



**PENGARUH STRESS KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA CENTRAL YAMAHA JEMBER**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana S-1 Ekonomi

Pada Minat Studi Manajemen Bisnis Program Studi Manajemen

Diajukan Oleh :

WILDANARIF PAMBUDI

NIM18104208

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MANDALA JEMBER

2022

**LEMBAR PENGESAHAN PROPOSAL SKRIPSI SEKOLAH
TINGGI ILMU EKONOMI MANDALA JEMBER**

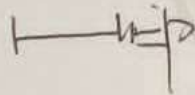
PENGARUH STRESS KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA (STUDI KASUS PADA
CENTRAL YAMAHA JEMBER)

Nama : Wildan Arif Pambudi
Nim : 18104208
Program Studi : Manajemen
Minat Studi : Manajemen Bisnis
Mata Kuliah Dasar : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Oleh :

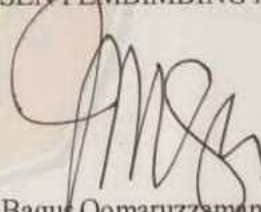
DOSEN PEMBIMBING UTAMA

DOSEN PEMBIMBING ASISTEN



Dra. Haifah, M.M.

NIDN. 0721066602

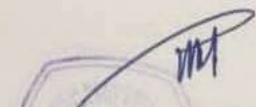


Drs. Bagus Qomaruzzaman R.E.M.P.

NIDN. 0716116003

Mengetahui,

Ka. Prodi Manajemen



Tamriatin Hidayah, S.E., M.P.

NIDN. 000710660

LEMBARAN PERSETUJUAN SKRIPSI
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MANDALA
JEMBER

PENGARUH STRESS KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA CENTRAL YAMAHA JEMBER

Telah dipertahankan tim penguji skripsi pada :

Hari / Tanggal :

Jam / Tempat :

Disetujui oleh tim penguji skripsi :

Nama : Hamzah Fansuri Jusuf, S.E., M.M., M.P. :

NIDN : 007106601

Ketua Penguji

Nama : Drs. Bagus Omaruzzaman R.E.M.P. :

NIDN : 0716116003

Sekretaris Penguji

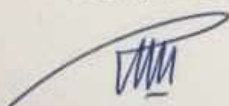
Nama : Dra. Haifah, M.M. :

NIDN : 0721066602

Anggota Penguji

Mengetahui,

Ketua Program Studi,
Manajemen


Tamriatin Hidayah, S.E., M.P.
NIDN. 0007106601


KETUA,
STIE Mandala Jember

Dr. Suwignyo Widagdo, S.E., M.P., M.M.
NIDN. 0702106701

SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Wildan Arif Pambudi

Nim : 18104208

Program Studi : Manajemen

Minat Studi : Manajemen Bisnis

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul: "Pengaruh Stress Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Central Yamaha Jember" merupakan hasil karya ilmiah yang saya buat sendiri. Dan apabila terbukti pernyataan saya ini tidak benar, maka saya siap menanggung resiko dibatalkannya karya ilmiah (skripsi) yang telah saya buat.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan sejujurnya.

Jember, 18 Juli 2022

Yang membuat pernyataan



Wildan Arif Pambudi

MOTTO

Janganlah hendaknya kamu kuatir tentang apapun juga, tetapi nyatakanlah dalam segala hal keinginanmu kepada Allah dalam doa dan permohonan dengan ucapan syukur

(Filipi 4 : 6)

Pencobaan – pencobaan yang kamu alami ialah pencobaan – pencobaan biasa. Sebab Allah setia dan karena itu Ia tidak akan membiarkanmu dicobai melampaui kekuatanmu. Pada waktu kamu dicobai Ia akan memberikan kepadamu jalan keluar, sehingga kamu dapat menanggungnya.

(1 Korintus 10 : 13)

Berdoa dan Bekerja “Ora Et Labora”

(St. Benediktus)

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas karunia dan rahmat-Nya sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Stress Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Central Yamaha Jember”** sebagai salah satu syarat untuk mencapai sarjana S1 Ekonomi ninat studi manajemen bisnis program studi manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mandala Jember.

Saya menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari sempurna karena kodrat manusia (penulis) tidak lepas dari berbuat kesalahan dan kekurangan yang diakibatkan adanya keterbatasan pengetahuan serta pengalaman. Kelancaran dalam menyelesaikan tugas akhir ini terdapat banyak pihak yang memberikan bantuan baik moril dan materil secara langsung maupun tidak. Oleh karena itu dengan adanya kesempatan ini saya menyampaikan ucapan terimakasih yang tulus kepada :

1. Bapak Dr. Suwignyo Widagdo, SE, MM, MP selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mandala Jember.
2. Ibu Tamriatin Hidayah, SE, MP selaku Ketua Program Studi Manajemen STIE Mandala Jember.
3. Ibu Dra. Haifah, M.M. selaku dosen pembimbing utama yang telah memberikan arahan dan bimbingan.

4. Bapak Drs. Bagus Qomaruzzaman R.E, M.P. selaku dosen pembimbing asisten yang telah memberikan arahan dan bimbingan.
5. Segenap Dosen dan Akademika Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mandala Jember.
6. Segenap keluarga besar saya, terutama ibunda tercinta yaitu ibu Atim Iswati yang sudah mendukung dalam segala hal baik materi maupun rohani sehingga saya bisa kuliah dengan baik.
7. Teman – teman saya baik teman gereja maupun teman kuliah Agus, Stevanus, Krisna, Wily, Ghani, Diyah, Nila, Ifan, Madha, Febi, Sofi, Dini, Aji, Rifki, dan Zamik yang selalu memberikan support terbaik meskipun selalu dengan kalimat “apa itu skripsi? HAHAHA”.
8. Terimakasih kepada kekasih saya yaitu Sherly Neva Rivella yang selalu memberikan support dan bantuan saat proses pengerjaan skripsi saya.
9. Dan semua pihak yang terlibat membantu kelancaran proses pembuatan tugas akhir.

Demikian yang dapat disampaikan oleh penulis, semoga penelitian ini bermanfaat dan dapat menambah pengetahuan dan wawasan para pembaca.

Penulis juga mengharapkan kritik dan saran yang dapat membangun demi kesempurnaan penulisan skripsi.

Jember, 18 Juli 2022

Peneliti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Batasan Masalah	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.	7
2.1 Penelitian Terdahulu	7
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	26
2.2.2 Stress Kerja	27
2.2.3 Insentif	31
2.2.4 Kinerja Karyawan	32
2.2.5 Kepuasan Kerja	34
2.3 Kerangka Konseptual.....	36
2.4 Hipotesis	38
BAB III METODE PENELITIAN	41
3.1 Gambaran Objek Penelitian	41
3.2 Populasi dan Sampel	41
3.2.1 Populasi	41

3.2.2 Sampel	42
3.3 Jenis dan sumber data	42
3.4 Metode Pengumpulan Data	43
3.5 Identifikasi Variabel.....	44
3.6 Definisi Variabel Penelitian	46
3.7 Metode Analisis Data.....	48
3.7.1 Uji Instrumen Data	48
3.7.2 Uji Asumsi Klasik	50
3.7.3 Analisis Jalur.....	51
3.7.4 Uji Hipotesis	52
3.7.5 Uji Sobel	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	55
4.1 Hasil Penelitian	55
4.1.1 Gambaran Umum Responden Penelitian	55
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian	58
4.2 Analisis Hasil Penelitian	63
4.2.1 Uji Instrumen Data	63
4.2.2 Uji Asumsi Klasik	65
4.2.3 Analisis Jalur.....	68
4.2.4 Uji Hipotesis	72
4.2.5 Uji Sobel (Sobel Test)	75
4.3 Interpretasi.....	78
BAB V PENUTUP	81
5.1 Simpulan	81
5.2 Implikasi	82
5.3 Saran	83
DAFTAR PUSTAKA.....	84
LAMPIRAN – LAMPIRAN	8

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Konseptual.....	37
4.1 Diagram Jalur	7

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu.....	20
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia	56
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Masa Kerja	57
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	57
Tabel 4.5 Rekapitulasi Jawaban Responden Stress Kerja	58
Tabel 4.6 Rekapitulasi Jawaban Responden Insentif.....	60
Tabel 4.7 Rekapitulasi Jawaban Responden Kepuasan Kerja	61
Tabel 4.8 Rekapitulasi Jawaban Responden Kinerja Pegawai	62
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas	64
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas	65
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas.....	66
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas.....	67
Tabel 4.13 Hasil Uji Heterokedastitas.....	68
Tabel 4.14 Hasil Regresi 1.....	69
Tabel 4.15 Hasil Regresi 2.....	70
Tabel 4.16 Hasil Uji T	73
Tabel 4.17 Perbandingan t hitung dan t tabel	74
Tabel 4.18 Tabel Coefficients untuk Uji Sobel	76

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	87
Lampiran 2 Jawaban Responden	90
Lampiran 3 Deskripsi Responden	92
Lampiran 4 Uji Validitas	93
Lampiran 5 Uji Reabilitas	95
Lampiran 6 Uji Normalitas.....	95
Lampiran 7 Uji Multikolinieritas	96
Lampiran 8 Uji Heteroskedasitas	97
Lampiran 9 Analisa Jalur (Path Analysis).....	98
Lampiran 10 Uji Hipotesis (Uji T)	99
Lampiran 11 Uji Sobel	99

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Central Yamaha Jember. Populasi dari penelitian ini yaitu pegawai Central Yamaha Jember dengan populasi 60 pegawai. Sampel yang digunakan sebanyak 42 pegawai. Teknik sampel yang digunakan yaitu Probability Sampling . Metode analisis data menggunakan analisis jalur (path analysis) dengan bantuan IBM SPSS Statistics 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja. insentif berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja. Stress kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. insentif tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Stress kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Insentif berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Kata kunci : Stress Kerja, Insentif, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work stress and incentives on employee performance through job satisfaction at Central Yamaha Jember. The population of this study is central Yamaha Jember employees with a population of 60 employees. The sample used was 42 employees. The sample technique used is Probability Sampling. The data analysis method uses path analysis with the help of IBM SPSS Statistics 25. The results showed that work stress directly affects job satisfaction. incentives directly affect job satisfaction. Work stress does not directly affect employee performance. incentives have no direct effect on employee performance. Job satisfaction has no effect on employee performance. Work stress directly affects employee performance through job satisfaction. Incentives directly affect employee **performance** through job satisfaction.

Keywords : Work Stress, Incentives, Employee Performance, Job Satisfaction.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada era globalisasi yang terjadi saat ini perusahaan dituntut untuk menjadi yang lebih baik dalam semua aspek agar dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan lain, hal yang perlu dikembangkan salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki pengaruh sangat besar dalam mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Menyadari hal tersebut, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas. Setiap perusahaan menerapkan berbagai cara dalam mengatur dan mengarahkan karyawannya agar menjadi lebih produktif dan berprestasi. Untuk itu dibutuhkan kinerja karyawan yang baik dan maksimal agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Keberhasilan dan keberlanjutan suatu organisasi tidak lepas dari kualitas kerja yang diberikan oleh sumber daya manusia dari peran dan kinerjanya (Suryani et al., 2020:1).

Kinerja merupakan suatu kemampuan yang dilakukan oleh individu atau seorang karyawan dalam kegiatan dimana pemberian tanggung jawab baik individu organisasi maupun perusahaan agar tercapainya tujuan yang ditentukan. Kinerja karyawan merupakan hasil atau dampak dari kegiatan seorang karyawan selama periode tertentu. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi tingkat kesuksesan pada suatu perusahaan, kinerja karyawan yang bagus akan mengikuti hasil baik pada perkembangan bisnis perusahaan. Sebaliknya, kinerja karyawan yang buruk maka akan

berdampak negatif pada kesuksesan perusahaan. Hasil dari kinerja karyawan ini bisa dinilai dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh pihak perusahaan. Kinerja dari seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh banyak factor – factor tersebut antaran lain: motivasi, keuasan kerja, tingkat stress, kondisi pekerjaan, kompensasi, sistem, desain pekerjaan, dan aspek – aspek ekonomis teknis serta keperluan lainnya (Handokok, 2002: 193).

Soesmalijah Soewondo (Devi S,2003:19) menyatakan bahwa stress kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberap factor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis dan perilaku.

Pemberian insentif diharapkan menjadikan adanya hubungan timbal balik antara karyawan dan perusahaan, karyawan mendapatkan keadilan berupa pemberian insentif yang akan dapat meningkatkan motivasi dan kinerjanya, sedang bagi perusahaan akan dapat meningkatkan produktivitas usahanya. Sehubungan dengan itu penghargaan untuk menjembatani jurang antara tujuan perusahaan dan harapan serta aspirasi karyawan perlu disediakan. Agar efektif, sistem pemberian insentif harus mencukupi tiga hal yaitu, cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar, setara dan adil (Mangkuprawira, 2003:197).

Central Yamaha Jember merupakan perusahaan yang bergerak di bidang otomotif kendaraan bermotor. Central Yamaha Jember berfokus pada penjualan, perbaikan, serta melakukan pemeliharaan baik mesin maupun sparepart asesoris kendaraan bermotor. didalam Central Yamaha jember

terdapat beberapa karyawan yang memiliki job desk masing-masing bagian, sehingga setiap karyawannya memiliki stress kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan yang bekerja disana.

Pada masa pandemi saat ini sangat memberikan dampak yang besar bagi hampir semua manusia yang ada di dunia ini. Salahsatunya dinegara kita, banyaknya kebijakan dari perusahaan perusahaan yang memilih untuk mengurangi jumlah karyawan dan memangkas gaji dari yang semestinya diperoleh karyawan demi keberlangsungan operasi perusahaan. Sehingga, tidak sedikit dari karyawan yang masih dipekerjakan mengalami stress kerja dikarenakan beban pekerjaan yang tidak sesuai porsinya karena pengurangan jumlah karyawan. Sedangkan dari banyaknya beban pekerjaan yang diterima karyawan, tidak diimbangi dengan insentif yang layak diberikan kepada karyawan karena kondisi keuangan perusahaan yang belum stabil.

Untuk Melihat apakah karyawan yang terdapat di dalam objek penelitian memiliki stress kerja secara parsial yang nantinya akan mengganggu baik itu kepuasan kerja karyawan maupun mengganggu terhadap kinerja karyawan, maka dilakukan sebuah penelitian terhadap stress kerja yang diberikan oleh management kepada setiap karyawan yang berada di Lingkungan Kerja Central Yamaha Jember dan apakah pemberian insentif kepada setiap karyawan yang di lakukan oleh management berdampak positif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada setiap karyawan yang bekerja di lingkungan kerja Central Yamaha Jember.

1.2. Rumusan Masalah

Pada masa pandemi saat ini banyak karyawan di Central Yamaha Jember yang terdampak, baik dalam segi kesehatan maupun finansial dan juga tidak sedikit karyawan dari Central Yamaha Jember yang terpaksa diberhentikan demi kelangsungan operasi perusahaan. Belum lagi akibat pengurangan karyawan yang dilakukan sehingga beban kerja dari setiap karyawan yang masih bekerja disana semakin banyak dan tidak menutup kemungkinan mengakibatkan stress kerja bagi setiap karyawan yang masih aktif bekerja di Central Yamaha Jember, maka rumusan masalah penelitian ini adalah :

- a. Apakah stress kerja berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan?
- b. Apakah insentif berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan?
- c. Apakah stress kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan?
- d. Apakah insentif berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan?
- e. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening?
- f. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening?

- g. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja.
- e. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening karyawan.
- f. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
- g. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4. Manfaat Penelitian

a. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi perusahaan yakni Central Yamaha Jember mengenai pengaruh stress kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

b. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu untuk memperoleh gelar sarjana dan wawasan bagi peneliti karena dapat menerapkan ilmu selama masa-masa perkuliahan terutama dalam mengetahui pengaruh stress kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

c. Bagi Almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi wawasan baru serta menambah ilmu pengetahuan dan dapat digunakan sebagai informasi dalam bidang ilmu manajemen.

1.5. Batasan Masalah

Penelitian yang akan dilakukan memerlukan batasan-batasan guna mempersempit pokok pembahasan, untuk itu batasan masalah untuk penelitian ini yakni :

- a. Responden yang dilakukan dalam penelitian ini adalah karyawan bidang promosi dan sudah bekerja minimal 1 tahun di Central Yamaha Jember.
- b. Penelitian dilaksanakan dalam kurun waktu 1 (satu) bulan. Yaitu dari bulan Juni s/d Juli tahun 2022

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Peneliti Terdahulu Yang Relevan

1. Albet Madyantoro (2022) “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja”
“Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Federal International Finance Bandar Lampung tahun 2019-2020. Dalam penelitian ini digunakan populasi sebanyak 50 orang. Penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan probability sampling dengan menggunakan metode simple random sampling. Kemudian jumlah sampel yang diperoleh dalam penelitian ini berjumlah 44 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis menggunakan Uji Hipotesis Regresi Linier dengan Analisis Jalur. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan ex post facto dan survey. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan PT. Keuangan Internasional Federal sebesar 95%.”
2. Hendrian Yonata, Sughanda (2021) “Pengaruh Lingkungan Kerja,

Stress Kerja, Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Trunojoyo Sumber Listrindo” “Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Lingkungan Kerja, Stress Kerja Dan Konflik Kerja secara parsial (sendiri-sendiri) maupun simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Karyawan pada PT Trunojoyo Sumber Listrindo, Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuensioner, sedang metode penelitian dengan menggunakan *Simple Random Sampling*. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja, Stress Kerja, dan Konflik Kerja sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja. Metode pengumpulan data digunakan dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung kepada Karyawan PT Trunojoyo Sumber Listrindo. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis koefisien determinasi, analisis regresi berganda uji F serta uji t, dengan menggunakan SPSS Versi 25.00 yang didasarkan pada data dari 100 karyawan PT Trunojoyo Sumber Listrindo. Uji t menunjukkan bahwa besarnya t_{hitung} untuk lingkungan kerja adalah 7.420, nilai t_{hitung} untuk stress kerja sebesar 6.604, dan nilai t_{hitung} untuk konflik kerja sebesar 3.778 yang semuanya menunjukkan lebih besar dari t_{tabel} 1.966, sehingga hipotesis ini menyatakan bahwa lingkungan kerja, stress kerja, dan konflik kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Trunojoyo Sumber Listrindo Dari hasil uji F diperoleh hasil untuk Nilai F_{hitung} sebesar 221.640 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 sehingga

nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $221.640 > 3.09$ atau tingkat signifikansi (sig) $0.000 < 0.05$, sehingga keputusannya menolak H_0 dan menerima H_a . Hal ini berarti secara simultan (bersama-sama) variabel bebas (lingkungan kerja, stress kerja dan konflik kerja) mempengaruhi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trunojoyo Sumber Listrindo dan nilai *adjusted R²* dalam penelitian ini hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa lingkungan kerja, stress kerja dan konflik kerja memberikan sumbangan sebesar 80.7 % terhadap kinerja Karyawan pada PT. Trunojoyo Sumber Listrindo.

3. Diah Pranitasari, Condro Woro Kusumawardani (2021) “Pengaruh Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja Dan Etika Kerja” “Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap work engagement serta dampaknya terhadap etos kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Jakarta Utara. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif dengan pendekatan angket survey. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pos Indonesia Jakarta Utara yang berjumlah 278 pegawai, dengan sampel 165 orang. Berdasarkan hasil dan pembahasan menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap keterlibatan kerja karyawan di PT Pos Indonesia Jakarta Utara sebesar -6,3%; lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja karyawan pada PT Pos Indonesia Jakarta Utara sebesar 95,5%; stres kerja berpengaruh negatif terhadap etos kerja karyawan di PT Pos Indonesia

Jakarta Utara sebesar -2,8%; lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan di PT Pos Indonesia Jakarta Utara sebesar 27,4%; keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan di PT Pos Indonesia Jakarta Utara sebesar 72,2%.”

4. Andrian Fernanda (2021) “Pengaruh Kompensasi Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Astra Motor Indralaya”
“Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian Marketing Astra Motor Indralaya, pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan bagian Marketing Astra Motor Indralaya, pengaruh kompensasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan bagian Marketing Astra Motor Indralaya. Populasi penelitian ini adalah karyawan Astra Motor Indralaya bagian marketing yang berjumlah 35 orang. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan samplinh jenuh. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian hipotesis membuktikan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti peningkatan kompensasi kerja diikuti dengan peningkatan pada kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis membuktikan stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti peningkatan stress kerja diikuti dengan peningkatan pada kinerja karyawan. Hal ini membuktikan tekanan pencapaian target kerja meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis membuktikan kompensasi dan stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.”

5. Syarif, Ahmad Thalha (2021) “Pengaruh Stress Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Salah Satu Perusahaan Keuangan Xyz Dealer Cabang Sawah Besar” “Dijaman yang semakin modern seperti sekarang ini, berbagai Lembaga keuangan telah hadir untuk memudahkan perencanaan financial kita. Salah satunya adalah Lembaga penyedia layanan pembiayaan bagi anda yang ingin membeli barang secara kredit. Di setiap perusahaan karyawan memiliki fungsi utama yang sangat penting untuk kemajuan perusahaan. Tingginya tingkat keluar masuk karyawan pada perusahaan akan mudah membuat kondisi perusahaan yang tidak stabil. Untuk itu maka penulis ingin membahas tentang sebab akibat keluar masuknya karyawan di dalam perusahaan finance. Penulis menggunakan SPSS untuk melihat pengaruh variabel Stres Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention 176 Karyawan perusahaan Finance XYZ Dealer Cabang Sawah Besar, Jakarta Pusat. Penelitian ini dilakukan pada tanggal 6 – 27 September 2020 menggunakan google form. Dalam prosesnya, penulis telah mengeliminasi data untuk mendapatkan hasil model penelitian yang fit dengan seluruh total populasi cabang tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap turnover intention perusahaan, kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Turnover Intention perusahaan, dan kepuasan Kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap turnover intention perusahaan).”

6. Darham Wahid, Sri Dwi Rahayu (2021) “Lingkungan Kerja Dan Gaji Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Yamaha Mataram Sakti Cabang Muara Bungo” “Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Banyak faktor yang menyebabkan seseorang itu puas dalam pekerjaannya, diantaranya lingkungan kerja dan gaji yang diberikan oleh perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan gaji terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Yamaha Mataram Sakti cabang Muara Bungo Populasi penelitian adalah 32 karyawan dan penelitian ini menggunakan tehnik sampling jenuh, sehingga sampel adalah seluruh populasi, Analisis Regresi Linier Berganda digunakan dalam menganalisis penelitian, dan hasilnya dalam sebuah persamaan $Y = 13,31 + (-0,062X_1) + 0,681X_2 + e$. Hasil uji statistic atau uji parsial dan simultan menunjukkan adanya pengaruh dari variabel lingkungan kerja dan gaji terhadap kepuasan kerja karyawan. Kontribusi lingkungan kerja dan gaji terhadap kepuasan kerja karyawan didapatkan 25,2%. Diharapkan PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Muara Bungo untuk lebih memperhatikan Lingkungan Kerja agar karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja sehingga kinerja perusahaan dapat lebih meningkat.”
7. Komang Alit Harta Nugrah, Anak Agung Putu Agung, dan Ni Putu Nita Anggraini (2021) “Pengaruh Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Astra Motor Honda Denpasar” “Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kompetensi dan kepuasan

kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT.Astra Motor Honda Denpasar. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 43 orang. Pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner yang menggunakan skala *likert* dengan skor nilai 1-5. Teknik analisis data adalah Teknik analisis linear berganda dengan uji SPSS (*Statistical Package Social Science*) Versi 21. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh pengaruh kompetensi (X_1), dan kepuasan kerja (X_2) terhadap variable kinerja (Y) adalah positif artinya bila kompetensi dan kepuasan kerja meningkat maka kinerja akan meningkat dan begitu sebaliknya. Hasil uji hipotesis H_1 yaitu kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga H_1 teruji kebenarannya. Hasil uji hipotesis H_2 yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai sig $0,004 < 0,05$, sehingga H_2 teruji kebenarannya.

8. Wenty Febrianti, Lela Nurlaela Wati (2020) “Pengaruh Kompensasi Terhadap Etos Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Artha Retailindo” “Peran manusia sebagai sumber daya aktif dan terlibat dalam operasional perusahaan sangat penting. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Dan pada dasarnya PT. Artha Retailindo menyadari pentingnya SDM sebagai aset perusahaan. PT. Artha Retailindo juga menyadari bahwa pemberian kompensasi yang tidak sesuai akan mengakibatkan ketidakpuasan karyawan sehingga sikap karyawan terhadap pekerjaan menurun dan

menyebabkan kinerja yang dihasilkan menjadi tidak maksimal dan dampaknya banyak karyawan yang mengundurkan diri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap etos kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, dan observasi. Responden adalah semua PT. Karyawan Artha Retailindo dengan sampel adalah 125 responden. Teknik pengolahan data digunakan untuk mengetahui hubungan atau korelasi antar variabel dengan menggunakan analisa model dan uji hipotesis dengan membandingkan t statistik dengan t tabel. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap etos kerja karyawan PT. Artha Retailindo, kemudian adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Artha Retailindo, dan pengaruh positif dan signifikan antara etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. Artha Retailindo. Sedangkan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui etos kerja tidak menimbulkan pengaruh positif dan tidak signifikan. Dengan adanya penelitian ini diharapkan perusahaan dapat lebih sadar untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan memberikan kompensasi yang layak, dan sesuai dengan hukum yang berlaku sehingga etos kerja dan kinerja karyawan dapat ditingkatkan oleh para karyawan PT. Artha Retailindo.”

9. Robby Dharma, Dori Mitra Candana, dan Sancia Arilla (2020) “Pengaruh Stress Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi

Kerja Sebagai variabel Intervening Pada Mandiri Utama Finance”

“Penelitian ini dilakukan pada Mandiri Utama Finance. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui seberapa besar pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening. Variabel penelitian yaitu Stres Kerja (X1), Kompensasi (X2), Motivasi Kerja (Y) dan Kinerja Karyawan (Z). Metode pengumpulan data melalui survei dan menyebarkan kuesioner dengan sampel 35 responden. Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, path analisis, analisis regresi berganda, untuk uji hipotesis digunakan yaitu uji t dan uji f dan analisis statistik Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan (a) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap motivasi kerja sebesar 0,470 dan nilai signifikan ($0,003 < 0,05$) (b) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap motivasi kerja sebesar 0,302 dan nilai signifikan ($0,043 < 0,05$) (c) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,402 dan nilai signifikan ($0,006 < 0,05$) (d) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,286 dan nilai signifikan ($0,030 < 0,05$) (e) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,315 dan nilai signifikan ($0,039 < 0,05$). Variabel Stres Kerja dan Kompensasi sebesar 0,316 atau 31,6% sedangkan sisanya sebesar 68,4% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti didalam

penelitian ini dan variabel Stres Kerja Kompensasi dan Motivasi Kerja sebesar 0,536 atau 53,6% sedangkan sisanya sebesar 46,4% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti didalam penelitian ini. (f) Pada variabel stres kerja, dari semua indicator yang paling tinggi dari indicator yang digunakan adalah sebesar 0.86 (g) dari semua faktor yang paling tinggi dari indicator yang digunakan adalah sebesar 0.89 (h) Pada variabel motivasi kerja, dari semua indicator yang paling tinggi dari indicator yang digunakan adalah sebesar 0.81 (i) Pada variabel kinerja karyawan, dari semua faktor yang paling tinggi dari indicator yang digunakan adalah sebesar 0.88.”

10. Robby Sandhi Dessyarti (2019) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pemasaran (pada Dealer Motor PT Suzuki Cabang Madiun dan Ngawi)” “Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menguji pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menguji pengaruh gaya kepemimpinan tidak langsung, komitmen organisasi, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada dealer motor cabang PT Suzuki, Madiun dan Ngawi. Populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai marketing sebanyak 136 orang, teknik total sampling atau sensus dilakukan. Kuesioner dengan data skala likert lima dimensi, dengan bantuan SPSS dan metode analisis Structural Equation

Modelling AMOS. Validitas dan reliabilitas data diuji dengan validitas convergent dan reliabilitas konstruk disamping kriteria evaluasi Goodness of Fit. Hasil analisis data menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak memediasi antara gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di dealer motor cabang PT Suzuki, Madiun dan Ngawi.

11. Benny Usman (2018) “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugrah Tractor Machinery Sumatera” “Tujuan dari penelitian ini berdasarkan perumusan masalah yang ada adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Anugrah Tractor Machinery Sumatera. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner, wawancara (*interview*), dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif. Hasil analisis dalam penelitian ini bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan dari hasil perhitungan diperoleh R Square sebesar 0,497 yang dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini sebesar 49,7% dan yang lainnya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian, sehingga adanya peningkatan pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Pernyataan di atas diperkuat oleh hasil

uji-t, oleh karena nilai t hitung $>$ t tabel ($6,888 > 2,011$) dan nilai signifikansinya adalah sebesar 0,000 lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05, maka H_0 ditolak, artinya bahwa ada pengaruh secara signifikan antara kompensasi dengan kinerja. Jadi dalam kasus ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pada PT AnugrahTractorMachinerySumatera”.

Tabel 2.1 Persamaan dan perbedaan dengan peneliti terdahulu

No	Peneliti	Persamaan	Perbedaan
1.	Albet Madyantoro (2022)	<ul style="list-style-type: none"> a. Variabel bebas kompensasi/insentif b. Variabel Terikat Kinerja c. Variabel intervening kepuasan kerja d. Jenis Penelitian Kuantitatif e. Metode Pengumpulan Data (Kuesioner) 	<ul style="list-style-type: none"> a. Tahun Penelitian b. Objek penelitian c. Jumlah Populasi dan Sampel
2.	Hendrian Yonata, Sughanda (2021)	<ul style="list-style-type: none"> a. Variabel Bebas Stress Kerja b. Variabel Terikat Kinerja c. Jenis Penelitian Kuantitatif d. Menggunakan Kuesioner 	<ul style="list-style-type: none"> a. Tahun Penelitian b. Jumlah populasi dan Sampel c. Objek penelitian
3.	Diah Pralitasari, Condro Woro Kusumawardani (2021)	<ul style="list-style-type: none"> a. Variabel Bebas stress kerja b. Menggunakan kuesioner c. Teknik Pengumpulan data 	<ul style="list-style-type: none"> a. Tahun Penelitian b. Menggunakan Sampel Jenuh c. Jumlah Populasi dan Sampel

NO	Penelitian	Persamaan	Perbedaan
4.	Andrean Fernanda (2021)	a. Variabel Bebas stress kerja dan insentif/kompensasi b. Variabel Terikat Kinerja c. Uji Instrumen Data d. Menggunakan Kuesioner	a. Objek Penelitian b. Tahun Penelitian c. Menggunakan <i>Simple Random Sampling</i> d. Jumlah Populasi
5.	Syarief, Ahmad Thalha (2021)	a. Variabel bebas stress kerja dan kompensasi/insentif b. Menggunakan Kuesioner	a. Tahun Penelitian b. Jumlah Sampel c. Objek penelitian
6.	Darham Wahid, Sri Dwi Rahayu (2021)	a. jenis penelitian kuantitatif b. Objek Penelitian PT. Yamaha c. Metode Pengumpulan Data (Kuesioner)	a. Variabel bebas lingkungan kerja dan gaji b. Tahun Penelitian c. Variabel Terikat kepuasan kerja d. Jumlah Populasi dan Sampel
7.	Komang Alit Harta Nugrah, Anak Agung Putu Agung, dan Ni Putu Nita Anggraini (2021)	a. Variabel Terikat Kinerja Karyawan c. Jenis Penelitian Kuantitatif d. Metode Pengumpulan data Kuesioner e. Objek Penelitian perusahaan otomotif	a. Tahun Penelitian b. Jumlah Populasi dan Sampel c. teknik analisis linier berganda
8.	Wenty Febrianti, Lela Nurlaela Wati (2020)	a. Variabel Bebas kompensasi/insentif b. Variabel Terikat Kinerja Karyawan c. Metode Pengumpulan Data d. Jenis Penelitian Kuantitatif	a. Objek Penelitian b. Tahun Penelitian c. Jumlah Populasi dan sampel
9.	Robby Dharma, Dori Mitra Candana, dan Sancia Arilla (2020)	a. Variabel Bebas stress kerja dan kompensasi/insentif b. Variabel Terikat Kinerja Karyawan c. Pengumpulan Data Kuesioner d. Jenis Penelitian Kuantitatif	a. variabel intervening motivasi kerja b. Tahun Penelitian c. Jumlah Populasi dan Sampel d. objek penelitian

NO	Peneliti	Persamaan	Perbedaan
10.	Robby Sandhi Dessyarti (2019)	a. Variabel intervening kepuasan kerja b. Objek Penelitian perusahaan bidang otomotif c. Jenis Penelitian Kuantitatif d. Menggunakan Metode Kuesioner	a. Variabel bebas gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, budaya organisasi b. Variabel Terikat Kepuasan Kerja c. Jumlah Populasi dan Sampel

Sumber : Jurnal/ Data diolah, 2022

1. Persamaan :

- Variabel Independen : Stress Kerja dan Insentif
- Variabel Dependen : Kinerja Karyawan
- Variabel Intervening : Kepuasan Kerja

2. Perbedaan

- Objek penelitian
- Tahun penelitian
- Metode penelitian
- Hasil penelitian

3. Kelebihan penelitian ini bisa mengetahui tingkat stress kerja dari karyawan dan mengetahui pengaruh stress kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan

2.2. Kajian Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1) Definisi Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah bidang khusus manajemen Meneliti hubungan dan peran dalam organisasi perusahaan. Unsur-unsur manajemen sumber daya manusia adalah orang-orang yang menjadi pekerja perusahaan. Manusia selalu berperan pada setiap aktivitas organisasi, sebagai insan manusia menjadi perencana, peserta, serta penentu untuk mencapai tujuan organisasi. Bahkan dengan alat canggih yang dimiliki perusahaan, tujuan tidak dapat dicapai tanpa peran aktif karyawan. Berikut merupakan definisi manajemen sumber daya manusia menurut para ahli diantaranya yaitu :

Menurut Hasibuan (2005:10) merupakan ilmu dan seni dalam mengatur korelasi dan peranan tenaga kerja agar berjalan secara efektif dan efisien juga dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Veithzal Rivai (2003:1) manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang mengenai manajemen umum yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan serta pengendalian.

2) Tujuan MSDM

Sedarmayanti (2009), menyatakan bahwa tujuan MSDM terdiri atas empat yaitu:

a. Tujuan Sosial

Manajemen sumber daya manusia adalah orang yang bertanggung jawab secara sosial atas tantangan dan kebutuhan yang terjadi di masyarakat, terutama dalam organisasi, dan mengurangi dampak buruk.

b. Tujuan Organisasi

Hal ini merupakan langkah untuk menunjukkan eksistensi organisasi dan oleh karena itu perlu memberikan kontribusi terhadap pemanfaatan sumber daya manusia secara utuh. SDM itu sendiri adalah tujuan formal mencapai tujuan organisasi.

c. Tujuan Fungsional

Mempertahankan kontribusi sumber daya manusia dari masing-masing departemen disesuaikan dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia di setiap departemen dijaga dengan sebaik mungkin.

d. Tujuan Pribadi

Tujuan individu dalam suatu organisasi harus dipenuhi dan diselaraskan dengan tujuan organisasi. Ini digunakan sebagai insentif untuk memotivasi karyawan untuk berkontribusi lebih banyak saat melakukan tugas mereka dalam organisasi.

2.2.2 Stress Kerja

1. Pengertian stress kerja

Stress merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Jika seseorang / karyawan mengalami stres yang terlalu besar maka akan dapat mengganggu kemampuan seseorang / karyawan tersebut untuk menghadapi lingkungannya dan pekerjaan yang akan dilakukannya (Handoko 1997:200).

Menurut Pandji Anoraga (2001:108), stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.

2. Faktor – faktor yang dapat mempengaruhi stress kerja

Menurut (Robbin, 2003, pp. 794-798) penyebab stres itu ada 3 faktor yaitu:

1. Faktor Lingkungan

Ada beberapa faktor yang mendukung faktor lingkungan. Yaitu:

- a. Perubahan situasi bisnis yang menciptakan ketidakpastian ekonomi. Bila perekonomian itu menjadi menurun, orang menjadi semakin mencemaskan kesejahteraan mereka.

b. Ketidakpastian politik.

Situasi politik yang tidak menentu seperti yang terjadi di Indonesia, banyak sekali demonstrasi dari berbagai kalangan yang tidak puas dengan keadaan mereka. Kejadian semacam ini dapat membuat orang merasa tidak nyaman. Seperti penutupan jalan karena ada yang berdemo atau mogoknya angkutan umum dan membuat para karyawan terlambat masuk kerja.

c. Kemajuan teknologi

Dengan kemajuan teknologi yang pesat, maka hotel pun menambah peralatan baru atau membuat sistem baru. Yang membuat karyawan harus mempelajari dari awal dan menyesuaikan diri dengan itu.

d. Terorisme adalah sumber stres yang disebabkan lingkungan yang semakin meningkat dalam abad ke 21, seperti dalam peristiwa penabrakan gedung WTC oleh para teroris, menyebabkan orang-orang Amerika merasa terancam keamanannya dan merasa stres.

2. Faktor Organisasi

Banyak sekali faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam kurun waktu terbatas, beban kerja berlebihan, bos yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan. Dari beberapa contoh diatas, penulis

mengkategorikannya menjadi beberapa faktor dimana contoh-contoh itu terkandung di dalamnya. Yaitu:

- a. Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan tuntutan atau tekanan untuk menunaikan tugasnya secara baik dan benar.
- b. Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan yang barangkali sulit dirujuk atau dipuaskan. Kelebihan peran terjadi bila karyawan diharapkan untuk melakukan lebih daripada yang dimungkinkan oleh waktu. Ambiguitas peran tercipta bila harapan peran tidak dipahami dengan jelas dan karyawan tidak pasti mengenai apa yang harus dikerjakan.
- c. Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, khususnya di antara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.
- d. Struktur Organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan dan dimana keputusan itu diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya

berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada karyawan merupakan potensi sumber stres.

3. Faktor Individu

Faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama faktor-faktor persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian bawaan.

a. Faktor persoalan keluarga

Survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap bahwa hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu yang sangat berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya hubungan dan kesulitan disiplin anak-anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan dan terbawa ke tempat kerja.

b. Masalah Ekonomi

Diciptakan oleh individu yang tidak dapat mengelola sumber daya keuangan mereka merupakan satu contoh kesulitan pribadi yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengalihkan perhatian mereka dalam bekerja.

c. Karakteristik kepribadian bawaan

Faktor individu yang penting mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar seseorang. Artinya gejala stres yang

diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya berasal dari dalam kepribadian orang itu.

2.2.3 Insentif

1. Pengertian insentif

Menurut Harsono (2004: 21) pengertian insentif adalah sistem kompensasi dimana jumlah yang di berikan tergantung hasil yang di capai. Yang berarti menawarkan sesuatu insentif kepada pekerja untuk mencapai hasil yang baik.

2. Macam – macam insentif

a. Insentif finansial

Insentif finansial yaitu jenis yang diserahkan oleh perusahaan dalam bentuk uang baik digitak maupun tunai.

b. Insentif non finansial

Insentif non finansial yaitu insentif yang diberikan perusahaan berupa hal lain selain uang. Biasanya bentuknya seperti fasilitas rumah, mobil, pelatihan, jaminan kesehatan, dana pensiun, dan sejenisnya.

c. Insentif sosial

Insentif sosial adalah bentuk insentif yang jarang di sadari oleh karyawan. Contoh jenis insentif ini misalnya hubungan lebih baik dengan rekan kerja, pimpinan, hingga klien perusahaan.

2.2.4 Kinerja karyawan

1. Pengertian kinerja karyawan adalah sekelompok orang dalam suatu organisasi yang telah menyelesaikan kekuasaan dan tanggung jawabnya masing – masing.
2. Pengertian kinerja karyawan menurut ahli, yaitu :
 - a. Sedarmayanti (2011:260) kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang secara keseluruhan yang di tunjukkan dengan buukti secara konkrit.
 - b. Wibowo (2010:7) kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai seseorang dari pekerjaannya tersebut.
3. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :
 - a. Sikap disiplin

Sikap disiplin bagi karyawan merupakan sikap yang sangat penting yang harus dimiliki setiap karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Agar dapat terlihat kinerja seorang karyawan melalui sikap disiplinnya tersebut.
 - b. Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah sebuah dorongan dari setiap individu yang muncul untuk melakukan pekerjaan baik secara sadar ataupun tidak untuk mencapai sesuatu.

c. Kompensasi atau insentif

Kompensasi atau insentif merupakan salah satu faktor yang dapat menumbuhkan motivasi kerja yang baik bagi karyawan. Biasanya, kompensasi atau insentif ini dapat berupa bonus yang memang dapat meningkatkan peforma kerja dari karyawan.

d. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan seorang karyawan juga dapat meningkatkan kinerja. Karena, karyawan yang memiliki gaya kepemimpinan yang baik bisa menghasilkan peforma kerja yang baik. Di satu sisi, gaya kepemimpinan atasan dari suatu perusahaan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Jika atasan suatu perusahaan dapat mengorganisir dan mengayomi para karyawan, maka karyawan tidak akan mendapat tekanan dan dapat menyelesaikan tugas yang di berikan perusahaan dengan baik.

e. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, jika lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan memiliki kondisi nyaman dan bersih, maka dapat membuat suasana hati karyawan menjadi lebih tenang dan fokus dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan

f. Pelatihan terhadap karyawan

Memberikan pelatihan untuk karyawan merupakan salah satu hal yang penting dalam upaya memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik agar target dari perusahaan dapat terpenuhi.

g. Perkembangan teknologi

Perkembangan teknologi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karena, dengan teknologi perusahaan berpotensi untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

h. Delegasi tugas

Delegasi tugas dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Delegasi tugas sendiri merupakan pengalihan pekerjaan atau tugas kepada karyawan lainnya yang sesuai. Karena, setiap pegawai dapat memperoleh kesempatan untuk mengerjakan tugas yang sesuai dengan keahliannya masing – masing.

i. Komunikasi yang kuat

Ketika karyawan sedang bekerja tentu membutuhkan adanya komunikasi yang baik antar sesama karyawan. Jika karyawan dalam sebuah perusahaan memiliki hubungan dan komunikasi yang baik, maka akan lebih mudah bagi karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

2.2.5 Kepuasan Kerja

1. Pengertian kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan menyukai pekerjaan yang dikerjakannya.

2. Pengertian kepuasan kerja

menurut para ahli, yaitu :

- a. Robbins (1996:179) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kerja, kondisi kerja, dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu. Sebaliknya, seorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu.
- b. Hasibuan (2010:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam perusahaan, luar perusahaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

3. Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut Levi (2002) ada beberapa aspek yang ada dalam kepuasan kerja, yaitu:

a. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Adalah bahwa setiap pekerjaan membutuhkan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing – masing. Sulit tidaknya suatu pekerjaan dan juga perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

b. Atasan (*supervision*)

Seorang atasan yang baik artinya dapat menghargai pekerjaan bawahannya. Untuk seorang bawahan, atas dapat dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.

c. Teman sekerja (*workers*)

Yaitu faktor yang berhubungan dengan hubungan antar pegawai dengan atasannya dan pegawai dengan pegawai lainnya, baik yang sama ataupun berbeda jenis pekerjaannya.

d. Promosi (*promotion*)

Adalah faktor yang berkaitan dengan tidaknya kesempatan untuk mendapatkan peningkatan karir selama bekerja.

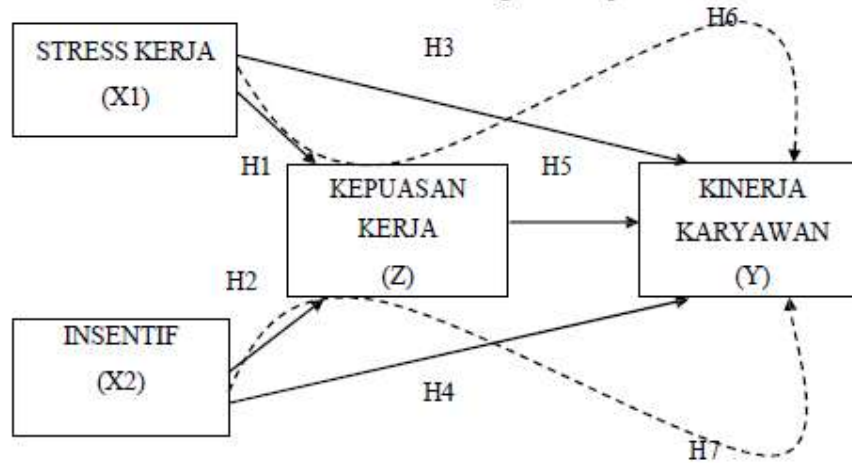
e. Gaji/upah (*pay*)

Yaitu faktor pemenuhan kebutuhan hidup para karyawan yang dianggap layak atau tidak.

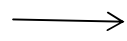
2.3. Kerangka Konseptual

Di penelitian ini terdapat tiga jenis variabel yaitu variabel bebas, variabel terikat, dan variabel intervening. Untuk variabel bebas di penelitian ini yaitu stress kerja (X_1) dan insentif (X_2), variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y), dan variabel intervening yaitu kepuasan kerja (Z). Terdapat panah satu arah dari setiap variabel bebas menuju variabel intervening. Kemudian dilanjutkan panah satu arah dari variabel intervening menuju variabel terikat. Inilah yang disebut dengan mengubah pengaruh variabel bebas ke variabel terikat menjadi tidak langsung. Sementara itu, ada juga panah satu arah dari setiap variabel bebas menuju variabel terikat. Hubungan ini menggambarkan pengaruh langsung variabel bebas terhadap variabel terikat.

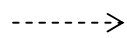
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Keterangan :



: berpegaruh secara langsung



: berpegaruh secara tidak langsung

2.4. Hipotesis

Menurut A Muri Yusuf (2005:163) hipotesis adalah kesimpulan sementara yang belum final : suatu jawaban sementara : suatu dugaan sementara : yang merupakan konstruk peneliti terhadap masalah penelitian yang menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Kebenaran dugaan tersebut harus dibuktikan melalui penelitian ilmiah.

Berikut adalah hipotesis dari penelitian ini :

1. Pada tahun 2021 Adrean Fernanda melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Astra Motor Indralaya. Dengan hasil tersebut mengungkapkan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

H1: Diduga Stress Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Kepuasan kerja.

2. Pada tahun 2021 Komang Alit Harta Nugrah dkk melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Astra Motor Honda Denpasar. Dengan hasil tersebut mengungkapkan bahwa pemberian gaji dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

H2: Diduga Insentif berpengaruh secara langsung terhadap Kepuasan Kerja

3. Pada tahun 2021 Adrean Fernanda melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Astra Motor Indralaya. Dengan hasil tersebut mengungkapkan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H3: Diduga Stress Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan

4. Pada tahun 2021 Adrean Fernanda melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Astra Motor Indralaya. Dengan hasil tersebut mengungkapkan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H4: Diduga Insentif berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan

5. Pada tahun 2021 Diah Pralitasari dkk melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja Dan Etika Kerja. Dengan hasil tersebut mengungkapkan bahwa stress kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

H5: Diduga Stress Kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.

6. Pada tahun 2020 Wenti Febrianti dan Lela Nurlaela Wati melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Etos Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Artha Retailindo. Dengan hasil dari penelitian ini mengungkapkan bahwa kompensasi atau insentif berpengaruh tidak positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

H6: Diduga Insentif berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.

7. Pada tahun 2019 Robby Sandhi Dessyarty melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pemasaran (pada Dealer Motor PT Suzuki Cabang Madiun dan Ngawi). Dengan hasil dari penelitian ini mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H7: Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Gambaran Singkat Objek

Central Yamaha Jember terletak di kota Jember yang berlokasi di Jl. Gajah Mada No.296. Lingkungan Kaliwates, Kec. Kaliwates, Kabupaten Jember, Jawa Timur. Central Yamaha Jember merupakan kantor cabang dari PT. Yamaha Indonesia Motor Manufacturing yang didirikan di kota Jember pada tahun 1991. Perusahaan cabang ini sendiri bergerak dibidang otomotif khususnya kendaraan roda dua atau motor. Keunggulan dari perusahaan ini yaitu harga setiap varian produknya yang masih sangat terjangkau oleh semua kalangan, dan dalam segi kualitas produk yang memiliki ketahanan mesin yang bagus dan perawatannya sangat mudah sehingga purna jual dari produk ini masih sangat ramai di pasaran dan juga dari segi desain produk yang inovatif yang membuat banyak masyarakat yang membeli produk dari Central Yamaha Jember. Banyak produk dari Yamaha yang sangat terkenal antara lain Mio, Freego, Aerox, Nmax, dan masih banyak lagi.

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Arikunto Suharsimi (1998:117) populasi merupakan keseluruhan objek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti sebuah elemen yang ada di wilayah penelitian tersebut, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Central Yamaha Jember yang

berjumlah 60 karyawan yang terdiri dari karyawan tetap dan karyawan tidak tetap.

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2011:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada. Sehingga untuk pengambilan sampel harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan – pertimbangan yang ada. Untuk kriteria yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, karyawan tetap, memiliki masa kerja diatas 1 tahun dan responden berusia diatas 20 tahun. Tujuan pengambilan umur diatas 25 tahun ialah bahwa usia tersebut responden cukup mengerti dan paham dalam membuat keputusan terkait dengan masing-masing pertanyaan dalam kuesioner penelitian. Dari penjeleasan diatas besaran sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 42 karyawan.

3.3. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2009:14) menjelaskan bahwa metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berbasis pada filsafat positivism, yang mana digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, yang umumnya pengambilan sampelnya dilakukan secara random, dan data dikumpulkan menggunakan instrument penelitian, lalu dianalisis secara kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah di

tetapkan. Berdasarkan sumber data yang diperoleh, data yang digunakan dalam penelitian yaitu :

a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2018:456) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.

b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2016) data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung diterima oleh pengumpul data, bisa melalui orang lain atau lewat dokumen. Sumber data sekunder merupakan sumber data pelengkap yang berfungsi melengkapi data yang diperlukan data primer.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data antara lain:

a. Pengamatan (observasi)

Pengamatan atau observasi adalah aktivitas terhadap suatu proses atau objek dengan maksud merasakan dan kemudian memahami pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang sudah diketahui sebelumnya. Untuk mendapatkan informasi – informasi yang dibutuhkan dalam suatu penelitian.

b. Wawancara

Wawancara adalah kegiatan tanya jawab secara lisan untuk memperoleh informasi yang di peroleh dinyatakan dalam tulisan, atau direkam secara audio atau visual. Wawancara merupakan kegiatan utama dalam kajian pengamatan. Pelaksanaan wawancara dapat dilakukan secara langsung maupun tidak langsung.

c. Angket (kuesioner)

Angket atau kuesioner merupakan instrumen penelitian yang berupa daftar pertanyaan untuk memperoleh keterangan dari sejumlah responden, angket atau kuiesioner dapat disebut sebagai wawancara tertulis karena isi kuesioner merupakan satu rangkaian pertanyaan tertulis yang ditujukan kepada responden dan diisi sendiri oleh responden.

d. Studi pustaka

Studi pustaka adalah serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca, dan mencatat serta mengolah bahan penelitian.

3.5. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian menurut Sugiyono (2019:68) adalah suatu atribut yang bisa berupa nilaidari orang, objek atau suatu kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang sudah dipilih oleh peneliti untuk dipelajari yang kemudian bisa ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini

menggunakan 2 variabel independen, 1 variabel dependen dan variabel intervening.

a. Variabel Independen (Bebas/X)

Menurut Sugiyono (2014:59) mendefinisikan variabel independen sebagai berikut: Variabel Independen atau variabel bebas (independent variabel) adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen yang digunakan yaitu stress kerja (X1) dan insentif (X2).

b. Variabel Dependen (Terikat/Y)

Menurut Sugiyono (2014:59) menjelaskan variabel dependen atau variabel terikat (dependent variable) Variabel dependen atau terikat (dependent variable) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Pada penelitian ini menggunakan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

c. Variabel Intervening (Z)

Menurut Sugiyono (2016:39), variabel intervening adalah Variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antar variabel independen dan dependen menjadi hubungan tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela/antara yang terletak antar variabel independen dan dependen. Sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Pada penelitian ini menggunakan variabel intervening yaitu Kepuasan Kerja (Z).

3.6. Definisi Operasional Variabel

a. Stress Kerja (X1)

Menurut Pandji Anoraga (2001:108), stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.

Menurut (Robbins. 2003. Pp. 794-798) penyebab stress itu ada 3 faktor yaitu :

- a. Faktor Lingkungan
- b. Faktor Organisasi
- c. Faktor Individu

b. Insentif (X2)

Menurut Harsono (2004: 21) pengertian insentif adalah sistem kompensasi dimana jumlah yang di berikan tergantung hasil yang di capai. Yang berarti menawarkan sesuatu insentif kepada pekerja untuk mencapai hasil yang baik.

Macam – macam insentif :

- a. Insentif finansial
- b. Insentif non finansial
- c. Insentif sosial

c. Kinerja Karyawan (Y)

Sedarmayanti (2011:260) kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang secara keseluruhan yang di tunjukkan dengan buukti secara konkrit.

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

- a. Sikap disiplin
- b. Motivasi kerja
- c. Kompensasi atau insentif
- d. Gaya kepemimpinan
- e. Lingkungan kerja
- f. Pelatihan terhadap karyawan
- g. Perkembangan teknologi
- h. Delegasi tugas
- i. Komunikasi yang kuat

4. Kepuasan Kerja (Z)

Robbins (1996:179) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kerja, kondisi kerja, dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu. Sebaliknya, seorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu. Menurut Levi (2002) ada beberapa aspek yang ada dalam kepuasan kerja, yaitu:

- a. Pekerjaan itu sendiri (work it self).
- b. Atasan (supervision)
- c. Teman sekerja (workers)
- d. Promosi (promotion)
- e. Gaji/upah (pay)

3.7. Metode Analisis Data

3.7.1 Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian untuk melihat suatu data dapat dipercaya untuk menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen. Menurut Sugiyono (2014:121) bahwa instrumen dapat digunakan untuk mengukur apa yang perlu diukur. Valid menunjukkan sejauh mana penentuan data aktual pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Validitas menunjukkan tingkat kemampuan suatu instrument untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran. Berikut untuk menguji validitas digunakan uji Korelasi Product Moment dengan kriteria pengujian :

- a. Jika nilai r hitung $>$ nilai koefesien (0.30), maka dapat diartikan indikator tersebut adalah valid
- b. Jika nilai r hitung $<$ nilai koefesien (0.30), maka dapat diartikan indikator tersebut tidak valid (Sugiyono, 2011).

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

Keterangan:

r_{xy} : koefisien korelasi antara X dan Y

N : Banyaknya subjek

X : Jumlah Nilai X

Y : Jumlah nilai Y

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2011:354) uji reliabilitas dilakukan untuk menentukan seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten ketika mengukur dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama menggunakan alat ukur yang sama. Uji reliabilitas dilakukan sebagai alat pengukur yang dirancang dalam bentuk kuesioner yang dapat diandalkan, alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur yang digunakan berulang kali memberikan hasil yang relatif sama (tidak terlalu berbeda). Untuk mengetahui apakah mungkin untuk menggunakan alat ukur secara statistik, yaitu, melalui faktor keandalan, dan jika faktor keandalan lebih besar dari 0,60, maka seluruh pertanyaan dinyatakan dapat diandalkan (*reliabel*).

$$r_i = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir
 σ_t^2 = varians total

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2018:161-167) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan uji statistik *non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S)* test yang terdapat di program SPSS. Kriteria pengambilan keputusan:

- a. Jika signifikansi dibawah 0,05 maka data tidak berdistribusi normal
- b. Jika signifikansi diatas 0,05 maka data berdistribusi normal

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137) uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji dalam model terjadi kesamaan variance dan residual antar variabel bebas. Penerapan model yang baik adalah yang memiliki hubungan homoskedastisitas yang artinya tidak adanya variance dan residual antar variabel bebas. Pengujian ada atau tidaknya heteroskedastisitas, peneliti mengujinya dengan uji Glejser (Glejser test). Pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan keputusan sebagai berikut.

- a. Jika nilai signifikansi < 0.05 maka ada heteroskedastisitas
- b. Jika nilai signifikansi > 0.05 maka tidak ada heteroskedastisitas

c. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018:107) uji multikolinieritas ini memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Persamaan model baik adalah yang tidak terdapat korelasi linier atau hubungan yang kuat antar variabel bebasnya. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi dapat dilihat dengan nilai Variance Inflation Factor (VIF), nilai dari cutoff yang digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah:

- a. Jika nilai VIF > 10 atau tolerance < 0.10 maka terjadi multikolonieritas
- b. Jika nilai VIF < 10 atau tolerance > 0.10 maka tidak terjadi multikolonieritas

3.7.3 Analisis Jalur (path analysis)

Menurut Ghozali (2018:245) path analysis adalah sebuah model perluasan dari analisis regresi linier berganda untuk mengukur hubungan antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya. Path analysis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel bebas dan terikat. Penerapan model yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Z = b_{zx1}x_1 + b_{zx2}x_2 + e_1$$

$$Y = b_{yx1}x_1 + b_{yx2}x_2 + b_{yzz} + e_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Stress Kerja

X2 = Insentif

Z = Kepuasan Kerja

$b_{x1, x2, z, y}$ = Koefisien Jalur

$e_{1,2}$ = Error

3.7.4 Uji t atau Uji Hipotesis

Menurut Ghozali (2018: 98) uji t memiliki tujuan menguji variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara masing-masing. Pengujian ini dilakukan dengan uji t atau t-test, yaitu membandingkan antar t-hitung dengan t-tabel. Uji ini dilakukan dengan syarat:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan $\alpha < 0.05$, yaitu masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan nilai signifikan $\alpha > 0.05$, yaitu masing-masing variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.7.5 Uji Sobel

Menurut Ghozali (2016:243) Uji mediasi digunakan untuk mengetahui hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel atau lebih dikenal dengan Uji Sobel (*Sobel test*). Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel mediasi atau intervening menggunakan rumus sobel Test sebagai berikut:

$$Z_{value} = \frac{a \times b}{\sqrt{(a^2 \times Seb^2) + (b^2 \times Sea^2)}}$$

Keterangan:

α : Koefisien jalur regresi variabel bebas terhadap variabel terikat.

b : Koefisien jalur regresi variabel terikat terhadap variabel mediasi.

Sea : Standard error regresi variabel bebas terhadap variabel mediasi.

Seb : Standard error regresi variabel terikat terhadap variabel mediasi.

Kriteria dalam mengambil keputusan dalam uji sobel yaitu :

- a. Apabila nilai $Z < 1,96$ maka variabel mediasi tidak dapat untuk memediasi hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.
- b. Apabila nilai $Z > 1,96$ maka variabel mediasi dapat atau mampu untuk memediasi hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.
- c. Apabila $p\text{-value} > \text{sig} (0,05)$ maka variabel mediasi tidak dapat untuk memediasi hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.
- d. Apabila $p\text{-value} < \text{sig} (0,05)$ maka variabel mediasi dapat atau

mampu untuk memediasi hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Responden Penelitian

Responden dalam penelitian ini berjumlah 42 responden yang merupakan pegawai dari Central Yamaha Jember. Karakteristik dari responden penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, usia, masa kerja, dan pendidikan. Hasil penelitian menunjukkan karakteristik responden sebagai berikut :

a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin .

Responden berdasarkan jenis kelamin digolongkan menjadi dua yang terdiri dari perempuan dan laki-laki. Hasil penggolongan responden berdasarkan jenis kelamin pada tabel berikut :

**Tabel 4.1 Central Yamaha Jember
Responden Berdasarkan
Jenis Kelamin Tahun 2022**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-Laki	30	71,40%
Perempuan	12	28,60%
Total	42	100%

Sumber : Lampiran 3, diolah

Jumlah responden laki-laki lebih banyak daripada perempuan karena di Central Yamaha Jember merupakan perusahaan yang bergerak dibidang otomotif sangat memerlukan tenaga laki – laki.

yang sedikit banyak paham mengenai otomotif sehingga lebih mudah menyampaikan spesifikasi produk dari perusahaan ketika melakukan promosi.

b. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Responden berdasarkan usia, hasil dari penggolongan responden disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.2 Central Yamaha Jember Responden Berdasarkan Usia Tahun 2022

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
20 - 23 Tahun	12	28,5%
24 - 26 Tahun	16	38,1%
> 26 Tahun	14	33,3%
Total	42	100%

Sumber : Lampiran 3, diolah

Berdasarkan tabel 4.2 maka dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah yang berumur 24 – 26 tahun, karena banyaknya pegawai di Central Yamaha Jember masih usia muda dengan berbagai kinerja yang ditunjukkan pada setiap karyawan Central Yamaha Jember.

c. Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

Responden berdasarkan masa kerja digolongkan menjadi empat yang terdiri atas 1 – 3 tahun, 4 - 6 tahun, 7 – 8 tahun, dan lebih dari 8 tahun. Hasil dari penggolongan responden berdasarkan masa kerja sebagai berikut :

**Tabel 4. 3 Central Yamaha Jember
Responden Berdasarkan
Masa Kerja Tahun 2022**

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
1 - 3 Tahun	20	47,6%
4 - 6 Tahun	16	38,1%
7 - 8 Tahun	3	7,1%
> 8 Tahun	3	7,1%
Total	42	100%

Sumber : Lampiran 3, diolah

Berdasarkan tabel 4.3 maka disimpulkan bahwa lama bekerja pegawai paling banyak yaitu 1 – 3 tahun karena banyak pegawai yang direkrut untuk menunjang pegawai yang sudah habis masa kontrak di Central Yamaha Jember.

d. Responden berdasarkan Pendidikan

Responden data penelitian Pendidikan diperoleh data informasi dari setiap pegawai Central Yamaha Jember juga mengenai pengaruh kinerja karyawan.

**Tabel 4.4 Central Yamaha Jember
Responden Berdasarkan
Pendidikan Tahun 2022**

Pendidikan	Frekuensi	Presentase
S1	3	7,1%
D3	5	11,9%
SMA/SMK	34	81%
Total	42	100%

Sumber : Lampiran3, diolah

Berdasarkan tabel 4.4 maka dapat disimpulkan Tingkat Pendidikan yang ditempuh di Central Yamaha Jember mayoritas tingkat SMA sehingga aktor ini berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan.

Dengan ini penyesuaian bekerja pegawai perlu ditingkatkan .

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian bertujuan untuk menunjukkan hasil jawaban responden mengenai pernyataan dalam kuesioner mengenai indikator dari setia variabel Stress Kerja (X1), Insentif (X2), Kinerja Karyawan (Z) dan Kepuasan Kerja (Y) untuk mendukung hasil analisis data. Frekuensi jawaban responden dilakukan dengan pemberian skor 5 pada jawaban sangat setuju (SS), skor 4 pada jawaban setuju (S), skor 3 pada jawaban netral (N), skor 2 pada jawaban tidak setuju (TS), skor 1 ada jawaban sangat tidak setuju (STS).

a. Deskripsi Variabel Penelitian Stress Kerja (X1)

Dalam mengetahui mengenai Stress Kerja pada Central Yamaha Jember, maka digunakan 3 butir pernyataan dan masing masing skornya 1 sampai dengan 5. Berdasarkan hasil survey dengan penyebaran kuisisioner, didapatkan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.5 Central Yamaha Jember
Frekuensi Jawaban Responden Terhadap
Stress Kerja**

No	Butir Pernyataan	5	4	3	2	1	Total	Modus	Keterangan
		SS	S	N	TS	STS			
1	X1.1	21	9	7	5	0	42	SS	Sangat Setuju
2	X1.2	17	11	4	9	1	42	SS	Sangat Setuju
3	X1.3	18	11	6	4	3	42	SS	Sangat Setuju

Sumber : Lampiran 3, Diolah

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat jawaban sebagian besar responden memilih sangat setuju terhadap Stress Kerja pada Central Yamaha Jember. Dimana pada X1.1 menyatakan bahwa di Central Yamaha Jember seringkali mengalami stress saat bekerja, dengan ini dilihat dari jawaban responden sebanyak 21, maka dapat mempengaruhi kinerja pegawai . Pada X1.2 menyatakan bahwa beban kerja yang karyawan terima sangat banyak sehingga menjadi faktor stress saat bekerja, dimana dapat dilihat dari jawaban responden sebanyak 17, maka dengan ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Pada X1.3 menyatakan bahwa karyawan merasa lingkungan di Central Yamaha Jember dapat menjadi faktor stress saat bekerja, dengan ini dapat dilihat dari jawaban responden sebanyak 18, maka dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dari hasil jawaban responden dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden sangat setuju dengan stress kerja pada Central Yamaha Jember guna untuk meninjau kinerja pada setiap karyawan.

b. Deskripsi Variabel Penelitian Insentif (X2)

Dalam mengetahui mengenai Insentif pada Central Yamaha Jember, maka digunakan 3 butir pernyataan dan masing – masing skornya 1 sampai dengan 5. Berdasarkan hasil survey dengan penyebaran kuisioner, didapatkan hasil sebagai berikut

**Tabel 4. 6 Central Yamaha Jember Frekuaensi Jawaban
Responden Terhadap Insentif**

No	Butir Pernyataan	5	4	3	2	1	Total	Modus	Ket
		SS	S	N	TS	STS			
1	X2.1	17	11	8	4	2	42	SS	Sangat Setuju
2	X2.2	11	18	5	7	1	42	S	Setuju
3	X2.3	11	17	7	5	2	42	S	Setuju

Sumber : Lampiran 2, diolah

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden memilih setuju terhadap Insentif pada Central Yamaha Jember. Dimana pada X2.1 menyatakan bahwa gaji yang seharusnya diberikan kepada karyawan sesuai dengan jumlah semestinya, dengan ini dapat dilihat dari jawaban reponden sebanyak 17, maka dengan ini mempengaruhi kinerja karyawan. Pada X2.2 menyatakan bahwa bahwa para karyawan menerima insentif selain gaji saat bekerja di Central Yamaha Jember dapat dilihat dari jawaban responden sebanyak 18, maka dengan ini mempengaruhi kinerja karyawan. Pada X2.3 menyatakan bahwa karyawan tidak menerima kompensasi saat melakukan kerja lembur, dengan ini dapat dilihat dari jawaban responden sebanyak 17, maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dari hasil jawaban responden setuju dengan Insentif pada Central Yamaha Jember guna meninjau perkembangan kinerja setiap karyawan.

c. Deskripsi Variabel Penelitian Kepuasan Kerja (Z)

Dalam mengetahui mengenai Kepuasan Kerja pada Central Yamaha Jember, maka digunakan 5 butir pernyataan dan masing masing skornya 1 sampai dengan 5. Berdasarkan hasil survey dengan penyebaran kuisioner, didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4. 7 Central Yamaha Jember Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kepuasan Kerja

No	Butir Pernyataan	5	4	3	2	1	Total	Modus	Ket
		SS	S	N	TS	STS			
1	Z.1	10	14	7	7	4	42	S	Setuju
2	Z.2	10	14	7	7	4	42	S	Setuju
3	Z.3	15	12	7	6	2	42	S	Setuju
4	Z.4	17	8	7	4	6	42	SS	Sangat Setuju
5	Z.5	12	13	9	5	3	42	S	Setuju

Sumber: Lampiran 2, diolah

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat bahwa sebagian responden memilih setuju terhadap kepuasan kerja pada Central Yamaha Jember. Dimana pada Z.1 menyatakan bahwa kepuasan gaji pada Central Yamaha sudah cukup yang dilihat dari jawaban gaji karyawan diterima sebanding dengan kerja yang dilakukan sesuai dengan posisi kerja yang sama. Dengan ini disetujui dari setiap pegawai dengan 14 responden setuju. Pada Z.2 menyatakan bahwa kepuasan promosi kerja memberikan kesempatan untuk memperoleh kenaikan jabatan, yang dimana pegawai setuju sebanyak 14 responden. Pada Z.3 menyatakan kepuasan dan nyaman dala bekerja karena atasan

memerhatikan kondisi bawahannya, yang dimana karyawan sangat setuju sebanyak 15 responden. Pada Z.4 menyatakan bahwa kepuasan dengan rekan kerja sangat dirasakan oleh setiap karyawan untuk kerjasama melakukan pekerjaan dalam Central Yamaha Jember, dilihat dari jawaban responden sebanyak 17 pegawai yang setuju. Pada Z.5 menyatakan bahwa para karyawan merasa mendapat pengalaman dengan belajar banyak hal baru saat bekerja di Central Yamaha Jember dapat dilihat dari jawaban responden sebanyak 13 karyawan yang setuju. Dari hasil jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan kepuasan kerja pada Central Yamaha Jember.

d. Deskripsi Variabel Penelitian Kinerja Karyawan (Y)

Dalam mengetahui mengenai Kinerja Karyawan pada Central Yamaha Jember, maka digunakan 3 butir pernyataan dan masing masing skornya 1 sampai dengan 5. Berdasarkan hasil survey dengan penyebaran kuisioner, didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4. 8 Central Yamaha Jember Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan

No	Butir Pernyataan	5	4	3	2	1	Total	Modus	Ket
		SS	S	N	TS	STS			
1	Y.1	17	18	7	0	0	42	S	Setuju
2	Y.2	16	19	6	1	0	42	S	Setuju
3	Y.3	16	18	8	0	0	42	S	Setuju

Sumber : Lampiran 3,diolah

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dilihat sebagian responden memilih setuju terhadap kinerja karyawan pada Central Yamaha Jember. Dimana pada Y.1 menyatakan bahwa efektifitas penggunaan sumber daya untuk meninjau kinerja karyawan, yang dimana jawaban karyawan setuju sebanyak 18 responden. Pada Y.2 menyatakan bahwa kualitas karyawan sangat diperlukan untuk mengukur persepsi pekerjaan sesuai dengan posisinya, yang dimana jawaban karyawan setuju sebanyak 19 responden. Pada Y.3 menyatakan bahwa ketepatan waktu, cekatan dalam bekerja tanpa menunda – nunda, yang dilihat dari jawaban karyawan setuju sebanyak 18 responden. Dari hasil jawaban responden tersebut maka dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan pernyataan kinerja karyawan Central Yamaha Jember.

4.2 Analisis Hasil Penelitian

4.2.1 Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Cara pengukuran validitas angket kompetensi menggunakan teknik korelasi dengan r person atau koefisien korelasi product moment Person dengan taraf signifikan 5%. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas butir

angket adalah jika r hitung $>$ r tabel maka butir atau variabel tersebut valid, jika r hitung $<$ r tabel maka butir atau variabel tersebut tidak valid. Hasil uji validitas disajikan pada tabel 4.9.

Rumus R tabel

$$Df = n - 2$$

$$Df = 42 - 2 = 40$$

Penelitian ini menggunakan tingkat signifikan 5% dan df 40, Maka r tabel = 0,304

Tabel 4.9 Central Yamaha Jember

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r tabel	r hitung	Sig	Ket
Stress Kerja (X1)	X1.1	0,304	0,880	0,000	Valid
	X1.2	0,304	0,931	0,000	Valid
	X1.3	0,304	0,921	0,000	Valid
Insentif (X2)	X2.1	0,304	0,940	0,000	Valid
	X2.2	0,304	0,924	0,000	Valid
	X2.3	0,304	0,904	0,000	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	Z.1	0,304	0,904	0,000	Valid
	Z.2	0,304	0,941	0,000	Valid
	Z.3	0,304	0,918	0,000	Valid
	Z.4	0,304	0,962	0,000	Valid
	Z.5	0,304	0,928	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,304	0,864	0,000	Valid
	Y.2	0,304	0,896	0,000	Valid
	Y.3	0,304	0,885	0,000	Valid

Sumber : Lampiran 4, diolah

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan yang berkaitan dengan variabel Stress Kerja (X1), Insentif (X2), Kepuasan Kerja (Z), dan Kinerja Karyawan (Y) memperoleh r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai signifikan kurang dari 0,05 jadi dapat diartikan bahwa seluruh pernyataan yang digunakan pada kuesioner penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai instrumen pengumpulan data penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan oleh 42 responden kriteria yang dapat digunakan jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka pertanyaan – pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah reliabel dan jika nilai *Cronbach Alpha* $< 0,60$ maka pertanyaan – pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah tidak reliabel.

Tabel 4.10 Central Yamaha Jember

Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,856	4

Sumber: Data diolah SPSS.25

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien *Alpha* yang cukup dan memenuhi kriteria untuk dikatakan reliabel yaitu $> 0,060$ sehingga untuk melanjutkan item – item pada masing – masing variabel layak digunakan sebagai alat ukur.

4.2.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah didalam analisis jalur, variabel endogen, variabel eksogen atau keduanya mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mengetahui distribusi data suatu penilaian, salah satu alat yang digunakan adalah uji *Kolmogrov Smirnov* bahwa distribusi data dapat dilihat dengan membandingkan *Asymp, Sig* dengan tingkat signifikansi 0,05. Hasil uji normalitas disajikan pada tabel 4.12 sebagai berikut :

Tabel 11 Central Yamaha Jember

Hasil Uji Normalitas

<i>Asymp Sig</i>	Standar Normalitas	Keterangan
0,200	0,05	Terdistribusi Normal

Sumber: Lampiran 5, diolah

Berdasarkan tabel 4.11 uji normalitas menunjukkan bahwa nilai *asym sig* sebesar 0,200 yang lebih dari 0,05 bahwa dalam penelitian ini terdistribusi normal .

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent atau variable bebas. Untuk menemukan terdapat atau tidaknya multikolinieritas pada model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai variance inflation factor (VIF). Nilai *Tolerance* mengukur variabilitas dari variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi *tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi dengan menunjukkan kolineritas yang tinggi dan umumnya yang dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF > 10.

**Tabel 4. 12 Central Yamaha Jember
Hasil Uji Multikolonearitas**

Variabel	Perhitungan		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Stress Kerja	0,185	5,409	Tidak terjadi Multikolinieritas
Insentif	0,196	5,094	Tidak terjadi Multikolinieritas
Kepuasan Kerja	0,22	4,545	Tidak terjadi Multikolinieritas

Sumber : Lampiran6, diolah

Berdasarkan hasil tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa semua variable nilai Tolerance $\geq 0,1$ dan nilai VIP ≤ 10 , maka dapat dikatakan semua variabel bebas dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini merupakan sebuah gru mempunyai varians yang sama diantara anggota gru tersebut. Jika varian sama, dan yang seharusnya tidak terjadi maka dikatakan ada homokedastisitas, sedangkan jika varians tidak sama dikatakan heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, untuk menguji heterokedastisitas menggunakan metode uji gleser dengan menggunakan tingkat signifikan $< 0,05$ maka terjadi heterokedastisitas dan jika tingkat signifikan $> 0,05$ maka terjadi heterokedastisitas.

**Tabel 4. 13 Central Yamaha Jember
Hasil Uji Heterokedastisitas**

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandadized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolera nce	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	3,501	,494		7,081	,000		
	Stress Kerja	-,158	,090	-,531	-1,748	,089	,185	5,409
	Insentif Kerja	-,085	,091	-,277	-,941	,353	,196	5,094
	Kepuasan Kerja	,037	,045	,228	,821	,417	,220	4,545

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Lampiran 7, diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.13 diatas menunjukkan hasil uji ini bahwa tidak adanya heteroskedastisitas dengan nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Dimana Stress Kerja nilai signifikan 0,089, Insentif nilai signifikan 0,353, dan Kepuasan Kerja nilai signifikan 0,417.

4.2.3 Analisis Jalur

Analisis yang dilakukan dengan menggunakan korelasi dan regresi sehingga dapat diketahui untuk sampai pada variabel dependen terakhir, harus lewat jalur langsung, atau melalui variabel intervening. Dalam penelitian ini stress kerja dan insentif sebagai variabel independen, kinerja pegawai sebagai variabel dependen dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

a. Koefisien Jalur sub struktur 1 yaitu X ke Z

Tabel 4. 14 Central Yamaha Jember

Hasil Regresi 1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-1,736	1,759		-1,014	,317
	Stress Kerja	,907	,286	,494	3,170	,003
	Insentif	,796	,297	,418	2,682	,011

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber diolah, SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat diketahui nilai signifikan pada variabel Stress Kerja (X1) yaitu 0,03, variabel Insentif (X2) yaitu 0,011. Nilai signifikan dari variabel Stress Kerja (X1) dan Insentif (X2) lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Stress Kerja (X1) dan Insentif (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Z).

b. Koefisien jalur sub struktur 2 yaitu X dan Z ke Y

Tabel 4. 15 Central Yamaha Jember

Hasil Regresi 2

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
Model		B	Std. Error			
1	(Constant)	9,136	1,050		8,702	,000
	Stress Kerja	-,042	,192	-,070	-,218	,828
	Insentif	,175	,193	,280	,907	,370
	Kepuasan Kerja	,111	,096	,339	1,161	,253

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : diolah, SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.15 diatas diketahui bahwa nilai signifikan ada variabel Stress Kerja (X1) yaitu 0,828 ; variabel Insentif (X2) yaitu 0,370 dan kepuasan kerja (Z) yaitu 0,253, karena nilai signifikan (X1) dan X2 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Stress Kerja (X1), Insentif (X2) dan kepuasan kerja (Z) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Persamaan struktural :

$$\text{Sub struktural 1} \rightarrow Z = P_{zx1} + P_{zx2} + e_i$$

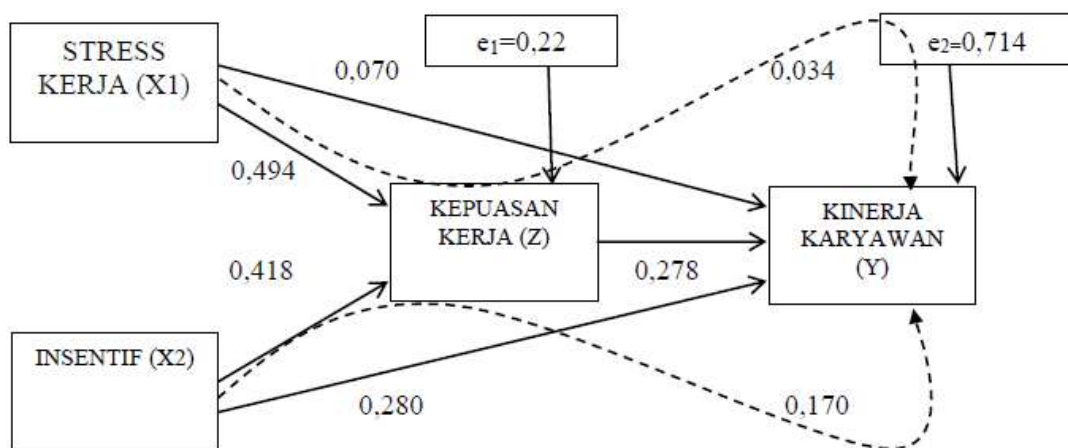
$$Z = 0,494 + 0,418 + 0,22 e_i$$

$$\text{Sub struktural 2} \rightarrow Y = P_{yx1} + P_{yx2} + P_{yz} + e_2$$

$$Y = 0,070X_1 + 0,280X_2 + 0,339Z + 0,714 e_2$$

Dengan demikian dapat digambarkan diagram jalur sebagai berikut 0,170

Gambar 4.1 Diagram Jalur



Perhitungan Jalur

Bagian ini menjelaskan tentang perhitungan perbandingan pengaruh langsung antar variabel dan pengaruh tidak langsung dalam variabel X1, X2, terhadap Y melalui Z. Dengan kriteria sebagai berikut :

a. 0 – 0,25 : Pengaruh sangat lemah (dianggap tidak ada)

b. > 0,25 – 0,5 : Pengaruh cukup

c. > 0,5 – 0,75 : Pengaruh kuat

d. > 0,75 1 : Pengaruh sangat kuat

d. > 0,75 1 : Pengaruh sangat kuat

Perhitungan pengaruh langsung

1. Pengaruh X1 terhadap Y : dari hasil analisis diperoleh nilai signifikan X1 sebesar 0,070. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Stress Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) tidak berpengaruh, karena nilai pengaruhnya antara 0 – 0,25
2. Pengaruh X2 terhadap Y : dari hasil analisis diperoleh nilai signifikan X2 sebesar 0,280. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Insentif (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berpengaruh cukup karena nilai pengaruhnya antara 0,25 – 0,5.
3. Pengaruh X1 terhadap Z : dari hasil analisis diperoleh nilai signifikansi X1 sebesar 0,494. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Stress Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh cukup karena nilainya antara 0,25 – 0,5.
4. Pengaruh X2 terhadap Z : dari hasil analisis diperoleh nilai signifikan X2 sebesar 0,418. Hal ini menunjukkan bahwa Insentif (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z). Hal ini menunjukkan bahwa berpengaruh cukup karena nilai pengaruhnya antara 0,25 – 0,5.

Perhitungan pengaruh tidak langsung dan pengaruh total :

1. Pengaruh X1 melalui Z terhadap Y : diketahui pengaruh langsung yang diberikan X1 terhadap Y sebesar 0,070. Sedangkan pengaruh tidak langsung X1 melalui Z terhadap Y adalah perkalian antara nilai beta X1 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y yaitu $0,494 \times 0,278$

= 0,137. Maka total pengaruh yang diberikan sebesar $0,070 + (0,494 \times 0,278) = 0,207$. Berdasarkan hasil perhitungan diatas, menunjukkan bahwa pengaruh Stress Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) dan total pengaruhnya sangat lemah atau tidak berpengaruh, karena nilai pengaruhnya antara 0 – 0,25.

2. Pengaruh X2 melalui Z terhadap Y : diketahui pengaruh langsung yang diberikan X2 terhadap Y sebesar 0,280. Sedangkan pengaruh tidak langsung X2 melalui Z terhadap Y adalah perkalian antara nilai beta X2 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y yaitu $0,280 \times 0,278 = 0,078$. Maka total pengaruh yang diberikan sebesar $0,078 + (0,280 \times 0,278) = 0,15$. Berdasarkan hasil perhitungan diatas, menunjukkan bahwa pengaruh Insentif (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) dan total pengaruhnya sangat lemah atau tidak berpengaruh, karena nilai pengaruhnya antara 0-0,25.

4.2.4 Uji Hipotesis

1. Uji pengaruh parsial (Uji t)

Uji pengaruh parsial (uji t) digunakan untuk membandingkan rata-rata dua sampel. Kriteria uji t adalah jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini dapat diartikan ada pengaruh signifikan variabel bebas terhadap terikat. Sedangkan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$.

**Tabel 4. 16 Central Yamaha Jember
Hasil Uji t**

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9,136	1,050		8,702	,000
	Stress Kerja	-,042	,192	-,070	-,218	,828
	Insentif	,175	,193	,280	,907	,370
	Kepuasan Kerja	,111	,096	,339	1,161	,253

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-1,759	1,736		-1,014	,317
	Stress Kerja	,907	,286	,494	3,170	,003
	Insentif	,796	,297	,418	2,682	,011

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Tabel 4. 17 Central Yamaha Jember
Perbandingan t hitung dan t tabel

No	Variabel	Sig α	t hitung	t tabel	Keterangan
1	Stress Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,828	-0,218	1,685	Tidak berpengaruh
2	Inesntif (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,370	0,907	1,685	Tidak berpengaruh
3	Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,253	1,161	1,685	Tidak berpengaruh
4	Stress Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z)	0,003	3,170	1,685	Berpengaruh
5	Insentif (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)	0,011	2,682	1,685	Berpengaruh

Sumber : Lampiran 10, diolah

Berdasarkan tabel 4.17 dapat disimpulkan bahwa untuk variabel:

1. Stress Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) mempunyai nilai signifikansi $> 0,05$ serta nilai t hitung sebesar $-0,128 < t_{tabel} 1,685$, sehingga dinyatakan bahwa tidak ada pengaruh variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Insentif (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) mempunyai nilai signifikansi $> 0,05$ serta nilai t hitung $0,907 < t_{tabel} 1,685$, sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak berpengaruh variabel insentif terhadap kinerja karyawan .

3. Kepuasan kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y), mempunyai nilai signifikansi $< 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar 1,161 t_{tabel} sebesar 1,685 sehingga dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Stress Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z) mempunyai nilai signifikansi $< 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar 3,170 $> t_{tabel}$ sebesar 1,685, sehingga dapat dinyatakan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
5. Insentif (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) mempunyai nilai signifikansi $< 0,05$ dan nilai t_{hitung} 2,682 $> t_{tabel}$ sebesar 1,685. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja .

4.2.5 Uji Sobel (*Sobel Test*)

Uji sobel merupakan uji untuk mengetahui pengaruh variabel mediasi yaitu kepuasan kerja. Suatu variabel disebut variabel intrvening jika variabel tersebut mempengaruhi hubungan antar variabel independen dan dependen. Uji sobel dilakukan untuk menguji pngaruh tidak langsung variabel X ke Y melalui Z. Uji sobel juga dapat dihitung dengan rumus

$$Sab = \sqrt{\bar{\alpha}^2 + sa^2 + a^2 + sb^2 + sa^2 + sb^2}$$

Tabel 4. 18 Central Yamaha Jember

Tabel Coefficients untuk Uji Sobel

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,136	1,050		8,702	,000
	Stress Kerja	-,042	,192	-,070	-,218	,828
	Insentif	,175	,193	,280	,907	,370
	Kepuasan Kerja	,111	,096	,339	1,161	,253

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,759	1,736		-1,014	,317
	Stress Kerja	,907	,286	,494	3,170	,003
	Insentif	,796	,297	,418	2,682	,011

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : diolah, SPSS 25

a. Perhitungan uji sobel variabel X1 :

Diketahui : (dari tabel *coefficients*)

$$a = 0,907 \text{ (nilai unstandardized X1 ke Z)} \Rightarrow a^2 = 0,8226$$

$$b = 0,111 \text{ (nilai unstandardized Z ke Y)} \Rightarrow b^2 = 0,0123 \text{ sa =}$$

$$0,494 \text{ (nilai standar eror X1 ke Z)} \Rightarrow sa^2 = 0,2440$$

$$sb = 0,096 \text{ (nilai standar eror Z ke Y)} \Rightarrow sb^2 = 0,0092$$

$$Sab = \sqrt{b^2 sa^2 + a^2 sb^2 + sa^2 sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{(0,0123)(0,2440) + (0,8226)(0,0092) + (0,2440)(0,0092)} \text{ Sab =}$$

$$\sqrt{(0,00300) + (0,00756) + (0,00224)}$$

$$Sab = \sqrt{0,0128}$$

$$Sab = 0,1131$$

Perhitungan diatas pengaruh tidak langsung dengan perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} .

$$t = \frac{ab}{sab}$$

$$t = \frac{0,907 + 0,111}{0,1131}$$

$$t = 4,00088$$

Diketahui $t_{tabel} = 1,685$ (dari jumlah sampel yaitu 42). Maka dapat disimpulkan $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya stress kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z).

b. Perhitungan uji sobel X2

Diketahui : (dari tabel *coefficient*)

$$a = 0,769 \text{ (nilai } unstandardized \text{ X2 ke Z)} \quad \Rightarrow a^2 = 0,5913$$

$$b = 0,111 \text{ (nilai } unstandardized \text{ Z ke Y)} \quad \Rightarrow b^2 = 0,012$$

$$sa = 0,796 \text{ (nilai standar eror X2 ke Z)} \quad \Rightarrow sa^2 = 0,6336$$

$$sb = 0,096 \text{ (nilai standar eror Z ke Y)} \quad \Rightarrow sb^2 = 0,0092$$

$$Sab = \sqrt{(0,0123)(0,6336) + (0,5913)(0,0092) + (0,6336)(0,0092)}$$

$$Sab = \sqrt{(0,00779) + (0,00543) + (0,00582)}$$

$$Sab = \sqrt{0,01904}$$

$$Sab = 0,13798$$

$$t = \frac{ab}{sab}$$

$$t = \frac{0,769 + 0,111}{0,13798}$$

$$t = 6,3777$$

Diketahui $t_{tabel} = 1,685$ (dari jumlah sampel yaitu 42). Maka dapat disimpulkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya Insentif (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan (Z).

4.3 Interpretasi

a. Pengaruh Secara langsung Stress Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja(Z)

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara langsung Stress Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z) pada Central Yamaha Jember. Hal ini dikarenakan para karyawan terkadang

merasa mengalami stress saat bekerja. Beban kerja yang sangat banyak dan juga lingkungan kerja yang kurang mendukung untuk karyawan merasa nyaman saat bekerja di Central Yamaha Jember. Berdasarkan hasil observasi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai di Central Yamaha memiliki tingkat stress kerja yang tinggi dan ini mengakibatkan kurangnya kepuasan kerja.

b. Pengaruh Secara Langsung Insentif (X2) terhadap Kepuasan Kerja(Z)

Dari hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh langsung Insentif (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) pada Central Yamaha Jember. Hal ini dikarenakan insentif yang diberikan kepada karyawan dirasa kurang, mengingat beban kerja yang diberikan sangat banyak, maka pegawai merasa kurang puas dengan insentif yang diberikan oleh Central Yamaha Jember. Berdasarkan hasil observasi dapat disimpulkan bahwa pegawai Central Yamaha Jember merasa perlu adanya pembagian insentif yang merata sesuai beban kerja dan lembur yang dilakukan oleh karyawan. Sehingga hal tersebut berpengaruh secara langsung terhadap kepuasankerja.

c. Pengaruh Secara Langsung Stress Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari Hasil penelitian menunjukkan tidak ada pengaruh secara langsung Stress Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada

Central Yamaha Jember. Hal ini dikarenakan ketika stress kerja yang dialami oleh karyawan berkurang tidak menjamin kinerja pegawai bisa meningkat. Berdasarkan hasil observasi dapat disimpulkan bahwa mengurangi stress kerja memang mampu meningkatkan adanya kepuasan kerja tetapi belum mampu sepenuhnya meningkatkan kinerja karyawan di Central Yamaha Jember.

d. Pengaruh secara langsung Insentif (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil penelitian menunjukkan tidak ada pengaruh secara langsung insentif (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Central Yamaha Jember. Hal ini dikarenakan pemberian insentif yang diberikan dirasa kurang oleh karyawan dan meskipun perusahaan memberikan insentif kepada karyawan secara adil tidak menjamin kinerja karyawan meningkat. Berdasarkan hasil observasi data disimpulkan bahwa terdapat pengaruh tidak signifikan dari Insentif terhadap Kinerja Karyawan di Central Yamaha Jember.

e. Pengaruh Secara Langsung Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil penelitian menunjukkan tidak terdapat pengaruh secara langsung kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Central Yamaha Jember. Hal ini dikarenakan meskipun karyawan merasa puas dengan pekerjaannya tidak menjamin meningkatnya kinerja karyawan. Berdasarkan hasil observasi data disimpulkan bahwa terdapat pengaruh

tidak signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Central Yamaha Jember

f. Pengaruh Stress Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)

Dari hasil penelitian menunjukkan Kepuasan Kerja (Z) tidak mampu memediasi antara Stress Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Central Yamaha Jember. Hal ini dikarenakan melihat hasil dari observasi yang dilakukan karyawan mengalami stress saat bekerja dan di satu sisi para karyawan juga merasa puas saat bekerja di Central Yamaha Jember sehingga menjadi kinerja karyawan juga menjadi lebih baik lagi dan menghasilkan kepuasan kerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mampu menjadi penghubung stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Central Yamaha Jember.

g. Pengaruh Insentif (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)

Dari hasil penelitian menunjukkan Kepuasan Kerja (Z) tidak mampu memediasi antara Insentif (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dikarenakan melihat observasi yang dilakukan para karyawan merasa kurang mendapatkan insentif dari perusahaan dan di satu sisi para karyawan merasa puas saat bekerja di Central Yamaha Jember menjadikan kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi sehingga

memunculkan kepuasan dalam diri karyawan pada Central Yamaha Jember. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mampu menjadi penghubung Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada Central Yamaha Jember.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan pembahasan secara umum mengenai “Pengaruh Stress Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Central Yamaha Jember” dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Stress Kerja berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja.
2. Insentif berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja.
3. Stress kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan.
4. Insentif tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan.
5. Kepuasan kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan.
6. Stress kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
7. Insentif berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

5.2 Implikasi

Disimpulkan dari hasil penelitian ini bahwa dari bahwa :

1. Stress kerja berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja, jadi untuk lebih baik lagi dalam mengurangi stress kerja yang di alami

karyawan Central Yamaha Jember guna menambah rasa semangat saat melakukan pekerjaan di Central Yamaha Jember.

2. Insentif berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja, para karyawan sepantasnya diberikan insentif sebagai bentuk penghargaan dari kerja keras mereka saat bekerja di Central Yamaha Jember.
3. Stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu pihak Central Yamaha Jember agar lebih memperhatikan lingkungan kerja guna mengurangi stress kerja dan juga para karyawan sepatutnya membangun hubungan dengan baik antar sesama karyawan agar nantinya bisa saling membantu sehingga beban kerja yang dirasakan sedikit berkurang. Sehingga kinerja karyawan di Central Yamaha Jember dapat meningkat.
4. Insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, oleh karena itu pihak Central Yamaha Jember dapat memberikan insentif kepada karyawannya supaya karyawan yang sudah bekerja dengan keras merasa dihargai dari adanya insentif yang diberikan Central Yamaha Jember.
5. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu pihak Central Yamaha Jember memberikan tanggung jawab terhadap pegawai harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan selalu memberikan semangat dalam bekerja.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian Pengaruh Stress Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja diatas maka peneliti menyarankan:

- a. Bagi perusahaan Diharapkan untuk pimpinan Central Yamaha Jember dapat lebih memperhatikan lingkungan kerja dan para karyawan dalam memberikan beban kerja sesuai dengan kemampuan masing – masing karyawan, dan untuk para karyawan sepatutnya untuk membangun relasi dengan rekan kerjanya supaya nantinya dapat saling membantu sehingga dalam lingkungan kerja terbangun komunitas yang sehat untuk kenyamanan para karyawan Central Yamaha Jember.
- b. Bagi almamater diharapkan hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi wawasan baru serta menambah ilmu pengetahuan dan dapat digunakan sebagai informasi dalam bidang ilmu manajemen, terutama dalam bidang sumber daya manusia yang nantinya dapat membantu dan mengembangkan pengajaran.
- c. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan penelitian untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel – variabel lain seperti lingkungan kerja, motivasi kerja, dan keterlibatan kerja yang dapat digunakan untuk penelitian dan mampu untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2001). Psikologi Kerja, Edisi baru: Jakarta. *Rineka Cipta*.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Rineka cipta.
- Dessyarti, R. S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pemasaran (pada Dealer Motor PT Suzuki Cabang Madiun dan Ngawi). *JURNAL EKOMAKS Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 7(2), 112–124.
- Dharma, R., Candana, D. M., & Arilla, S. (2020). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Mandiri Utama Finance. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(6), 590–604.
- Febrianti, W., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Etos Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Artha Retailindo. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 82–93.
- Fernanda, A., Zunaidah, Z., & Farla, W. (2022). *Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Astra Motor Indralaya*. Sriwijaya University.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFEE.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFEE.
- Harsono. (2010). *Perencanaan Kepegawaian*. Fokusmedia.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Lestari, A., Rusman, T., & Maydiantoro, A. (2020). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Economic Education and Entrepreneurship Journal*, 3(2), 69–80.
- Levi, L. (2002). More jobs, better jobs, and health. *Occupational Stress in the Service Professions*. London: Taylor & Francis, Ppix-Xii.
- Mangkuprawira, S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia.

- Nugraha, K. A. H., Agung, A. A. P., & Anggraini, N. P. N. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Astra Motor Honda Denpasar. *VALUES*, 1(3).
- Pranitasari, D., & Kusumawardani, C. R. W. (2021). Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja dan Etika Kerja. *Media Manajemen Jasa*, 9(1).
- Robbins. (2003). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. PT. Mandar Maju.
- Soesmalijah, S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suryani, N. K., Laksemini, I. A. P. W., & Sri, S. K. D. I. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Nilacakra.
- Syarief, A. T. (2021). *Pengaruh Stress Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Salah Satu Perusahaan Keuangan Xyz Dealer Cabang Sawah Besar*. STIE Indonesia Banking School.
- Usman, B. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugrah Tractor Machinery Sumatera. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 15(1), 39–50.
- Veithzal, R. (2004). *Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Wahid, D., & Rahayu, S. D. (2021). Lingkungan Kerja Dan Gaji Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Yamaha Mataram Sakti Cabang Muara Bungo. *Jurnal Manajemen Sains*, 1(3), 219–228.
- Wibowo, S. (2010). *Manajemen Kinerja—Edisi ketiga*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yonata, H., & Sugandha, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trunojoyo Sumber Listrindo. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, 12(1), 102–115.
- Yusuf, A. M. (2005). *Metode penelitian (dasar-dasar penyelidikan ilmiah)*. Padang: Angkasa Raya.

LAMPIRAN – LAMPIRAN**LAMPIRAN 1****KUESIONER PENELITIAN**

**PENGARUH STRESS KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA CENTRAL YAMAHA JEMBER**

Kepada Yth: Bapak/Ibu/Saudara/i

Responden

Di Tempat

Dengan Hormat,

Perkenalkan saya Wildan Arif Pambudi mahasiswa Program Studi Manajemen STIE Mandala Jember. Saya saat ini sedang melakukan penelitian dalam rangka penulisan skripsi mengenai “Pengaruh Stress Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Central Yamaha Jember”. Berkaitan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i, meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini adalah salah satu sarana untuk memperoleh data yang diperlukan untuk penulisan skripsi. Jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan tidak akan dinilai benar atau salah. Semua informasi yang Anda berikan dijamin kerahasiaannya. Saya sangat menghargai pengorbanan waktu dan sumbangan pemikiran Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan banyak terimakasih, semoga bantuan dan amal baik Bapak/Ibu/Saudara/i sekalian mendapat imbalan dari Tuhan Yang Maha Esa. Amin.

Hormat Saya,

Wildan Arif Pambudi

Dalam rangka penyusunan skripsi saya maka :

Nama : Wildan Arif Pambudi

Nim : 18.104208

Program Studi : Manajemen Bisnis

Memohon kesediaan Bpk/Ibu, Saudara/i untuk meluangkan waktu guna mengisi kuesioner dengan ketentuan sebagai berikut.

A. Identitas Responden

Nama :

Jabatan :

Usia :

Jenis Kelamin :

Pendidikan :

Lama Bekerja :

(identitas responden dapat dirahasiakan)

Petunjuk Pengisian :

- 1) Jawablah pertanyaan dengan kondisi yang sesuai.
- 2) Saudara bisa menjawab pertanyaan berikut dengan memberikan tanda (√) pada salah satu jawaban **SS, S, N, TS, dan STS** pada kolom yang telah disediakan.

Keterangan :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

N = Netral

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Stress Kerja (X₁)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya seringkali mengalami stress kerja saat melakukan pekerjaan saya di Central Yamaha Jember.					
2	Saya merasa memiliki beban pekerjaan yang sangat banyak sehingga hal itu yang menjadi faktor stress saat bekerja.					
3	Saya merasa lingkungan di Central Yamaha Jember sangat mempengaruhi dalam saya mengatasi stress kerja yang saya alami.					

Insentif (X₂)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan jumlah yang semestinya.					
2	Saya merasa tidak menerima insentif selain gaji saat bekerja di Central Yamaha Jember.					
3	Saya merasa tidak menerima kompensasi saat saya melakukan kerja lembur di Central Yamaha Jember.					

Kinerja Karyawan (Z)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya mampu dan memahami tugas – tugas rutin yang saya kerjakan setiap harinya di Central Yamaha Jember.					
2	Saya dapat mengerjakan suatu pekerjaan dengan cermat dan teliti .					
3	Saya selalu cekatan dalam bekerja dan tidak menunda – nunda.					

Kepuasan Kerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa puas terhadap gaji yang sesuai dengan pekerjaan.					
2	Saya merasa puas dengan kesempatan untuk memperoleh promosi kenaikan jabatan.					
3	Saya merasa nyaman bekerja karena atasan memerhatikan kondisi bawahannya.					
4	Saya menikmati bekerja di Central Yamaha Jember karena rekan kerja yang bisa diajak bekerjasama dengan baik.					
5	Saya merasa senang dengan kesempatan untuk belajar hal hal baru dalam pekerjaan saya.					

LAMPIRAN 2

TABULASI DATA

No	STRESS KERJA				INSENTIF				KINERJA KARYAWAN				KEPUASAN KERJA					
	X1.1	X1.2	X1.3	Total X1	X2.1	X2.2	X2.3	Total X2	Y.1	Y.2	Y.3	Total Y	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Total Z
1	5	5	5	15	4	4	5	13	4	4	4	12	5	4	4	4	4	21
2	5	5	5	15	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	5	5	22
3	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
4	5	4	4	13	4	4	4	12	4	4	4	12	3	3	5	4	4	19
5	5	5	5	15	5	4	4	13	5	5	5	15	4	4	5	5	5	23
6	5	3	5	13	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
7	5	4	4	13	5	5	4	14	5	4	4	13	4	4	3	4	4	19
8	4	5	4	13	3	5	4	12	3	5	4	12	3	4	4	3	4	18
9	5	5	5	15	4	5	4	13	4	5	3	12	4	4	4	5	4	21
10	4	4	4	12	5	4	4	13	5	4	3	12	3	3	4	4	4	18
11	5	4	5	14	5	5	3	13	5	4	4	13	5	3	4	4	3	19
12	4	4	5	13	5	4	4	13	4	4	5	13	5	4	5	4	4	22
13	5	5	5	15	4	4	5	13	5	5	4	14	4	4	5	5	5	23
14	5	5	5	15	5	5	5	15	4	4	4	12	4	4	4	5	5	22
15	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
16	5	5	5	15	4	3	3	10	4	4	4	12	4	5	5	5	5	24
17	4	4	4	12	4	4	4	12	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
18	4	5	5	14	5	4	5	14	4	4	4	12	5	4	5	5	4	23
19	4	4	4	12	5	5	5	15	5	4	5	14	4	4	4	4	4	20
20	5	5	4	14	5	4	5	14	4	5	5	14	4	5	4	5	5	23
21	4	5	5	14	4	4	4	12	5	5	5	15	5	5	5	5	4	24
22	3	4	4	11	5	4	5	14	5	5	5	15	4	5	5	5	4	23
23	5	5	5	15	5	4	5	14	5	4	4	13	4	5	5	4	4	22
24	5	4	5	14	5	5	4	14	5	5	5	15	4	4	3	3	3	17
25	5	5	3	13	4	4	4	12	5	5	5	15	3	3	4	3	3	16
26	5	3	3	11	4	4	4	12	4	4	4	12	3	3	3	3	3	15
27	5	2	3	10	3	3	2	8	4	4	4	12	2	2	1	1	1	7
28	4	2	2	8	2	2	2	6	4	5	5	14	2	1	3	2	2	10
29	3	3	3	9	3	4	4	11	3	3	3	9	3	3	3	3	3	15
30	2	2	3	7	3	3	2	8	3	3	3	9	1	1	3	1	3	9
31	2	1	1	4	2	2	1	5	5	5	5	15	2	2	2	1	1	8
32	3	2	2	7	3	2	2	7	4	4	5	13	2	3	2	3	3	13
33	3	4	4	11	3	3	3	9	4	3	4	11	3	2	2	2	2	11
34	3	2	2	7	3	3	2	8	4	4	4	12	2	2	2	1	1	8

35	3	3	1	7	1	1	3	5	4	4	4	12	1	1	1	1	2	6
36	2	2	3	7	2	2	3	7	3	3	3	9	1	1	2	1	2	7
37	3	2	4	9	3	2	3	8	3	2	3	8	1	2	4	4	3	14
38	5	5	4	14	5	4	4	13	4	4	5	13	4	4	5	5	5	23
39	5	5	5	15	4	5	4	13	5	4	4	13	5	5	5	5	5	25
40	4	4	5	13	5	4	4	13	4	5	4	13	4	4	4	5	4	21
41	2	2	1	5	1	2	1	4	3	3	3	9	2	2	3	3	2	12
42	2	2	2	6	2	2	3	7	3	3	3	9	2	2	2	2	3	11

LAMPIRAN 3 DESKRIPSI RESPONDEN

1. BERDASARKAN JENIS KELAMIN

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-Laki	30	71,40%
Perempuan	12	28,60%
Total	42	100%

2. BERDASARKAN USIA

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
20 - 23 Tahun	12	28,5%
24 - 26 Tahun	16	38,1%
> 26 Tahun	14	33,3%
Total	42	100%

3. BERDASARKAN MASA KERJA

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
1 - 3 Tahun	20	47,6%
4 - 6 Tahun	16	38,1%
7 - 8 Tahun	3	7,1%
> 8 Tahun	3	7,1%
Total	42	100%

4. BERDASARKAN PENDIDIKAN

Pendidikan	Frekuensi	Presentase
S1	3	7,1%
D3	5	11,9%
SMA/SMK	34	81%
Total	42	100%

LAMPIRAN 4 UJI VALIDITAS

Correlations

		X1.1	X1.2 ,736	X1.3 ,702	Total_X1 ,880
X1.1	Pearson Correlation	1	**	**	**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	,736 42	42	,795 42	,931 42
X1.2	Pearson Correlation	**	1	**	**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	42	42	42	42
X1.3	Pearson Correlation	,702**	,795**	1	,921**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	42	42	42	42
Total_X1	Pearson Correlation	,880**	,931**	,921**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	42	42	42	42

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

Correlations

		X2.1	X2.2 ,826	X2.3 ,768	Total_X2 ,940
X2.1	Pearson Correlation	1	**	**	**
	Sig. (2-tailed)	,826	,000	,738 ,000	,924 ,000
	N	42	42	42	42
X2.2	Pearson Correlation	**	1	**	**
	Sig. (2-tailed)	,768	,738 ,000	,000	,904 ,000
	N	42	42	42	42
X2.3	Pearson Correlation	**	**	1	**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	42	42	42	42
Total_X2	Pearson Correlation	,940**	,924**	,904**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	42	42	42	42

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

		Correlations						
		Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Total_Z	
Z.1	Pearson Correlation	1	,883**	,763**	,816**	,741**	,904**	
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	
	N	,883 42	42	,794 42	,868 42	,833 42	,941 42	
Z.2	Pearson Correlation	**	1	**	**	**	**	
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	
	N	42	42	42	42	42	42	
Z.3	Pearson Correlation	,763**	,794**	1	,878**	,845**	,918**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,878	,000	,000	,000	
	N	42	42	42	42	42	42	
Z.4	Pearson Correlation	**	**	**	1	**	**	
	Sig. (2-tailed)	,741 ,000	,833 ,000	,845 ,000	,903	,000	,928 ,000	
	N	42	42	42	42	42	42	
Z.5	Pearson Correlation	**	**	**	**	**	**	
	Sig. (2-tailed)	,904	,941	,918	,962	,928 ¹	,000	
	N	42	42	42	42	42	42	
Total_Z	Pearson Correlation	** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		
	N	42	42	42	42	42	42	

Correlations

,656 ,639 ,864

		Y.1	Y.2	Total
Y.1	Pearson Correlation	1	**	**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	42	42	42
Y.2	Pearson Correlation	**	1	**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	42	42	42

Y.3	Pearson Correlation	,639*	,702*	1	,885*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	38	42	42	42
Total_Y	Pearson Correlation				1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	42	42	42	42

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

LAMPIRAN 5 UJI RELIABILITAS

Scale: ALL VARIABLES Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	42	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,856	4

LAMPIRAN 6 UJI NORMALITAS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized

		Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,69828137
Most Extreme Differences	Absolute	,102
	Positive	,102

Negative	-,074
Test Statistic	,102
Asymp. Sig. (2-tailed)	,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

LAMPIRAN 7 UJI MULTIKOLINERITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,136	1,050		8,702	,000		
	Stress Kerja	-,042	,192	-,070	-,218	,828	,185	5,409
	Insentif	,175	,193	,280	,907	,370	,196	5,094
	Kepuasan Kerja	,111	,096	,339	1,161	,253	,220	4,545

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigen value	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Stress Kerja	Insentif	Kepuasan Kerja
1	1	3,921	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	,058	8,255	,81	,01	,01	,08
	3	,013	17,415	,18	,15	,30	,90
	4	,009	21,205	,00	,84	,69	,01

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

LAMPIRAN 8 UJI HETEROSKEDASITAS

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statisti	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,501	,494		7,081	,000		
Stress Kerja	-,158	,090	-,531	-1,748	,089	,185	5,40 9
Insentif	-,085	,091	-,277	-,941	,353	,196	5,09 4
Kepuasan Kerja	,037	,045	,228	,821	,417	,220	4,54 5

Coefficients^a

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13,781	3	4,594	6,892	,001 ^b
	Residual	25,328	38	,667		
	Total	39,109	41			

a. Dependent Variable: RES_2

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Insentif, Stress Kerja

LAMPIRAN 9 ANALISIS JALUR (*PATH ANALYSIS*)

Persamaan 1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,883 ^a	,780	,769	2,903

a. Predictors: (Constant), Insentif, Stress Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1,759	1,736		-1,014	,317		
	Stress Kerja	,907	,286	,494	3,170	,003	,233	4,301
	Insentif	,796	,297	,418	2,682	,011	,233	4,301

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Persamaan 2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,941	1,041		8,589	,000
	Stress Kerja	,059	,172	,098	,343	,733
	Insentif	,263	,178	,422	1,479	,147

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,510 ^a	,260	,223	1,741

a. Predictors: (Constant), Insentif, Stress Kerja

LAMPIRAN 10 UJI HIPOTESIS (UJI T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9,136	1,050		8,702	,000
	Stress Kerja	-,042	,192	-,070	-,218	,828
	Insentif	,175	,193	,280	,907	,370
	Kepuasan Kerja	,111	,096	,339	1,161	,253

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

LAMPIRAN 11 UJI SOBEL

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9,136	1,050		8,702	,000
	Stress Kerja	-,042	,192	-,070	-,218	,828
	Insentif	,175	,193	,280	,907	,370
	Kepuasan Kerja	,111	,096	,339	1,161	,253

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-1,759	1,736		-1,014	,317
	Komitmen Organisasional	,907	,286	,494	3,170	,003
	Kepemimpinan Transformasional	,796	,297	,418	2,682	,011

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

LAMPIRAN 12 DAFTAR t_{tabel}

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615

17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

LAMPIRAN 13 DAFTAR r_{tabel}

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

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