

**PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN, DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BOSOWA
BERLIAN MOTOR MAKASSAR**

Diajukan Oleh:

ILMAYANTI

4516012114



SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar
Sarjana EKONOMI**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BOSOWA**

MAKASSAR

2020

HALAMAN PENGESAHAN

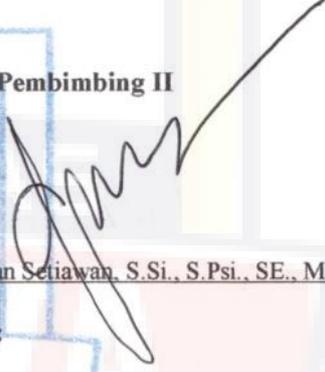
Judul : Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bosowa Berlian Motor Makassar.
Nama Mahasiswa : Ilmayanti
Nomor Stambuk : 4516012114
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Telah disetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. H.A. Arifuddin Manne, SE., M.Si., SH., MH.


Dr. Lukman Setiawan, S.Si., S.Psi., SE., MM.

Mengetahui dan Mengesahkan :

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

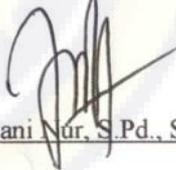
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi

Universitas Bosowa

Manajemen


Dr. H.A. Arifuddin Manne, SE., M.Si., SH., MH.


Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si.

Tanggal Pengesahan.....

PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ilmayanti

NIM : 4516012114

Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Judul : Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bosowa Berlian Motor Makassar.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan sebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan dapat tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, 07 September 2020

Mahasiswa yang bersangkutan,



Ilmayanti

**THE EFFECT OF COMPENSATION, LEADERSHIP, AND WORK STRESS
ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT BOSOWA
BERLIAN MOTOR MAKASSAR**

By :

Ilmayanti

ilmayanti0825@gmail.com

Dr. H. A. Arifuddin Mane, S.E., M.Si., S.H., M.H.

arifuddin.mane@universitasbosowa.ac.id

Dr. Lukman Setiawan, S.Si., S.Psi., S.E., M.M.

lukman94setia@gmail.com

**Management Study Program, Faculty of Economics and Business
Bosowa University**

ABSTRACT

Employee performance is a result of work both in quantity and quality that is successfully done by employees to achieve goals and carry out their responsibilities. This study took an object at PT Bosowa Berlian Motor Makassar with a total sample of 81 respondents from 102 populations. The purpose of this study was to determine and analyse the extent to which compensation, leadership, and job stress affect employee performance. This study uses a multiple linear analysis formula with the help of SPSS 20 where the regression equation $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$.

The result of the research is that leadership compensation has a positive and significant effect on performance while job stress has a negative and significant effect on employee performance.

Keywords: Compensation, Leadership, Work Stress and Performance.

**PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN, DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BOSOWA
BERLIAN MOTOR MAKASSAR**

Oleh :

Ilmayanti

ilmayanti0825@gmail.com

Dr. H. A. Arifuddin Mane, S.E., M.Si., S.H., M.H.

arifuddin.mane@universitasbosowa.ac.id

Dr. Lukman Setiawan, S.Si., S.Psi., S.E., M.M.

lukman94setia@gmail.com

**Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bosowa**

ABSTRAK

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja baik secara kuantitas dan kualitas yang berhasil dikerjakan oleh karyawan untuk mencapai tujuan dan melaksanakan tanggungjawabnya. Penelitian ini mengambil objek pada PT Bosowa Berlian Motor Makassar dengan jumlah sampel sebanyak 81 responden dari 102 populasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana kompensasi, kepemimpinan dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan rumus analisis linear berganda dengan bantuan SPSS 20 dimana persamaan regresi $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$.

Hasil dari penelitian adalah Kompensasi kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kompensasi, Kepemimpinan, Stres Kerja dan Kinerja

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran ALLAH SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bosowa Berlian Motor Makassar” dengan baik dan tepat waktu. Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.

Skripsi ini dapat penulis selesaikan berkat bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak, sehingga melalui kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu.

Ucapan terima kasih penulis ucapkan kepada kedua orang tua penulis, bapak Arifin dan Ibu Syamsiah, S.Pd yang tak henti-hentinya mendoakan dan mendukung atas terselesaikannya skripsi ini.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Pertama-taman, terima kasih penulis berikan kepada Rektor Universitas Bosowa Bapak Prof. Dr. Ir. Saleh Pallu, M.Eng.
2. Bapak Dr. H. A. Arifuddin Mane., SE., M.Si., SH., MH. selaku dekan Fakultas Ekonomi.
3. Ibu Dr. Hj. Herminawati Abu Bakar, SE., MM. Selaku wakil dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.
4. Ibu Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si. selaku ketua jurusan Manajemen yang telah banyak membantu saya selama berada di Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.

5. Kepada Bapak Dr. H. A. Arifuddin Mane., SE., M.Si., SH., MH dan Bapak Lukman Setiawan, S.Si., S.Psi., MM. sebagai dosen pembimbing yang telah banyak membantu memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis dalam penyelesaian tugas akhir, di tengah-tengah kesibukannya.
6. Seluruh Dosen Universitas Bosowa yang telah memberikan Ilmu dan Pendidikannya kepada penulis sehingga wawasan penulis bisa bertambah. Beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa, terima kasih atas bantuannya dalam pengurusan administrasi.
7. Pimpinan dan seluruh staf karyawan yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan membantu selama proses penelitian.
8. Kepada bapak Kumala Nur yang telah banyak membantu penulis selama di Universitas Bosowa Makassar.
9. Kepada kebanggaanku kak Ilham, S.Kep, Ns dan adik Akbar, yang selalu siap menjadi tempat berbagi cerita penulis selama prosesnya.
10. Kepada orang yang sangat berjasa bapak P. Djamal Andi Arafah dan Ibu Kurnia, S. Ag sekeluarga, penulis ucapkan banyak terima kasih.
11. Kepada sahabatku Nurdayanti, Yuliana, dan Suryani.
12. Kepada seluruh sahabatku dan Timku “*Magic Squad*”, Dilla, Ririn, Asti, Desak, Fitri, Uci, Mila, Ayu, dan Akmal, yang telah berjuang bersama dan seluruh teman-teman yang pernah satu kelas dengan penulis selama mengikuti perkuliahan.

13. Kepada seluruh teman-teman, senior, dan junior selembaga UKM Litimasi, BEM Fakultas Ekonomi, Himpunan Manajemen, dan Organisasi Daerah Himpunan Pemuda Pelajar Mahasiswa Kolaka Utara.
14. Kepada semua keluarga yang turut memberikan dukungan dan doanya.
15. Semua teman-teman dan seluruh pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang turut membantu memberikan dukungan.

Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, kritik dan saran konstruktif yang membangun akan lebih menyempurnakan skripsi ini. Semoga kebaikan yang telah diberikan oleh semua pihak mendapatkan pahala disisi Allah SWT, Aamiin Ya Rabbal Alamin.

Makassar, 07 September 2020

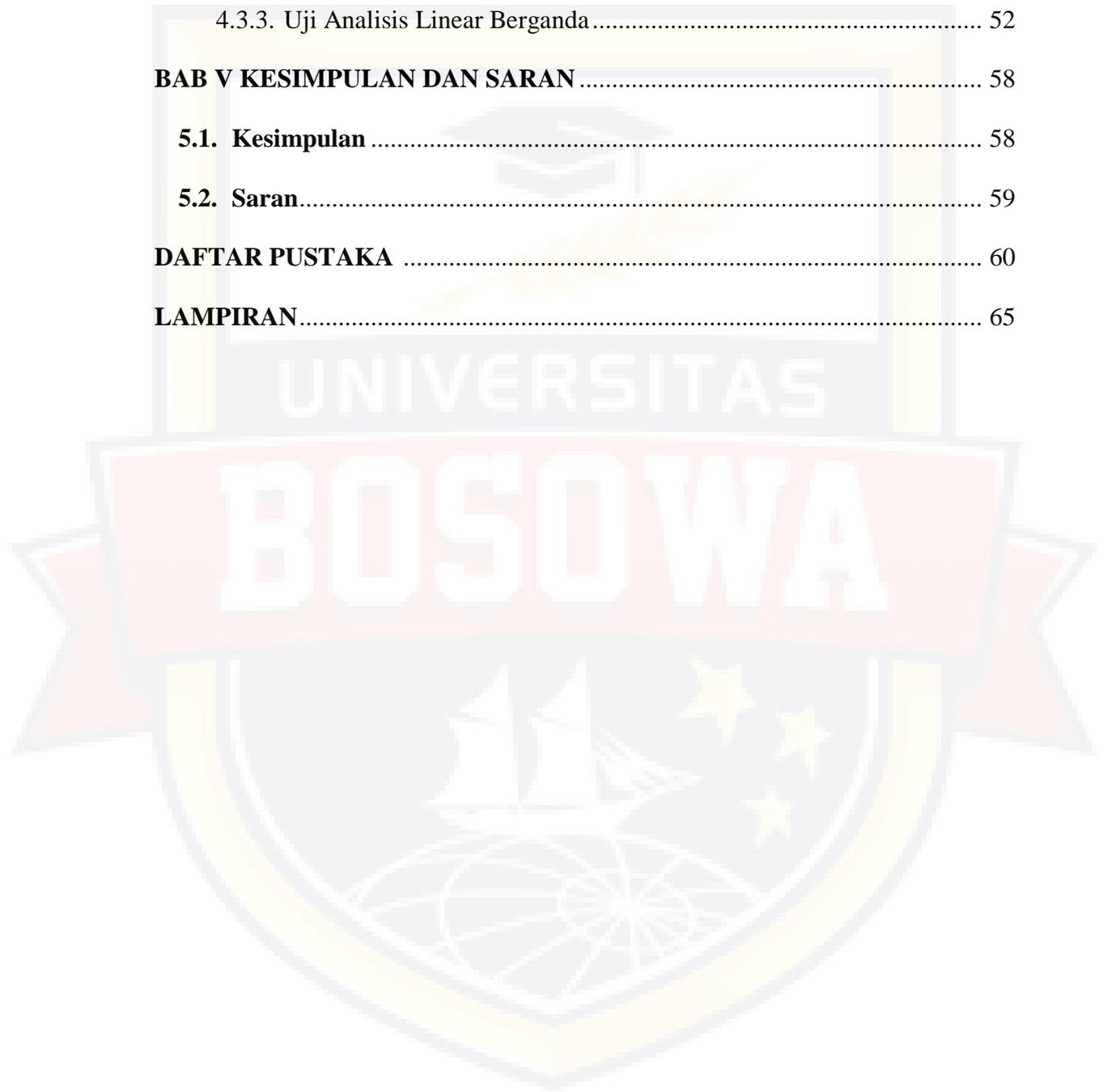
Ilmayanti

DAFTAR ISI

| | |
|---|------|
| SAMPUL | i |
| HALAMAN PENGESAHAN | ii |
| PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI | iii |
| ABSTRACT | iv |
| ABSTRAK | v |
| KATA PENGANTAR | vi |
| DAFTAR ISI | ix |
| DAFTAR TABEL | xii |
| DAFTAR GAMBAR | xiii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiv |
| BAB 1 PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1. Latar Belakang | 1 |
| 1.2. Rumusan Masalah | 3 |
| 1.3. Tujuan Penelitian | 4 |
| 1.4. Manfaat Penelitian | 4 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 5 |
| 2.1. Kerangka Teori | 5 |
| 2.1.1. Manajemen | 5 |
| 2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia | 6 |
| 2.1.3. Kompensasi | 9 |
| 2.1.4. Kepemimpinan | 12 |

| | |
|--|-----------|
| 2.1.5. Stres Kerja | 16 |
| 2.1.6. Kinerja Karyawan..... | 20 |
| 2.2. Penelitian Terdahulu..... | 22 |
| 2.3. Kerangka Pikir Penelitian..... | 25 |
| 2.4. Kerangka konsep Penelitian | 26 |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN | 27 |
| 3.1. Daerah penelitian..... | 27 |
| 3.2. Metode Pengumpulan data | 27 |
| 3.3. Jenis dan sumber data..... | 27 |
| 3.4. Populasi dan sampel | 28 |
| 3.5. Metode analisis..... | 29 |
| 3.6. Defenisi operasional..... | 34 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN..... | 38 |
| 4.1. Gambaran Umum Perusahaan..... | 38 |
| 4.1.1. Sejarah..... | 38 |
| 4.1.2. Visi Misi..... | 39 |
| 4.1.3. Struktur Organisasi..... | 41 |
| 4.1.4. Uraian Tugas (<i>Jobdescription</i>)..... | 42 |
| 4.2. Karakteristik Responden | 43 |
| 4.2.1. Jenis Kelamin | 44 |
| 4.2.2. Umur..... | 44 |
| 4.2.3. Status | 45 |
| 4.3. Hasil dan Pembahasan..... | 45 |

| | |
|--|-----------|
| 4.3.1. Uji Instrumen..... | 45 |
| 4.3.2. Uji Asumsi Klasik | 49 |
| 4.3.3. Uji Analisis Linear Berganda..... | 52 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | 58 |
| 5.1. Kesimpulan | 58 |
| 5.2. Saran..... | 59 |
| DAFTAR PUSTAKA | 60 |
| LAMPIRAN..... | 65 |

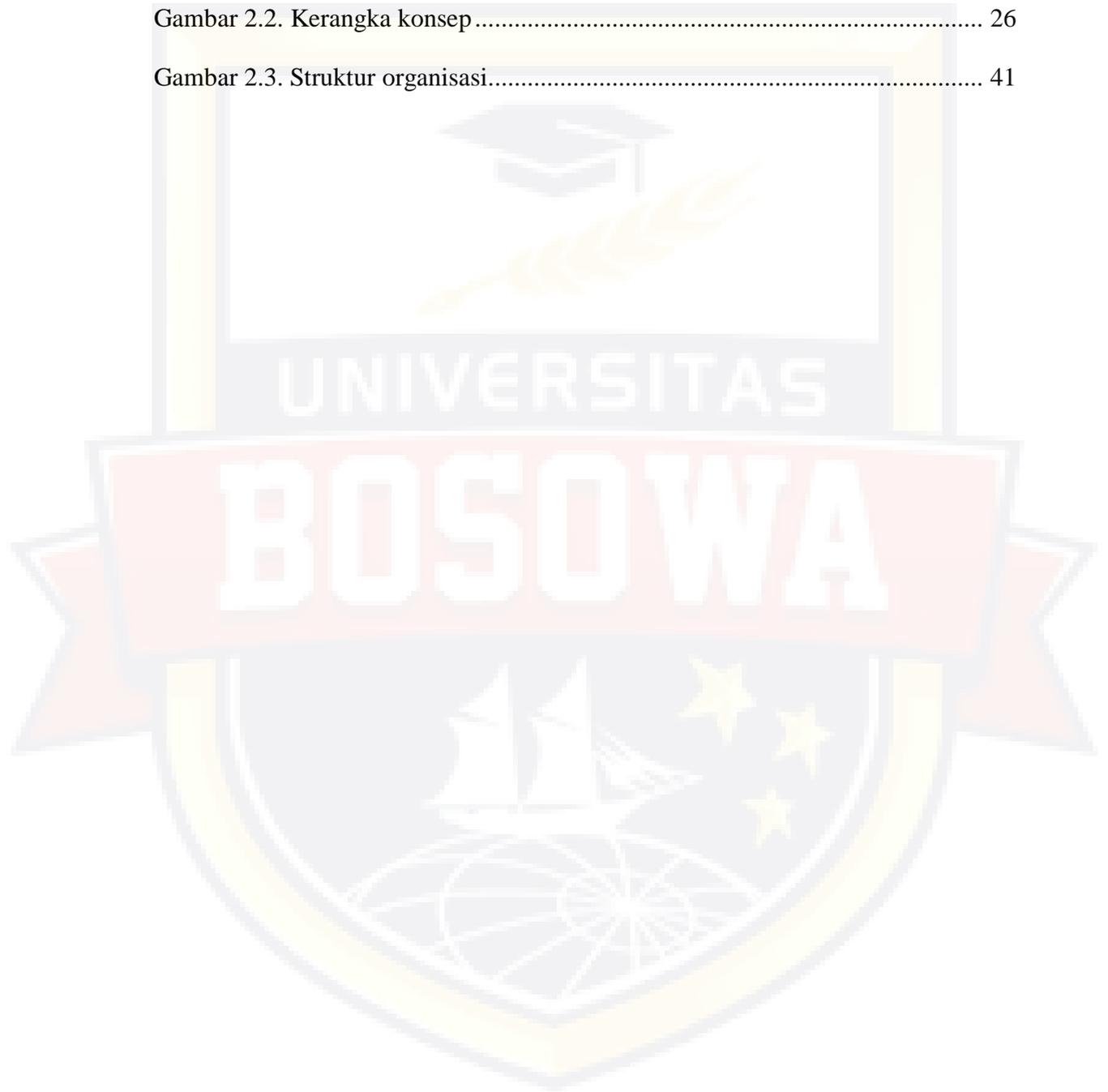


DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 2.1. Dimensi dan indikator kompensasi | 10 |
| Tabel 2.2. Dimensi dan indikator kepemimpinan | 16 |
| Tabel 2.3. Dimensi dan indikator stres kerja..... | 18 |
| Tabel 2.4. Dimensi dan indikator kinerja karyawan..... | 21 |
| Tabel 3.1. Skala ordinal | 29 |
| Tabel 3.2. Interpretasi koefisien korelasi | 34 |
| Tabel 3.3. Dimensi dan indikator variabel kompensasi | 35 |
| Tabel 3.4. Dimensi dan indikator variabel kepemimpinan | 36 |
| Tabel 3.5. Dimensi dan Indikator variabel stres kerja | 37 |
| Tabel 3.6. Dimensi dan indikator kinerja karyawan | 37 |
| Tabel 4.1. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin | 44 |
| Tabel 4.2. Karakteristik berdasarkan umur | 44 |
| Tabel 4.3. Karakteristik berdasarkan status | 45 |
| Tabel 4.4. Uji validitas variabel kompensasi | 46 |
| Tabel 4.5. Uji validitas variabel kepemimpinan | 46 |
| Tabel 4.6. Uji validitas variabel stres kerja..... | 47 |
| Tabel 4.7. Uji validitas variabel kinerja | 47 |
| Tabel 4.8. Uji reliabilitas kompensasi..... | 48 |
| Tabel 4.9. Uji reliabilitas kepemimpinan..... | 48 |
| Tabel 4.10. Uji reliabilitas stres kerja | 49 |
| Tabel 4.11. Uji reliabilitas kinerja..... | 49 |
| Tabel 4.12. Uji normalitas..... | 49 |
| Tabel 4.13. Uji multikolinieritas | 50 |
| Tabel 4.14. Uji heteroskedastisitas..... | 51 |
| Tabel 4.15. Uji autokorelasi | 52 |
| Tabel 4.16. Uji analisis linear berganda..... | 52 |
| Tabel 4.17. Uji F | 54 |
| Tabel 4.18. Uji T | 55 |
| Tabel 4.19. Uji koefisien korelasi | 56 |
| Tabel 4.20. Uji koefisien determinasi | 57 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--------------------------------------|----|
| Gambar 2.1. Kerangka pikir..... | 25 |
| Gambar 2.2. Kerangka konsep..... | 26 |
| Gambar 2.3. Struktur organisasi..... | 41 |



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Penelitian

Lampiran 2. Surat Kuesioner

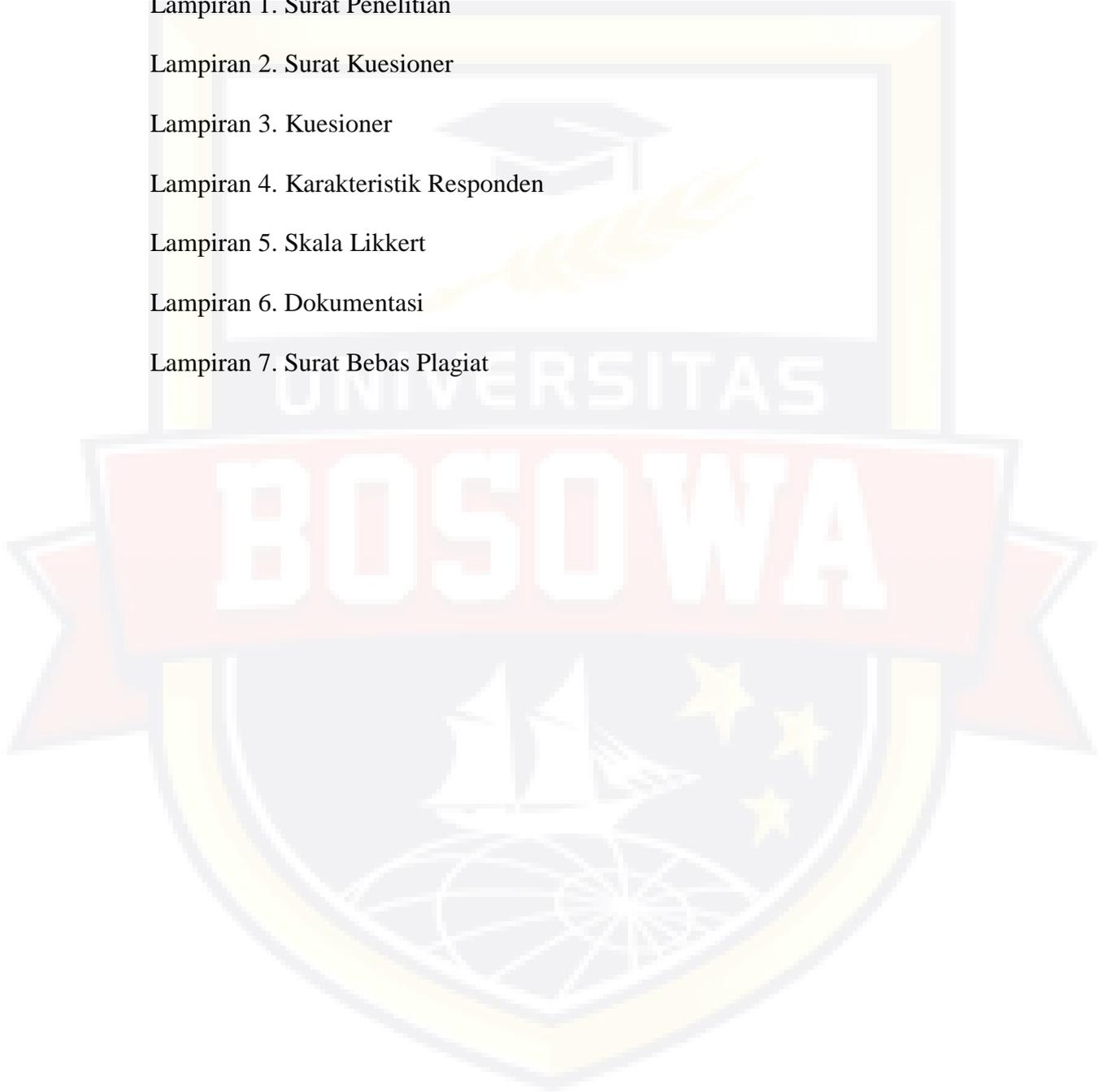
Lampiran 3. Kuesioner

Lampiran 4. Karakteristik Responden

Lampiran 5. Skala Likkert

Lampiran 6. Dokumentasi

Lampiran 7. Surat Bebas Plagiat



UNIVERSITAS
BOSOWA

The logo of Universitas Bosowa is a shield-shaped emblem. At the top, it features a graduation cap and a golden wheat stalk. Below this, the word "UNIVERSITAS" is written in a light blue, sans-serif font. A prominent red banner with white, bold, sans-serif letters reads "BOSOWA". The bottom half of the shield contains a white sailboat on the left and three yellow stars on the right, all set against a dark blue background. The entire shield is outlined in yellow.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Indonesia adalah salah satu Negara yang dapat bersaing di dunia usaha otomotif, Indonesia memiliki peran penting dalam perindustrian manufaktur Negara. Hal demikian karena banyak usaha mobil yang terkenal kembali membuka pabrik manufaktur mobil dan meningkatkan kembali kapasitas produksi mobilnya di Indonesia. Indonesia mengalami perubahan pesat karena yang awalnya menjadi pabrikasi mobil untuk diekspor ke luar negeri, berubah menjadi pasar penjualan mobil yang berkembang pesat (Luvita, 2018). Ini terbukti dari yang diungkapkan Airlangga Hartanto selaku menteri perindustrian dalam wawancaranya pada *metronews.com*, dia mengatakan “produksi otomotif meningkat dan industri otomotif juga ikut meningkat yang membuktikan daya beli masyarakat terhadap barang tersebut bertenaga.” Hal ini dapat menunjukkan bahwa pihak manajemen berhasil dalam suatu perusahaan. Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan dengan kesuksesan perusahaan dalam mengolah sumber dayanya terkhusus sumber daya manusia yang dimiliki dalam mewujudkan tujuan dari perusahaan (Mariani, 2017) dalam penelitian (Arisanti, Kartika Dwi, Santoso Ariadi, & Siti Wahyuni, 2019)

Hasibuan (2009) mengatakan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu yang mempelajari cara mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang ada oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat

digunakan secara maksimal sehingga tujuan masyarakat, karyawan dan perusahaan dapat tercapai maksimal. Manajemen dapat meningkatkan kinerja yang baik bagi sumber daya yang dimiliki dan sudah terbentuk dalam suatu organisasi.

Torang dalam penelitian (Christilia, 2013) mengatakan bahwa kinerja ialah suatu kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok yang ada dalam organisasi dalam menjalankan tugas utama dan berpedoman pada fungsi norma, standar operasional prosedur kriteria, serta ukuran yang telah ada dan ditetapkan yang diberlakukan dalam organisasi atau perusahaan.

PT Bosowa Berlian Motor adalah salah satu dari *authorized dealer* mobil *Mitsubishi* dan menguasai pasar di Kawasan Indonesia Timur (KTI). Terdiri dari 34 cabang penjualan dan 2 cabang perwakilan perusahaan. Dengan SDM yang dimiliki PT Bosowa Berlian Motor mampu melayani *sales*, *service*, dan *sparepart* untuk pelayanan konsumen (Anonim, 2019). Banyaknya sumber daya manusia yang suatu perusahaan belum bisa dijadikan tolak ukur keberhasilan perusahaan dalam bersaing dibidangnya. Hal demikian dapat dilihat dari data gabungan industri kendaraan bermotor Indonesia (GAIKINDO) bahwa jumlah keseluruhan penjualan mobil *Mitsubishi* dan *Fuso* mengalami penurunan pada tahun 2019 yaitu 16,76% setelah *Toyota* dan *Daihatsu* secara tahunan, dibandingkan tahun sebelumnya (Sudarwan, 2020). Ini menjadi hal yang sangat perlu untuk diperhatikan oleh pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya.

Pemberian kompensasi baik secara langsung maupun tidak pada perusahaan PT Bosowa Berlian Motor sangat penting bagi karyawan. Dari hasil pengamatan atau observasi penulis, bahwa ada beberapa karyawan mengeluh karena adanya keterlambatan pemberian kompensasi sehingga menurunkan semangat kerja karyawan. Terlebih kendaraan yang harus terjual ditentukan dan harus dicapai dalam waktu yang telah ditetapkan oleh pimpinan, menurut data kantor pusat sebanyak 600 buah, berlaku untuk seluruh kantor termasuk kantor cabang. Kendaraan harus terjual dalam waktu sebulan. Jumlah kendaraan yang harus dijual terus ditingkatkan pemimpin, sehingga para karyawan harus bekerja ekstra dari biasanya. Hal tersebut memicu adanya kemungkinan stres kerja yang dialami oleh para karyawan.

Berangkat dari permasalahan yang ada, penulis mencoba melakukan penelitian terhadap kinerja karyawan dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Stres Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bosowa Berlian Motor Makassar.

1.2.Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bosowa Berlian Motor Makassar?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bosowa Berlian Motor Makassar?
3. Apakah stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bosowa Berlian Motor Makassar?

4. Variabel manakah yang dominan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bosowa Berlian Motor Makassar?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bosowa Berlian Motor Makassar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Bosowa Berlian Motor Makassar.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bosowa Berlian Motor Makassar.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bosowa Berlian Motor Makassar.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Mahasiswa

Bahan referensi untuk peneliti selanjutnya tentang kompensasi, kepemimpinan, dan stres kerja terhadap kinerja.

2. Universitas Bosowa

Bahan tambahan referensi untuk pustaka universitas bosowa.

3. PT Bosowa Berlian Motor

Sumber informasi untuk perusahaan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan dan untuk mempertahankan kualitas kinerja yang sudah ada.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kerangka Teori

2.1.1. Manajemen

Menurut *Mary Parker Follet* dalam (Kasmir, 2012) mendefinisikan manajemen sebagai seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Defenisi ini berarti bahwa seorang manajer bertugas mengatur dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen adalah suatu rangkaian aktivitas yang dikerjakan oleh para anggota organisasi agar tujuan dapat tercapai dengan rangkaian yang teratur dan tersusun baik (Bangun, 2012).

Fungsi manajemen menurut *Henry Fayol* (Yuharariskiyah, 2013):

1. *Planning*

Perencanaan tujuan perusahaan dan bagaimana strategi untuk mencapai tujuan tersebut dengan sumber daya yang tersedia. Perencanaan terbagi menjadi perencanaan strategi dan perencanaan operasional.

2. *Organizing*

Pengorganisasian atau sinkronisasi sumber daya manusia, sumber daya alam, sumber daya fisik, dan sumber daya modal dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

3. *Commanding*

Fungsi ini sama dengan mengarahkan (*actuating*). *Commanding* dilakukan dengan memberikan arahan kepada karyawan agar dapat menunaikan

tugas mereka masing-masing. Selain itu, *commanding* dilakukan agar tugas dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai pada tujuan yang telah ditetapkan semula.

4. *Coordinating*

Coordinating adalah salah satu fungsi manajemen untuk melakukan berbagai kegiatan agar tidak terjadi kekacauan, percekocokan, kekosongan kegiatan, dengan jalan menghubungkan-hubungkan, menyatupadukan dan menyelaraskan pekerjaan-pekerjaan bawahan sehingga terdapat kerjasama yang terarah dalam usaha mencapai tujuan bersama atau tujuan organisasi.

5. *Controlling*

Controlling atau pengendalian atau pengawasan adalah suatu kegiatan untuk memantau, membuktikan, dan memastikan seluruh kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan, diperintahkan, dan dikondisikan sebelumnya dapat berjalan sesuai target atau tujuan tertentu.

2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan dalam penelitian Christilia (2013) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia melakukan kegiatan, perencanaan, pengorganisasian penyusunan personalia, pergerakan dan pengawasan terhadap fungsi-fungsi operasionalnya untuk mencapai tujuan organisasi (Bangun, 2012).

Sunyoto dalam penelitian Christilia (2013), menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, pengadaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Menurut Sonny Sumarso dalam Subekhi Akhmad dalam (Giwangkara & Winarno, 2019) sumber daya manusia mengandung dua pengertian. Pertama, sumber daya manusia adalah kerja atau jasa yang dapat diberikan oleh karyawan dalam proses produksi. Dalam hal lain sumber daya manusia mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Kedua, sumber daya manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai nilai ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia (Putra, 2020):

1. Mengatur dan mengelola pekerja (*staffing/employment*)

Fungsi ini memiliki tiga langkah penting, yaitu perencanaan, penarikan dan tahap seleksi. Ketiga tahap ini dilakukan untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas sehingga dapat bekerja maksimal sesuai dengan *jobdesc*-nya.

2. Penilaian (*performance evaluasi*)

Divisi SDM bertanggung jawab terhadap rangkaian pembinaan, pengawasan hingga evaluasi terhadap calon ataupun karyawan yang telah dipilih. Evaluasi dilakukan dengan mengacu pada standar kinerja yang telah disusun sebelumnya oleh Divisi SDM.

3. Penggantian atau kepuasan (*compensation*)

Manajemen SDM juga memiliki fungsi untuk mengambil kebijakan tentang gaji sebagai bentuk penghargaan terhadap kinerja karyawan. Pengelolaan struktur gaji yang baik dan adil akan mempengaruhi iklim kerja dalam sebuah perusahaan.

4. Pusat pelatihan dan penasihat (*training and development*)

Divisi SDM bertanggung jawab terhadap semua program untuk melatih karyawan melakukan tugasnya. Manajemen juga harus mencari solusi terhadap kendala yang dialami oleh SDM agar kinerja tetap maksimal dan berkualitas.

5. Membuat relasi (*employe relations*)

Manajemen juga memiliki tugas untuk membangun hubungan dengan pihak luar terkait dengan SDM, yaitu serikat pekerja. Tujuannya adalah agar iklim kerja menjadi kondusif karena dapat menyelesaikan permasalahan dengan baik, tanpa harus melakukan tindakan yang berlebihan, seperti demonstrasi ataupun mogok kerja.

Selain membuat relasi dengan pihak luar, divisi SDM juga memiliki peran untuk melakukan integrasi hal yang berkaitan dengan kepentingan perusahaan dan karyawan.

6. Mengatasi permasalahan (*personal research*)

Divisi SDM memiliki wewenang untuk mengatasi permasalahan yang sering timbul pada karyawannya. Melakukan analisis pada setiap permasalahan dan mencari solusi terbaik untuk menyelesaikannya.

Salah satu permasalahan yang dapat timbul yaitu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Divisi SDM memiliki tugas untuk menangani masalah ini hingga tuntas, sehingga tidak mengganggu kinerja perusahaan dan tetap melayani pekerja hingga akhir permasalahan.

7. Menangani kesehatan dan keselamatan pekerja (*safety and health*)

Manajemen SDM bertugas untuk membuat iklim kerja di perusahaan menjadi kondusif, sehat dan aman. Keselamatan kerja dan kesehatan semua karyawan menjadi tanggung jawab divisi ini.

2.1.3. Kompensasi

Menurut Hasibuan dalam penelitian (Cahyo, 2015) menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi pemerintahan. Sedangkan menurut Handoko (dalam Sutrisno, 2011) mengemukakan bahwa kompensasi segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Dimensi dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada dimensi dan indikator dari Hasibuan (2012:86) dalam penelitian (Katidjan, Pawirosumarto, & Isnaryadi, 2017) sesuai dengan tabel berikut :

Tabel 2.1
Dimensi dan Indikator Kompensasi

| Dimensi | Indikator |
|---|----------------------------|
| Kompensasi Langsung (<i>Direct Compensation</i>) | 1. Gaji |
| | 2. Insentif |
| | 3. Bonus |
| | 4. Tunjangan |
| | 5. Pesangon |
| Kompensasi tak langsung (<i>Indirect Compensation</i>) | 6. Promosi jabatan |
| | 7. Jaminan kesehatan |
| | 8. Keselamatan kerja |
| | 9. Kesempatan belajar |
| | 10. Pujian dan penghargaan |

Sumber: Katidjan, Pawirosumarto, dan Isnaryadi, 2017

Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Rachmawati dalam penelitian (Wijaya & Andreani, 2015) tujuan perusahaan memberikan kompensasi pada karyawannya adalah :

- a. Mendapatkan karyawan yang berkualitas.
- b. Mempertahankan karyawan yang sudah ada
- c. Adanya keadilan

- d. Perubahan sikap dan perilaku
- e. Efisiensi biaya
- f. Administrasi legalitas

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Menurut Hasibuan dalam penelitian (Wijaya & Andreani, 2015) faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain:

- a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Jika pencari kerja lebih banyak daripada lowongan pekerjaan yang tersedia maka kompensasi relatif kecil.

- b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar.

- c. Serikat buruh

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar.

- d. Produktivitas kerja karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik maka jumlah kompensasi akan semakin besar.

- e. Pemerintah dengan undang-undang dan keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah atau balas jasa minimum. Pemerintah berkewajiban melindungi rakyat dari tindakan sewenang-wenang perusahaan dalam menetapkan besar kecilnya kompensasi.

f. Biaya hidup

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi semakin besar.

g. Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji atau kompensasi lebih besar. Hal ini wajar karena karyawan yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab lebih besar harus mendapatkan gaji atau kompensasi yang lebih besar pula.

h. Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika tingkat pendidikan karyawan tinggi dan pengalamannya lama maka gaji atau kompensasi juga semakin besar, karena kecakapan dan keterampilannya lebih baik.

i. Kondisi perekonomian nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*.

j. Jenis dan sifat pekerjaan

Jika jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko yang besar maka tingkat kompensasi semakin besar, karena membutuhkan kecakapan dan ketelitian untuk mengerjakannya.

2.1.4. Kepemimpinan

Pemimpin menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah orang yang memimpin. Pemimpin adalah orang yang memimpin kelompok

dua orang atau lebih, baik organisasi maupun keluarga. Sedangkan kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Suradinata 1997:11 dalam *website* (Pambudi, 2019).

Menurut Robbins (2002:163) dalam artikel *dosenpendidikan.com* (Anonim, 2020) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan. Pengertian lain dari kepemimpinan adalah seni dalam mengkoordinasikan dan mengarahkan individu atau kelompok untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki (*John Piffner* dalam artikel *dosenpendidikan.com* (Anonim, 2020)). Sedangkan pimpinan adalah jabatan atau posisi jabatan atau posisi seseorang di dalam sebuah organisasi baik formal maupun organisasi non formal.

Teori-teori kepemimpinan dalam (Kurniawan, 2016)

1. Teori sifat menurut *Stogdill* mengidentifikasi enam klasifikasi sifat kepemimpinan yaitu:
 - a. Karakteristik fisik (umur, penampilan, tinggi badan, berat badan dan lain sebagainya)
 - b. Latar belakang sosial (pendidikan, status sosial, dan mobilitas)
 - c. Intelegensi
 - d. Kepribadian (waspada, percaya diri, dan integritas pribadi)
 - e. Karakteristik hubungan tugas (kebutuhan prestasi tinggi, inisiatif, dan orientasi tugas).
 - f. Karakteristik sosial (pergaulan luas dan aktif)

2. Teori Perilaku

Dalam hal ini pemimpin mempunyai deskripsi perilaku yaitu;

- a. Perilaku seorang pemimpin yang cenderung mementingkan bawahan memiliki ciri ramah tamah, mau berkonsultasi, mendukung, membela, mendengarkan, menerima usul, dan memikirkan kesejahteraan bawahan serta memperlakukannya setingkat dengan dirinya tersebut dengan baik kepada bawahan.
- b. Berorientasi kepada bawahan dan produksi perilaku pemimpin yang berorientasi kepada bawahan yang ditandai oleh penekanan pada hubungan atasan-bawahan, perhatian pribadi pemimpin pada pemuasan kebutuhan bawahan serta menerima perbedaan kepribadian, kemampuan dan perilaku bawahan. Sedangkan perilaku pemimpin berorientasi pada produksi memiliki kecenderungan penekanan pada segi teknis pekerjaan, pengutamaan penyelenggaraan dan penyelesaian tugas serta pencapaian tujuan.

3. Gaya kepemimpinan

Ada beberapa tipe-tipe kepemimpinan sebagai berikut:

- a. Tipe kepemimpinan otokratik: menganggap organisasi sebagai milik pribadi, mengindektikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, menganggap bahwa sebagai alat semata-mata, tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat, terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya, dan dalam tindaknya penggeraknya sering mempergunakan *approach* yang mengandung unsur paksaan dan *puntif* (bersifat menghukum).

- b. Tipe kepemimpinan kharismatik: tipe ini sangat diperlukan karena dapat menutupi sifat negatifnya dengan kharisma positif yang dimilikinya.
- c. Tipe kepemimpinan demokratis: pengetahuan kepemimpinan telah membuktikan tipe pemimpin yang demokratislah yang paling tepat untuk organisasi modern karena dia senang menerima saran, pendapat dan bahkan kritikan dari bawahan, selalu berusaha mengutamakan *teamwork* dalam usaha mencapai tujuan, selalu berusaha menjadikan lebih sukses dari padanya, selalu berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.
- d. Tipe kepemimpinan *Laissez Faire*: tipe kepemimpinan yang santai dan dalam pengambilan keputusan diserahkan kepada para bawahannya dengan pengarahan yang minimal bahkan tanpa pengarahan sama sekali. Oleh karena itu, tipe kepemimpinan ini sering kali dianggap sebagai seorang pemimpin yang kurang memiliki rasa tanggung jawab yang wajar terhadap organisasi yang dipimpinnya. Serta memandang dan memperlakukan bawahannya sebagai orang-orang yang sudah matang dan dewasa, baik dalam teknis maupun mental.

Menurut Thoha (2010:52) dalam penelitian (Wardhani, Hasiolan, & Minarsih, 2016) Dimensi dan indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

Tabel 2.2
Dimensi dan Indikator Kepemimpinan

| Dimensi | Indikator |
|--------------------|---|
| <i>Inovator</i> | 1. Kemampuan inovasi 2. Kemampuan konseptual |
| <i>Komunikator</i> | 3. Kemampuan menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi 4. Kemampuan pimpinan dalam memahami, mengerti dan mengambil intisari pembicaraan |
| <i>Motivator</i> | 5. Kemampuan pimpinan mendorong pegawai untuk bekerja sesuai tanggung jawabnya 6. Kemampuan pimpinan memberikan sumbangan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan organisasi |
| <i>Kontroler</i> | 7. Kemampuan pimpinan dalam melakukan pengawasan 8. Kemampuan pimpinan dalam pemakaian sumber daya |

Sumber: Wardhani, Hasiolan, dan Minarsih, 2016

2.1.5. Stres kerja

Menurut Robbins dalam penelitian (Abdillah & Wadji, 2011) mengatakan stres kerja tercipta dalam usaha menyeimbangkan kehidupan kerja dan tanggungjawab organisasi dan keluarga. Stres kerja merupakan suatu

respon adaptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan seseorang (Sophiah, 2008:85 dalam penelitian (Bahari, 2016)).

Charles D.Spielberger dalam Rivai dan Mulyadi, 2011:307 dalam penelitian (Widiawati, 2015), bahwa stres adalah “tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang”. Stres bisa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Stres biasanya diartikan dalam bentuk negatif, stres dianggap terjadi karena disebabkan oleh suatu yang buruk namun tidak selalu berarti demikian karena stres yang dimaksud adalah stres kerja yang artinya suatu bentuk interaksi individu terhadap lingkungannya. Stres mempunyai dampak positif atau negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja sedangkan pada dampak negatif stres pada tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis (Gitusudarmo dan Sudita, 1997 dalam penelitian (Indriyani, 2009)).

Menurut Quick dan Quick (1984) dikutip dalam Veitzal dan Mulyadi (2010:308) dalam penelitian (Widiawati, 2015) jenis stres dikategorikan menjadi dua :

- a. *Eustress*, yaitu hasil dari respons terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan *performance* yang tinggi.

b. *Distress*, yaitu hasil dari respons terhadap stres yang bersifat yang tidak sehat, negatif, dan deskruktif (bersifat merusak). Hal ini tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran (*absenteeism*) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian.

Dimensi dan indikator stres kerja (Mangkunegara dalam penelitian (Amri, M, & Riyanto, 2017) adalah sebagai berikut :

Tabel 2.3

Dimensi dan Indikator Stres Kerja

| Dimensi | | Indikator |
|----------|------------|-------------------|
| Kondisi | ketegangan | emosi |
| karyawan | | 1. Beban kerja |
| | | 2. Waktu kerja |
| | | 3. Umpan balik |
| | | 4. Tanggung jawab |

Sumber: Amri dan Riyanto, 2017

Menurut *Aamodt* (Margiati 2011:71 dalam penelitian (Putri, 2019)) sumber utama yang menjadi penyebab timbulnya stres kerja yaitu :

- a. Tuntutan atau tekanan dari atasan
- b. Ketegangan dan kesalahan
- c. Menurunnya tingkat interpersonal
- d. Perbedaan konsep pekerjaan dengan atasan
- e. Ketersediaan waktu yang tidak proporsional untuk menyelesaikan pekerjaan
- f. Jumlah pekerjaan yang berlebihan

g. Tingkat kesulitan pekerjaan.

Menurut *Ivancovich* dan *Matterson* dalam Suwatno dan Priansa (2011:255) dalam penelitian (Widiawati, 2015) sumber stres dalam lingkungan kerja, yaitu:

- a. Stres yang bersumber dari lingkungan fisik, pekerja harus beradaptasi dengan kondisi lingkungannya untuk memelihara keseimbangan dirinya. Diantaranya adalah kondisi penerangan ditempat kerja, tingkat kebisingan, keluasan wilayah kerja.
- b. Stres yang bersumber dari tingkatan individu, peran yang dimiliki oleh pekerja dan tugas-tugas yang harus diselesaikan yang berhubungan dengan posisinya dilingkungan kerja. Sumber stres ini diantaranya adalah konflik peran, peran yang rancu/tidak jelas, beban kerja yang berlebihan, tanggung jawab terhadap orang lain, dan kesempatan untuk mengembangkan karier.
- c. Stres yang bersumber dari kelompok, jenis stres ini terbagi dalam dua kategori : 1). stres yang bersumber dari kelompok, yaitu interaksi individu dalam kelompok karena adanya perbedaan-perbedaan yang ada diantara mereka, baik sosial maupun psikologis. Diantaranya adalah hilangnya kekompakan kelompok, tidak adanya dukungan yang memadai, dan konflik intra dan inter kelompok. 2) stres yang bersumber dari organisasi, yaitu stres yang muncul ketika keinginan-keinginan organisasi/perusahaan berkaitan dalam proses pencapaian tujuan. Diantaranya, yaitu iklim organisasi, struktur organisasi, territorial organisasi (dalam artian ruang pribadi), teknologi, dan pengaruh pimpinan.

Berdasarkan *Salovey* dan *Mayer* (1990) dalam penelitian (*Setiawan*, 2020), IE melibatkan kemampuan yang dikategorikan menjadi lima domain, yaitu kesadaran diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, empati, dan menangani hubungan yang berimplikasi pada kinerja mahasiswa di perguruan tinggi. Kemungkinan EI akan membantu orang yang memiliki kebahagiaan rendah dan kepuasan rendah dan depresi tinggi mengembangkan perilaku dan sikap yang sesuai terkait pekerjaan mereka. Semua teori dalam paradigma IE mencoba memahami bagaimana individu mempersepsikan, memahami, memanfaatkan dan mengelola emosi dalam upaya untuk memprediksi dan mendorong efektivitas pribadi (*Ciarrochi et al.*, 2000).

2.1.6 Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *actual performance* atau *job performance* yaitu prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh anggota organisasi atau karyawan. *Levinson* dalam *Wardhana* (2014:108) dalam penelitian (*Giwangkara & Winarno*, 2019) mendefinisikan kinerja sebagai pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam penelitian. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (*Mangkunegara* dalam *Listianto & Setiaji* 2002: 114 dalam penelitian *Abdillah & Wadji* 2011).

Menurut *Mangkunegara* dalam penelitian (*Christilia*, Kompetensi, Kompensasi, dan kepemimpinan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan

pada rumah sakit Ratumbuysang Manado, 2013) dalam Kartika Dwi Arisanti dkk (2019) Kinerja karyawan diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mathis (2011:113) kinerja karyawan umumnya dapat dinilai dari beberapa kriteria atau indikator-indikator sebagai berikut :

Tabel 2.4

Dimensi dan Indikator Kineja Karyawan

| Dimensi | Indikator |
|--|---------------------------|
| Kemampuan teknis (<i>Hard Skill</i>) | 1. Kuantitas |
| | 2. Kualitas |
| Kemampuan non teknis (<i>Soft Skill</i>) | 3. Ketepatan waktu |
| | 4. Kehadiran |
| | 5. Kemampuan bekerja sama |

Sumber: Mathis, 2011:113

Penilaian Kinerja Karyawan

Mejia, Gomez, dan Balkin dalam penelitian (Wijaya & Andreani, 2015) mengungkapkan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses yang terdiri dari:

a. Identifikasi

Proses menentukan faktor kinerja yang berpengaruh terhadap kesuksesan suatu perusahaan. Hal ini dapat dilakukan dengan mengacu pada hasil analisa jabatan.

b. Pengukuran

Proses sistem penilaian kinerja, pada proses ini pihak manajemen menentukan kinerja karyawan yang bagaimana termasuk baik dan buruk. Manajemen dalam suatu perusahaan harus melakukan perbandingan dengan nilai-nilai standar atau membandingkan kinerja antar karyawan yang memiliki kesamaan tugas.

c. Manajemen

Proses ini merupakan tindak lanjut dari hasil penilaian kinerja. Pihak manajemen harus berorientasi ke masa depan untuk meningkatkan potensi karyawan di perusahaan yang bersangkutan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Abdillah & Wadji, 2011) bahwa: Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Boyolali. Ada pengaruh negatif antara stres kerja terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Boyolali. Variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Boyolali.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Nur, 2013) mengatakan Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai artinya semakin tinggi tingkat stres kerja pegawai akan memberikan dampak negatif dalam peningkatan kinerja pegawai pada Universitas Khairun Ternate.

Penelitian dilakukan oleh (Widiawati, 2015) dengan judul pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bosowa Berlian Motor

cabang Makassar, bahwa: Variabel bebas berupa faktor intrinsik dalam pekerjaan (X1), peran individu dalam organisasi (X2), hubungan dalam pekerjaan (X3), dan tuntutan dari luar organisasi/pekerjaan (X4) berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) PT Bosowa Berlian Motor cabang Makassar. Dari empat variabel bebas yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan (Y) PT Bosowa Berlian Motor cabang Makassar di dapat bahwa yang paling berpengaruh adalah variabel peran individu dalam organisasi (X2).

Penelitian lain tentang kompensasi dan kepemimpinan yang dilakukan oleh (Sulistiyowati, 2019) mengatakan bahwa kompensasi dan kepemimpinan bersama-sama berpengaruh simultan terhadap kepuasan kerja PT X (*dealer mitsubishi*) di kota Cirebon. Pemberian kompensasi kepada karyawan memiliki kelemahan yang harus diperhatikan oleh pimpinan dalam memimpin. Terkadang pemimpin menekan karyawan untuk terus bekerja melampaui batas kemampuan yang dimiliki karyawannya untuk mengatasi tingginya persaingan. Penekanan tersebut dapat memicu stres kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi.

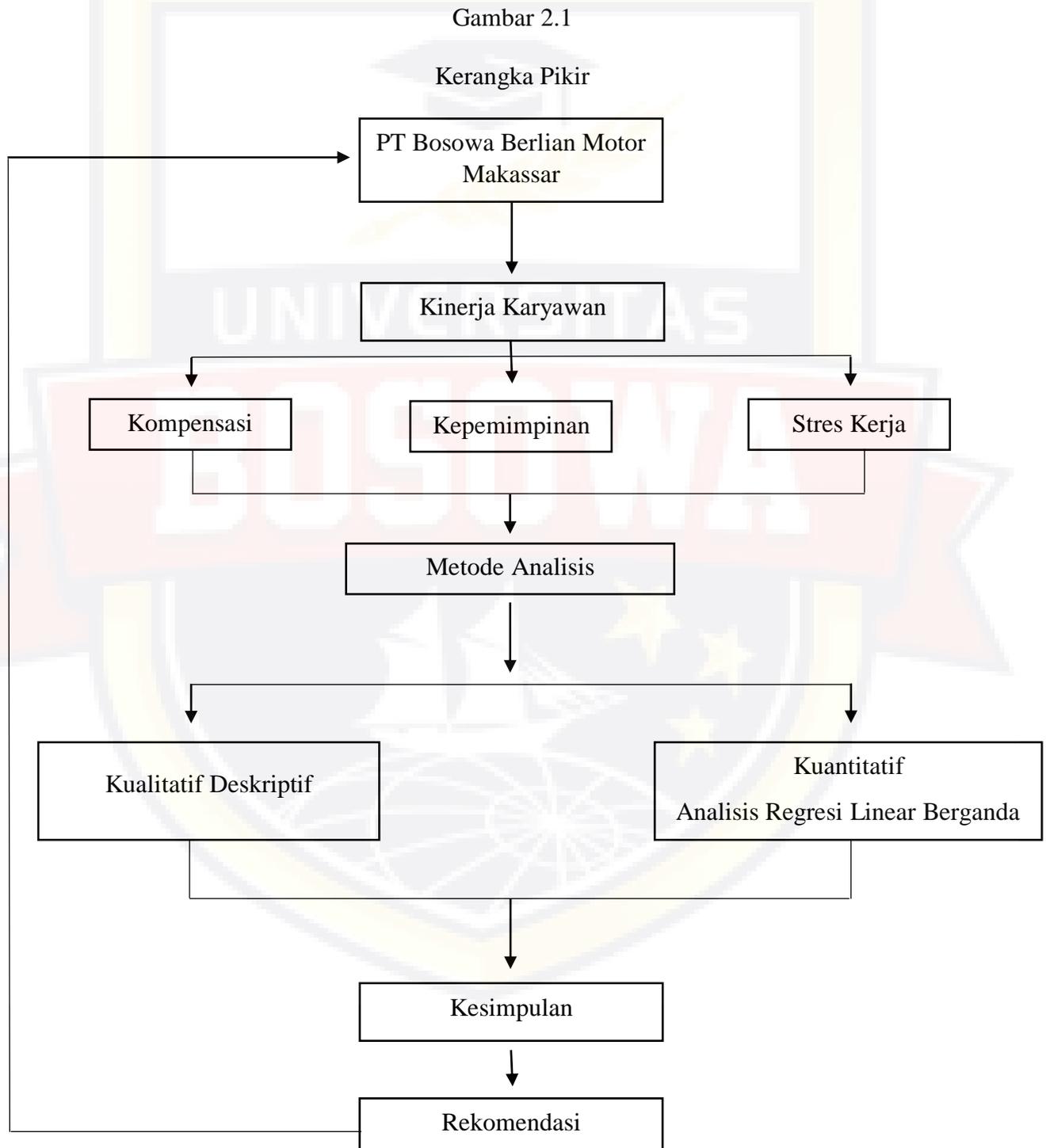
Penelitian lain juga tentang kompensasi terhadap kinerja yang dilakukan oleh (Nathania, 2016) dalam judul penelitiannya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PD Damai Motor Bandar Lampung bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesisnya dinyatakan diterima. Hal tersebut menyarankan kepada perusahaan untuk kembali mengevaluasi aspek-aspek

yang mendukung kompensasi agar tidak ada perbedaan kompensasi yang dirasakan. Konsep bekerja sebaiknya berfokus pada penyetaraan kompensasi harus tercipta sesuai porsi, beban kerja/wewenang dan tanggungjawab yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Disarankan untuk perusahaan agar mampu untuk meningkatkan jaminan gaji, insentif, dan ganjaran non-finansial bagi karyawannya.



2.3. Kerangka Pikir Penelitian

Kerangka pikir pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bosowa Berlian Motor Makassar.

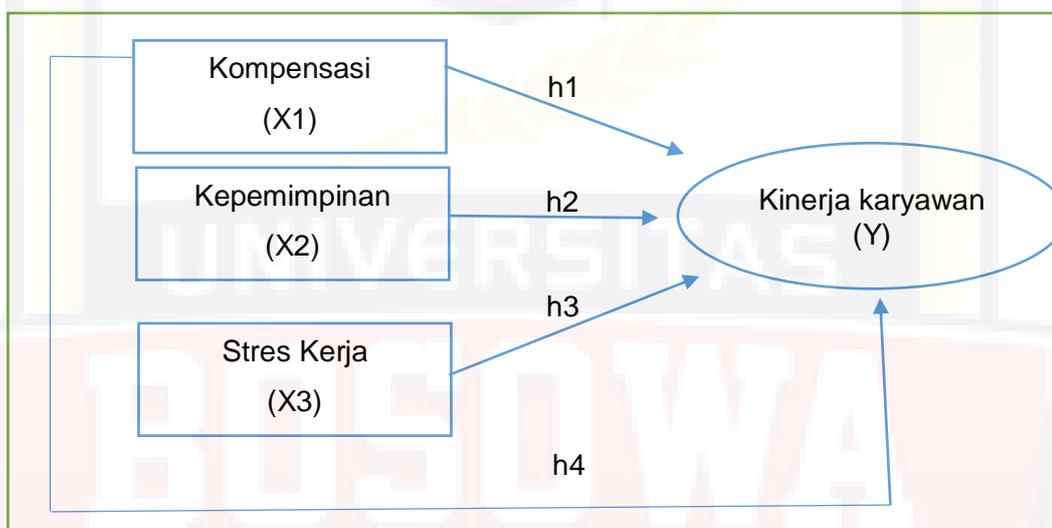


2.4. Kerangka konsep Penelitian

Kerangka konsep pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bosowa Berlian Motor Makassar.

Gambar 2.2

Kerangka konsep



Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah dan teori yang telah dibahas, dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut.

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bosowa Berlian Motor.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bosowa berlian Motor.
3. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bosowa Berlian Motor.
4. Kompensasi, kepemimpinan, dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bosowa Berlian Motor.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Daerah penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Bosowa Berlian Motor Makassar yang terletak di jalan Urip Sumoharjo No.266 Makassar.

3.2. Metode Pengumpulan data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

1. Kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada beberapa karyawan yang dijadikan responden.
2. Observasi, yaitu pengamatan yang dilakukan terhadap obyek yang diteliti dalam hal ini karyawan PT Bosowa Berlian Motor Makassar.
3. *Survey*, yaitu metode pengumpulan data dengan menggunakan pertanyaan lisan dan tertulis.
4. Studi pustaka, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membaca dan mencatat berbagai *referensi* seperti buku, jurnal, majalah, artikel, dan internet yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

3.3. Jenis dan sumber data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data primer, ialah sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber utama (tidak melalui perantara), baik individu maupun kelompok. Data primer secara khusus dilakukan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Penulis mengumpulkan data primer dengan metode survey dan juga metode observasi.

2. Data sekunder, ialah sumber data suatu penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh atau dicatat oleh orang lain). Data sekunder berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip atau data dokumenter.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data kuantitatif, yaitu data atau informasi yang didapatkan dalam bentuk angka.
2. Data kualitatif, yaitu data yang berbentuk kata-kata atau verbal.

3.4. Populasi dan sampel

Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, umumnya berupa orang, obyek, transaksi atau kejadian yang menjadi obyek penelitian (Widiawati, 2015). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bosowa Berlian Motor Makassar. Karena jumlah karyawan berjumlah 102 maka peneliti menggunakan sampel.

Sampel adalah himpunan bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan rumus *slovin* seperti dibawah ini :

$$n = \frac{N}{(N \cdot d^2) + 1} = \frac{102}{(102 \cdot (0,05^2)) + 1} = \frac{102}{(102 \cdot 0,0025) + 1} = \frac{102}{0,255 + 1} = \frac{102}{1,255} = 81,27$$

Dimana : n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

d² = Presisi yang ditetapkan (*margin* kesalahan 0,05)

Maka jumlah sampel yang diambil adalah 81 responden.

3.5. Metode analisis

Pegukuran pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan stress kerja terhadap kinerja dilakukan dengan menggunakan skala ordinal. Penelitian ini menggunakan *statement* dengan skala 5 yang menunjukkan setuju atau tidak setuju. Berikut ini adalah skala ordinal yang dimaksud :

Tabel 3.1

Skala ordinal

| Skala Ordinal | Bobot |
|---------------------|-------|
| Sangat tidak setuju | 1 |
| Tidak Setuju | 2 |
| Ragu-ragu | 3 |
| Setuju | 4 |
| Sangat setuju | 5 |

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif, yaitu :

1. Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011:97) dalam penelitian Arisanti dkk (2019). Dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk menguji validitas butir angket adalah :

- a. Jika r hitung $>$ r tabel maka variabel tersebut valid.

- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka variabel tersebut tidak valid.

Uji Realibilitas

Uji Realibilitas digunakan untuk menguji sejauh mana alat ukur dapat dipercaya. Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut: Uji realibilitas ini dengan kriteria pengujian menurut *Alpha Cronbach's* (Raharjo, 2019):

- a. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ maka kuesioner dinyatakan reliabel.
- b. Sebaliknya, Jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,60$ maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel.

Alpha yang diperoleh dapat diketahui tingkat keandalannya, dimana tingkat indeks tersebut menurut (Arikunto, 2005):

- a. 0,800 – 1,000 termasuk kategori tinggi
- b. 0,600 – 0,799 termasuk kategori tinggi
- c. 0,400 – 0,599 termasuk kategori cukup tinggi
- d. 0,200 – 0,399 termasuk kategori rendah
- e. $0 < 0,200$ termasuk kategori sangat rendah

2. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, dengan menggunakan uji statistik *non-parametrik Kolmogrov-Smirnov* (K-S) yang dilakukan dengan membuat hipotesis :

H_0 : data residual berdistribusi normal

H_a : data residual tidak berdistribusi normal

Pengujian yang dapat menunjukkan data normal yang diperoleh apabila nilai signifikasinya adalah $> 0,05$.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) dengan kriteria sebagai berikut:

Pedoman keputusan nilai toleransi

- a. Jika nilai toleransi $> 0,10$ maka tidak terjadi multikolineritas dengan model regresi.
- b. Jika nilai toleransi $< 0,10$ maka terjadi multikolineritas dengan model regresi

Pedoman keputusan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*)

- a. Jika nilai VIF $< 10,00$ maka tidak terjadi multikolineritas
- b. Jika nilai VIF $> 10,00$ maka terjadi multikolineritas

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya Heteroskedastisitas adalah dengan melihat Grafik Plot, jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimangan antara residul asumsi klasik yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi dalam model regresi. Cara mengetahui adanya autokorelasi adalah dengan uji *Durbin Watson* atau DW, setelah membandingkan dengan table DW. Tabel DW terdiri dari dua nilai, yaitu batas bawah (dL) dan batas atas (dU).

3. Analisis regresi linear berganda

Analisis linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (terikat). Analisis ini merupakan metode bertujuan untuk menganalisis data yang diperoleh dengan teknik analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Rumus yang digunakan (Sunyoto 2010:29) dalam penelitian (Widiawati, 2015) adalah sebagai berikut :

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

Dimana :

- Y = Kinerja Karyawan
- X1 = Kompensasi
- X2 = Kepemimpinan
- X3 = Stres Kerja
- a = Konstanta
- b1-b3 = Koefisien regresi
- e = Standar *error* atau tingkat kesalahan

Uji Simultan (Uji f)

Uji f digunakan dalam percobaan, *group sampling* dan *sub group sampling*. Uji f dilakukan untuk melihat variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat atau tidak.

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk membuktikan apakah indikator dari kompensasi, kepemimpinan, dan stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Kriteria pengambilan keputusan yaitu :

- Jika nilai signifikan t hitung $> t_{tabel}$, maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- Jika nilai signifikan t hitung $< t_{tabel}$, maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Koefisien Korelasi (R)

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linear antara dua variabel. Korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional atau dengan kata lain analisis korelasi tidak membedakan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali 2012:96).

Dasar pengambilan keputusan

- a. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka berkorelasi

- b. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak berkorelasi

Tabel 3.2

| Interpretasi Koefisien Korelasi | |
|---------------------------------|------------------|
| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
| 0,00 - 0,199 | Sangat rendah |
| 0,20 - 0,399 | Rendah |
| 0,40 - 0,599 | Sedang |
| 0,60 - 0,799 | Kuat |
| 0,80 - 0,1000 | Sangat Kuat |

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Jika (R^2) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.6. Defenisi operasional

Definisi operasional variabel adalah pengertian variabel (yang diungkap dalam defenisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup obyek penelitian. Variabel yang digunakan adalah variabel bebas dan variabel terikat.

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel independen (bebas) dan satu variabel dependen (terikat):

1. Variabel bebas (*independent variable*) merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (*dependent variable*) (Sugiyono 2012:59). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Kompensasi (X1), Kepemimpinan (X2), dan Stres kerja (X3).

Kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima karyawan baik yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang dikeluarkan PT Bosowa Berlian Motor Makassar sebagai imbalan atas prestasi kerja dari karyawan.

Kepemimpinan adalah seni dalam mengkoordinasikan dan mengarahkan individu atau kelompok untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki (*john piffner*).

Stres kerja diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang. Stres kerja karyawan PT Bosowa Berlian Motor Makassar.

Dimensi dan Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Tabel 3.3

Dimensi dan Indikator Variabel Kompensasi

| Dimensi | Indikator |
|---------------------|-----------|
| Kompensasi Langsung | Gaji |
| | Insentif |
| | Bonus |
| | Tunjangan |
| | Pesangon |

Dimensi dan Indikator Variabel Kompensasi

| | |
|-------------------------|------------------------|
| Kompensasi tak langsung | Promosi jabatan |
| | Jaminan Kesehatan |
| | Keselamatan Kerja |
| | Kesempatan Kerja |
| | Pujian dan Penghargaan |

Sumber: Katidajan, Pawirosumarto, dan Isnaryadi, 2017

Tabel 3.4

Dimensi dan Indikator Variabel Kepemimpinan

| Dimensi | Indikator |
|--------------------|--|
| <i>Inovator</i> | Kemampuan Inovasi Kemampuan Konseptual |
| <i>Komunikator</i> | Kemampuan menyampaikan maksud dan tujuan. Kemampuan pimpinan dalam memahami, mengerti, dan mengambil intisari pembicaraan. |
| <i>Motivator</i> | Kemampuan pimpinan mendorong pegawai untuk bekerja sesuai tanggungjawabnya. Kemampuan pimpinan memberikan sumbangan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. |
| <i>Kontroler</i> | Kemampuan pimpinan dalam melakukan pengawasan. Kemampuan pimpinan dalam pemakaian sumber daya. |

Sumber: Thoha, 2010:52

Tabel 3.4
Dimensi dan Indikator Variabel Stres Kerja

| Dimensi | Indikator |
|-----------------------------------|---------------|
| Kondisi ketegangan emosi karyawan | Beban Kerja |
| | Waktu Kerja |
| | Umpan Balik |
| | Tanggungjawab |

Sumber: Amri dan riyanto, 2017

2. Variabel terikat (*dependent variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono 2012:59). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y).

Dimensi dan Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Tabel 3.5
Dimensi dan Indikator Variable Kinerja Karyawan

| Dimensi | Indikator |
|----------------------|------------------------|
| Kemampuan Teknis | Kuantitas |
| | Kualitas |
| Kemampuan non teknis | Ketepatan waktu |
| | Kehadiran |
| | Kemampuan bekerja sama |

Sumber: Mathis dan Jackson, 2011

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1. Sejarah

Bosowa adalah salah satu perusahaan swasta nasional dan didirikan pada tahun 1973 di Makassar oleh bapak H.M Aksa Mahmud. Nama Bosowa lahir dari tiga kerajaan bugis yaitu Bone, Soppeng, dan Wajo. Bosowa sendiri bergerak dibidang usaha otomotif, pertambangan dan energi, semen, pendidikan, jasa keuangan, dan properti. Selain enam usaha tersebut Bosowa juga mengoperasikan beberapa proyek dibidang olahraga, media, dan agrokultur.

Pada tahun 1970-an Bosowa merintis usaha dibidang otomotif yaitu CV Moneter dan pada tanggal 22 februari 1973 di Makassar berubah menjadi Perseroan Terbatas (PT) dengan nama PT Moneter Motor berdasarkan akta pendirian no.6 oleh professor Teng Tjinleng, SH bertempat Ujungpandang, dan menerima hak eksekutif menjadi *dealer* resmi mobil *Nissan Datsun* di kawasan Indonesia timur (KTI). Dekade 1980-an menjadi *sales* dan *distributor* mobil *Mitsubishi* kemudian berubah nama menjadi PT Bosowa Berlian Motor yang berada di Jln Urip Sumoharjo no.266, Makassar 90232, Sulawesi Selatan.

PT Bosowa Berlian Motor memulai usaha dengan modal Rp 5000.000 dari Bank 1946 Pare-Pare. Pinjaman ini digunakan untuk menyediakan bengkel, gudang *spareparts* dan *showroom* sebagai syarat

menjadi *dealer Mitsubishi*. Demi kemajuan dan keberlangsungan perusahaan maka perusahaan harus menambah modal dibantu bank dagang Negara. Disinilah perjalanan perusahaan akhirnya mengalami kemajuan dan berhasil membuka cabang di belahan Indonesia Timur.

(Sejarah diambil dari situs resmi Bosowa Berlian Motor (Bosowa, 2015) dan (Bosowa Berlian Motor, 2020).

4.1.2. Visi Misi

a. Visi

Menjadikan perusahaan otomotif paling utama yang berbasis IT dengan mengedepankan kepuasan pelanggan di wilayah Indonesia Timur.

b. Misi

- 1) Pelayanan prima: Ketepatan waktu, kualitas layanan, dan ketersediaan stok.
- 2) Kontributor nomor satu: Penguasaan segmentasi pasar, unit masuk bengkel, dan pendapatan *spare parts*.
- 3) Tenaga kerja berkualitas: Produktifitas tenaga kerja, standarnisasi APM, *reward and punishment*, dan pengembangan tenaga kerja.
- 4) Kemudahan informasi: *Digital marketing*, informasi *actual*, dan data *online* akurat.

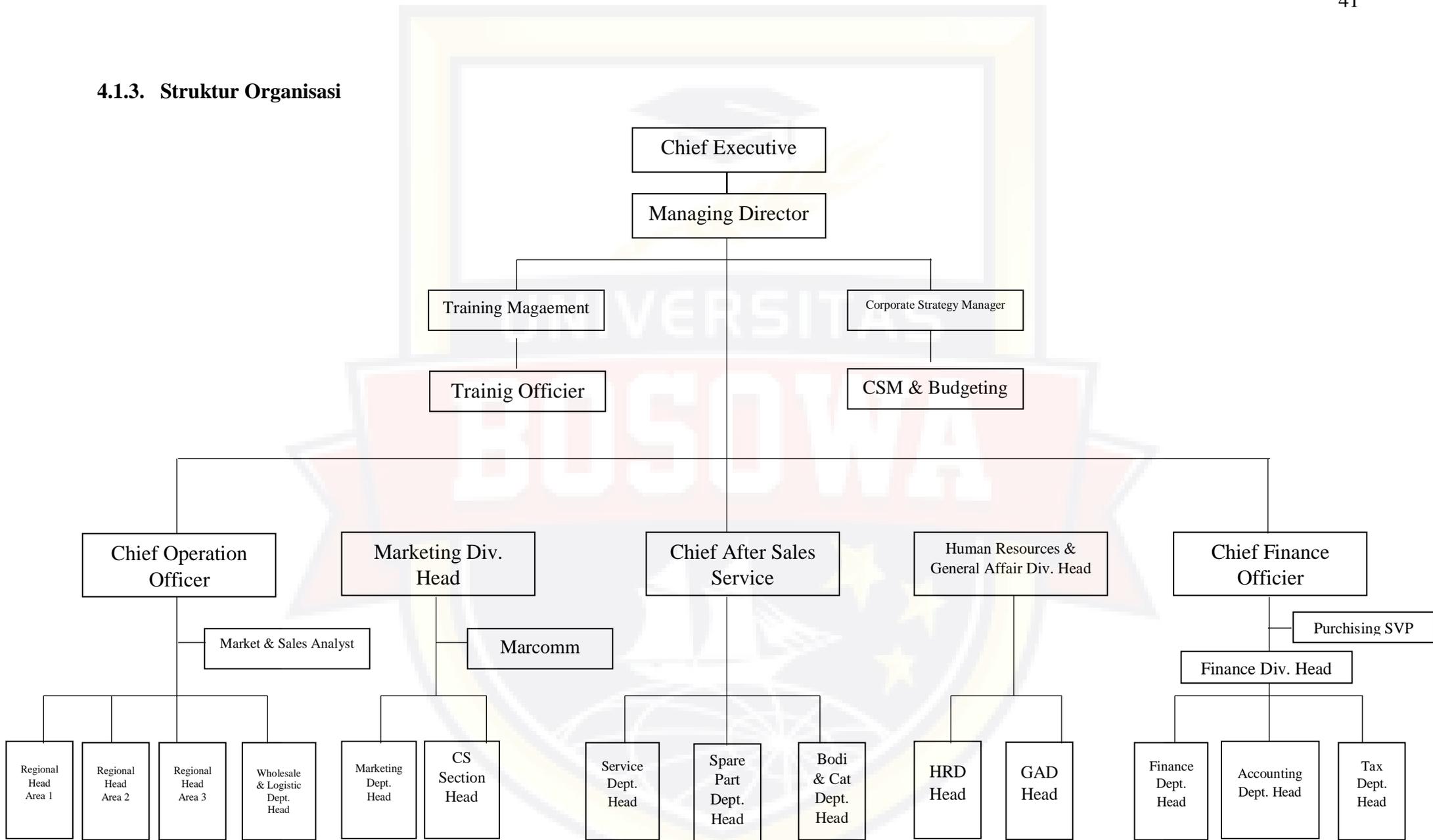
c. Nilai-nilai dasar

- 1) Orientasi pelanggan
- 2) *Profesionalisme*

- 3) *Integritas*
- 4) Kerja tim
- 5) Penyempurnaan berkelanjutan



4.1.3. Struktur Organisasi



4.1.4. Uraian Tugas (*Jobdescription*)

a. *Chief Executive*

Fungsi pokok: Bertanggungjawab dalam pencapaian target bisnis, *sustainability*, dan pengembangan perusahaan sehingga lebih kompetitif dengan merencanakan, menentukan, mengontrol pencapaian tujuan.

Tugas Utama: menentukan, merencanakan, mengontrol pencapaian tujuan jangka panjang dan jangka pendek.

b. *Managing Director*

Fungsi pokok: Bertanggungjawab mengendalikan dan mengawasi pergerakan bisnis perusahaan.

Tugas Utama: Bertanggungjawab melakukan pengembangan, implementasi strategi, melakukan perencanaan, mengelola dan mengembangkan organisasi perusahaan, untuk memastikan perusahaan terus bergerak memenuhi tujuan yang lebih efektif dan efisien.

c. *Chief Operation Officier*

Fungsi pokok: Bertanggungjawab mencapai target kerja direktorat operasional sehingga meningkatkan *revenue* perusahaan.

Tugas utama: Mengelola dan mengontrol kegiatan operasional diseluruh area *after sales service* dan mengkoordinir *region head* sehingga target *sales* dan *ASS* perusahaan tercapai.

d. *Marketing Divisi Head*

Fungsi pokok: Bertanggungjawab mengelola kegiatan *marketing* untuk mencapai tujuan jangka panjang dan jangka pendek perusahaan dengan menerapkan strategi yang efektif dan efisien.

Tugas Utama: Membuat strategi pemasaran, mengontrol penggunaan biaya, memberikan pelayanan yang terbaik, dan mengembangkan SDM dalam lingkup kerja perusahaan.

e. *Chief After Sales Service*

Fungsi pokok: Bertanggungjawab mencapai target kerja *Direktorat After Sales Service* sehingga meningkatkan *revenue* perusahaan.

Tugas Utama: Menyusun dan mengontrol pelaksanaan *business plan*, mengembangkan layanan dan kualitas.

f. *Human Resources and General Affair Divisi Head*

Fungsi pokok: Bertanggungjawab pada pengelolaan dan peningkatan mutu SDM yang dimiliki perusahaan untuk meningkatkan produktifitas, mutu, dan efisien.

g. *Chief Finance Officier*

Fungsi pokok: bertanggungjawab mengelola keuangan dan manajemen resiko perusahaan untuk meningkatkan finansial perusahaan.

Tugas Utama: Merencanakan, menerapkan strategi pengelolaan keuangan melakukan optimalisasi terhadap operasional perusahaan, mengelola keuangan perusahaan, membuat laporan keuangan dan mengelola resiko-resiko yang ada di perusahaan.

4.2.Karakteristik Responden

Karakteristik karyawan pada PT Bosowa Berlian Motor Makassar dibagi berdasarkan jenis kelamin, umur, dan status.

4.2.1. Jenis Kelamin

Responden berdasarkan jenis kelamin dibagi menjadi dua yaitu pria dan wanita. Karakteristik ini dapat dilihat pada table berikut.

Tabel 4.1
Karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Pria | 49 | 60.5 | 60.5 | 60.5 |
| Valid Wanita | 32 | 39.5 | 39.5 | 100.0 |
| Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: *Output SPSS 20, 2020*

Dari hasil analisis diatas Pria 49 orang atau 60,5% dan Wanita 32 orang atau 39,5%. Dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan berjenis kelamin pria lebih banyak dibandingkan dengan wanita.

4.2.2. Umur

Responden berdasarkan umur digunakan untuk mengukur sampel yang bersedia menjadi responden termasuk produktif atau sebaliknya.

Tabel 4.2. Karakteristik berdasarkan Umur

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 20-30 | 35 | 43.2 | 43.2 | 43.2 |
| 31-40 | 30 | 37.0 | 37.0 | 80.2 |
| Valid 41-50 | 13 | 16.0 | 16.0 | 96.3 |
| 50 ke atas | 3 | 3.7 | 3.7 | 100.0 |
| Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: *Output SPSS 20, 2020*

Dari hasil analisis diatas bahwa umur 20-30 tahun sebanyak 35 orang atau 43,2%, umur 31-40 tahun sebanyak 30 orang atau 37,0%, umur 41-50 tahun sebanyak 13 orang atau 16,0%, dan umur diatas 50 tahun

sebanyak 3 orang atau 3,7%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata umur karyawan terbanyak adalah pada umur 31-40 tahun atau 43,2% tergolong produktif.

4.2.3. Status

Responden berdasarkan Status dibagi menjadi dua yaitu menikah dan belum menikah.

Tabel 4.3
Karakteristik berdasarkan Status

| | Frequenc y | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|---------------|---------|------------------|-----------------------|
| Valid Menikah | 45 | 55.6 | 55.6 | 55.6 |
| Valid Belum Menikah | 36 | 44.4 | 44.4 | 100.0 |
| Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: *Output SPSS 20, 2020*

Dapat dilihat bahwa sebanyak 45 orang atau 55.6% karyawan PT Bosowa Berlian berstatus suah menikah dan 36 orang atau 44,4% yang belum menikah.

4.3. Hasil dan Pembahasan

4.3.1. Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas untuk menguji setiap item pertanyaan dengan skor totalnya, pertanyaan kuesioner baik jika dinyatakan valid. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan bantuan *excel* dan *SPSS 20*.

Tabel 4.4
Uji Validitas Variabel Kompensasi

| | | r-hitung | r-tabel | Ket. |
|------|---------------------|----------|---------|-------|
| X1.1 | Pearson Correlation | .738** | 0,2159 | Valid |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | |
| X1.2 | Pearson Correlation | .549** | 0,2159 | Valid |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | |
| X1.3 | Pearson Correlation | .506** | 0,2159 | Valid |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | |
| X1.4 | Pearson Correlation | .642** | 0,2159 | Valid |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | |
| X1.5 | Pearson Correlation | .672** | 0,2159 | Valid |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | |
| X1.6 | Pearson Correlation | .627** | 0,2159 | Valid |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | |

Sumber: Analisis data SPSS 20, 2020

Tabel 4.5
Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

| | | r-hitung | r-tabel | Ket. |
|------|---------------------|----------|---------|-------|
| X2.1 | Pearson Correlation | .567** | 0,2159 | Valid |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | |
| X2.2 | Pearson Correlation | .551** | 0,2159 | Valid |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | |
| X2.3 | Pearson Correlation | .547** | 0,2159 | Valid |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | |
| X2.4 | Pearson Correlation | .640** | 0,2159 | Valid |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | |
| X2.5 | Pearson Correlation | .532** | 0,2159 | Valid |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | |
| X2.6 | Pearson Correlation | .607** | 0,2159 | Valid |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | |
| X2.7 | Pearson Correlation | .624** | 0,2159 | Valid |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | |

Sumber: Analisis data SPSS 20, 2020

Tabel 4.6
Uji Validitas Variabel Stres Kerja

| | | r-hitung | r-tabel | Ket. |
|------|---------------------|----------|---------|-------|
| X3.1 | Pearson Correlation | .485** | 0,2159 | Valid |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | |
| X3.2 | Pearson Correlation | .696** | 0,2159 | Valid |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | |
| X3.3 | Pearson Correlation | .580** | 0,2159 | Valid |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | |
| X3.4 | Pearson Correlation | .541** | 0,2159 | Valid |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | |
| X3.5 | Pearson Correlation | .461** | 0,2159 | Valid |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | |
| X3.6 | Pearson Correlation | .568** | 0,2159 | Valid |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | |
| X3.7 | Pearson Correlation | .698** | 0,2159 | Valid |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | |

Sumber: Analisis data SPSS 20, 2020

Tabel 4.7
Uji Validitas Variabel Kinerja

| | | r-hitung | r-tabel | Ket. |
|------|---------------------|----------|---------|-------|
| Y1.1 | Pearson Correlation | .661** | 0,2159 | Valid |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | |
| Y1.2 | Pearson Correlation | .636** | 0,2159 | Valid |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | |
| Y1.3 | Pearson Correlation | .376** | 0,2159 | Valid |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | | |
| Y1.4 | Pearson Correlation | .652** | 0,2159 | Valid |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | |
| Y1.5 | Pearson Correlation | .522** | 0,2159 | Valid |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | |

Uji Validitas Variabel Kinerja

| | | | | |
|------|---------------------|--------|--------|-------|
| Y1.6 | Pearson Correlation | .512** | 0,2159 | Valid |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | |
| Y1.7 | Pearson Correlation | .587** | 0,2159 | Valid |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | |

Sumber: Analisis data SPSS 20, 2020

Sebanyak 81 responden dan r hitung $>$ r -tabel 0,2159 menggunakan taraf signifikansi 5% (0,05), maka seluruh item pertanyaan kuesioner dinyatakan valid.

Uji Realibilitas

Uji ini untuk mengukur seberapa jauh kuesioner memberikan hasil konsistensi, jika pertanyaan ini digunakan berulang-ulang. Adapun metode yang digunakan adalah berdasarkan koefisien *Cronbach's alpha* pada SPSS 20. Ketentuannya yaitu "*SPSS Cronbach's alpha* $>$ 0,60 maka reliabel."

Tabel 4.8

Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| .684 | .683 | 6 |

Sumber: Analisis data SPSS 20, 2020

Tabel 4.9

Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| .670 | .674 | 7 |

Sumber: Analisis data SPSS 20, 2020

Tabel 4.10
Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| .667 | .665 | 7 |

Sumber: Analisis data SPSS 20, 2020

Tabel 4.11
Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| .645 | .646 | 7 |

Sumber: Analisis data SPSS 20, 2020

Hasil uji reliabilitas pada tabel diatas semua nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka dinyatakan reliabel.

4.3.2. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menilai sebaran data pada sebuahh kelompok, apakah berdistribusi normal atau tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.12
Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 81 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0E-7 |
| | Std. Deviation | 3.19091640 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .071 |
| | Positive | .041 |
| | Negative | -.071 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .635 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .814 |

Sumber: Analisis data SPSS 20, 2020

Data penelitian ini menggunakan metode *Kolomogrov-Smirnov* dan dinyatakan normal, sesuai dengan tabel diatas bahwa nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 ($0,814 > 0,05$).

Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas digunakan untuk menguji adanya hubungan signifikan antar variabel bebas yang satu dengan yang lainnya dengan melihat nilai *tolerance* dan *VIF*. Ketentuannya adalah “jika nilai tolerandi $> 0,10$ dan nilai *VIF* $< 10,00$ maka dinyatakan tidak terjadi multikolineritas.”

Tabel 4.13

Uji Multikolineritas

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| (Constant) | 10.659 | 3.362 | | 3.170 | .002 | | |
| 1 X1 | .600 | .133 | .468 | 4.496 | .000 | .654 | 1.529 |
| X2 | .247 | .109 | .237 | 2.268 | .026 | .650 | 1.539 |
| X3 | -.202 | .084 | -.203 | -2.398 | .019 | .992 | 1.008 |

Sumber: Analisis data SPSS 20, 2020

Tabel diatas menunjukkan nilai toleransi $> 0,10$ dan nilai *VIF* $< 10,00$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolineritas dengan model regresi pada penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi terjadi kesamaan *variance* dari residul pengamatan. Jika nilai standar

signifikansi diatas 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Ketentuannya yaitu “jika variabel $X >$ taraf signifikansi 0,05 maka asumsi dinyatakan sah atau tidak terjadi heteroskedastisitas.”

Tabel 4.14
Uji Heteroskedastisitas

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.782 | 2.015 | | .884 | .379 |
| | X1 | -.085 | .080 | -.148 | -1.065 | .290 |
| | X2 | .100 | .065 | .214 | 1.534 | .129 |
| | X3 | .004 | .051 | .010 | .086 | .932 |

Sumber: Analisis data SPSS 20, 2020

Dari tabel diatas bahwa variabel X1, X2, dan X3 $>$ dari 0,05 yaitu X1 0,290, X2 0,129, dan X3 0,932, ketiga variabel X lebih besar dari 0,05 maka asumsi atau praduga dinyatakan sah.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah sebuah analisis untuk mengetahui korelasi variabel yang ada didalam model prediksi waktu atau mengetahui bahwa ada atau tidak penyimpangan antara residul asumsi klasik. Dengan ketentuan “ nilai $DW >$ batas $dU < 4-dU$ maka dinyatakan tidak terdapat penyimangan residul atau tidak terdapat autokorelasi.”

Tabel 4.15

Uji Autokorelasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .675 ^a | .455 | .434 | 3.252 | 2.000 |

Sumber: Analisis data SPSS 20, 2020

Berdasarkan tabel dibawah dapat diketahui nilai *Durbin Watson* sebesar 2.000 (dilihat pada tabel DW). Selanjutnya bandingkan dengan nilai taraf signifikansi 0,05 dengan seluruh jumlah sampel ada 81 responden serta variabel independen (bebas) 3 ($K-3$) = 1,5362 sehingga didapat hasil dari dU tabel r = 1,7164. Nilai DW > dari batas dU < (4 dU) $4 - 1,5362 = 2,4638$ sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

4.3.3. Uji Analisis Linear Berganda

Tabel 4.16

Uji Analisis Linear Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 10.659 | 3.362 | | 3.170 | .002 |
| X1 | .600 | .133 | .468 | 4.496 | .000 |
| X2 | .247 | .109 | .237 | 2.268 | .026 |
| X3 | -.202 | .084 | -.203 | -2.398 | .019 |

Sumber: Analisis data SPSS 20, 2020

Model analisis linear berganda pada penelitian ini yaitu :

$$Y = 10,659 + 0,600 X_1 + 0,247 X_2 - 0,202 X_3 + e$$

Dimana :

- a = Konstanta
- b = Nilai koefisien regresi
- X₁ = Kompensasi
- X₂ = Kepemimpinan
- X₃ = Stres Kerja
- Y = Kinerja Karyawan
- e = Tingkat Kesalahan

- a. Nilai *constant* sebesar 10,659, bahwa kompensasi, kepemimpinan, dan stres kerja nilainya 0 atau konstan maka kinerja dari karyawan 10,659.
- b. Kompensasi menunjukkan koefisiennya 0,600 dan mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja dari karyawan akan meningkat. Jika variabel lain dianggap tetap atau konstan. Dapat dilihat juga bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya semakin tinggi kompensasi yang didapatkan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja dari karyawan tersebut.
- c. Kepemimpinan menunjukkan koefisiennya 0,247 dan jika mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja dari karyawan akan meningkat. Jika variabel lain dianggap tetap. Dapat dilihat juga bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- d. Stres kerja menunjukkan koefisiennya -0,202, nilainya bernilai negatif artinya stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja.

Uji f

Penelitian uji f (simultan) dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh kompensasi, kepemimpinan dan stres kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Bosowa Berlian Motor Makassar.

Tabel 4.17
Uji Simultan (f)

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 681.247 | 3 | 227.082 | 21.466 | .000 ^b |
| | Residual | 814.556 | 77 | 10.579 | | |
| | Total | 1495.802 | 80 | | | |

Sumber: Analisis data SPSS 20, 2020

Dapat diatas dilihat bahwa $f_{hitung} 21.466 > f_{tabel} 2,72$ (diambil dari hasil perhitungan mencari df dan df2 kemudian melihat f_{tabel} atau lihat pada bagian df). Kesimpulannya bahwa variabel Kompensasi, Kepemimpinan, dan Stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja dengan taraf signifikansi 0,000 (dimana $0,000 < 0,000$).

Uji t

Uji t (parsial) untuk mengetahui apakah indikator dari kompensasi, kepemimpinan, dan stres kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen atau terikat.

Tabel 4.18
Uji Parsial (t)

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|----------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Coefficients Beta | | |
| 1 | (Constant) | 10.659 | 3.362 | | 3.170 | .002 |
| | X1 | .600 | .133 | .468 | 4.496 | .000 |
| | X2 | .247 | .109 | .237 | 2.268 | .026 |
| | X3 | -.202 | .084 | -.203 | -2.398 | .019 |

Sumber: Analisis data SPSS 20, 2020

Dengan melihat hasil tabel diatas menunjukkan:

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bosowa Berlian Motor Makassar hal ini dibuktikan dari hasil uji t yaitu $t_{hitung} 4,496 > t_{tabel} 1,663$ dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$ yang berarti Hipotesis 1 diterima (H1) dan Hipotesis a di tolak (Ha).

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bosowa Berlian Motor Makassar yaitu $t_{hitung} 2,268 > t_{tabel} 1,663$ dan signifikansinya $0,026 < 0,05$ menunjukkan Hipotesis 2 diterima.

Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bosowa Berlian Motor Makassar, yaitu $t_{hitung} -2,398 < t_{tabel} 1,663$ dengan taraf signifikansi $0,019 < 0,05$ yang berarti Hipotesis 3 di tolak.

Variabel yang dominan berpengaruh adalah pada variabel X1 atau kompensasi dengan melihat angka t_{hitung} terbesar yaitu 4.496 dan nilai signifikan yang terbesar yaitu 0.000 (mendekati satu). Disimpulkan semakin tinggi atau baik

kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Uji Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi untuk mengukur kekuatan hubungan linear antara variabel. Hubungan antara X1 terhadap Y kuat karena interval koefisiennya $0,609 > 0,60$ ($0,60 - 0,799$ memiliki hubungan kuat), X2 terhadap Y memiliki tingkat hubungan sedang dimana $0,527 > 0,40$ ($0,40 - 0,599$) dan hubungan antara X3 dan Y bernilai negatif. Dapat disimpulkan bahwa variabel X1 dan X2 berkorelasi terhadap Y sedangkan X3 tidak berkorelasi.

Tabel 4.19

Uji Korelasi (Hubungan)

| | | X1 | X2 | X3 | Y |
|----|---------------------|--------|--------|-------|--------|
| X1 | Pearson Correlation | 1 | .587** | -.012 | .609** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .915 | .000 |
| | N | 81 | 81 | 81 | 81 |
| X2 | Pearson Correlation | .587** | 1 | -.080 | .527** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .475 | .000 |
| | N | 81 | 81 | 81 | 81 |
| X3 | Pearson Correlation | -.012 | -.080 | 1 | -.227* |
| | Sig. (2-tailed) | .915 | .475 | | .041 |
| | N | 81 | 81 | 81 | 81 |

Uji Korelasi (Hubungan)

| | | | | | |
|---|---------------------|--------|--------|--------|----|
| Y | Pearson Correlation | .609** | .527** | -.227* | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .041 | |
| | N | 81 | 81 | 81 | 81 |

Sumber: Analisis data SPSS 20, 2020

Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengukur besarnya kontribusi variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Jika koefisien determinasi (R^2) mendekati nilai 1 maka dapat dikatakan hubungannya sangat kuat. Dari tabel berikut terlihat jelas bahwa sebesar 0,455 variabel X secara simultan mempengaruhi variabel Y sedangkan lebihnya dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 4.20

Uji Determinasi (R^2)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .675 ^a | .455 | .434 | 3.252 | 2.000 |

Sumber: Analisis data SPSS 20, 2020

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi, kepemimpinan, dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja. Kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bosowa Berlian Motor, secara parsial. Hal ini dibuktikan dengan melihat kembali pada uji t dan uji f.

- a. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bosowa Berlian Motor.
- b. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bosowa Berlian Motor.
- c. Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bosowa Berlian Motor.
- d. Diantara variabel kompensasi, kepemimpinan, dan stres kerja yang paling dominan berpengaruh adalah variabel kompensasi.
- e. Kompensasi, kepemimpinan, dan stres kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Bosowa Berlian Motor.

5.2. Saran

Saran yang peneliti berikan berhubungan dengan kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja sebagai berikut:

- a. Pihak perusahaan sangat perlu memperhatikan pemberian kompensasinya baik yang langsung maupun tidak langsung.
- b. Pihak perusahaan perlu memperhatikan kepemimpinan yang ada termasuk dalam hal sikap atasan ke bawahan.
- c. Pihak perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan faktor lain selain dalam penelitian ini. Karena dari hasil penelitian ini disadari bahwa bukan hanya kepemimpinan dan kompensasi yang menjadi faktor turunya kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, A. C., & Wadji, F. (2011, Juni). Pengaruh kepemimpinan, stres kerja, disiplin kerja, dan kompensasi dengan kinerja karyawan. *Publikasiilmiah.ums.ac.id*, 12 No. 1, 1-11. Dipetik 2020, dari <https://publikasiilmiah.ums.ac.id/bitstream/handle/11617/2896/1.%20ARIF%20CHAIDIR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Amri, U., M, A., & Riyanto, S. (2017). Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasi terhadap turnover intention pada head office PT Thamrin Brothers Palembang. *Jurnal kompetitif*, 6 No. 1, 109-128. Dipetik 2020, dari https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=Pengaruh+kepuasan+kerja%2C+stres+kerja%2C+dan+komitmen+organisasi+terhadap+turnover+intention+pada+head+office+PT+Thamrin+Brothers+Palembang&btnG=
- Anonim. (2019). Retrieved from <https://ikerjama-makassar.blogspot.com/2019/05/lowongan-di-bosowa-berlian-motor-kendari.html?-1>
- Anonim. (2020, Juli 17). Pengertian kepemimpinan. *Dosenpendidikan.com*. Dipetik 2020, dari <https://www.dosenpendidikan.co.id/pengertian-kepemimpinan/>
- Arikunto, S. (2005). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Arisanti, Kartika Dwi, Santoso Ariadi, & Siti Wahyuni. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pengadaan (Persero) cabang Nganjuk. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2 No.1, 101-188. doi:<http://dx.doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Bahari, P. Y. (2016). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten. *Publikasi Ilmiah*, 1-10. Dipetik 2020, dari <http://eprints.ums.ac.id/42537/5/NASKAH%20PUBLIKASI.pdf>
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bosowa. (2015). *Sejarah dan Jejak Langkah*. (Bosowa.co.id) Retrieved 2020, from Bosowa Membangun Impian: <http://www.bosowa.co.id/>

- Bosowa Berlian Motor. (2020). *Profil perusahaan: Sejarah Perusahaan Mitsubishi*. Retrieved from Mitsubishi Motor: <https://bosowaberlian.co.id/mitsubishi/tentang-kami/>
- Cahyo, O. D. (2015, Agustus 31). Pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (Studi kasus Pegawai PT Pengadaan cabang kemang pratama kelas III Bekasi). *Repository.uinjkt.ac.id*, 1-123. Dipetik 2020, dari <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/28025/1/OKI%20ODWI%20CAHYO-FEB.pdf>
- Christilia, P. O. (2013, Desember 4). Kompetensi, Kompensasi, dan kepemimpinan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit Ratumbusang Manado. *Jurnal Ekonomi Mahasiswa Bisnis Akuntansi, 1 No.4*, 646-654. Retrieved 2020, from <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/2748/2301>
- Christilia, P. O. (2013, Desember 4). Kompetensi, Kompensasi, dan kepemimpinan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit Ratumbusang Manado. *Jurnal Ekonomi Mahasiswa Bisnis Akuntansi, 1 No.4*, 646-654. Retrieved 2020, from <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/2748/2301>
- Giwangkara, N. A., & Winarno, A. (2019, April 1). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Area Pelayanan Jaringan Bandung. *e-Proceeding of Management, 6, No 1*, 1070-1078. Dipetik 2020, dari <https://core.ac.uk/download/pdf/299928937.pdf>
- Hasibuan, M. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi ed.). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indriyani, A. (2009). Pengaruh konflik peran ganda dan stress kerja terhaap kinerja perawat wanita rumah sakit (studi pada rumah sakit Roemani Muhammadiyah Semarang). *eprints.undip.ac.id*, 1-123. Dipetik 2020, dari http://eprints.undip.ac.id/16657/1/AZAZAH_INDRIYANI.pdf
- Kasmir. (2012). *Kewirausahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Katidjan, P. S., Pawirosumarto, S., & Isnaryadi, A. (2017, Oktober). Pengaruh kompensasi, pengembangan karir, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. *MIX : Jurnal Ilmiah Manajemen, 7 No.3*, 429-446. Dipetik 2020, dari <https://mix.mercubuana.ac.id/media/224241-pengaruh-kompensasi-pengembangan-karir-d-38687421.pdf>

- Kurniawan, R. P. (2016, Juni 30). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada karyawan instalasi rawat jalan RSUP Dr Sardjito di Yogyakarta). *Repository.usd.ac.id*, 1-149. Dipetik 2020, dari https://repository.usd.ac.id/5935/2/122214059_full.pdf
- Luvita, D. (2018). Industri Otomotif Berkembang di Era Digital. *DuniaFintech.com*. Retrieved 22 Agustus, 2020, from <https://duniafintech.com/industri-otomotif-di-era-digital/>
- Mariani, L. I. (2017). Pengaruh motivasi, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan warung mina peguyangan di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6 No.7, 2302-8912. Retrieved 2020, from https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=Pengaruh+motivasi%2C+komunikasi%2C+dan+disiplin+kerja+terhadap+kinerja+karyawan+warung+mina+peguyangan+di+Denpasar&btnG=
- Mathis, R., & Jackson, J. (2011). *Human Resources Management* (10 ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Nathania, C. (2016). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PD Damai Motor Bandar Lampung. *Digilib.unila.ac.id*, 1-85. Dipetik 2020, dari <http://digilib.unila.ac.id/21500/20/SKRIPSI%20TANPA%20BAB%20PEMBAHASAN.pdf>
- Nur, S. (2013, September 3). Konflik, stress kerja, dan kepuasan kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen Mahasiswa Bisnis Akuntansi*, 1 No. 3, 739-749. Dipetik 2020, dari <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/2238/1795>
- Pambudi, C. A. (2019). *Pemimpin dan Kepemimpinan Kita*. Dipetik 2020, dari Direktorat Jenderal Kekayaan Negara, Kementerian Keuangan RI: <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/7018/Pemimpin-dan-Kepemimpinan-Kita.html>
- Putra. (2020, Februari 10). Manajemen SDM : Pengertian, Fungsi dan Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia. *Salamadian.com*. Dipetik 2020, dari <https://salamadian.com/manajemen-sumber-daya-manusia/#:~:text=Tujuan%20Manajemen%20Sumber%20Daya%20Manusia,-pxhere.com&text=Untuk%20menjalankan%20visi%2C%20misi%20dan,s>

emua%20sistem%20yang%20telah%20ditentukan.&text=Melakukan%20pengawasan%20dan%20evaluasi

Putri, R. H. (2019). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Unit sistem informasi (USSI) Bandung. *repository.unpas.ac.id*, 14-54. Dipetik 2020, dari <http://repository.unpas.ac.id/41584/6/BAB%20II.pdf>

Raharjo, S. (2019, Januari 19). Cara Melakukan Uji Realibilitas Alpha Cronbach's dengan SPSS. *SPSS Indonesia*. Retrieved 2020, from <https://www.spssindonesia.com/2014/01/uji-reliabilitas-alpha-spss.html#:~:text=Adapun%20dasar%20pengambilan%20keputusan%20dalam,tidak%20reliabel%20atau%20tidak%20konsisten>.

Setiawan, L. (2020, Mei 20). Effect Knowledge Sharing and Mechanism Structure as a Moderator On Effect Emotional Intelligence and Conflict Team to Team Performance. *Journal of Critical Reviews*, 7 no 13, 894-899. Retrieved 20, from <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/AKS/article/viewFile/212/208>

Sudarwan, I. A. (2020, Januari 17). *Realisasi penjualan mobil turun tahun 10,81 persen dari 2018*. Retrieved 2020, from [otomotif.bisnis.com: https://otomotif.bisnis.com/read/20200117/46/1191435/realisasi-penjualan-mobil-2019-turun-1081-persen-dari-2018](https://otomotif.bisnis.com/read/20200117/46/1191435/realisasi-penjualan-mobil-2019-turun-1081-persen-dari-2018)

Sulistiyowati, L. H. (2019, Juni). Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT X (Dealer Mitsubishi) di kota Cirebon. *Jurnal ilmiah Mahasiswa Manajemen*, 1 No. 2, 11-31. Dipetik 2020, dari https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=Pengaruh+kepemimpinan+dan+kompensasi+terhadap+kepuasan+kerja+karyawan+PT+X+%28Dealer+Mitsubishi%29+di+kota+Cirebon&btnG=

Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

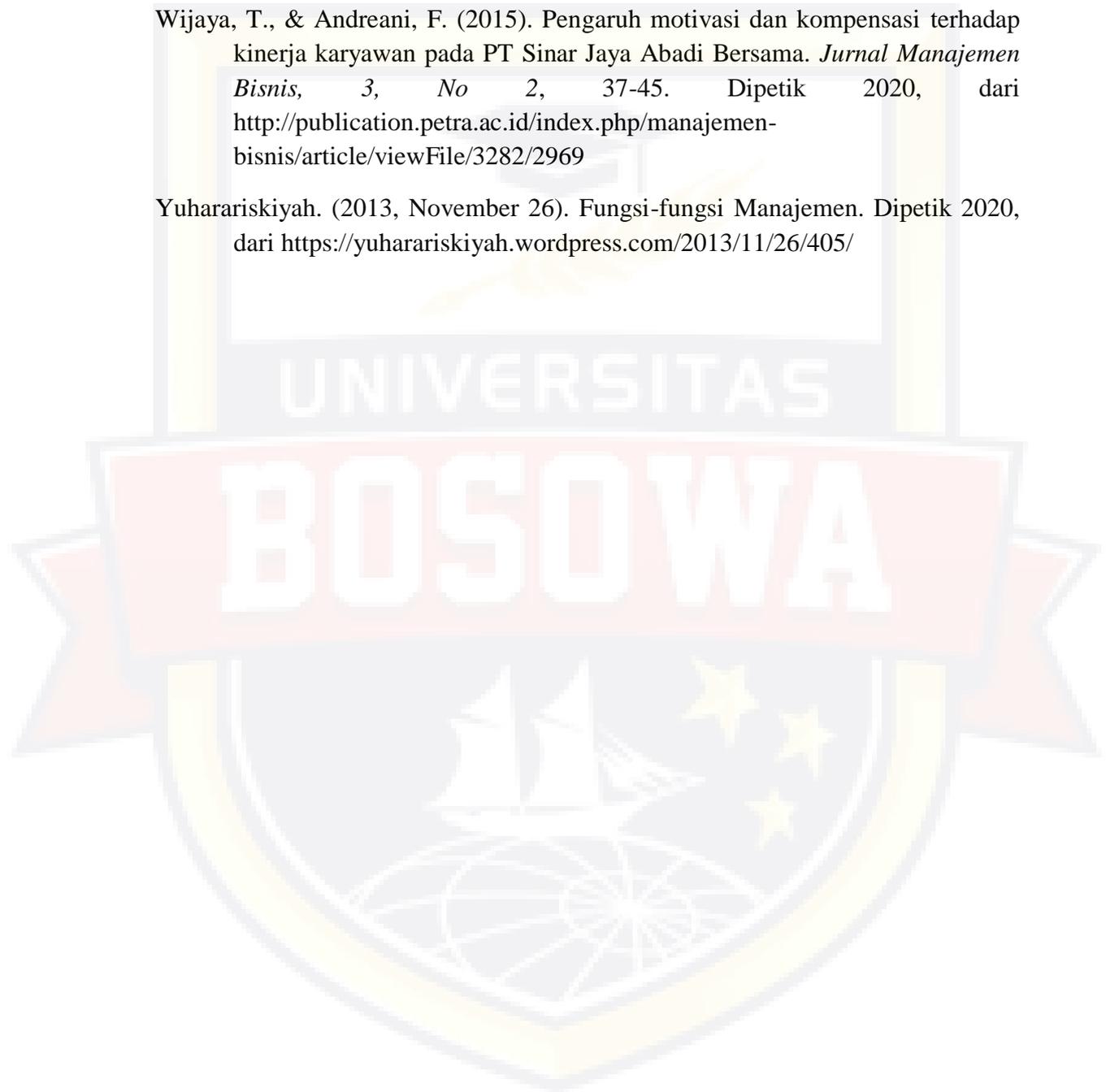
Wardhani, A. P., Hasiolan, L. B., & Minarsih, M. M. (2016, Maret). Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai (studi kasus di dinas kebudayaan dan pariwisata kota Semarang). *Journal of management*, 2 No. 2, 20-65. Dipetik 2020, dari <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/viewFile/568/553>

Widiawati, A. (2015). Pengaruh stress kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bosowa Berlian Motor cabang Makassar. *AKMEN Jurnal Ilmiah*, 12 No. 4. Dipetik 2020, dari

https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=Pengaruh+s+stress+kerja+terhadap+prestasi+kerja+karyawan+pada+PT+Bosowa+Berlian+Motor+cabang+Makassar&btnG=

Wijaya, T., & Andreani, F. (2015). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 3, No 2, 37-45. Dipetik 2020, dari <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/viewFile/3282/2969>

Yuharariskiyah. (2013, November 26). Fungsi-fungsi Manajemen. Dipetik 2020, dari <https://yuharariskiyah.wordpress.com/2013/11/26/405/>



LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Penelitian



UNIVERSITAS BOSOWA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 Jalan Urip Sumoharjo Km. 4 Gd. 1 Lt. 6, Makassar-Sulawesi Selatan 90231
 Telp. 0411 452 901 – 452 789 Ext. 125, Faks. 0411 424 568
<http://www.universitasbosowa.ac.id>

Nomor : A.1148/FEB/UNIBOS/VIII/2020
 Lampiran : -
 Hal : **Izin dan Permohonan Pengambilan Data Penelitian**

Kepada Yth

PT. Bosowa Berlian Motor Makassar

Di -
 Tempat

Disampaikan dengan hormat, bahwa mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar :

Nama : Ilmayanti
 Stambuk : 4516012114
 Program Studi : Manajemen
 No. Tlp/Hp : 0853-4377-3720

Akan melakukan Penelitian dengan Judul :

“Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor Makassar”.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerima/mengizinkan mahasiswa tersebut melakukan penelitian pada Perusahaan/Instansi/Lembaga/Organisasi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian surat kami, atas bantuan yang diberikan, diucapkan terima kasih.

Makassar, 07 Agustus 2020

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., SH., M.Si., MH.
 NIDN. 09 0707 7003

Tembusan :

1. Rektor Universitas Bosowa
2. Arsip

Lampiran 2. Surat Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN, DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BOSOWA BERLIAN MOTOR MAKASSAR

Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Salam sejahtera bagi kita semua,

Responden yang terhormat,

Saya mahasiswa S1 reguler Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang sedang melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana. Kuesioner ini ditujukan kepada karyawan PT Bosowa Berlian Motor sebagai responden. Saya sangat mengharapkan partisipasi anda dengan mengisi kuesioner penelitian ini. Jawaban anda diperlukan sesuai standar profesionalitas dan etik penelitian, oleh sebab itu peneliti akan menjaga kerahasiaan identitas anda.

Saya ucapkan banyak terima kasih atas kesediaan dan partisipasi anda dalam penelitian ini.

Peneliti,

Ilmayanti

Lampiran 3. Kuesioner

Identitas responden :

Nama :

(Tidak wajib)

Jenis kelamin :

Umur :

Status :

Petunjuk pengisian :

1. Jawablah setiap pertanyaan sesuai pendapat bapak, ibu, saudara (i).
2. Pilihlah jawaban dengan memberi tanda *checklist* (√) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan anda.

Angka 5 = Sangat Setuju (SS)

Angka 4 = Setuju (S)

Angka 3 = Ragu-ragu (R)

Angka 2 = Tidak Setuju (TS)

Angka 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Kinerja Karyawan

| No | Pertanyaan Kinerja Karyawan (Y) | SS | S | R | TS | STS |
|----|--|----|---|---|----|-----|
| 1 | Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan perusahaan. | | | | | |
| 2 | Saya mampu bekerja dengan cepat dan tepat. | | | | | |
| 3 | Saya selalu datang tepat waktu | | | | | |
| 4 | Saya selalu pulang tepat waktu. | | | | | |
| 5 | Waktu yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan telah sesuai dengan kemampuan saya. | | | | | |
| 6 | Saya mampu bekerja sama dengan tim . | | | | | |
| 7 | Saya selalu bisa menerima pendapat orang lain. | | | | | |

Kompensasi

| No | Pertanyaan Kompensasi (X1) | SS | S | R | TS | STS |
|----|---|----|---|---|----|-----|
| 1 | Gaji pokok yang saya dapatkan setiap bulan telah mampu mencukupi kehidupan sehari-hari. | | | | | |
| 2 | Saya selalu merasa termotivasi dan semangat dalam bekerja setiap mendapatkan bonus. | | | | | |
| 3 | Saya merasa tunjangan yang diberikan sesuai dengan posisi saya di perusahaan. | | | | | |
| 4 | saya merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan. | | | | | |
| 5 | Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan peluang yang merata kepada karyawan untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi. | | | | | |
| 6 | Perusahaan tempat saya bekerja memberikan kesempatan belajar bagi karyawan. | | | | | |
| 7 | Saya mendapat pujian dari pimpinan atas pencapaian yang telah saya raih. | | | | | |

Kepemimpinan

| No | Pertanyaan Kepemimpinan (X2) | SS | S | R | TS | STS |
|----|---|----|---|---|----|-----|
| 1 | Pimpinan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif. | | | | | |
| 2 | Pimpinan menyusun rencana yang terperinci untuk saya kerjakan. | | | | | |
| 3 | Pimpinan memiliki hubungan baik dengan para karyawan. | | | | | |
| 4 | Pimpinan memberikan kebebasan berpendapat kepada para karyawan sebelum mengambil keputusan. | | | | | |
| 5 | Pimpinan selalu memberikan bimbingan, arahan, dan dorongan, kepada para karyawan. | | | | | |
| 6 | Pimpinan selalu memberikan pengawasan pada setiap divisi. | | | | | |
| 7 | Pimpinan mengelolah sumber daya dengan baik untuk masa depan karir perusahaan. | | | | | |

Stress Kerja

| No | Pertanyaan stress kerja (X3) | SS | S | R | TS | STS |
|----|--|----|---|---|----|-----|
| 1 | Target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi. | | | | | |
| 2 | Waktu yang diberikan kepada saya tidak cukup untuk menyelesaikan pekerjaan. | | | | | |
| 3 | Saya selalu lembur untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. | | | | | |
| 4 | Saya tidak mendapat pujian dari apa yang saya capai. | | | | | |
| 5 | Perusahaan selalu terlambat membayar gaji saya. | | | | | |
| 6 | Sikap pimpinan dan tekanan kerja menjadikan iklim dalam perusahaan relatif tidak kondusif. | | | | | |
| 7 | Pimpinan atau perusahaan tidak bertanggung jawab atas kerugian atau kesalahan yang saya lakukan. | | | | | |

Lampiran 4. Karakteristik Responden

Jenis_Kelamin

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Pria | 49 | 60.5 | 60.5 | 60.5 |
| Valid Wanita | 32 | 39.5 | 39.5 | 100.0 |
| Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

Umur

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 20-30 | 35 | 43.2 | 43.2 | 43.2 |
| Valid 31-40 | 30 | 37.0 | 37.0 | 80.2 |
| Valid 41-50 | 13 | 16.0 | 16.0 | 96.3 |
| Valid 50 ke atas | 3 | 3.7 | 3.7 | 100.0 |
| Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

Status

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Menikah | 45 | 55.6 | 55.6 | 55.6 |
| Valid Belum Menikah | 36 | 44.4 | 44.4 | 100.0 |
| Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

Lampiran 5. Skala Likkert

Kompensasi

X1.1

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TS | 10 | 12.3 | 12.3 | 12.3 |
| R | 9 | 11.1 | 11.1 | 23.5 |
| S | 43 | 53.1 | 53.1 | 76.5 |
| SS | 19 | 23.5 | 23.5 | 100.0 |
| Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

X1.2

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid STS | 2 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| TS | 8 | 9.9 | 9.9 | 12.3 |
| R | 26 | 32.1 | 32.1 | 44.4 |
| S | 37 | 45.7 | 45.7 | 90.1 |
| SS | 8 | 9.9 | 9.9 | 100.0 |
| Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

X1.3

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid STS | 1 | 1.2 | 1.2 | 1.2 |
| TS | 9 | 11.1 | 11.1 | 12.3 |
| R | 21 | 25.9 | 25.9 | 38.3 |
| S | 38 | 46.9 | 46.9 | 85.2 |
| SS | 12 | 14.8 | 14.8 | 100.0 |
| Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

X1.4

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TS | 7 | 8.6 | 8.6 | 8.6 |
| R | 23 | 28.4 | 28.4 | 37.0 |
| S | 34 | 42.0 | 42.0 | 79.0 |
| SS | 17 | 21.0 | 21.0 | 100.0 |
| Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

X1.5

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid STS | 2 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| TS | 10 | 12.3 | 12.3 | 14.8 |
| R | 23 | 28.4 | 28.4 | 43.2 |
| S | 38 | 46.9 | 46.9 | 90.1 |
| SS | 8 | 9.9 | 9.9 | 100.0 |
| Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

X1.6

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TS | 11 | 13.6 | 13.6 | 13.6 |
| R | 26 | 32.1 | 32.1 | 45.7 |
| S | 34 | 42.0 | 42.0 | 87.7 |
| SS | 10 | 12.3 | 12.3 | 100.0 |
| Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

Kepemimpinan

X2.1

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid STS | 3 | 3.7 | 3.7 | 3.7 |
| TS | 6 | 7.4 | 7.4 | 11.1 |
| R | 14 | 17.3 | 17.3 | 28.4 |
| S | 41 | 50.6 | 50.6 | 79.0 |
| SS | 17 | 21.0 | 21.0 | 100.0 |
| Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

X2.2

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid STS | 4 | 4.9 | 4.9 | 4.9 |
| TS | 17 | 21.0 | 21.0 | 25.9 |
| R | 21 | 25.9 | 25.9 | 51.9 |
| S | 23 | 28.4 | 28.4 | 80.2 |
| SS | 16 | 19.8 | 19.8 | 100.0 |
| Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

X2.3

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid STS | 2 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| TS | 9 | 11.1 | 11.1 | 13.6 |
| R | 31 | 38.3 | 38.3 | 51.9 |
| S | 26 | 32.1 | 32.1 | 84.0 |
| SS | 13 | 16.0 | 16.0 | 100.0 |
| Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

X2.4

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid STS | 2 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| TS | 15 | 18.5 | 18.5 | 21.0 |
| R | 21 | 25.9 | 25.9 | 46.9 |
| S | 27 | 33.3 | 33.3 | 80.2 |
| SS | 16 | 19.8 | 19.8 | 100.0 |
| Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

X2.5

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid STS | 4 | 4.9 | 4.9 | 4.9 |
| TS | 7 | 8.6 | 8.6 | 13.6 |
| R | 34 | 42.0 | 42.0 | 55.6 |
| S | 26 | 32.1 | 32.1 | 87.7 |
| SS | 10 | 12.3 | 12.3 | 100.0 |
| Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

X2.6

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid STS | 2 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| TS | 10 | 12.3 | 12.3 | 14.8 |
| R | 19 | 23.5 | 23.5 | 38.3 |
| S | 35 | 43.2 | 43.2 | 81.5 |
| SS | 15 | 18.5 | 18.5 | 100.0 |
| Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

X2.7

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid STS | 1 | 1.2 | 1.2 | 1.2 |
| TS | 7 | 8.6 | 8.6 | 9.9 |
| R | 25 | 30.9 | 30.9 | 40.7 |
| S | 33 | 40.7 | 40.7 | 81.5 |
| SS | 15 | 18.5 | 18.5 | 100.0 |
| Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

Stres Kerja**X3.1**

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid STS | 3 | 3.7 | 3.7 | 3.7 |
| TS | 5 | 6.2 | 6.2 | 9.9 |
| R | 14 | 17.3 | 17.3 | 27.2 |
| S | 40 | 49.4 | 49.4 | 76.5 |
| SS | 19 | 23.5 | 23.5 | 100.0 |
| Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

X3.2

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid STS | 6 | 7.4 | 7.4 | 7.4 |
| TS | 15 | 18.5 | 18.5 | 25.9 |
| R | 24 | 29.6 | 29.6 | 55.6 |
| S | 23 | 28.4 | 28.4 | 84.0 |
| SS | 13 | 16.0 | 16.0 | 100.0 |
| Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

X3.3

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| STS | 3 | 3.7 | 3.7 | 3.7 |
| TS | 13 | 16.0 | 16.0 | 19.8 |
| R | 25 | 30.9 | 30.9 | 50.6 |
| S | 20 | 24.7 | 24.7 | 75.3 |
| SS | 20 | 24.7 | 24.7 | 100.0 |
| Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

X3.4

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| STS | 6 | 7.4 | 7.4 | 7.4 |
| TS | 18 | 22.2 | 22.2 | 29.6 |
| R | 24 | 29.6 | 29.6 | 59.3 |
| S | 19 | 23.5 | 23.5 | 82.7 |
| SS | 14 | 17.3 | 17.3 | 100.0 |
| Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

X3.5

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| STS | 1 | 1.2 | 1.2 | 1.2 |
| TS | 5 | 6.2 | 6.2 | 7.4 |
| R | 32 | 39.5 | 39.5 | 46.9 |
| S | 25 | 30.9 | 30.9 | 77.8 |
| SS | 18 | 22.2 | 22.2 | 100.0 |
| Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

X3.6

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| STS | 1 | 1.2 | 1.2 | 1.2 |
| TS | 14 | 17.3 | 17.3 | 18.5 |
| R | 29 | 35.8 | 35.8 | 54.3 |
| S | 29 | 35.8 | 35.8 | 90.1 |
| SS | 8 | 9.9 | 9.9 | 100.0 |
| Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

X3.7

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| STS | 5 | 6.2 | 6.2 | 6.2 |
| TS | 11 | 13.6 | 13.6 | 19.8 |
| R | 26 | 32.1 | 32.1 | 51.9 |
| S | 25 | 30.9 | 30.9 | 82.7 |
| SS | 14 | 17.3 | 17.3 | 100.0 |
| Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

Kinerja

Y1.1

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid STS | 1 | 1.2 | 1.2 | 1.2 |
| TS | 7 | 8.6 | 8.6 | 9.9 |
| R | 14 | 17.3 | 17.3 | 27.2 |
| S | 35 | 43.2 | 43.2 | 70.4 |
| SS | 24 | 29.6 | 29.6 | 100.0 |
| Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

Y1.2

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid STS | 4 | 4.9 | 4.9 | 4.9 |
| TS | 15 | 18.5 | 18.5 | 23.5 |
| R | 20 | 24.7 | 24.7 | 48.1 |
| S | 25 | 30.9 | 30.9 | 79.0 |
| SS | 17 | 21.0 | 21.0 | 100.0 |
| Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

Y1.3

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid STS | 1 | 1.2 | 1.2 | 1.2 |
| TS | 9 | 11.1 | 11.1 | 12.3 |
| R | 17 | 21.0 | 21.0 | 33.3 |
| S | 36 | 44.4 | 44.4 | 77.8 |
| SS | 18 | 22.2 | 22.2 | 100.0 |
| Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

Y1.4

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid STS | 11 | 13.6 | 13.6 | 13.6 |
| TS | 20 | 24.7 | 24.7 | 38.3 |
| R | 10 | 12.3 | 12.3 | 50.6 |
| S | 20 | 24.7 | 24.7 | 75.3 |
| SS | 20 | 24.7 | 24.7 | 100.0 |
| Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

Y1.5

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid STS | 2 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| TS | 12 | 14.8 | 14.8 | 17.3 |
| R | 24 | 29.6 | 29.6 | 46.9 |
| S | 31 | 38.3 | 38.3 | 85.2 |
| SS | 12 | 14.8 | 14.8 | 100.0 |
| Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

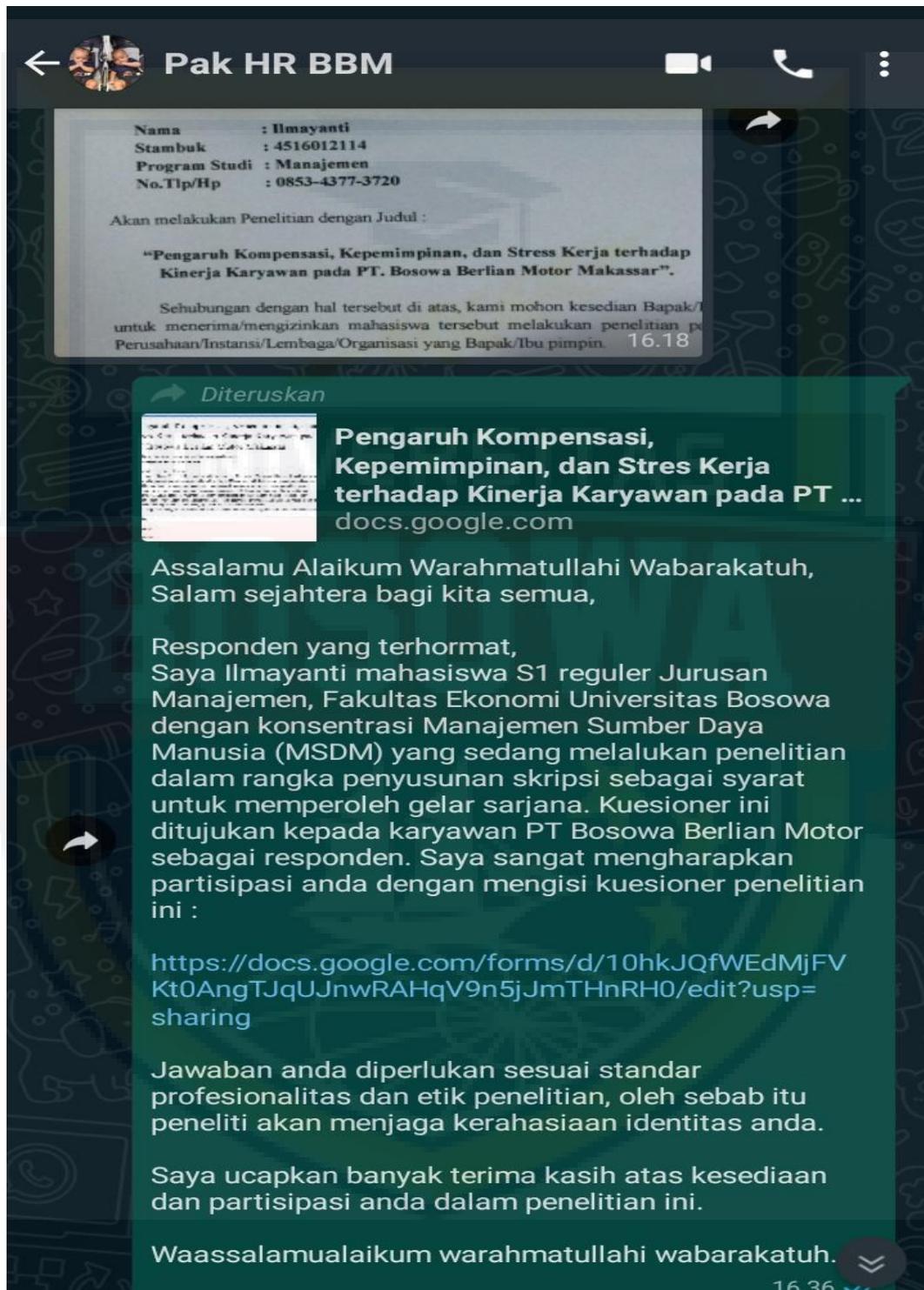
Y1.6

| | | Frequenc y | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|---------------|---------|------------------|--------------------|
| Valid | STS | 1 | 1.2 | 1.2 | 1.2 |
| | TS | 8 | 9.9 | 9.9 | 11.1 |
| | R | 24 | 29.6 | 29.6 | 40.7 |
| | S | 26 | 32.1 | 32.1 | 72.8 |
| | SS | 22 | 27.2 | 27.2 | 100.0 |
| | Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

Y1.7

| | | Frequenc y | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|---------------|---------|------------------|--------------------|
| Valid | STS | 3 | 3.7 | 3.7 | 3.7 |
| | TS | 11 | 13.6 | 13.6 | 17.3 |
| | R | 33 | 40.7 | 40.7 | 58.0 |
| | S | 19 | 23.5 | 23.5 | 81.5 |
| | SS | 15 | 18.5 | 18.5 | 100.0 |
| | Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

Lampiran 6. Dokumentasi



Lampiran 7. Surat Bebas Plagiat

UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASME
NOMOR : A.1330 /FEB/UNIBOS/IX/ 2020

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa :

| | |
|--------------------|----------------------------------|
| Nama | : Ilmayanti |
| Stambuk | : 4516012114 |
| Fakultas / Jurusan | : Ekonomi Dan Bisnis / Manajemen |

Dinyatakan bebas dari Plagiasme dengan batas maximal 30 % yang berhubungan skripsi dengan judul:
"Pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT
Bosowa Berlian Motor Makassar.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagai mana
mestinya.

Makassar, 14 September 2020


Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., SH., M.Si., M.H.
NIDN 09 07077003