

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI, MOTIVASI DAN
STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT GREAT GIANT PINEAPPLE**



SKRIPSI

Oleh :

Nama : Galan Wiryawan

No. Mahasiswa : 18312003

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2021

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI, MOTIVASI DAN
STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT GREAT GIANT PINEAPPLE**

SKRIPSI

Disusun dan diajukan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat untuk mencapai
derajat Sarjana Strata-1 Program Studi Akuntansi pada Fakultas Ekonomi UII

Oleh :

Nama : Galan Wiryawan

No. Mahasiswa: 18312003

FAKULTAS BISNIS EKONOMIKA UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2022

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI, MOTIVASI DAN
STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT GREAT GIANT PINEAPPLE**

SKRIPSI

Diajukan Oleh :

Nama : Galan Wiryawan

No. Mahasiswa: 18312003

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pada tanggal 08 Maret 2022

Dosen Pembimbing,

Acc untuk diuji

8 Maret 2022

Dr. Mahmudi, M.Si, CMA, CA.

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Galan Wiryawan

Nomor Mahasiswa : 18312003

Program Studi : Akutansi

Fakultas : Ekonomi

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Motivasi dan

Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Great Giant Pineapple.

Menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima hukuman dan sanksi apapun yang berlaku.

Yogyakarta, 10 Januari 2022
Yang menyatakan,



(Galan Wiryawan)

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI, MOTIVASI DAN STRESS KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT GREAT GIANT PINEAPPLE

Disusun oleh : GALAN WIRYAWAN

Nomor Mahasiswa : 18312003

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan Lulus
pada hari, tanggal: Senin, 04 April 2022

Penguji/Pembimbing Skripsi : Mahmudi, Dr., M.Si., CMA.

Penguji : Arief Rahman, SE., SIP., M.Com., Ph.D



Mengetahui

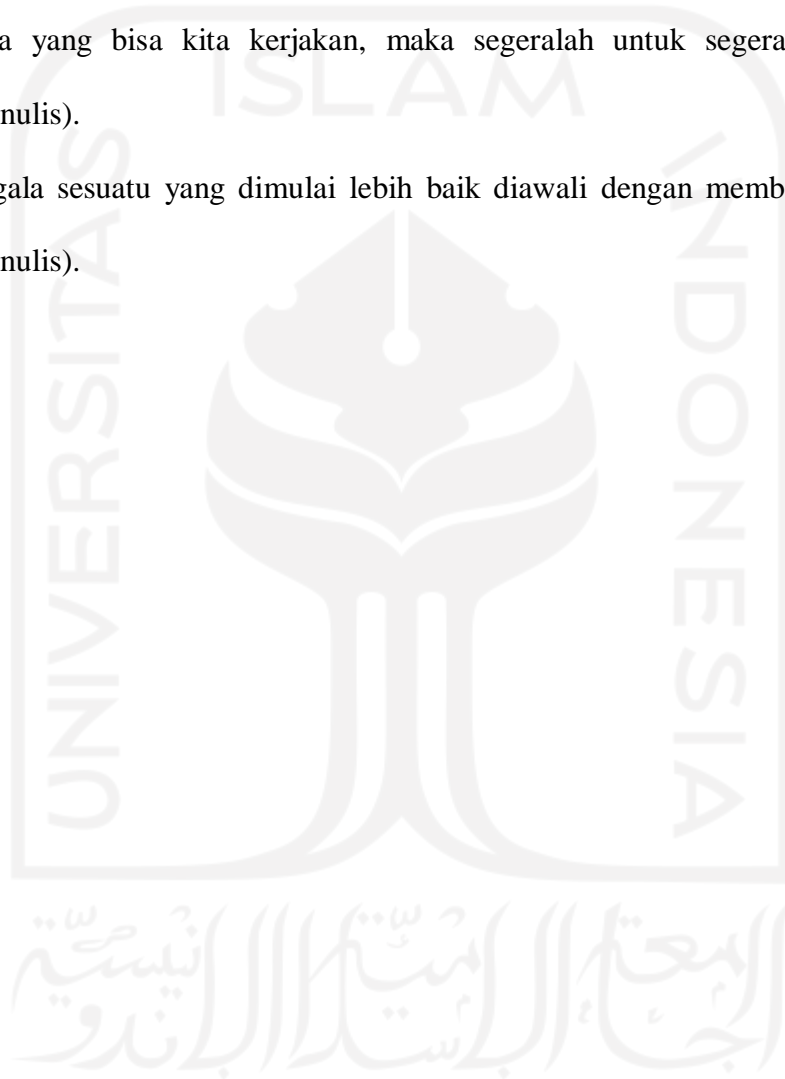
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



Dr. Jaka Stryana, Dr., M.Si

MOTTO

1. Saling menghargai adalah salah satu kunci kesuksesan dalam menempuh kehidupan (penulis).
2. Apa yang bisa kita kerjakan, maka segeralah untuk segera diselesaikan (penulis).
3. Segala sesuatu yang dimulai lebih baik diawali dengan membaca bismillah (penulis).



KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.,

Peneliti ucapkan puji syukur atas kehadiran Tuhan YME, atas segala limpahan rahmat dan hidayah-NYA, sehingga proses penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Motivasi Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Great Giant Pineapple”**, dapat terselesaikan. Skripsi ini di buat untuk sebagai salah satu syarat peneliti dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

Keberhasilan penulis dalam penyusunan skripsi ini dapat terwujud berkat bantuan, bimbingan, masukan, dan kerjasama dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini disampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya, kepada :

1. Allah SWT yang selalu memberikan petunjuk, pencerahan, jalan keluar, kemudahan serta ridho dan kasih sayang yang tiada terkira kepada setiap hamban-Nya, tak terkecuali kepada penulis.
2. Junjungan kita Nabi besar Muhammad Shallalu ‘Alaihi Wa Sallam.
3. Bapak Prof. Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
4. Bapak Prof. Dr. Jaka Sriyana, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
5. Bapak Dr. Mahmudi, M.Si, CMA, CA. selaku Ketua Program Studi Akuntansi.
6. Bapak Dr. Mahmudi, M.Si, CMA, CA. selaku dosen pembimbing skripsi yang

senantiasa membimbing penulis dengan penuh kesabaran dalam menyelesaikan skripsi ini.

7. Ayahku tersayang Rosikin , Ibuku tercinta Pamuji rahayu Kakakku Tiara, Novan, Adikku Talita. dan seluruh keluarga besar yang selalu memberi dukungan dan do'a yang tiada pernah terputus.
8. Teman-teman kuliah dari semester 1 (aam' boys) sampai sekarang yaitu Ghifari, Arvidan, Hasemi, Fany, Rizky, Globi, Adit, Rashif, Haikal, Rojih, Anggi, Hani, Bela, yang menemani saat kuliah dan saat mengerjakan tugas kuliah.
9. Sahabat setia Salsa, Ajeng dan sultan, yang selalu memberikan dukungan dan doa.
10. Pasangan saya Regita yang menemani dalam mengerjakan skripsi dan memberikan dukungan dan suport penuh serta doa.
11. Serta seluruh pihak yang telah mendukung dan membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Saran dan masukan yang bersifat memperbaiki dan membangun, sangat penulis harapkan dari pembaca. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca pada umumnya dan penyusun pada khususnya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 08 Maret 2022
Penulis,

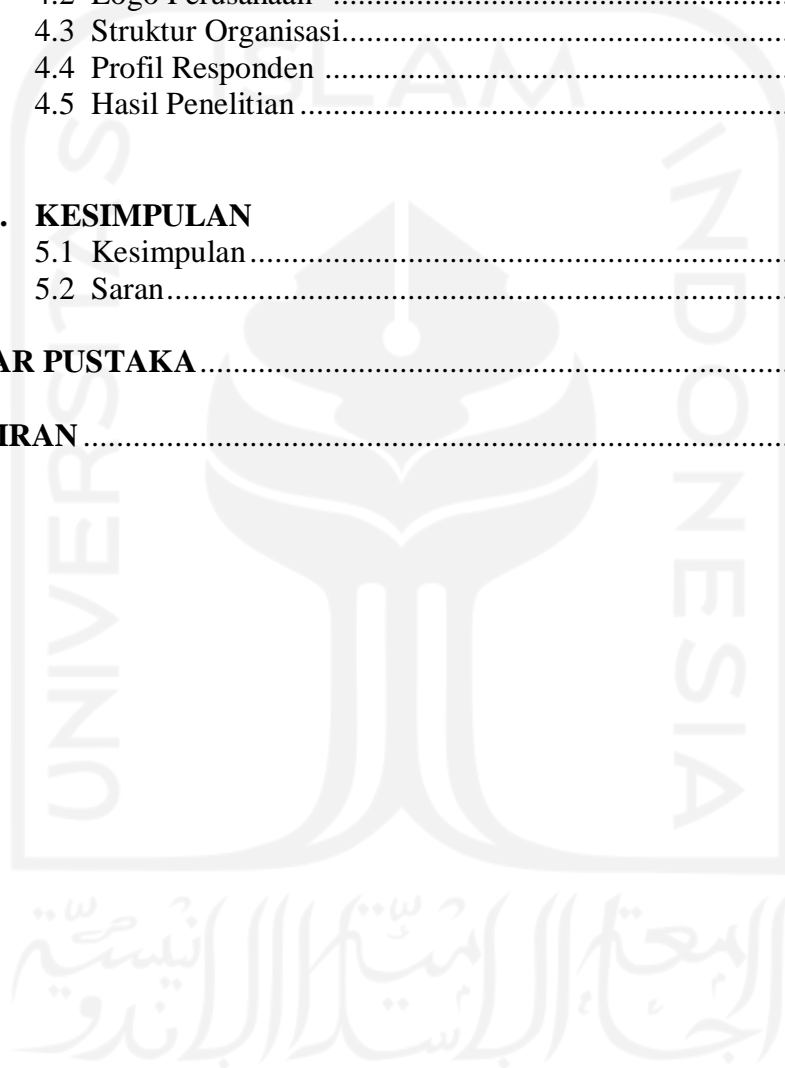


(Galan Wiryawan)

DAFTAR ISI

	halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	iv
HALAMAN BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xv
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Sistematika Penulisan.....	7
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori.....	8
2.2 Penelitian Terdahulu	24
2.3 Hipotesis	29
2.4 Kerangka Pemikiran.....	31
BAB III. METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	32
3.2 Lokasi Penelitian.....	32

3.3 Populasi dan Sampel	33
3.4 Jenis dan sumber data.....	34
3.5 Teknik Pengambilan Sampling	34
3.6 Metode Analisis Data	35
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	42
4.2 Logo Perusahaan	44
4.3 Struktur Organisasi.....	45
4.4 Profil Responden	46
4.5 Hasil Penelitian	48
BAB V. KESIMPULAN	
5.1 Kesimpulan.....	65
5.2 Saran.....	65
DAFTAR PUSTAKA	66
LAMPIRAN	69



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian yang Relevan.....	27
Tabel 3.1 Skor Skala Likert Penelitian.....	35
Tabel 4.1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel 4.2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia	47
Tabel 4.3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	47
Tabel 4.4 Klasifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja	48
Tabel 4.5 Hasil Analisis Item/Butir Instrumen Penelitian.....	49
Tabel 4.6 Hasil Uji Reabilitas	51
Tabel 4.7 Hasil Analisis statistic deskriptif	52
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas	54
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinieritas	56
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	56

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Alur Kerangka Pemikiran.....	30
Gambar 4.1 Logo Perusahaan	44
Gambar 4.2 Struktur Organisasi.....	45
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	55



DAFTAR LAMPIRAN

	halaman
Lampiran 1. Instrumen Penelitian (Angket).....	64
Lampiran 2. Uji Validitas Budaya Organisasi.....	69
Lampiran 3. Uji Validitas Kompensasi	70
Lampiran 4. Uji Validitas Motivasi.....	71
Lampiran 5. Validitas Stress Kerja.....	72
Lampiran 6. Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	73
Lampiran 7. Uji Reabilitas Budaya Organisasi.....	74
Lampiran 8. Hasil Uji Kompensasi	74
Lampiran 9. Uji Motivasi.....	74
Lampiran 10. Uji Reabilitas Stress Kerja.....	74
Lampiran 11. Uji Reabilitas Kinerja Karyawan.....	74
Lampiran 12. Tabulasi Data Penelitian.....	75
Lampiran 13. Hasil uji Kelamin	86
Lampiran 14. Hasil uji Umur	86
Lampiran 15. Hasil Uji Uji Pendidikan	86
Lampiran 16. Hasil uji Masa Kerja.....	87
Lampiran 17. Hasil Uji Normalitas.....	88
Lampiran 18. Uji Heterokedesitas.....	88
Lampiran 19. Uji Multikolinearitas.....	89
Lampiran 20. Regresi Linier Berganda.....	89
Lampiran 21. Uji T	90

Lampiran 22. Uji F.....	90
Lampiran 23. Tabulasi Data Penelitian.....	90



ABSTRAK

Setiap perusahaan mengharapkan agar pegawainya dapat berkinerja dengan baik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, kompensasi, motivasi, dan stres kerja secara bersama terhadap kinerja karyawan PT Great Giant Pineapple. Jenis penelitian ini kuantitatif. Sampel penelitian sejumlah 170 karyawan PT. PT Great Giant Pineapple. Variabel bebas (X) budaya organisasi, kompensasi, motivasi, stress kerja serta variabel terikat (Y) kinerja karyawan dijadikan sebagai objek penelitian. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner angket. Teknik analisis data meliputi: uji coba instrumen, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, dan uji hipotesis. Hasil penelitian: (1) Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Great Giant Pineapple. (2) Kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Great Giant Pineapple. (3) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Great Giant Pineapple. (4) Stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Great Giant Pineapple.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Kompensasi, Motivasi, Stress, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Every company expects its employees to perform well. This study aims to analyze the influence of organizational culture, compensation, motivation, and work stress together on the performance of Employees of PT Great Giant Pineapple. This type of research is quantitative. Research sample of 170 employees of PT. Great Giant Pineapple. Free variables (X) of organizational culture, compensation, motivation, work stress and bonded variables (Y) of employee performance are used as research objects. The research instrument uses questionnaire questionnaires. Data analysis techniques include: instrument trials, dexatriptive analysis, classical assumption tests, multiple linear regressions, and hypothesis tests. Research results: (1) Organizational Culture has a significant effect on employee performance at PT Great Giant Pineapple. (2) Work compensation has a significant effect on employee performance at PT Great Giant Pineapple. (3) Work motivation has a significant impact on employee performance at PT Great Giant Pineapple. (4) Work stress has no significant effect on employee performance at PT Great Giant Pineapple.

Keywords : *Organizational Culture, Compensation, Motivation, Stress, Employee Performance.*

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi yang sangat pesat ini, perusahaan akan di tuntutan untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki. Globalisasi yang terus berkembang menimbulkan persaingan semakin ketat antara perusahaan-perusahaan. Perusahaan akan dikatakan baik dan berkembang jika didukung oleh sumber daya manusia yang baik, hal ini menjadi penentuan kualitas suatu perusahaan di masa yang akan datang. Mangkunegara (2011) menjelaskan bahwa, keberhasilan kinerja merupakan peningkatan sasaran kerja. Pencapaian situasi lingkungan kinerja akan lebih mudah terbentuk dalam diri karyawan jika terbentuk dari dalam diri karyawan itu sendiri.

Mahsun (2006) menjelaskan bahwa kinerja (*performance*) merupakan suatu pencapaian untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi dari suatu pelaksanaan program kegiatan yang tertuang dalam suatu strategi organisasi. Pencapaian kerja dapat terlihat berdasarkan kriteria yang sudah ditetapkan oleh individu maupun kelompok. Ukuran kesuksesan dalam organisasi di bidang sektor publik akan diketahui berdasarkan outcome yang akan tercapai jika memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat.

Kinerja juga merupakan perolehan hasil yang dicapai seseorang dalam menjalankan program/kegiatan dan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan pengalaman kerja, kesungguhan kerja dan kecakapan dalam bekerja. Faktor terpenting dalam melaksanakan kerja seseorang adalah minat

dan kemampuan seorang pekerja itu sendiri, serta dalam menjalankan kerja seseorang akan semakin tinggi termotivasi jika dapat delegasi tugas dan peran dari tiga faktor diatas (Hasibuan, 2005).

Budaya organisasi adalah permainan yang ada di dalam sebuah organisasi yang menjadi sebuah pegangan dalam tolak ukur dan pedoman dari sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan menjadi nilai-nilai berperilaku dalam budaya organisasi. Dapat diartikan juga budaya organisasi adalah tingkah laku manusia yang dalam tindakan, pemikiran dan pembicaraan yang diajarkan kepada generasi selanjutnya (Atmosoeparto, 2001).

Soedjono (2005) berpendapat bahwa budaya organisasi menjadi pegangan dari sumber daya manusia yang berada dalam organisasi untuk menjalankan kewajiban, membentuk dan mengarahkan nilai-nilai di dalam organisasinya tersebut. Dapat dikatakan bahwa pengaruh lingkungan budaya organisasi akan terbentuk di tempat kerja, yang mana dalam suatu budaya organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kompensasi adalah seluruh total imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai tanda terima kasih atas jasa yang sudah diberikan dalam organisasi, dalam kompensasi terdapat kepuasan kinerja, efektifitas kinerja, motivasi kinerja serta keseimbangan stabilitas antara karyawan dan organisasi yang bermaksud sebagai untuk tanda ikatan kerja sama dari organisasi kepada karyawan. Kompenasi dapat diartikan sebagai pemberian yang diperoleh karyawan yang diberikan secara langsung atau secara tidak langsung. Bentuk kompensasi juga bisa dibagikan berupa materi maupun non materi sebagai

imbalan atas kontribusi jasa yang telah diberikan dan pengabdian kerja selama bekerja dalam organisasi atau perusahaan (Mondy, 2008)

Tirtayasa (2018) menjelaskan bahwa motivasi merupakan munculnya dorongan seseorang dari dalam diri maupun luar diri seseorang dalam menjalankan suatu pekerjaan dengan penuh semangat yang bertujuan untuk memenuhi target dan kebutuhan diri seseorang tertentu. Pendapat lain mengatakan bahwa dalam mendapatkan motivasi dalam bekerja bisa diperoleh dengan cara pemberian dorongan dengan tujuan untuk mengarahkan pada tujuan individu maupun organisasi (Murty, 2012).

Stres kerja merupakan kondisi yang mana kondisi pekerja terganggu seperti kondisi perilaku maupun fisiologis, stres kerja juga biasanya terjadi di tempat kerja yang mana berinteraksi dengan pekerja lainnya. Stres akan muncul jika seseorang terdapat tuntutan di dalam pekerjaannya, kesenjangan dalam kebutuhan individu dengan pemenuhan juga merupakan faktor utama munculnya stres kerja. Jika stres kerja yang dialami memakan waktu lama akan menyebabkan pekerja tidak dapat bekerja lagi dalam perusahaan karena jika semakin parah dapat menyebabkan sakit dan mengharuskan mengundurkan diri dalam pekerjaannya (Soesmalijah, 2003).

Perusahaan perlu memperhatikan kinerja karyawan yang ada dalam sebuah organisasi/perusahaan karena kinerja karyawan merupakan capaian aktual pegawai yang dibandingkan dengan capaian yang diharapkan oleh karyawan itu sendiri. Berbagai aspek kinerja karyawan mempengaruhi seluruh organisasi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi

secara keseluruhan. Pencapaian kinerja karyawan dalam perusahaan mempunyai faktor antara lain sebagai tingkat kepuasan kinerja yang dirasakan. Faktor yang mempengaruhi kualitas pencapaian kinerja karyawan seperti tidak nyaman dalam bekerja, gaji yang diberikan tidak sesuai dan keahlian yang kurang (Jati, 2017).

Kinerja karyawan di sebuah organisasi sangat penting untuk keberlangsungan organisasi di masa depan. Dari sisi karyawan terdapat factor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti Budaya Organisasi, Kompensasi dan Stress kerja. Masalah yang timbul di lingkungan pekerjaan tentu saja akan mempengaruhi kinerja karyawan di suatu organisasi. Dari 4 pengaruh kinerja karyawan yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang topik permasalahan “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Motivasi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Great Giant Pineapple”.

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian penjelasan di atas maka dapat dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Great Giant Pineapple?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Great Giant Pineapple?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Great Giant Pineapple?

4. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Great Giant Pineapple?

1.3 Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Great Giant Pineapple.
2. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Great Giant Pineapple.
3. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Great Giant Pineapple.
4. Menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan PT Great Giant Pineapple.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis, diantaranya sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemecahan masalah dan diharapkan sebagai pengetahuan atas teori-teori yang telah digunakan terkait pengaruh budaya organisasi, kompensasi, motivasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu dapat memberikan manfaat sebagai referensi untuk mengembangkan penelitian selanjutnya.

2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh manajemen untuk mengevaluasi terhadap kinerja para karyawan yang mana dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikemudian hari supaya lebih baik dari sebelumnya.



1.5 Sistematika Penulisan

BAB 1 Pendahuluan

Pada bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat dari penelitian ini.

BAB II Landasan Teori

Pada bab ini menjelaskan tentang teori yang akan digunakan dalam penelitian, penelitian terdahulu sebagai relevansi dalam penelitian ini, dan hipotesis penelitian.

BAB III Metode Penelitian

Pada bab ini menjelaskan tentang populasi dan sampel, jenis data dan sumber data, variabel penelitian dan metode dari analisis data.

BAB IV Hasil dan Pembahasan

Pada bab ini menjelaskan tentang pengolahan hasil data temuan dan pembahasan yang di peroleh untuk menyelesaikan masalah.

BAB V Penutup

Pada bab ini menjelaskan kesimpulan-kesimpulan dari pengolahan data dan juga menjelaskan implikasi dari penelitian hingga keterbatasan penelitian dan juga saran yang akan yang berguna untuk digunakan di masa yang akan datang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Sistem Pengendalian Manajemen

Proses untuk memotivasi dan memberikan semangat anggota organisasi dalam melaksanakan kegiatan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pengendalian manajemen juga merupakan suatu proses untuk mendeteksi dan mengoreksi kesalahan untuk kerja yang tidak disengaja maupun yang disengaja. Karena fokusnya adalah pada manusia dan implementasi rencana, pengendalian manajemen membutuhkan pertimbangan psikologis yang kuat. Kegiatan seperti komunikasi, menasehati, memberi semangat dan mengkritik merupakan bagian penting dalam proses ini. Pengendalian manajemen memanfaatkan pengendalian tugas untuk memastikan kerja yang efektif dan efisien (Anthony 2002).

Kegiatan pengendalian manajemen berdasarkan Anthony (2002) terdiri dari enam kegiatan, yaitu:

1. Merencanakan (planning) suatu hal seharusnya dilakukan oleh organisasi.
2. Mengoordinasikan (coordinating) aktivitas – aktivitas dari beberapa bagian organisasi.
3. Mengomunikasikan (informing) suatu informasi.

4. Mengevaluasi (evaluating) informasi.
5. Memutuskan (deciding) tindakan apa yang seharusnya diambil jika ada.
6. Mempengaruhi (influencing) orang – orang untuk mengubah perilaku mereka.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan sekelompok orang yang bekerja di suatu lingkungan organisasi yang biasa disebut dengan tenaga pekerja, pegawai dan karyawan. Sumber potensi sebuah organisasi untuk bergerak mewujudkan eksistensi organisasi yaitu sumber daya manusia. Manusia juga merupakan faktor yang penting dalam suatu organisasi, di samping itu efektivitas organisasi sangat ditentukan oleh manajemen manusia (Rosidah, 2009).

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Fungsi - fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia, dijelaskan dalam penelitian Hasibuan (2006), bahwa fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan

Dalam menjalankan perencanaan sebuah perusahaan akan memerlukan tenaga kerja yang bekerja secara efektif yang mana akan meliputi perencanaan pengorganisasian, perencanaan pengembangan, perencanaan pengadaan, perencanaan pengendalian, perencanaan pengarahan, perencanaan pengintegrasian, perencanaan kedisiplinan, perencanaan kompensasi, dan pemberhentian karyawan.

2. Perencanaan Pengorganisasian

Perencanaan pengorganisasian merupakan kegiatan-kegiatan yang dilakukan sebuah organisasi dengan cara menetapkan pembagian kinerja, delegasi kerja, hubungan kerja, integrasi, wewenang kerja dan koordinasi dalam kerja di sebuah organisasi perusahaan.

3. Perencanaan Pengarahan

Pengarahan merupakan serangkaian kegiatan yang mengarahkan seluruh karyawan untuk bekerja secara aktif, efektif dan efisien untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan. Kemudian pemimpin mengarahkan karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik.

4. Perencanaan Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan untuk mematuhi peraturan perusahaan dan mengatur seluruh karyawan agar bekerja sesuai rencana. Meliputi kegiatan memelihara kondisi lingkungan kerja, prestasi kerja, kedisiplinan, kehadiran serta kerja sama. Jika terjadi suatu penyimpangan atau kesalahan maka tindakan korektif dan perbaikan rencana akan dilaksanakan.

5. Perencanaan Pengadaan

Adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan.

6. Perencanaan Pengembangan

Adalah proses peningkatan ketrampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan masa kini dan masa depan.

7. Perencanaan Kompensasi

Merupakan pemberian kompensasi langsung dan tidak langsung kepada karyawan dalam bentuk uang atau barang sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan

8. Perencanaan Pengintegrasian

Kegiatan untuk menghubungkan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan serta membangun hubungan kerjasama yang harmonis dan saling menguntungkan. Bertujuan untuk melibatkan karyawan dengan cara yang mendorong mereka untuk bekerja dan berpartisipasi untuk membantu mereka mencapai tujuan dan memenuhi kebutuhan karyawan..

9. Perencanaan Pemeliharaan

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar dapat bekerja sama dan tetap produktif sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dalam program kesejahteraan, keselamatan dan keamanan fisik dan non fisik yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan sebagian besar karyawan untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya.

10. Perencanaan Kedisiplinan

Merupakan norma-norma dan peraturan dalam perusahaan yang harus ditaati oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya secara baik. Dalam kedisiplinan juga perlu kesadaran dalam diri sendiri untuk menaati peraturan yang ada dalam perusahaan.

11. Perencanaan Pemberhentian

Merupakan putusnya suatu kontrak pekerjaan antara perusahaan dengan karyawan yang disebabkan beberapa hal seperti keinginan dari pihak perusahaan, keinginan karyawan atau pensiun dan faktor lainnya. Pemberhentian berarti putus hubungan antara karyawan dengan perusahaan di tempat karyawan tersebut bekerja dan putusnya keterikatan kerja karyawan dengan perusahaan.

2.1.4 Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah segala sesuatu kebiasaan yang ada di dalam organisasi seperti norma-norma, kepercayaan, filsafat, asumsi dan kebiasaan organisasi yang sudah ada. Budaya organisasi dikembangkan dan disosialisasikan hingga diajarkan oleh pendiri kepada anggota baru di dalam organisasi, sehingga akan berpengaruh terhadap pola pikir, sikap dan perilaku karyawan yang ada di dalam organisasi tersebut yang mana bertujuan untuk mencapai tujuan dari organisasi (Wirawan, 2007).

Suatu budaya organisasi dalam perusahaan dikatakan sebagai nilai-nilai norma yang berlakunya sudah lama di dalam organisasi, budaya

organisasi dianut oleh setiap anggota atau pekerja dalam organisasi yang dianggap sebagai perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi. Dalam berjalanya organisasi dibutuhkan aktifitas untuk mencapai tujuan sebagaimana penerapan budaya yang ada di organisasi tersebut (Kurniawan & Yuniati, 2017).

Yuniati, (2017) fungsi-fungsi budaya organisasi sebagai berikut:

1. Sebagai ikatan dalam komponen organisasi dan berguna saat organisasi dalam masalah, baik masalah internal ataupun external,
2. Sebagai pemersatu keragaman karakter, kemampuan dan bakat yang berada dalam organisasi,
3. Sebagai ciri khas sebuah organisasi, yang berarti organisasi memiliki ciri tersendiri atas ketepatan dan kecepatan yang dimiliki,
4. Sebagai dorongan energi dalam mengapai kinerja yang maksimal,
5. Sebagai ciri khas dalam kualitas yang dimiliki organisasi,
6. Sebagai suport dan semangat untuk anggota organisasi,
7. Sebagai pandangan tentang perubahan suatu organisasi yang akan terjadi kedepanya,
8. Sebagai peningkatan dari nilai stakeholder seperti pemasok, pelanggan dan pihak-pihak lain yang bekerja sama dengan organisasi.

2.1.5 Kompensasi

Kompensasi merupakan seluruh total imbalan yang didapatkan dari organisasi sebagai tanda jasa yang telah diberikan selama bekerja dengan organisasi/perusahaan. Dalam kompensasi terdapat kepuasan kinerja, efektifitas kinerja, motivasi kinerja serta keseimbangan stabilitas antara karyawan dan organisasi yang bermaksud sebagai untuk tanda ikatan kerja sama dari organisasi kepada karyawan. Kompensasi dapat diartikan segala sesuatu yang diterima karyawan diberikan secara langsung atau tidak langsung. Bentuk kompensasi juga bisa dibagikan berupa materi maupun non materi sebagai imbalan atas kontribusi jasa yang telah diberikan dan pengabdian kerja selama bekerja dalam organisasi atau perusahaan (Mondy, 2008)

Zahro (2019) menjelaskan bahwa dalam peningkatan kinerja untuk keberhasilan kinerja dibutuhkan sasaran kinerja yang tepat. Jika sasaran sudah tepat maka karyawan akan menumbuhkan rasa kekuatan diri dalam menunjang di dalam lingkungan kerja sehingga karyawan akan termotivasi untuk bekerja maksimal sesuai keinginan organisasi/perusahaan.

Terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi yaitu kompensasi. Kompensasi adalah imbalan yang didapatkan dari organisasi sebagai tanda jasa yang telah diberikan selama bekerja dengan organisasi/perusahaan.

Menurut Mondy (2008) dalam kompensasi dapat dibagi menjadi dua bagian yaitu:

1. Kompensasi Secara Finansial

a. Komponan financial langsung (*Direct Financial Compensation*)

1) Pemberian Gaji/Upah (*wages*)

Gaji merupakan upah yang dibayarkan kepada pekerja, gaji yang berbasis per jam akan diberikan kepada pekerja produksi dan pemeliharaan.

2) Pemberian Insentif (*incentive*)

Pemberian insentif merupakan tambahan upah atau gaji yang akan diberikan kepada karyawan oleh perusahaan.

b. Komponen financial tidak langsung (*indirect financial compensation*)

Pemberian Tunjangan (*benefit*)

Pemberian kompensasi tunjangan akan berbentuk seperti pembayaran asuransi, obat-obatan, cuti keluarga, program pensiunan dan masih banyak tunjangan lainnya yang berhubungan dengan karyawan organisasi.

2. Kompensasi Secara Non Financial

Kompensasi non financial terbagi menjadi 2, yaitu:

a. Kompensasi yang berhubungan dengan pekerjaan (*non financial*

the job), kompensasi ini merupakan wujud dari pemenuhan kebutuhan-kebutuhan hidup dan aktualisasi (*self actualization*).

Dalam pekerjaan ini seperti pekerjaan yang menarik, pendapatan

pelatihan, wewenang dan tanggung jawab dan penghargaan atas kerja yang sudah dilakukan.

- b. Kompensasi yang berhubungan dengan lingkungan pekerjaan (*non financial the job environment*)

Pemberian kompensasi dapat berupa:

- 1) Supervisi Kompetensi (*Competent Supervision*)

Dalam pemberian supervisi kompetensi, atasan akan memberikan bimbingan terhadap karyawan yang bermaksud tujuan untuk meningkatkan kinerja yang berkompeten.

- 2) Kondisi kerja yang mendukung (*comfortable working condition*)

Merupakan suatu kondisi dimana karyawan menyesuaikan lingkungan kerja yang baik guna mendapatkan kenyamanan untuk menjalankan dan mengerjakan tugas.

- 3) Simbol status

Merupakan pemberian imbalan dari organisasi untuk memberikan kualitas yang baik, seperti lokasi kantor, kualitas meja kerja dan tempat parkir yang aman untuk pekerja.

Menurut Henry (2015) Indikator dalam mengukur kompensasi karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1. Pemberian upah dan gaji

Upah merupakan bayaran yang diperoleh pekerja produksi dan pemeliharaan. Pada umumnya diberikan dengan tarif per jam

sedangkan pemberian gaji dapat berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan dan tahunan.

2. Pemberian insentif

Insentif merupakan pemberian tambahan kompensasi di luar pemberian gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi/perusahaan,

3. Pemberian tunjangan

Tunjangan merupakan pemberian yang diberikan perusahaan seperti pemberian asuransi kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan liburan dan tunjangan yang lainnya,

4. Tunjangan fasilitas

Fasilitas merupakan kenikmatan yang diperoleh seperti mobil dinas, tiket pesawat dan parkir khusus.

2.1.6 Motivasi

Tirtayasa (2018) menjelaskan bahwa motivasi merupakan munculnya dorongan seseorang dari dalam diri maupun luar diri seseorang dalam menjalankan suatu pekerjaan dengan penuh semangat yang bertujuan untuk memenuhi target dan kebutuhan diri seseorang tertentu. Pendapat lain mengatakan bahwa dalam mendapatkan motivasi dalam bekerja bisa diperoleh dengan cara pemberian dorongan dengan tujuan untuk mengarahkan pada tujuan individu maupun organisasi (Murty, 2012).

2.1.7 Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi Kerja

Menurut (Mangkunegara 2008) prinsip dalam motivasi kerja sebagai berikut:

1. Partisipasi

Karyawan dapat memberikan kontribusi dalam menentukan tujuan perusahaan yang akan di capai,

2. Komunikasi

Dalam menjakankan organisasi, pemimpin akan mengkonukasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan dengan karyawan dengan tujuan untuk pegawai akan lebih mengerti dan mudah memotivasi dalam bekerja.

3. Andil terhadap bawahan

Seorang pemimpin akan mengakui karyawan dalam usaha yang diberikan dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan begitu diharapkan karyawan dapat memotivasi dalam melakukan pekerjaan.

4. Pendelegasian wewenang

Pendelegasian wewenang dapat diberikan sewaktu-waktu dalam pengambilan keputusan yang dilakukan di dalam pekerjaan yang mana karyawan yang bersangkutan termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Pemberian perhatian

Dalam pemberian perhatian seorang pemimpin akan memberikan apa yang diinginkan oleh karyawan dengan tujuan agar karyawan termotivasi dan bersemangat dalam bekerja.

2.1.8 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Dalam Kerja

Menurut Cardoso Gomes (2003) terdapat dua faktor yang mempengaruhi Motivasi seseorang dalam bekerja.

1. Faktor individual

Dalam faktor individual seorang karyawan akan termotivasi dengan sifat individual yang terpenuhi seperti kebutuhan (*needs*), tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*) dan kemampuan (*abilities*)

2. Faktor organisasi

Dalam faktor organisasi seorang karyawan akan termotivasi seperti gaji (*pay*), keamanan dalam bekerja (*job security*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job it self*).

2.1.9 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2003) motivasi memiliki beberapa tujuan seperti:

1. Dapat meningkatkan kepuasan dan moral dalam bekerja
2. Dapat meningkatkan produktifitas dalam bekerja
3. Dapat mempertahankan kestabilan karyawan dalam perusahaan
4. Dapat meningkatkan kondisi kedisiplinan dalam bekerja

5. Dapat meningkatkan efektifitas pelaksanaan pekerjaan dalam bekerja
6. Dapat menciptakan kondisi suasana kerja yang baik
7. Dapat meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi dalam bekerja
8. Dapat meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan dalam bekerja
9. Dapat meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap kerja
10. Dapat meningkatkan rasa efisiensi dan bahan baku

2.1.10 Stres Kerja

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan saat mereka bekerja. Stres kerja dapat dikenali dengan gejala seperti emosi yang tidak stabil dan perasaan sakit, kesendirian, gangguan tidur, merokok berlebihan, ketidakmampuan untuk bersantai, kecemasan, ketegangan, gugup, tekanan darah tinggi, dan gangguan pencernaan (Mangkunegara 2008).

2.1.11 Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Mangkunegara (2008) berpendapat bahwa faktor-faktor penyebab Stres kerja sebagai berikut:

1. Mendapatkan beban kerja yang terlalu berat
2. Mendapatkan waktu kerja yang terlalu padat
3. Mendapatkan konflik antar karyawan di dalam tempat kerja
4. Mendapatkan kinerja yang rendah, cuaca yang tidak mendukung dan otoritas kinerja yang kurang
5. Perbedaan pendapat dan nilai antar karyawan dan pimpinan

6. Pengawasan kerja yang rendah, cuaca yang tidak mendukung dan otoritas kerja yang tidak memadai
7. karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam bekerja

2.1.12 Cara Mengatasi Stres Kerja

Dalam stres kerja terdapat raksi yang akan timbul, tetapi terdapat beberapa pola dalam menghadapi stress kerja seperti pola sehat, pola harmonis dan pola psikologis (Mangkunegara 2008).

1. Menerapkan Pola Sehat

Saat menghadapi stres kerja, hal ini bisa dilakukan dengan baik dengan menerapkan pola hidup sehat. Dengan kata lain, kita mengontrol perilaku dan perilaku dengan tujuan hidup sehat tanpa menimbulkan kebingungan. Kelompok yang disiplin biasanya memiliki banyak tekanan karena mereka dapat mengatur waktu dan kegiatannya dengan baik dan benar, tetapi mereka tidak perlu khawatir atau merasa tertekan.

2. Menerapkan pola harmonis

Dalam pola harmonis dapat keinginan untuk mengelola waktu dan tidak menimbulkan hambatan-hambatan. Individu dituntut untuk mengendalikan kesibukan dan mengatur waktu yang baik dan benar.

Dalam menjalankan tugas seorang individu akan menghadapi dengan baik dan tepat jika kewajiban tertentu tidak bisa dilakukan maka akan memberikan tugas kepada orang lain dengan kepercayaan yang penuh.

Dengan begitu akan tercipta keharmonisan dan keseimbangan antara tekanan dan raksi yang diterima.

3. Menerapkan pola patologis

Merupakan pola untuk menghadapi stres kerja yang sudah berdampak terhadap gangguan fisik maupun psikologis. Hal ini akan dihadapi oleh individu sebagai tantangan yang tidak mempunyai kemampuan dan tidak teratur dalam menjalankan tugas yang menimbulkan reaksi-reaksi bahaya karena dapat menimbulkan masalah yang buruk bagi individu maupun orang lain.

Menghadapi stres kerja dengan cara yang sehat dan harmonis, tentunya banyak hal yang bisa kita lihat. Berikut cara mengatasi stres kerja yang dapat dicapai dengan menggunakan berbagai strategi:

1. Mengontrol dan meminimalkan penyebab stres Pertama, menilai status penyebab stres, mengembangkan alternatif, mengambil langkah yang paling tepat, mengambil langkah yang lebih proaktif, menggunakan umpan balik dan sebagainya.
2. Menetralkan efek stres. Dengan mengendalikan berbagai reaksi, baik secara fisik maupun emosional, dalam bentuk mekanisme pertahanan diri. Saat membentuk mekanisme pertahanan diri, seseorang dapat melanjutkan dengan beberapa cara. Misalnya, menangis, berbicara dengan orang lain tentang suatu masalah, humor (menarik), atau istirahat. Ketika menghadapi reaksi emosional, penting untuk secara

sadar mengendalikan emosi dan menerima dukungan sosial dari lingkungan.

3. Meningkatkan stamina daya tahan tubuh. Dalam strategi penambah stamina, hal ini dapat dicapai melalui olahraga teratur, pola makan sehat, tidur teratur, ibadah tepat waktu, dan pengembangan tujuan dan nilai yang lebih realistis.

Bentuk keimanan dan ketakwaan terhadap agama merupakan hal terpenting dari yang sudah dijelaskan diatas tetapi jika manusia dapat mengendalikan stress maka akan hidup bahagia. Kehidupan yang bahagia adalah kehidupan di mana stres dan kurang stres seimbang dan dapat mengendalikannya menjadi *eutres*.

2.1.13 Kinerja

Kinerja (*performance*) merupakan gambaran terkait tentang pelaksanaan pencapaian dari suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan visi, misi, tujuan perusahaan dan tentunya merupakan hasil kerja dari seorang individu, baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Mangkunegara (2011) mengemukakan kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya

Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja (Mangkunegara, 2011) berpendapat bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu :

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terhadap kinerja karyawan sudah cukup banyak diteliti oleh para peneliti terdahulu. Berikut beberapa hasil dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan sebagai bahan relevansi:

1. Penelitian Fridayanto (2021) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Stres Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT United Motors Centre. Didapati bahwa variabel Motivasi, Stres Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja PT United Motors Centre.
2. Penelitian Triani (2021) yang berjudul Pengaruh Stres kerja, Motivasi, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap kinerja Karyawan Rumah Sakit Murni Asih bahwa karyawan dalam rumah sakit murni asih Tangerang, dengan variabel penelitian Stress Kerja, Motivasi, Gaya kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Peneliti Ni Kadek (2020) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Bangli. Didapati bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Bangli.

4. Peneliti Wicaksono & Soekotjo (2020) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Didapati bahwa hasil Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Peneliti Nugroho (2019) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Stress Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Proyek. Didapati bahwa budaya organisasi berpengaruh lemah, stress kerja berpengaruh moderat dan gaya kepemimpinan berpengaruh kuat.
6. Peneliti Septiarini (2019) yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Didapati bahwa hasil kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stress kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
7. Peneliti Zahro (2019) yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Bank Bukopin Syariah surakarta). Didapati bahwa kompensasi dan stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
8. Peneliti Ainanur & Tirtayasa (2018) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Didapati bahwa Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

9. Peneliti Arumsari & Widowati (2019) yang berjudul Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, Dan Komunikasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Semarang dan Kantor cabang pembantu Ngaliyan). Didapati bahwa hasil motivasi kerja dan komunikasi sebagian, sedangkan Stres Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
10. Sari (2012) yang berjudul Pengaruh Kemimpinan, Motivasi, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri kantor cabang Makasar. Didapati hasil bahwa kepemimpinan, motivasi dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Penelitian yang Relevan

Nama Peneliti dan Judul	Variabel Independen dan dependen	Objek Penelitian	Hasil
Fridayanto (2021) “Pengaruh Motivasi, Stres Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”	Dependen: <i>Kinerja karyawan</i> Independen: <i>Motivasi, Stres, dan Budaya organisasi</i>	<i>PT United Motors Centre.</i>	Motivasi, stres dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT. United Motors Centre
Triani (2021) “Pengaruh Stres Kerja, Motivasi, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan”	Dependen: <i>Kinerja karyawan</i> Independen: <i>Stres Kerja, Motivasi, dan Budaya Organisasi</i>	<i>Karyawan Rumah Sakit Murnih Asih</i>	Stress Kerja, Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan.
Kadek (2020)“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”	Dependen: <i>Kinerja karyawan</i> Independen: <i>Budaya Organisasi, dan Motivasi</i>	<i>Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Bangli.</i>	Budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Bangli.
Wicaksono (2020) “pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan”	Dependen: <i>Kinerja karyawan</i> Independen: <i>Budaya Organisasi, dan stres kerja</i>	<i>Perusahaan Blue Bird taksi Darmokali Surabaya</i>	Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
Nugroho (2019) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Stress Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”	Dependen: <i>Kinerja karyawan</i> Independen: <i>Stres Kerja, dan Budaya Organisasi</i>	<i>Karyawan Kontrak Proyek.</i>	Budaya organisasi berpengaruh lemah, stress kerja berpengaruh moderat dan gaya kepemimpinan berpengaruh kuat
Septiarini, (2019) “Pengaruh Kompensasi,	Dependen: <i>Kinerja karyawan</i> Independen:	<i>Karyawan yang bekerja di organisasi</i>	Kompensasi dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Nama Peneliti dan Judul	Variabel Independen dan dependen	Objek Penelitian	Hasil
Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”	<i>Kompensasi, Motivasi, dan Stres Kerja,</i>		kinerja karyawan, Stres kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
Zahro (2019) “Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”	Dependen: <i>Kinerja karyawan</i> Independen: <i>Kompensasi, dan Stres Kerja</i>	<i>Bank Bukopin Syariah surakarta</i>	Kompensasi dan stress kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan juga disiplin kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
Tirtayasa (2018) “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan”	Dependen: <i>Kinerja karyawan</i> Independen: <i>Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi</i>	<i>PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV</i>	Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi berpengaruh yang dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Widowati (2019) “Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, Dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan”	Dependen: <i>Kinerja karyawan</i> Independen: <i>Motivasi kerja, Stres Kerja</i>	PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Semarang dan Kantor Cabang Pembantu Ngaliyan	Motivasi Kerja, dan Komunikasi sebagian memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Stres Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai
Sari (2012) “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar	Dependen: <i>Kinerja karyawan</i> Independen: <i>Motivasi dan stres kerja</i>	<i>Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar</i>	Kepemimpinan, motivasi dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2.3 Hipotesis

2.3.1 Budaya Organisasi

Dalam menjalankan organisasi dapat diperhatikan salah satu hal cukup penting yaitu budaya organisasi yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma-norma yang telah perusahaan. Untuk mencapai tujuan organisasi dapat dilihat dari bagaimana penerapan yang ada didalam organisasi tersebut (Kurniawan & Yuniati, 2017).

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Fridayanto (2021), Triani (2021), Wicaksono (2020), Nugroho (2019), Tirtayasa (2018), menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pemaparan diatas, maka hipotesis dari penelitian ini yaitu:

H1 : Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Great Giant Pineapple.

2.3.2 Kompensasi

Kompensasi adalah seluruh total imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai tanda terima kasih atas jasa yang sudah diberikan dalam organisasi (Mondy, 2008). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Septiarini (2019), Zahro (2019) menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pemaparan diatas, maka hipotesis dari penelitian ini yaitu:

*H2 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT
Great Giant Pineapple.*

2.3.3 Motivasi

Motivasi merupakan munculnya dorongan seseorang dari dalam diri maupun luar diri seseorang dalam menjalankan suatu pekerjaan dengan penuh semangat yang bertujuan untuk memenuhi target dan kebutuhan diri seseorang tertentu (Tirtayasa, 2018). Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Fridayanto (2021), Triani (2021), Septiarini (2019), Tirtayasa (2018), Widowati(2019), Sari(2012) menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pemaparan di atas, maka hipotesis dari penelitian ini yaitu:

*H3 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT
Great Giant Pineapple.*

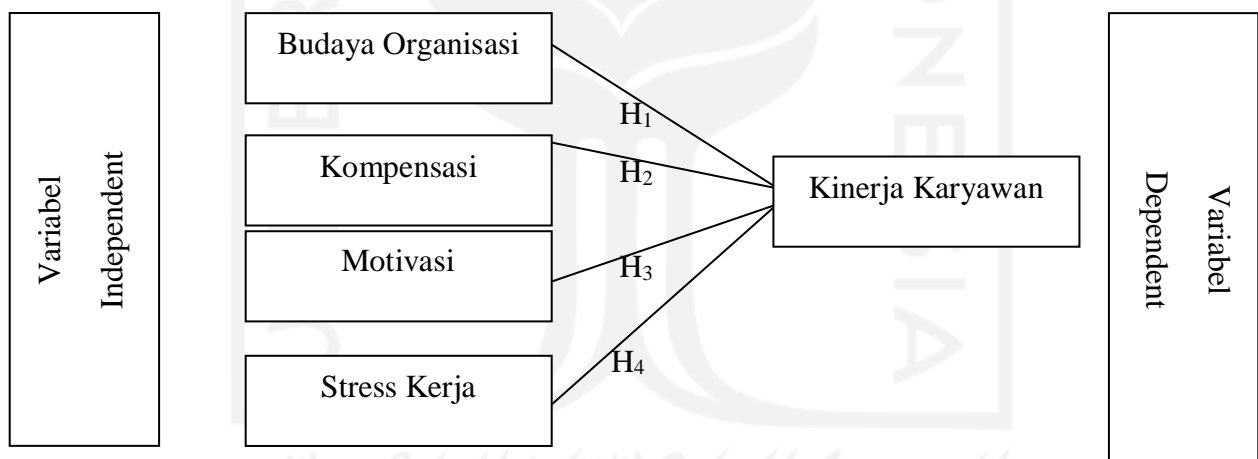
2.3.4 Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi yang mana kondisi pekerja terganggu seperti kondisi perilaku maupun fisiologis, stres kerja juga biasanya terjadi di tempat kerja yang mana berinteraksi dengan pekerja lainnya. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Fridayanto(2021),Triani(2021), Wicaksono(2020), Nugroho(2019),Septiarini(2019), Zahro(2019), Widowati (2019), Sari(2012) menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres adalah suatu kondisi ketegangan

yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan. faktor penyebab stres adalah faktor pekerjaan, faktor non-pekerjaan, dan faktor dari pribadi seseorang. Berdasarkan pemaparan di atas, maka hipotesis dari penelitian ini yaitu:

*H4 : Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT
Great Giant Pineapple.*

2.4 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Alur Kerangka Pemikiran

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian akan berpengaruh dalam hal kesesuaian hasil penelitian. Dalam penelitian ini menerapkan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, yang bertujuan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, yang pada umumnya dilakukan pengambilan secara *random*, dalam melakukan pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu di mana peneliti menggunakan konsep-konsep yang telah dijelaskan di bab sebelumnya dengan data yang diperoleh. Penelitian tentang budaya organisasi, Kompensasi, Motivasi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Great Giant Pineapple.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada PT Great Giant Pineapple Lampung Tengah. Lokasi tersebut beralamat di Jl. Raya Arah Menggala Km. 77, Terbanggi Besar, Kabupaten Lampung Tengah, Lampung.

3.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah kumpulan kelompok data yang berupa objek ataupun subjek yang ada pada suatu wilayah dengan memenuhi syarat yang berkaitan dengan masalah penelitian yang sedang diteliti (Nanang, 2011). Populasi bisa diartikan juga sebagai keseluruhan objek dan subjek untuk diteliti dan ditetapkan untuk nantinya dianalisis kemudian ditarik kesimpulan oleh peneliti. Totalitas dari sebuah objek yang akan diteliti memiliki dan memenuhi syarat-syarat tertentu dengan masalah yang akan dipecahkan (Bawono, 2006). Populasi di dalam penelitian ini adalah karyawan PT Great Giant Pineapple.

2. Sampel

Sampel adalah bagian yang akan dijadikan subyek penelitian sebagai perwakilan dari anggota populasi, Sampel juga bagian dari besaran populasi yang memiliki kriteria dari sebuah populasi keseluruhan (Sugiyono, 2017). Sebagai mana penelitian ini akan dilakukan maka peneliti menggunakan teknik purposive sampling, yang mana dalam pemilihan besaran jumlah sampel yang diambil akan dipilih dan dipertimbangkan dari besaran jumlah populasi yang dipilih (Sugiyono, 2017). Pengambilan sampel dalam penelitian dengan teknik random sampling, dengan melibatkan sejumlah 170 Karyawan PT Great Giant Pineapple.

3.4 Jenis dan sumber data

Penelitian ini menggunakan data primer yang mana peneliti akan menyebarkan pertanyaan kuesioner secara online. Kuesioner adalah sebuah teknik yang dilakukan dengan cara menyebarkan dan mengumpulkan jawaban yang kemudian akan di olah oleh peneliti (Sugiyono, 2017). Pertanyaan akan dibagikan 50 hingga 100 secara online menggunakan google form kepada karyawan PT Great Giant Pineapple di Lampung Tengah. Kemudian responden diminta untuk menjawab dan memberikan penilaian yang sudah disebarakan melalui form tersebut.

3.5 Teknik Pengambilan Sampling

Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan teknik convenience sampling. Menurut Sekaran (2006), pengertian convenience sampling adalah kumpulan informasi-informasi dari anggota-anggota populasi yang dengan setuju mau memberikan informasi tersebut. Dengan begitu, siapa saja yang setuju memberikan informasi-informasi yang dibutuhkan dengan peneliti baik bertemu secara langsung maupun tak langsung, dapat digunakan sebagai sampel pada penelitian ini bila responden tersebut cocok sebagai sumber data..

Menurut Sekaran (2019) kuesioner merupakan seperangkat pertanyaan tertulis yang telah dibuat dan dirumuskan sebelumnya dimana responden akan mencatat jawaban mereka, jawaban biasanya lebih erat dengan pilihan tertentu. Dalam penelitian ini, penulis akan mengumpulkan dan mengolah data yang diperoleh dari kuisisioner dengan cara memberikan

bobot penilaian dari setiap pernyataan. Skala 1 hingga 5 yang memiliki artinya “1 Sangat Tidak Setuju”, “2 Tidak Setuju”, “3 Netral”, “4 Setuju”, Dan “5 Sangat Setuju”.

Dalam penilaian Skala Likert skor jawabanya adalah seperti tabel berikut:

Tabel 3.1 Skor Skala Likert Penelitian

No	Pernyataan	Skala Penilaian
1	Sangat tidak setuju	1
2	Tidak setuju	2
3	Netral	3
4	Setuju	4
5	Sangat setuju	5

3.6 Metode Analisis Data

Dalam melakukan uji analisis pengolahan data primer yang sudah terkumpul maka akan di olah dengan SPSS 22, program ini berfungsi sebagai alat aplikasi analisis statistik yang bertujuan mempercepat dalam mengolah data-data secara cepat dan tepat sehingga menghasilkan output yang sesuai sehingga bisa sebagai pengambilan keputusan. Tahapan analisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner dengan menggunakan uji validitas. Didalam uji validitas memberikan pendapat sejauh mana kecermatan serta ketetapan pada suatu alat ukur dalam menentukan fungsi ukur pada suatu data yang di olah. Didalam uji validitas menggunakan fungsi ukur pada suatu data. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan alat ukur *pearson correlation*, yaitu melihat pada nilai r serta r hitung. Menurut Ghozali (2013) Uji faliditas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung serta r table untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, yitu jumlah sampel, sedangkan r table akan didapatkan dari table *product moment*:

b. Uji Reliabilitas

Dalam melakukan uji reliabilitas dapat dilakukan dengancaramenguji dengan menganalisis konsistensi pada tiap butir yang ada pada intrumen dengan cara teknik tertentu (Sugiyono, 2008). Pengujian penelitian ini dilakukan dengan software SPSS untuk mengetahui seberapa jauh reabilitas dengan menggunakan uji *Cronbach Alpha*. Nilai *Cronbach Alpha* akan dikatakan raliabile jika nilai *Cronbach Alpha* > 0.07.

2. Analisis Deskriptif

Analisis data dari keseluruhan variabel adalah dengan teknik deskriptif kuantitatif dalam bentuk persentase. Menurut Sugiyono (2017), statistic deskriptif adalah menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan sebuah data yang terkumpul tanpa membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Dengan teknik deskriptif kuantitatif akan tepat untuk diterapkan dalam penelitian ini.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mengetahui data yang diperoleh normal atau tidak. Menurut teori Sarjono (2011), pengujian dilakukan untuk bertujuan mengetahui normal tidaknya suatu distribusi. Penelitian ini menguji normalitas data dengan *Kolmogorov-Smirnov* yang prinsip kerjanya membandingkan frekuensi kumulatif distribusi teoretik dengan frekuensi kumulatif distribusi empirik. Metode

tersebut dalam pengujiannya membandingkan angka signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov*, yaitu:

Jika Signifikansi $> 0,05$ menunjukkan data maka berdistribusi normal.

Jika Signifikansi $< 0,05$ menunjukkan data maka tak berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sarjono (2011), bahwa Uji heteroskedastisitas menunjukkan variabel tidak semua sama dengan pengamatan/observasi. Dalam model regresi dengan baik adalah jika terjadi homoskedastisitas, dengan kata lain berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

Untuk pengujian penelitian ini menggunakan uji *scatterplot* melalui grafik. Jika titik-titik menyebar secara acak maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinieritas

Menurut Sarjono (2011), Uji multikolinieritas adalah korelasi yang sangat tinggi atau rendah yang terjadi dalam hubungan antar variabel bebas. Tujuan dari uji multikolinieritas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan dan tanpa tanda multikolinieritas. Salah satu cara untuk mengenali ada tidaknya multikolinieritas adalah dengan melihat nilai VIF (*Variance Expansion Factor*). Untuk menemukan dasar pengambilan

keputusan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

Nilai $VIF < 10$ maka tidak terjadi gejala multikolinieritas diantara variabel bebas.

Nilai $VIF > 10$ maka terjadi gejala multikolinieritas diantara variabel bebas.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda bertujuan melihat pengaruh antar variabel. Menurut Sarjono (2011), Analisis regresi linear adalah suatu analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan menurut Sugiyono (2017) analisis linear berganda digunakan untuk meramalkan keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), apabila dua variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Karyawan
X ₁	= Budaya Organisasi
X ₂	= Kompensasi
X ₃	= Motivasi
X ₄	= Stress Kerja
α	= Nilai Konstanta
β ₁ , β ₂ , β ₃ , β ₄	= Nilai Koefisien Regresi
e	= Error

5. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat, maka langkah yang dilakukan adalah melakukan pengujian terhadap hipotesis yang akan diajukan pada penelitian ini. Metode pengujian hipotesis

secara parsial dilakukan dengan menggunakan uji-t dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai t hitung $>$ t tabel atau nilai signifikansi $<$ 0,05

Dapat menyimpulkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang dapat dibuktikan secara statistik terhadap variabel dependen.

- 2) Jika nilai t hitung $<$ t tabel atau nilai signifikansi $>$ 0,05

Dapat menyimpulkan bahwa variabel independen tidak memiliki pengaruh secara statistik terhadap variabel dependen.

b. Uji Kelayakan Model

Dilakukan untuk melihat apakah model yang di analisis memiliki tingkat kelayakan model yang tinggi yaitu variabel-variabel yang digunakan mampu untuk menjelaskan fenomena yang dianalisis.

Untuk menguji kelayakan model penelitian ini digunakan Uji Anova (uji F) dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai F hitung $>$ F tabel atau nilai signifikansi $<$ 0,05

Dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen yang diuji merupakan variabel yang tepat dalam memprediksi variabel dependen.

- 2) Jika nilai F hitung $<$ F tabel atau nilai signifikansi $>$ 0,05

Dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen yang diuji merupakan variabel yang tidak tepat dalam memprediksi variabel dependen.

c. Koefisien Determinasi

Tujuan pengujian koefisien determinasi (R^2) adalah untuk menunjukkan besarnya kemampuan model (*variable independen*) dalam menerangkan variasi *variable dependen*. Di mana nilai R^2 berkisar antara $0 < R^2 < 1$, artinya:

- 1) Jika nilai R^2 semakin mendekati nol berarti kemampuan variabel budaya organisasi, kompensasi, motivasi, dan stress kerja dalam menjelaskan variasi pada variabel kinerja karyawan semakin kecil.
- 2) Jika nilai R^2 semakin mendekati satu berarti kemampuan variabel budaya organisasi, kompensasi, motivasi, dan stress kerja dalam menjelaskan variasi pada variabel kinerja karyawan semakin besar.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

PT Great Giant Pineapple atau sering disingkat sebagai perusahaan GGP didirikan pada tanggal 14 Mei 1979. Dengan kata lain, PT Great Giant Pineapple merupakan perusahaan dengan umur yang cukup panjang yaitu 43 tahun. Pada awalnya PT Great Giant Pineapple yang dipelopori PT Umas Jaya Farm merupakan perusahaan yang bergera pada usaha tanaman singkong dan pabrik pembuatan tepung tapioca yang berdiri pada tahun 1973 diTerbanggi Besar Sayangnya saat ini produksi tepung singkong berhenti dan lahan itu kemudian diubah untuk menanam nanas

Kemudian pada Tahun 1983-1984 PT Great GiantPineapple mulai membangun pabrik dan mulai mengekspor nanas kaleng hasil olahan untuk pertama kalinya sebanyak 4 kontainer pada tahun 1984 ke beberapa negara tetangga .Kegiatan ekspor nanas kalengan sangat menguntungkan. Lahan penanaman nanas padaPT Great Giant Pineapple terus meluas dan bertambah besar. Hingga saat ini, luas lahan PT Great Giant Pineapple sudah mencapai kurang lebih 32.200 ha dengan luas efektif penanaman yaitu 26.421,35 ha. PT Great Giant Pineapple telah mengekspor sekitar 99,8 persen hasil produksi nanansnya ke 50 negara di dunia termasuk negara-

negara di Eropa, Asia, Amerika, dan Australia dalam bentuk nanas segar, nanas kalengan dan konsentrat (Insan, 2020)

PT Great Giant Pineapple juga mengelola perkebunan hortikultura yang sebagian besar memproduksi pisang, nanas, dan jambu. Produk buah segar ini dipasarkan dengan merek Sunpride dan Oriji. Sunpride dan Oriji menghadirkan buah-buah segar dan bergizi untuk semua orang di mana saja. Perusahaan memiliki keunggulan produk tak tertandingi dengan fokus pada kebutuhan konsumen melalui inovasi, bibit-bibit buah yang konsisten berkualitas tinggi, serta praktik-praktik pertanian terbaik.

Produk-produk ini, untuk pasar domestik, didistribusikan melalui anak perusahaan PT Great Giant Pineapple, yaitu PT Sewu Segar Nusantara. Perusahaan distribusi terkemuka ini memasarkan buah tropis lokal dengan lebih dari 24.000 outlet di Indonesia. PT Sewu Segar Nusantara juga bermitra dengan perusahaan internasional. Konsumen internasional dilayani dengan merek Oriji, yang mengekspor produk buah segar. Perusahaan telah mengekspor rata-rata per tahun 2.000 kontainer buah segar ke lebih dari 10 negara (Business:Food, 2022)

4.2 Logo Perusahaan

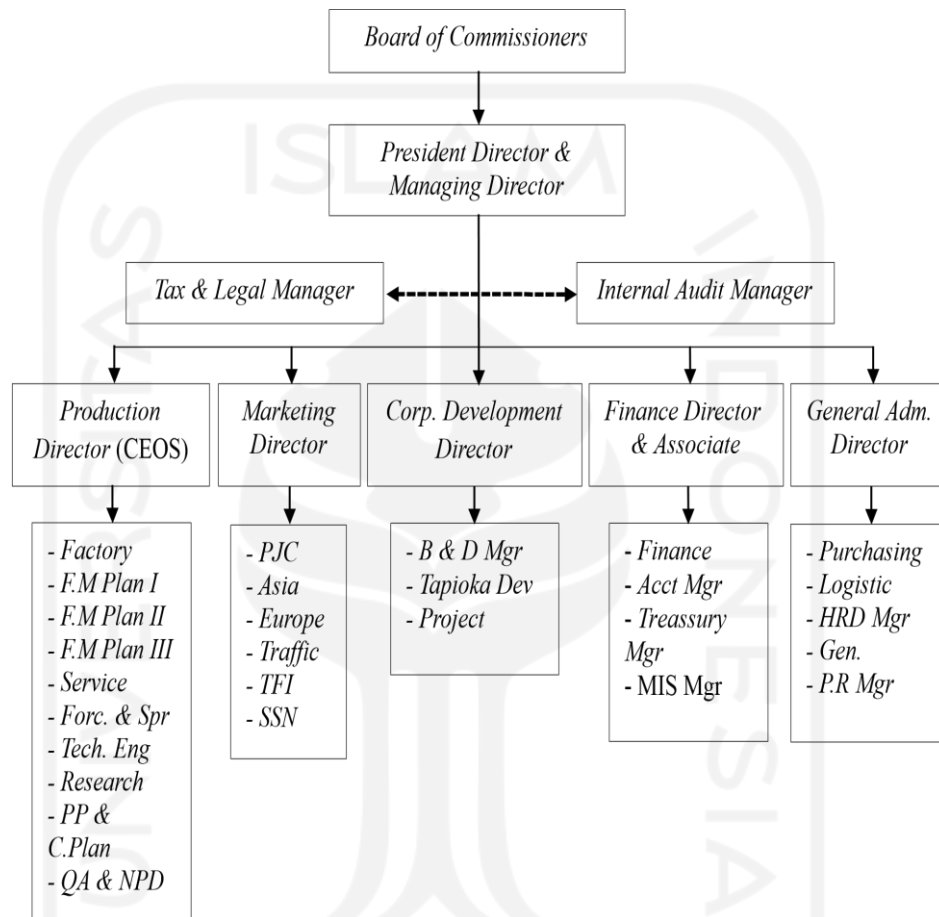
PT Great Giant Pineapple memiliki logo berupa sebuah buah nanas berwarna hijau dan putih yang terletak di depan garis-garis berwarna hijau. Dibawah gambar nanas tersebut terdapat nama perusahaan (Great Giant Pineapple). Terakhir di bagian kiri buah nanas tersebut terdapat tulisan the green company



Gambar 4.1 Logo Perusahaan

4.3 Struktur organisasi

Adapun struktur organisasi pada PT Great Giant Pineapple adalah sebagai berikut:



Gambar 4.2 Struktur organisasi PT Great Giant Pineapple

Sumber: PT Great Giant Pineapple, 2019

Keterangan :

- = Garis Komando (*Authority*)
- = Garis Koordinasi
- Acc = *Accounting*
- B & D = *Business & Development*
- TFI = *Transpacifik Incorporation*
- CEQS = *Chief Executive Quality System*

SSN	= Sewu Segar Nusantara
Mgr	= Manager
HRD	= <i>Human Resources & Development</i>
PP & C	= <i>Production Planning & Control</i>
TechEng	= <i>Technical Engineering</i>
PIR	= Perusahaan Inti Rakyat
MIS	= <i>Management Information System</i>
QA & NPD	= <i>Quality Assurance & New Development Product</i>

4.4 PROFIL RESPONDEN

Responden dalam penelitian ini melibatkan sebanyak 170 karyawan PT Great Giant Pineapple. Mengenai profil dari 170 karyawan tersebut diuraikan berdasarkan kriteria jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir karyawan, dan masa bekerja di perusahaan. Analisisnya adalah sebagai berikut:

4.4.1 Jenis Kelamin Karyawan PT Great Giant Pineapple

Tabel 4.1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	<i>Frequency</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Laki -laki	74	43.52	43.52
Perempuan	96	56.48	100.00
Total	170	100.00	

Sumber: Data diolah Maret, 2022

Berdasarkan tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Great Giant Pineapple berjenis kelamin perempuan sebesar 56,48%. Adapun sebesar 43,52% berjenis kelamin laki-laki.

4.4.2 Usia Karyawan PT Great Giant Pineapple

Tabel 4.2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

Usia	<i>Frequency</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
20 – 30 tahun	52	30.59	30.59
31 – 40 tahun	44	25.89	56.48
41 – 50 tahun	40	23.52	80.00
> 50 tahun	34	20.00	100.00
Total	170	100.00	

Sumber: Data diolah Maret, 2022

Berdasarkan tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Great Giant Pineapple berusia 30 tahun ke bawah sebesar 30,59 %, usia 31 – 40 tahun sebesar 25,89, dan usia 41 – 50 tahun sebesar 23,52 %. Sedangkan karyawan PT Great Giant Pineapple yang berusia di atas 50 tahun sebesar 20,00 %.

4.4.3 Pendidikan Karyawan PT Great Giant Pineapple

Tabel 4.3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	<i>Frequency</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Strata 3	3	1.77	1.77
Strata 2	6	3.52	5.29
Strata 1	45	26.48	31.77
Diploma III	16	9.41	41.18
Diploma II	20	11.77	52.95
SMA/SMK	78	45.88	98.83
SMP sederajat	2	1.17	100.00
SD	0	0.00	100.00
Total	170	100.00	

Sumber: Data diolah Maret, 2022

Berdasarkan tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Great Giant Pineapple tidak ada yang berpendidikan SD. Pendidikan SMP sebesar 1,17 %, SMA/SMK sebesar 45,88 %, Diploma II sebesar 11,77 %, Diploma

III sebesar 9,41 %, S1 sebesar 26,48 %, S2 sebesar 3,52%, dan S3 sebesar 1,77 %.

4.4.4 Masa Bekerja Karyawan PT Great Giant Pineapple

Tabel 4.4 Klasifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	<i>Frequency</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
> 30 tahun	318	10.58	10.58
21 – 30 tahun	31	18.24	28.82
11 – 20 tahun	48	28.24	57,06
5 – 10 tahun	35	20.58	77,64
< 5 tahun	38	22.36	100.00
Total	170	100.00	

Sumber: Data diolah Maret, 2022

Berdasarkan tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa masa kerja karyawan PT Great Giant Pineapple kurang dari 5 tahun sebesar 22,36 %. Masa kerja 5 – 10 tahun sebesar 20,58 %, 11 – 20 tahun sebesar 28,24 %, 21 – 30 tahun sebesar 18,24 %, dan masa kerja di atas 30 tahun sebesar 10,58 %.

4.5 HASIL PENELITIAN

Penelitian ini dengan melibatkan sejumlah 170 karyawan PT Great Giant Pineapple yang di pilih dengan teknik *random sampling*. Teknisnya angket dibagikan secara *online* menggunakan *google form* kepada karyawan. Secara sadar, sukarela, dan tanpa ada paksaan responden diminta untuk menjawab dan memberikan penilaian yang sudah disebarakan melalui *form* tersebut.

Setelah dilakukan pengambilan data melalui pemberian angket kepada karyawan secara *online* menggunakan *google form* dan peneliti telah mendapatkan rekapan data mentah (jawaban responden), maka langkah

selanjutnya adalah melakukan kegiatan analisis data penelitian. Prosedurnya meliputi uji instrumen (validitas dan reliabilitas); analisis deskriptif data tiap variabel; uji asumsi klasik (normalitas, heteroskedastisitas, multikolinieritas); analisis regresi linear berganda; dan uji hipotesis (uji t, uji kelayakan model, koefisien determinasi). Penjelasan hasil analisis data adalah sebagai berikut

4.5.1 Uji Instrumen

1. Validitas Instrumen

Tabel 4.5 Hasil Analisis Item/Butir Instrumen Penelitian

No. Butir Instrumen	Koefisien Korelasi (r hitung)	R tabel	Keputusan
X ₁ Budaya Organisasi			
Butir No. 1	0.519	0.151	Valid
Butir No. 2	0.722	0.151	Valid
Butir No. 3	0.698	0.151	Valid
Butir No. 4	0.721	0.151	Valid
Butir No. 5	0.696	0.151	Valid
Butir No. 6	0.529	0.151	Valid
Butir No. 7	0.617	0.151	Valid
X ₂ Kompensasi			
Butir No. 8	0.792	0.151	Valid
Butir No. 9	0.798	0.151	Valid
Butir No. 10	0.738	0.151	Valid
Butir No. 11	0.776	0.151	Valid
Butir No. 12	0.642	0.151	Valid
Butir No. 13	0.646	0.151	Valid
Butir No. 14	0.637	0.151	Valid
X ₃ Motivasi			

No. Butir Instrumen	Koofisien Korelasi (r hitung)	R tabel	Keputusan
Butir No. 15	0.65	0.151	Valid
Butir No. 16	0.628	0.151	Valid
Butir No. 17	0.706	0.151	Valid
Butir No. 18	0.743	0.151	Valid
Butir No. 19	0.577	0.151	Valid
Butir No. 20	0.507	0.151	Valid
Butir No. 21	0.671	0.151	Valid
X₄ Stress Kerja			
Butir No. 22	0.225	0.151	Valid
Butir No. 23	0.587	0.151	Valid
Butir No. 24	0.551	0.151	Valid
Butir No. 25	0.354	0.151	Valid
Butir No. 26	0.454	0.151	Valid
Butir No. 27	0.331	0.151	Valid
Butir No. 28	0.301	0.151	Valid
Y Kinerja Karyawan			
Butir No. 29	0.616	0.151	Valid
Butir No. 30	0.512	0.151	Valid
Butir No. 31	0.504	0.151	Valid
Butir No. 32	0.609	0.151	Valid
Butir No. 33	0.556	0.151	Valid
Butir No. 34	0.546	0.151	Valid
Butir No. 35	0.484	0.151	Valid

Dari hasil uji coba ternyata koefisien korelasi semua item/butir dari setiap pertanyaan dari masing-masing variabel. Menunjukkan bahwa nilai r hitung dari seluruh pertanyaan memiliki nilai lebih tinggi dari r table (r hitung > r table) demikian maka memiliki arti hasil sehingga semua butir

instrumen angket dalam menilai pengaruh budaya organisasi, kompensasi, motivasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT Great Giant Pineapple dinyatakan valid.

2. Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas instrumen mengacu pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Uji reabilitas dilakukan dengan *cooficient cronbach alpha* dengan dengan batas 0.6 untuk data yang dapat dinyatakan valid. Hasil uji reabilitas penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hasil Uji Reabilitas

	Cronbcah Alpha	Kritis	Keterangan
Budaya Organisasi	0.763	0.6	Reliabel
Kompensasi	0.844	0.6	Reliabel
Motivasi	0.756	0.6	Reliabel
Stres Kerja	0.9	0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.604	0.6	Reliabel

Data diolah Maret 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, maka terdapat hasil reliabilitas instrumen mengenai pengaruh budaya organisasi, kompensasi, motivasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT Great Giant Pineapple dinyatakan memiliki nilai variable > 0.6 dan dapat disimpulkan bahwa penelitian dari setiap variabel dinyatakan realiable serta layak untuk digunakan penelitian selanjutnya.

4.5.2 Analisis Deskriptif Data Penelitian

Uji statistic deskriptif dalam penelitian ini dengan menggunakan minimum, maksimum, rata-rata (*mean*), serta standar deviasi terhadap respon dari responden terhadap masing-masing variabel. Analisis statistic deskriptif menjelaskan tentang tinggi atau rendahnya kinerja karyawan pada PT Great Giant Pineapple. hasil dari uji statistis deskriptif variabel penelitian dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Analisis statistic deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya Organisasi	170	2.00	5.00	3.9259	.52622
Kompensasi	170	2.00	5.00	4.0176	.58981
Motivasi	170	2.00	5.00	3.9385	.53230
Stres Kerja	170	2.00	3.00	3.0464	.31634
Kinerja Karyawan	170	2.00	5.00	3.8756	.45122

1. Budaya Organisasi (X_1)

Hasil analisis statistik deskriptif pada variabel budaya organisasi menunjukkan nilai minimum sebesar 2.00 dan nilai maksimum sebesar 5.00. Nilai mean untuk variabel budaya organisasi sebesar 3.9259 dan nilai standar deviasi 52622.

2. Kompensasi (X_2)

Hasil analisis statistik deskriptif pada variabel kompensasi menunjukkan nilai minimum sebesar 2.00 dan nilai maksimum sebesar

5.00. Nilai mean untuk variabel kompensasi adalah 4.0176 sedangkan nilai standar deviasinya adalah 58981.

3. Motivasi (X_3)

Hasil analisis statistik deskriptif untuk variabel motivasi menunjukkan nilai minimum 2.00 dan nilai maksimum 5.00. Nilai mean variabel motivasi sebesar 3.9385 dan nilai standar deviasi 53230.

4. Stress Kerja (X_4)

Hasil analisis statistik deskriptif pada variabel stress kerja menunjukkan nilai minimum sebesar 2.00 dan nilai maksimum sebesar 3.00. Nilai mean untuk variabel stress kerja adalah 3.0464 sedangkan nilai standar deviasinya adalah 31634

5. Kinerja karyawan (Y)

Hasil analisis statistik deskriptif pada variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai minimum sebesar 2.00 dan nilai maksimum sebesar 5.00. Nilai mean untuk variabel kinerja karyawan adalah 3.8756 sedangkan nilai standar deviasinya adalah 45122.

4.5.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terkait dengan normalitas data, heteroskedastisitas data, dan multikolinieritas data. Agar data memenuhi kriteria penentuan dan

penarikan kesimpulan, maka harus memenuhi persyaratan asumsi klasik seperti uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas. Berikut merupakan hasil dari uji asumsi kalsik, meliputi:

1. Uji Normalitas

Data itu valid maka harus berdistribusi secara normal. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *one sample kolmolograv-smirnov* (1- sample k-s). Data akan dikatakan normal jika $> 0,05$. Untuk hasil pengujian normalitas penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp.Sig (2-tailed)	keterangan
Budaya Organisasi, Kompensasi, Motivasi, Stress Kerja dan Kinerja karyawan.	0.884	Normal

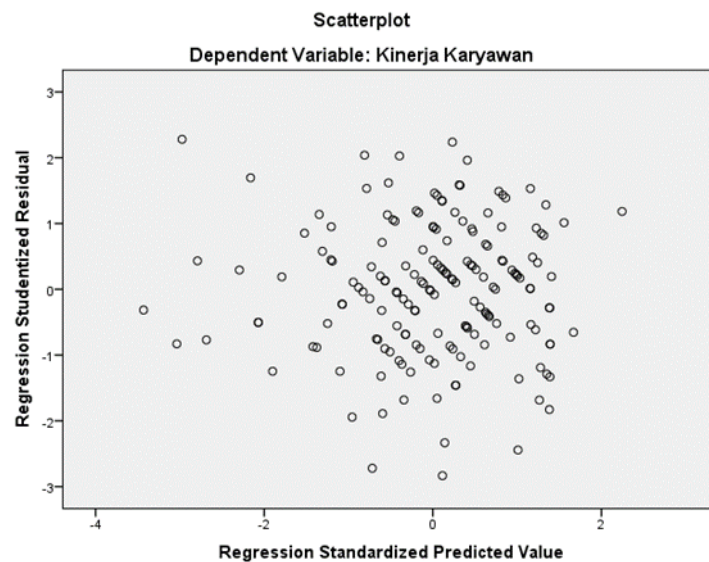
Sumber: Hasil Pengujian Normalitas Data Maret 2022

Tabel di atas memperlihatkan hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* mendapatkan nilai $\text{Asymp.Sig} = 0,884 > 0,05$. Dengan ini maka data penelitian berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Penelitian ini bertujuan mengetahui untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melakukan uji *scatterplot* melalui grafik.

Dengan kriteria ketentuan, jika titik-titik menyebar secara acak dibagian atas atau bawah angka nol maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut hasil uji heterokedastisitas :



Gambar 4.3 Hasil uji heteroskedastisitas.

Sumber: Data Primer diolah Maret 2022

Kesimpulan pengujian heteroskedastisitas pada gambar di atas menunjukkan jika heteroskedastisitas tidak terjadi akan memunculkan titik-titik pada grafik dan tidak terpusat disuatu titik yang terlihat secara acak.

3. Uji Multikolinieritas

Dalam melakukan Uji multikolinieritas untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas menunjukkan adanya tanda-tanda multikolinieritas. Ada tidaknya multikolinieritas dapat ditentukan dari nilai VIF (*Variance Expansion Factor*). Jika nilai $VIF < 10$ berarti tidak terjadi multikolinieritas, begitu juga sebaliknya jika nilai $VIF > 10$ maka

akan terjadi multikolinieritas antar variabel. Berikut hasil dari uji multikolinieritas:

Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinieritas

Variable	Tolerance	VIF	Keterangan
Budaya Organisasi	0.473	2.112	tidak terjadi multikolinieritas
Kompensasi	0.466	2.146	tidak terjadi multikolinieritas
Motivasi	0.645	1.550	tidak terjadi multikolinieritas
Stres Kerja	0.997	1.003	tidak terjadi multikolinieritas

Data pada tabel memperlihatkan jika nilai VIF dari setiap variabel bebas semuanya < 10. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas diantara variabel bebas dalam penelitian ini.

4.5.4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian Regresi Linear Berganda dilakukan menggunakan program SPSS dan didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel Independen	Koefisien Regresi	t-hitung	Sig	Keterangan
Konstanta	0,692	2,446	0,015	
Budaya organisasi	0,261	4,375	0,000	H1 Diterima
Kompensasi	0,129	2,399	0,018	H2 Diterima
Motivasi	0,378	7,480	0,000	H3 Diterima
Stres kerja	0,050	0,738	0,467	H4 Ditolak
$R^2 = 0,789$		F hitung = Sig F=		67.835 0,000

$$Y=0.692+0.261X_1+0.129X_2+0.378X_3+0.050X_4$$

Dapat diartikan sebagai berikut :

- A. Nilai konstanta sejumlah 0.692 maka menunjukkan bahwa variabel-variabel mempengaruhi kinerja karyawan menunjukkan bahwa jika

semua variabel independen yang meliputi, Budaya organisasi (X1), kompensasi (X2), motivasi (X3), dan stress kerja (X4) konstan atau tidak ada atau nol. Maka besar kinerja karyawan sebesar 0.692

- B. Pada variabel budaya organisasi mendapatkan nilai koefisien sebesar 0.261, maka dari perhitungan diatas dapat diartikan jika variabel budaya organisasi meningkat pada satu-satuan dan dapat diartikan bahwa budaya organisasi akan naik sebesar 0.261 dengan asumsi apabila variabel konstan.
- C. Pada variabel kompensasi mendapatkan nilai koefisien sebesar 0.129, maka dari perhitungan diatas dapat diartikan jika variabel budaya organisasi meningkat pada satu-satuan dan dapat diartikan bahwa kompensasi akan naik sebesar 0.129 dengan asumsi apabila variabel konstan
- D. Pada variabel motivasi mendapatkan nilai koefisien sebesar 0.378, maka dari perhitungan diatas dapat diartikan jika variabel budaya organisasi meningkat pada satu-satuan dan dapat diartikan bahwa motivasi akan naik sebesar 0.378 dengan asumsi apabila variabel konstan
- E. Pada variabel stress kerja mendapatkan nilai koefisien sebesar 0.050, maka dari perhitungan diatas dapat diartikan jika variabel budaya organisasi meningkat pada satu-satuan dan dapat diartikan bahwa stress kerja akan naik sebesar 0.050 dengan asumsi apabila variabel konstan.

4.5.5 Hasil Uji Hipotesis

1. Uji t

Dalam uji t digunakan masing-masing variable untuk menguji secara parsial terhadap variable terikat. Dalam ketentuannya adalah jika nilai probabilitas (p value) memiliki nilai lebih kecil dari pada nilai α ($Pvalue \leq 0,05$), maka variable bebas berpengaruh terhadap variable terikat. Sebaliknya jika p value $0,05$ maka variable bebas tidak berpengaruh terhadap variable terikat. Berikut merupakan hasil uji t dari masing-masing variable bebas dalam penelitian ini:

- a. Hasil pengujian hipotesis pertama berdasarkan tabel 4.10 nilai probabilitas (p -value) untuk variabel budaya organisasi menunjukkan bahwa nilai koefisien sebesar 0,261 dan nilai signifikansi 0,000 yang mana α ($0,000 < 0,05$), Selain itu nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $2,446 > 1,974$ maka H_1 diterima, yang artinya budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Pt Great Giant Pineapple. Artinya apabila budaya organisasi tinggi maka kinerja karyawan bisa tetap meningkat atau bahkan bisa menurun. Sebaliknya apabila budaya organisasi menurun maka kinerja karyawan bisa juga menurun. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tinggi, maka kinerja karyawan juga tinggi di Pt Great Giant Pineapple.
- b. Hasil pengujian hipotesis pertama berdasarkan tabel 4.10 nilai probabilitas (p -value) untuk variabel kompensasi menunjukkan

bahwa nilai koefisien sebesar 0,129 dan nilai signifikansi 0,018 yang mana α ($0,018 < 0,05$), Selain itu nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $4,375 > 1,974$ maka H2 diterima, yang artinya kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Great Giant Pineapple. Artinya apabila kompensasi tinggi maka kinerja karyawan juga tinggi. Sebaliknya apabila kompensasi dari perusahaan rendah maka kinerja karyawan juga menurun. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tinggi, maka kinerja karyawan juga tinggi di PT Great Giant Pineapple.

c. Hasil pengujian hipotesis pertama berdasarkan tabel 4.10 nilai probabilitas (*p-value*) untuk motivasi menuju bahwa nilai koefisien sebesar 0,378 dan nilai signifikansi 0,000 yang mana nilai α ($0,000 < 0,05$), Selain itu nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $2,399 > 1,974$ maka H3 diterima, yang artinya motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Great Giant Pineapple. Apabila motivasi kerja tinggi maka kinerja karyawan juga tinggi, sebaliknya apabila motivasi kerja rendah maka kinerja karyawan juga rendah. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tinggi, maka kinerja karyawan juga tinggi di PT Great Giant Pineapple.

d. Hasil pengujian hipotesis pertama berdasarkan tabel 4.10 nilai probabilitas (*p-value*) untuk variabel stress kerja menunjukkan bahwa nilai koefisien sebesar 0,050 dan nilai signifikansi 0,467 yang mana lebih besar dari nilai α ($0,462 > 0,05$), Selain itu nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$

0,738 < 1,974 maka H₄ ditolak, yang artinya stress kerja tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Great Giant Pineapple. Artinya apabila stress kerja tinggi maka kinerja karyawan bisa tetap meningkat atau bahkan bisa menurun. Sebaliknya apabila stress kerja menurun maka kinerja karyawan bisa juga menurun bahkan bisa meningkat.

2. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Kelayakan Uji F bertujuan untuk menguji variabel bebas terhadap variabel terkait. Dengan ketentuan jika nilai probabilitas memiliki nilai lebih kecil atau sama dengan α ($P\text{value} \leq 0,05$), artinya tiap variabel bebas berpengaruh simultan terhadap variabel terikat. Sebaliknya bila $p\text{value} > 0,05$ berarti variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji F penelitian ini diperlihatkan pada tabel berikut ini:

Hasilnya dapat di lihat pada table 4.10 bahwa nilai probabilitas ($p\text{-value}$) untuk budaya organisasi, kompensasi, motivasi, dan stress kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai α ($0,000 < 0,05$), artinya budaya organisasi, kompensasi, motivasi, dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Great Giant Pineapple.

3. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (*adjusted R-squared*) digunakan untuk mengukur besar kecilnya suatu variabel bebas yang dapat menjelaskan perubahan perubahan variabel terikat. Jika koefisien determinasi

(*adjusted R-squared*) mendekati nol (kecil), ini berarti kemampuan variabel independen untuk menjelaskan perubahan variabel dependen jelas sangat terbatas. Hasil analisis koefisien determinasi (*adjusted R-squared*) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Berdasarkan tabel 4.10 di atas nilai dari *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,613. Artinya variasi perubahan variabel kinerja karyawan disebabkan adanya pengaruh variabel budaya organisasi, kompensasi, motivasi, dan stress kerja secara bersama-sama.

4.6 PEMBAHASAN

Penelitian ini telah mampu menganalisis pengaruh budaya organisasi, kompensasi, motivasi, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT Great Giant Pineapple dengan melibatkan sampel penelitian secara random sebanyak 170 karyawan. Semoga gambaran ini diharapkan dapat mencerminkan dari keseluruhan karyawan di PT Great Giant Pineapple. budaya organisasi, kompensasi, motivasi, dan stress kerja merupakan design kerja yang berkorelasi dalam hal sebagai variabel dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil analisis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh budaya organisasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.10 analisis uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa jika nilai probabilitas (*p-value*) budaya organisasi (X_1) adalah 0,000 ($<0,05$), hal ini berarti budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Great Giant Pineapple. Artinya

apabila budaya organisasi tinggi maka kinerja karyawan juga meningkat bahkan bisa jadi menurun. Sebaliknya apabila budaya organisasi rendah maka kinerja karyawan bisa menurun bisa juga meningkat. Hal tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Great Giant Pineapple.

2. Pengaruh kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan(Y)

Berdasarkan tabel 4.10 analisis uji hipotesis secara parsial memperlihatkan jika nilai probabilitas (*p-value*) untuk variabel kompensasi kerja (X_2) adalah sebesar 0,018 ($< 0,05$). Artinya kompensasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Great Giant Pineapple. Artinya apabila kompensasi kerja tinggi maka kinerja karyawan meningkat. Sebaliknya apabila kompensasi kerja rendah maka kinerja karyawan menurun. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Great Giant Pineapple.

3. Pengaruh Pengaruh motivasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.10 analisis uji hipotesis secara parsial memperlihatkan jika nilai probabilitas (*p-value*) untuk variabel motivasi kerja (X_3) adalah sebesar 0,000 ($< 0,05$). Analisis uji hipotesis secara parsial memperlihatkan jika nilai probabilitas (*p-value*) untuk motivasi kerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Great Giant Pineapple. Pada penelitian ini jika motivasi kerja tinggi maka kinerja karyawan juga tinggi, begitu juga sebaliknya

jika motivasi kerja rendah maka kinerja karyawan juga rendah. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Great Giant Pineapple.

4. Pengaruh stress kerja (X_4) terhadap kinerja karyawan (Y)

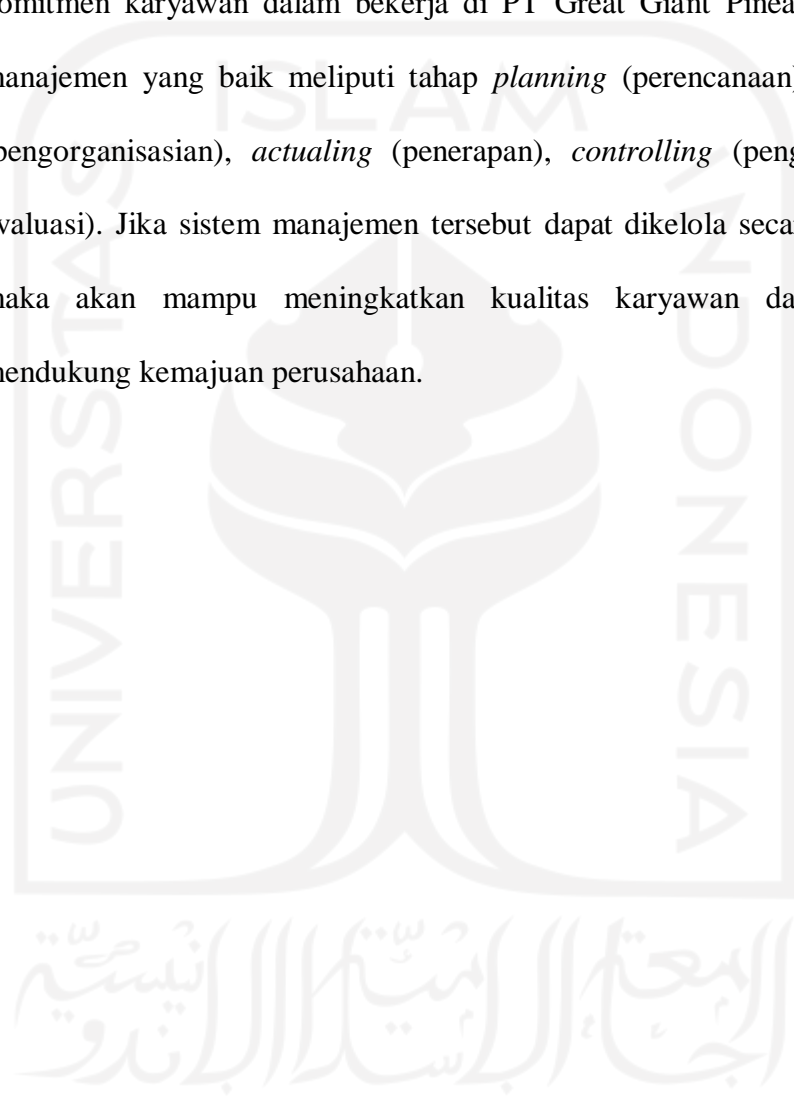
Berdasarkan tabel 4.10 analisis uji hipotesis secara parsial memperlihatkan jika nilai probabilitas (p-value) untuk stress kerja (X_4) adalah sebesar 0.462 ($> 0,05$) hal ini dapat artikan bahwa stress kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Great Giant Pineapple. Artinya apabila stress kerja tinggi maka kinerja karyawan juga meningkat bahkan bisa jadi menurun. Sebaliknya apabila stress kerja rendah maka kinerja karyawan juga menurun bahkan bisa juga meningkat. Hal tersebut menunjukkan bahwa stress kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Great Giant Pineapple.

5. Berdasarkan tabel 4.10 untuk hasil uji Koefisien Determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,613. Yang memiliki arti bahwa perubahan variable kinerja karyawan yang disebabkan oleh adanya pengaruh budaya organisasi, kompensasi, motivasi, dan stress kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Great Giant Pineapple.

Hasil penelitian membuktikan faktor *intern* karyawan (manusia itu sendiri) dapat mempengaruhi komitmen dan loyalitas dalam bekerja di PT Great Giant Pineapple. Sangat mendasar sekali bahwa kualitas SDM karyawan akan mempengaruhi tingkat komitmen dan loyalitasnya dalam bekerja. Komitmen

dan loyalitas yang tinggi dari karyawan tentu saja akan berpengaruh positif bagi perusahaan, begitu juga sebaliknya.

Teknik manajemen (pengelolaan) yang baik akan mampu mendukung komitmen karyawan dalam bekerja di PT Great Giant Pineapple. Teknik manajemen yang baik meliputi tahap *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actualing* (penerapan), *controlling* (pengawasan dan evaluasi). Jika sistem manajemen tersebut dapat dikelola secara maksimal, maka akan mampu meningkatkan kualitas karyawan dalam bekerja mendukung kemajuan perusahaan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Great Giant Pineapple,
2. Kompensasi kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Great Giant Pineapple,
3. Motivasi kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Great Giant Pineapple,
4. Stress kerja tidak berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Great Giant Pineapple.

4.1 SARAN

1. Untuk hasil dalam penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pedoman faktor Budaya organisasi, kompensasi, motivasi, dan stress kerja Merupakan bentuk identifikasi organisasi di dalam perusahaan untuk mencapai lingkungan kerja yang baik dan kondusif.
2. Untuk hasil dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi dan arahan terhadap organisasi untuk tiap department untuk mewujudkan kerja budaya berorganisasi, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja yang baik dan benar.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Anthony, &, & Govindarajan. (2002). *Sistem pengendalian manajemen*.
- Arumsari, S. S., & Widowati, M. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Semarang dan Kantor Cabang Pembantu Ngaliyan). *Jurnal Sains Ekonomi Dan Perbankan Syariah: Journal Science of Economic and Shariah Banking*, 9(1).
- Atmosoeparto, K. (2001). *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*. Penerbit PT. Gramedia, Jakarta.
- Bawono, A. (2006). *Multivariate analysis dengan SPSS*. Salatiga: STAIN Salatiga Press.
- Business:Food. (2022). *Publikasi Perusahaan*. [Www.Greatgiantfoods.Com](http://www.Greatgiantfoods.Com). <https://www.greatgiantfoods.com/id/publications/>
- Cahyana, I. G. S., & Jati, I. K. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *E-Jurnal Akuntansi*, 18(2), 1314–1342.
- Cardoso Gomes, F. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Fridayanto, S., Laely, N., & Rahayu, B. (2021). pengaruh motivasi, stres dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di pt. united motors centre. *risk: Jurnal Riset Bisnis Dan Ekonomi*, 2(1), 114–130.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi analisis multivariate dengan program*. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*, cetakan kedelapan. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Henry, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 2. Yogyakarta: Penerbit Sekolah Tinggi Ekonomi YKPN.
- Insan. (2020). *Laporan Kuliah Kerja Nyata-Praktik PT Great Giant Pineapple*. Www.Academia.Edu.

https://www.academia.edu/34829391/Laporan_Kuliah_Kerja_Nyata_Praktik_PT_Great_Giant_Pineapple

- Kurniawan, D., & Yuniati, T. (2017). Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 6(3).
- Mahsun, M. (2006). Pengukuran kinerja sektor publik. Yogyakarta: BPF.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). Manajemen sumber daya manusia perusahaan.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kelima. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mondy, R. W. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1.
- Murty, W. A. (2012). Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya). STIE Perbanas Surabaya.
- Nanang, M. (2011). Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ni Kadek, S. P. (n.d.). pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum kabupaten bangli. pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum kabupaten bangli.
- Nugroho, R. E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Stress Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Proyek. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2), 293228.
- Rosidah, A. T. S. (2009). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sari, R., Muis, M., & Hamid, N. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. *Jurnal Analisis*, 1(1), 87–93.
- Sarjono, H., & Julianita, W. (2011). SPSS vs LISREL: sebuah pengantar, aplikasi untuk riset. Jakarta: Salemba Empat, 5(2), 23–34.
- Sekaran, U. (2006). *Research Methods for Business= metodologi Penelitian Untuk Bisnis Buku 1*.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & Sons.
- Septiarini, D. U. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. STIE YKPN.
- Soedjono, S. (2005). Pengaruh budaya organisasi Terhadap kinerja organisasi dan kepuasan kerja karyawan pada terminal penumpang umum di surabaya. *Jurnal*

Manajemen Dan Kewirausahaan, 7(1), 22–47.

- Soesmalijah, S. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2017). Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Triani, N. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Murnih Asih (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Murni Asih Tangerang).
- Wicaksono, I. D., & Soekotjo, H. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM), 9(4).
- Wirawan, N. (2007). Budaya dan Iklim Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Zahro, B. F. (2019). Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Bank Bukopin Syariah Surakarta). IAIN SALATIGA.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Instrumen Penelitian (Angket)

DAFTAR PERTANYAA KUESIONER

BUDAYA ORGANISASI

1. Dalam melaksanakan pekerjaan, saya mengutamakan pelayanan publik di atas kepentingan pribadi
2. Dalam organisasi, menetapkan sanksi bagi karyawan yang melanggar
3. Semua karyawan independen dalam menjalankan tugasnya di tempat kerja
4. Semua karyawan berkomitmen untuk bekerja dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi
5. Menurut saya hubungan antar karyawan dalam komunikasi cukup baik
6. Menurut saya aturan organisasi dibuat agar semua karyawan menghormati
7. Karyawan mengikuti batasan perilaku yang diberikan organisasi untuk menghormati

KOMPENSASI

1. Saya merasa pendapatan gaji yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan ekonomi
2. Saya merasa pendapatan insentif yang diberikan dapat bermanfaat dalam kehidupan keluarga maupun pribadi
3. Saya merasa telah diberikan pujian terhadap prestasi kerja
4. Saya merasa pendapatan gaji yang diberikan sudah layak
5. Saya menerima sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan

6. Saya menerima biaya pengobatan dari organisasi
7. Saya menerima asuransi yang disediakan oleh perusahaan

STRESS KERJA

1. Beban tugas pekerjaan terlalu berat bagi saya
2. Pekerjaan saya sering membuat saya jatuh ke dalam kondisi yang tidak sehat (misalnya banyak polusi, ketidaknyamanan, kebisingan dll)
3. Saya memiliki konflik dalam menyelesaikan tugas yang berlainan dengan atasan
4. Karir saya merasa terhambat di pekerjaan saya saat ini
5. Saya merasa tidak ingin melakukan pekerjaan ini
6. Saya pikir tugas dan tanggung jawab pekerjaan saya saat ini tidak cocok untuk saya
7. Saya memiliki konflik dengan karyawan lain

MOTIVASI

1. Saya mendapatkan keuntungan penuh jika saya bekerja di perusahaan ini
2. Saya merasa atasan saya bekerja keras untk membuat saya tetap termotivasi
3. Saya mendapatkan dukungan dari keluarga saya selama bekerja
4. Saya merasa sangat nyaman ketika saya menyelesaikan pekerjaan saya
5. Saya merasa tantangan pekerjaan saya membuat saya tetap termotivasi
6. Saya akan menerima pujian karena menyelesaikan tugas saya

7. Saya merasa masa depan dan karir saya akan meningkat jika saya bekerja di perusahaan ini

KINERJA KARYAWAN

1. Saya memenuhi syarat untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan standar kerja
 2. Saya kompeten untuk memahami tugas yang diberikan kepada saya
 3. Saya memiliki ketelitian dan ketepatan untuk bekerja
 4. Atasan saya mempercayai keandalan saya dalam bekerja
 5. Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang harus diselesaikan
 6. Saya selalu menggunakan waktu istirahat/makan dengan benar
 7. Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja
-
1. Sangat tidak setuju
 2. Tidak setuju
 3. Netral
 4. Setuju
 5. Sangat setuju

INDIKATOR PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
BUDAYA ORGANISASI :					
1. Dalam melaksanakan pekerjaan, saya mengutamakan pelayanan publik di atas kepentingan pribadi					
2. Dalam organisasi, menetapkan sanksi bagi karyawan yang melanggar					

3. Semua karyawan independen dalam menjalankan tugasnya di tempat kerja					
4. Semua karyawan berkomitmen untuk bekerja dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi					
5. Menurut saya hubungan antar karyawan dalam komunikasi cukup baik					
6. Menurut saya aturan organisasi dibuat agar semua karyawan menghormati					
7. Karyawan mengikuti batasan perilaku yang diberikan organisasi untuk menghormati					
KOMPENSASI :					
1. Saya merasa pendapatan gaji yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan ekonomi					
2. Saya merasa pendapatan insentif yang diberikan dapat bermanfaat dalam kehidupan keluarga maupun pribadi					
3. Saya merasa telah diberikan pujian terhadap prestasi kerja					
4. Saya merasa pendapatan gaji yang diberikan sudah layak					
5. Saya menerima sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan					
6. Saya menerima biaya pengobatan dari organisasi					
7. Saya menerima asuransi yang disediakan oleh perusahaan					
MOTIVASI :					
1. Saya mendapatkan keuntungan penuh jika saya bekerja di perusahaan ini					
2. Saya merasa atasan saya bekerja keras untk membuat saya tetap termotivasi					
3. Saya mendapatkan dukungan dari keluarga saya selama bekerja					
4. Saya merasa sangat nyaman ketika saya menyelesaikan pekerjaan saya					
5. Saya merasa tantangan pekerjaan saya membuat saya tetap termotivasi					
6. Saya akan menerima pujian karena menyelesaikan tugas saya					

7. Saya merasa masa depan dan karir saya akan meningkat jika saya bekerja di perusahaan ini					
STRES KERJA :					
1. Beban tugas pekerjaan saya terlalu berat bagi saya					
2. Pekerjaan saya sering menempatkan saya dalam kondisi tidak sehat (misalnya banyak polusi, tidak nyaman, bising, dan lain sebagainya)					
3. Saya mengalami konflik dalam menjalankan berbagai tugas yang diberikan atasan-atasan saya yang berlainan					
4. karir saya merasa terhambat dalam pekerjaan saya sekarang					
5. saya merasa tidak berkeinginan untuk menjalani pekerjaan ini					
6. Saya merasa tugas, tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan saat ini tidak sesuai dengan job description.					
7. Saya memiliki konflik terhadap karyawan yang lain					
KINERJA KARYAWAN					
1. Saya mendapatkan keuntungan penuh jika saya bekerja di perusahaan ini					
2. Saya merasa atasan saya bekerja keras untk membuat saya tetap termotivasi					
3. Saya mendapatkan dukungan dari keluarga saya selama bekerja					
4. Saya merasa sangat nyaman ketika saya menyelesaikan pekerjaan saya					
5. Saya merasa tantangan pekerjaan saya membuat saya tetap termotivasi					
6. Saya akan menerima pujian karena menyelesaikan tugas saya					
7. Saya merasa masa depan dan karir saya akan meningkat jika saya bekerja di perusahaan ini					

Lampiran 2
Hasil Uji Kualitas Data
Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Lampiran 2. Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi:

		Correlations							
		BO1	BO2	BO3	BO4	BO5	BO6	BO7	TOTALB O
BO1	Pearson Correlation	1	.333**	.219**	.245**	.261**	.095	.130	.519**
	Sig. (2-tailed)		.000	.004	.001	.001	.220	.091	.000
	N	170	170	170	170	170	170	170	170
BO2	Pearson Correlation	.333**	1	.492**	.398**	.383**	.280**	.327**	.722**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	170	170	170	170	170	170	170	170
BO3	Pearson Correlation	.219**	.492**	1	.442**	.363**	.256**	.376**	.698**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000		.000	.000	.001	.000	.000
	N	170	170	170	170	170	170	170	170
BO4	Pearson Correlation	.245**	.398**	.442**	1	.590**	.245**	.363**	.721**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000	.001	.000	.000
	N	170	170	170	170	170	170	170	170
BO5	Pearson Correlation	.261**	.383**	.363**	.590**	1	.233**	.310**	.696**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000		.002	.000	.000
	N	170	170	170	170	170	170	170	170
BO6	Pearson Correlation	.095	.280**	.256**	.245**	.233**	1	.305**	.529**
	Sig. (2-tailed)	.220	.000	.001	.001	.002		.000	.000
	N	170	170	170	170	170	170	170	170
BO7	Pearson Correlation	.130	.327**	.376**	.363**	.310**	.305**	1	.617**
	Sig. (2-tailed)	.091	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	170	170	170	170	170	170	170	170
TOT	Pearson Correlation	.519**	.722**	.698**	.721**	.696**	.529**	.617**	1
ALB	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
O	N	170	170	170	170	170	170	170	170

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

Lampiran 3. Hasil Uji Validitas Kompensasi:

Correlations

	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	TOTALK
Pearson Correlation	1	.635**	.542**	.510**	.425**	.475**	.384**	.792**
K1 Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	170	170	170	170	170	170	170	170
Pearson Correlation	.635**	1	.613**	.577**	.371**	.415**	.368**	.798**
K2 Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	170	170	170	170	170	170	170	170
Pearson Correlation	.542**	.613**	1	.610**	.315**	.349**	.277**	.738**
K3 Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	170	170	170	170	170	170	170	170
Pearson Correlation	.510**	.577**	.610**	1	.443**	.357**	.425**	.776**
K4 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	170	170	170	170	170	170	170	170
Pearson Correlation	.425**	.371**	.315**	.443**	1	.292**	.367**	.642**
K5 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
N	170	170	170	170	170	170	170	170
Pearson Correlation	.475**	.415**	.349**	.357**	.292**	1	.406**	.646**
K6 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
N	170	170	170	170	170	170	170	170
Pearson Correlation	.384**	.368**	.277**	.425**	.367**	.406**	1	.637**
K7 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
N	170	170	170	170	170	170	170	170
TO Pearson Correlation	.792**	.798**	.738**	.776**	.642**	.646**	.637**	1
TAL Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
K N	170	170	170	170	170	170	170	170

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

Lampiran 4. Hasil Uji Validitas Motivasi:

Correlations

	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	TOTALM
Pearson Correlation	1	.283**	.471**	.431**	.258**	.110	.422**	.650**
M1 Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.154	.000	.000
N	170	170	170	170	170	170	170	170
Pearson Correlation	.283**	1	.366**	.411**	.243**	.182*	.278**	.628**
M2 Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.018	.000	.000
N	170	170	170	170	170	170	170	170
Pearson Correlation	.471**	.366**	1	.465**	.254**	.209**	.339**	.706**
M3 Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.001	.006	.000	.000
N	170	170	170	170	170	170	170	170
Pearson Correlation	.431**	.411**	.465**	1	.404**	.216**	.395**	.743**
M4 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.005	.000	.000
N	170	170	170	170	170	170	170	170
Pearson Correlation	.258**	.243**	.254**	.404**	1	.188*	.373**	.577**
M5 Sig. (2-tailed)	.001	.001	.001	.000		.014	.000	.000
N	170	170	170	170	170	170	170	170
Pearson Correlation	.110	.182*	.209**	.216**	.188*	1	.267**	.507**
M6 Sig. (2-tailed)	.154	.018	.006	.005	.014		.000	.000
N	170	170	170	170	170	170	170	170
Pearson Correlation	.422**	.278**	.339**	.395**	.373**	.267**	1	.671**
M7 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
N	170	170	170	170	170	170	170	170
TO Pearson Correlation	.650**	.628**	.706**	.743**	.577**	.507**	.671**	1
TA Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
LM N	170	170	170	170	170	170	170	170

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

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

Lampiran 5. Hasil Uji Validitas Stress Kerja:

Correlations

	SK1	SK2	SK3	SK4	SK5	SK6	SK7	TOTALSK
Pearson Correlation	1	-.007	-.016	.313**	-.523**	-.294**	.305**	.225**
SK1 Sig. (2-tailed)		.927	.837	.000	.000	.000	.000	.003
N	170	170	170	170	170	170	170	170
Pearson Correlation	-.007	1	.283**	-.015	.231**	-.068	.054	.587**
SK2 Sig. (2-tailed)	.927		.000	.844	.002	.378	.488	.000
N	170	170	170	170	170	170	170	170
Pearson Correlation	-.016	.283**	1	.444**	.173*	.048	-.072	.551**
SK3 Sig. (2-tailed)	.837	.000		.000	.024	.534	.354	.000
N	170	170	170	170	170	170	170	170
Pearson Correlation	.313**	-.015	.444**	1	-.218**	-.235**	.104	.354**
SK4 Sig. (2-tailed)	.000	.844	.000		.004	.002	.177	.000
N	170	170	170	170	170	170	170	170
Pearson Correlation	-.523**	.231**	.173*	-	1	.546**	-	.454**
SK5 Sig. (2-tailed)	.000	.002	.024	.004		.000	.009	.000
N	170	170	170	170	170	170	170	170
Pearson Correlation	-.294**	-.068	.048	-	.546**	1	-	.331**
SK6 Sig. (2-tailed)	.000	.378	.534	.002	.000		.000	.000
N	170	170	170	170	170	170	170	170
Pearson Correlation	.305**	.054	-.072	.104	-.199**	-.285**	1	.301**
SK7 Sig. (2-tailed)	.000	.488	.354	.177	.009	.000		.000
N	170	170	170	170	170	170	170	170
TOT Pearson Correlation	.225**	.587**	.551**	.354**	.454**	.331**	.301**	1
ALS Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
K N	170	170	170	170	170	170	170	170

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

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

Lampiran 6. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan:

Correlations

	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	TOTALKK
Pearson Correlation	1	.359**	.304**	.131	.113	.264**	.086	.616**
KK1 Sig. (2-tailed)		.000	.000	.090	.143	.000	.265	.000
N	170	170	170	170	170	170	170	170
Pearson Correlation	.359**	1	.330**	.038	-.078	-.036	.158*	.512**
KK2 Sig. (2-tailed)	.000		.000	.619	.313	.637	.040	.000
N	170	170	170	170	170	170	170	170
Pearson Correlation	.304**	.330**	1	.205**	.075	.034	.040	.504**
KK3 Sig. (2-tailed)	.000	.000		.007	.329	.660	.603	.000
N	170	170	170	170	170	170	170	170
Pearson Correlation	.131	.038	.205**	1	.595**	.220**	.237**	.609**
KK4 Sig. (2-tailed)	.090	.619	.007		.000	.004	.002	.000
N	170	170	170	170	170	170	170	170
Pearson Correlation	.113	-.078	.075	.595**	1	.424**	.118	.556**
KK5 Sig. (2-tailed)	.143	.313	.329	.000		.000	.126	.000
N	170	170	170	170	170	170	170	170
Pearson Correlation	.264**	-.036	.034	.220**	.424**	1	.238**	.546**
KK6 Sig. (2-tailed)	.000	.637	.660	.004	.000		.002	.000
N	170	170	170	170	170	170	170	170
Pearson Correlation	.086	.158*	.040	.237**	.118	.238**	1	.484**
KK7 Sig. (2-tailed)	.265	.040	.603	.002	.126	.002		.000
N	170	170	170	170	170	170	170	170
TOT Pearson Correlation	.616**	.512**	.504**	.609**	.556**	.546**	.484**	1
ALK Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
K N	170	170	170	170	170	170	170	170

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

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

Lampiran 7. Hasil Uji Reabilitas Budaya Organisasi:

Cronbach's Alpha	N of Items
.763	7

**Lampiran 8. Hasil Uji
Kompensasi:**

Cronbach's Alpha	N of Items
.844	7

Lampiran 9. Hasil Uji Motivasi:

Cronbach's Alpha	N of Items
.756	7

**Lampiran 10. Hasil Uji Reabilitas
Stress Kerja:**

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	7

**Lampiran 11. Hasil Uji Reabilitas
Kinerja Karyawan:**

Cronbach's Alpha	N of Items
.604	7

Lampiran 12. Tabulasi Data Penelitian:

Respon den	Butir Angket No :																										
	Budaya Organisasi								Kompensasi								Motivasi										
	1	2	3	4	5	6	7	Σ	8	9	10	11	12	13	14	Σ	15	16	17	18	19	20	21	Σ			
Respon den 1	4	4	4	3	3	3	3	24	3.43	3	3	4	4	3	3	3	23	3.29	3	4	4	4	3	4	4	26	3.71
Respon den 2	3	3	3	3	3	3	2	20	2.86	3	3	3	3	4	3	3	22	3.14	4	3	4	3	4	4	4	26	3.71
Respon den 3	2	2	3	2	4	3	2	18	2.57	2	2	2	2	2	3	3	16	2.29	4	2	1	2	5	3	3	20	2.86
Respon den 4	3	3	3	3	2	3	3	20	2.86	2	2	2	3	3	3	3	18	2.57	3	3	4	3	5	3	3	24	3.43
Respon den 5	3	3	3	3	3	4	4	23	3.29	2	2	3	3	4	3	4	21	3.00	4	4	5	3	5	4	5	30	4.29
Respon den 6	5	2	2	5	5	4	3	26	3.71	5	5	5	5	2	3	4	29	4.14	4	5	4	5	4	5	4	31	4.43
Respon den 7	2	2	2	3	4	3	5	21	3.00	4	2	4	3	3	4	2	22	3.14	4	5	4	4	4	4	4	29	4.14
Respon den 8	4	3	5	4	5	4	4	29	4.14	3	2	2	3	5	5	3	23	3.29	4	3	5	5	4	4	4	29	4.14
Respon den 9	3	4	5	4	4	3	5	28	4.00	4	4	4	4	4	5	4	29	4.14	4	5	4	4	5	5	5	32	4.57
Respon den 10	4	5	4	4	5	4	5	31	4.43	5	4	4	5	5	5	5	33	4.71	5	5	5	5	4	3	5	32	4.57
Respon den 11	4	5	3	4	5	5	5	31	4.43	3	4	5	4	3	5	5	29	4.14	4	4	5	5	5	5	5	33	4.71
Respon den 12	3	3	3	4	4	4	5	26	3.71	4	4	4	4	3	4	4	27	3.86	5	5	4	4	4	3	5	30	4.29
Respon den 13	2	4	4	4	4	3	4	25	3.57	5	4	4	4	4	5	5	31	4.43	5	4	4	4	5	5	5	32	4.57
Respon den 14	2	2	3	3	3	3	3	19	2.71	2	2	2	2	3	3	3	17	2.43	2	5	1	2	5	4	4	23	3.29
Respon den 15	3	4	4	4	4	3	4	26	3.71	3	4	4	4	4	4	4	27	3.86	3	5	5	3	4	3	4	27	3.86
Respon den 16	5	4	4	5	5	3	5	31	4.43	4	4	4	4	4	5	5	30	4.29	4	4	4	4	4	4	5	29	4.14
Respon den 17	4	4	4	5	3	4	5	29	4.14	5	4	5	4	3	5	3	29	4.14	4	4	4	5	4	4	4	29	4.14
Respon den 18	4	4	5	4	4	4	4	29	4.14	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00
Respon den 19	3	3	3	3	3	3	3	21	3.00	3	3	3	3	3	3	3	21	3.00	3	3	3	3	3	3	3	21	3.00
Respon den 20	2	2	3	3	3	4	4	21	3.00	2	2	2	3	3	4	4	20	2.86	4	4	4	4	5	4	4	29	4.14
Respon den 21	3	3	4	3	3	4	4	24	3.43	4	4	3	3	3	5	4	26	3.71	3	4	3	3	3	3	3	22	3.14
Respon den 22	4	3	4	4	3	4	3	25	3.57	4	3	3	3	3	3	4	23	3.29	4	3	4	3	4	4	3	25	3.57
Respon den 23	3	3	3	2	2	3	3	19	2.71	2	3	3	3	3	3	3	20	2.86	4	2	4	2	3	3	3	21	3.00
Respon den 24	5	4	4	3	2	4	5	27	3.86	5	5	5	5	4	3	3	30	4.29	4	4	4	4	3	4	4	27	3.86
Respon den 25	5	4	5	4	3	4	3	28	4.00	5	4	4	4	5	4	5	31	4.43	4	3	4	3	4	4	5	27	3.86
Respon den 26	3	3	4	4	5	3	5	27	3.86	4	3	4	3	4	5	5	28	4.00	5	3	5	3	4	5	5	30	4.29
Respon den 27	4	4	4	5	5	5	5	32	4.57	5	4	4	4	5	4	5	31	4.43	4	4	5	4	4	4	4	29	4.14

Respon den 28	5	4	5	4	4	4	5	3 1	4.4 3	4	5	5	4	4	5	4	3 1	4.43	4	4	4	5	5	5	5	3 2	4.57
Respon den 29	5	4	4	4	5	4	5	3 1	4.4 3	5	5	4	4	4	5	4	3 1	4.43	4	4	5	5	5	5	3 3	4.71	
Respon den 30	5	4	4	4	5	4	5	3 1	4.4 3	5	5	4	4	4	4	4	3 0	4.29	4	4	5	5	4	4	5	3 1	4.43
Respon den 31	4	4	5	4	4	5	4	3 0	4.2 9	5	5	4	4	4	4	5	3 1	4.43	5	5	4	4	4	4	4	3 0	4.29
Respon den 32	4	4	5	5	4	4	5	3 1	4.4 3	4	4	5	5	4	4	4	3 0	4.29	4	4	5	5	4	4	4	3 0	4.29
Respon den 33	3	4	5	5	5	3	5	3 0	4.2 9	5	4	4	5	4	5	3	3 0	4.29	4	1	3	3	4	5	5	2 5	3.57
Respon den 34	4	4	4	5	5	4	4	3 0	4.2 9	4	4	5	5	4	5	4	3 1	4.43	5	5	4	4	4	5	4	3 1	4.43
Respon den 35	3	4	4	4	5	4	4	2 8	4.0 0	5	5	4	3	4	5	5	3 1	4.43	4	4	4	4	4	4	4	2 8	4.00
Respon den 36	4	4	4	4	4	4	4	2 8	4.0 0	5	4	4	4	4	5	4	3 0	4.29	5	4	3	5	5	4	5	3 1	4.43
Respon den 37	5	5	4	4	4	4	5	3 1	4.4 3	4	5	4	5	4	5	5	3 2	4.57	4	5	5	5	4	5	4	3 2	4.57
Respon den 38	5	5	5	5	4	4	4	3 2	4.5 7	5	2	4	4	5	4	4	2 8	4.00	4	4	4	4	5	4	4	2 9	4.14
Respon den 39	4	3	3	4	5	4	4	2 7	3.8 6	4	4	5	3	3	3	3	2 5	3.57	5	4	4	4	4	4	5	3 0	4.29
Respon den 40	3	5	5	5	5	4	5	3 2	4.5 7	4	4	4	4	5	5	5	3 1	4.43	5	5	4	4	4	5	5	3 2	4.57
Respon den 41	4	5	5	5	5	3	5	3 2	4.5 7	5	4	5	5	4	5	5	3 3	4.71	4	5	5	4	4	4	5	3 1	4.43
Respon den 42	3	4	3	4	4	3	4	2 5	3.5 7	4	3	4	3	4	3	3	2 4	3.43	3	4	3	4	3	3	4	2 4	3.43
Respon den 43	5	3	4	5	4	4	5	3 0	4.2 9	5	4	4	4	5	4	5	3 1	4.43	5	4	4	4	4	5	5	3 1	4.43
Respon den 44	2	2	3	3	3	3	3	1 9	2.7 1	3	3	3	3	3	3	3	2 1	3.00	2	2	2	3	3	2	2	1 6	2.29
Respon den 45	4	3	4	4	4	4	3	2 6	3.7 1	4	3	4	4	4	3	4	2 6	3.71	4	3	4	4	3	4	4	2 6	3.71
Respon den 46	3	3	3	3	4	4	4	2 4	3.4 3	3	3	3	3	3	3	4	2 2	3.14	4	4	4	3	3	3	3	2 4	3.43
Respon den 47	4	5	4	5	5	5	5	3 3	4.7 1	4	5	5	4	5	5	5	3 3	4.71	4	4	5	4	4	5	5	3 1	4.43
Respon den 48	5	4	4	5	4	4	4	3 0	4.2 9	5	4	4	5	5	5	5	3 3	4.71	3	5	5	5	4	4	4	3 0	4.29
Respon den 49	2	4	3	5	2	5	5	2 6	3.7 1	3	3	5	3	2	5	3	2 4	3.43	5	4	5	5	4	5	4	3 2	4.57
Respon den 50	3	5	4	4	5	4	4	2 9	4.1 4	5	5	4	4	4	4	4	3 0	4.29	4	5	5	5	4	4	4	3 1	4.43
Respon den 51	4	4	4	4	3	4	5	2 8	4.0 0	4	4	3	4	3	4	3	2 5	3.57	3	4	4	4	4	4	4	2 7	3.86
Respon den 52	2	3	4	3	3	4	4	2 3	3.2 9	3	3	3	3	4	4	4	2 4	3.43	4	4	4	4	2	3	4	2 5	3.57
Respon den 53	3	3	3	4	4	3	4	2 4	3.4 3	4	3	3	3	3	4	2	2 2	3.14	3	4	3	3	4	3	3	2 3	3.29
Respon den 54	3	3	3	4	4	4	4	2 5	3.5 7	4	4	4	4	4	4	4	2 8	4.00	4	5	4	4	4	5	4	3 0	4.29
Respon den 55	5	4	4	4	4	4	5	3 0	4.2 9	4	4	4	4	4	4	4	2 8	4.00	5	4	4	4	4	5	4	3 0	4.29
Respon den 56	2	2	3	3	3	3	3	1 9	2.7 1	2	2	2	3	3	3	3	1 8	2.57	2	3	3	3	2	3	3	1 9	2.71
Respon den 57	4	3	4	4	4	4	4	2 7	3.8 6	3	3	4	4	4	3	4	2 5	3.57	4	4	3	3	4	3	4	2 5	3.57
Respon den 58	3	3	3	4	4	4	4	2 5	3.5 7	5	4	4	4	5	3	4	2 9	4.14	4	3	5	3	4	3	4	2 6	3.71
Respon den 59	4	4	3	4	4	3	4	2 6	3.7 1	4	3	4	3	4	4	3	2 5	3.57	3	4	4	4	4	2	5	2 6	3.71
Respon den 60	4	4	4	5	5	4	5	3 1	4.4 3	5	5	4	4	5	5	5	3 3	4.71	4	4	4	4	4	4	4	2 8	4.00
Respon den 61	3	4	4	4	5	4	4	2 8	4.0 0	5	5	3	4	4	4	4	2 9	4.14	4	3	3	4	4	2	4	2 4	3.43

Respon den 62	3	3	3	4	4	3	4	2 4	3.4 3	4	4	4	4	4	5	3	2 8	4.00	3	3	3	3	4	3	3	2 2	3.14
Respon den 63	4	3	3	3	4	3	4	2 4	3.4 3	5	5	5	5	3	5	3	3 1	4.43	4	4	4	4	4	2	4	2 6	3.71
Respon den 64	3	4	4	5	4	4	5	2 9	4.1 4	4	3	5	4	4	5	4	2 9	4.14	3	4	3	4	4	5	4	2 7	3.86
Respon den 65	2	5	5	5	5	5	5	3 2	4.5 7	5	5	5	5	5	5	5	3 5	5.00	4	2	2	5	5	2	5	2 5	3.57
Respon den 66	4	4	5	4	4	3	5	2 9	4.1 4	5	4	4	4	4	5	4	3 0	4.29	4	4	5	5	5	4	4	3 1	4.43
Respon den 67	4	4	4	4	4	3	4	2 7	3.8 6	4	4	4	4	4	4	4	2 8	4.00	4	4	3	3	4	2	4	2 4	3.43
Respon den 68	4	4	4	4	4	4	4	2 8	4.0 0	4	4	4	4	4	4	4	2 8	4.00	4	3	3	4	4	3	4	2 5	3.57
Respon den 69	4	4	4	4	4	4	4	2 8	4.0 0	4	4	4	4	4	4	4	2 8	4.00	5	4	3	5	4	4	4	2 9	4.14
Respon den 70	2	3	5	3	4	2	5	2 4	3.4 3	5	4	5	5	4	5	5	3 3	4.71	5	3	4	5	5	4	5	3 1	4.43
Respon den 71	4	4	3	4	4	4	4	2 7	3.8 6	4	4	4	4	3	4	4	2 7	3.86	4	4	5	4	4	4	4	2 9	4.14
Respon den 72	3	4	4	4	5	5	5	3 0	4.2 9	5	4	5	5	5	5	5	3 4	4.86	5	5	4	5	5	2	4	3 0	4.29
Respon den 73	5	5	3	4	4	3	5	2 9	4.1 4	5	5	5	5	5	5	5	3 5	5.00	5	4	5	5	5	3	5	3 2	4.57
Respon den 74	3	4	5	5	4	2	5	2 8	4.0 0	4	4	4	4	4	4	5	2 9	4.14	3	3	4	4	5	4	4	2 7	3.86
Respon den 75	5	4	4	5	5	5	5	3 3	4.7 1	5	3	3	2	3	5	4	2 5	3.57	4	5	4	5	4	2	4	2 8	4.00
Respon den 76	5	5	5	5	5	2	4	3 1	4.4 3	5	5	5	5	5	5	5	3 5	5.00	5	5	4	4	4	4	4	3 0	4.29
Respon den 77	5	5	5	5	5	5	5	3 5	5.0 0	5	5	5	5	5	5	5	3 5	5.00	5	5	5	5	5	5	5	3 5	5.00
Respon den 78	3	4	4	5	3	4	5	2 8	4.0 0	4	3	2	3	2	5	5	2 4	3.43	5	4	3	3	3	4	4	2 6	3.71
Respon den 79	3	4	5	5	5	4	4	3 0	4.2 9	2	2	3	4	2	4	3	2 0	2.86	4	4	3	4	3	4	3	2 5	3.57
Respon den 80	4	5	4	4	5	4	5	3 1	4.4 3	5	4	3	5	4	5	5	3 1	4.43	5	5	5	5	5	2	5	3 2	4.57
Respon den 81	4	4	4	4	5	4	5	3 0	4.2 9	5	5	4	5	4	4	4	3 1	4.43	4	4	4	5	4	4	4	2 9	4.14
Respon den 82	5	1	3	4	5	3	5	2 6	3.7 1	4	3	4	3	4	5	2	2 5	3.57	5	5	5	5	4	2	5	3 1	4.43
Respon den 83	5	4	4	5	5	4	5	3 2	4.5 7	4	4	5	5	4	5	4	3 1	4.43	5	5	5	4	4	2	5	3 0	4.29
Respon den 84	5	5	3	5	5	3	4	3 0	4.2 9	5	5	5	5	4	5	5	3 4	4.86	4	5	4	4	4	4	4	2 9	4.14
Respon den 85	4	4	4	4	5	3	5	2 9	4.1 4	4	4	4	5	4	5	5	3 1	4.43	4	4	3	5	4	4	5	2 9	4.14
Respon den 86	3	4	4	4	5	5	4	2 9	4.1 4	5	5	5	4	4	5	4	3 2	4.57	4	4	3	5	4	3	3	2 6	3.71
Respon den 87	4	3	3	4	4	3	3	2 4	3.4 3	4	4	4	4	4	5	4	2 9	4.14	5	4	3	5	3	4	5	2 9	4.14
Respon den 88	2	2	2	4	3	3	5	2 1	3.0 0	3	2	3	2	2	5	3	2 0	2.86	4	4	4	4	4	2	4	2 6	3.71
Respon den 89	4	4	4	4	4	4	5	2 9	4.1 4	4	4	4	4	4	5	4	2 9	4.14	5	4	4	4	4	4	4	2 9	4.14
Respon den 90	5	3	5	5	5	5	5	3 3	4.7 1	5	4	4	3	5	5	2	2 8	4.00	5	5	5	4	4	5	5	3 3	4.71
Respon den 91	3	4	4	4	4	2	5	2 6	3.7 1	5	5	5	5	5	5	5	3 5	5.00	5	5	5	5	5	4	4	3 3	4.71
Respon den 92	3	2	3	5	5	2	3	2 3	3.2 9	4	4	4	3	3	5	4	2 7	3.86	5	5	4	4	4	2	3	2 7	3.86
Respon den 93	4	4	4	4	4	4	5	2 9	4.1 4	4	4	4	4	4	5	4	2 9	4.14	4	4	5	4	4	4	4	2 9	4.14
Respon den 94	5	4	5	4	4	3	2	2 7	3.8 6	3	3	4	4	4	5	4	2 7	3.86	5	3	4	3	4	3	5	2 7	3.86
Respon den 95	4	5	5	5	4	3	3	2 9	4.1 4	5	4	3	4	4	5	5	3 0	4.29	5	5	5	5	5	3	4	3 2	4.57

Respon den 96	4	2	2	4	4	2	5	2	3	3.2	9	5	5	5	4	3	5	5	3	2	4.57	5	5	5	5	4	1	5	3	0	4.29
Respon den 97	4	5	5	5	5	5	4	3	3	4.7	1	5	4	5	4	5	5	5	3	3	4.71	5	5	5	5	5	3	3	3	1	4.43
Respon den 98	4	3	4	5	5	4	4	2	9	4.1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	8	4.00	4	3	4	4	4	4	4	2	7	3.86
Respon den 99	4	4	4	4	4	3	4	2	7	3.8	6	4	4	4	4	5	4	4	2	9	4.14	4	5	4	4	4	3	4	2	8	4.00
Respon den 100	4	4	5	5	5	5	5	3	3	4.7	1	5	5	5	5	3	5	4	3	2	4.57	5	5	5	5	4	3	4	3	1	4.43
Respon den 101	3	4	4	4	4	3	4	2	6	3.7	1	4	4	4	3	3	4	4	2	6	3.71	5	5	1	4	5	4	5	2	9	4.14
Respon den 102	4	5	5	5	5	3	5	3	2	4.5	7	4	5	5	5	4	5	5	3	3	4.71	5	4	4	4	4	2	4	2	7	3.86
Respon den 103	4	5	4	4	4	4	5	3	0	4.2	9	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5.00	5	5	3	5	4	4	5	3	1	4.43
Respon den 104	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4.8	6	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5.00	5	3	5	5	5	3	5	3	1	4.43
Respon den 105	4	5	5	4	5	4	5	3	2	4.5	7	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4.86	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4.86
Respon den 106	4	4	4	5	5	4	5	3	1	4.4	3	4	4	3	3	3	5	4	2	6	3.71	4	3	3	5	4	3	5	2	7	3.86
Respon den 107	4	2	5	5	5	5	5	3	1	4.4	3	4	2	4	4	2	5	5	2	6	3.71	2	5	2	4	4	2	4	2	3	3.29
Respon den 108	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3.0	0	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3.00	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3.00
Respon den 109	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4.8	6	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5.00	5	4	4	4	4	4	5	3	0	4.29
Respon den 110	3	4	3	3	4	5	4	2	6	3.7	1	3	3	3	4	3	4	4	2	4	3.43	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4.86
Respon den 111	3	4	4	4	4	4	4	2	7	3.8	6	3	5	5	3	3	3	4	2	6	3.71	4	4	3	4	4	4	4	2	7	3.86
Respon den 112	3	3	4	4	3	3	4	2	4	3.4	3	3	4	5	4	4	4	4	2	8	4.00	3	4	4	3	4	3	4	2	5	3.57
Respon den 113	3	4	3	4	3	3	4	2	4	3.4	3	4	3	4	3	3	4	4	2	5	3.57	3	4	4	4	3	4	3	2	5	3.57
Respon den 114	4	4	3	4	4	4	3	2	6	3.7	1	4	4	3	4	3	3	4	2	5	3.57	4	4	3	4	4	3	4	2	6	3.71
Respon den 115	4	4	4	3	3	3	4	2	5	3.5	7	4	4	3	4	4	4	4	2	7	3.86	3	4	4	3	3	4	5	2	6	3.71
Respon den 116	4	3	5	4	4	3	4	2	7	3.8	6	3	4	4	3	4	4	3	2	5	3.57	4	4	4	4	4	4	4	2	8	4.00
Respon den 117	3	4	4	4	3	4	5	2	7	3.8	6	3	5	4	4	4	4	3	2	7	3.86	4	5	4	3	4	4	3	2	7	3.86
Respon den 118	3	4	4	4	3	4	4	2	6	3.7	1	3	4	4	4	4	4	3	2	6	3.71	4	4	3	4	4	3	3	2	5	3.57
Respon den 119	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3.1	4	5	4	5	4	1	4	3	2	6	3.71	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3.14

Respon den 120	2	5	3	4	4	4	5	2 7	3.8 6	4	3	2	3	4	5	5	2 6	3.71	4	4	4	5	5	4	5	3 1	4.43
Respon den 121	3	4	4	5	5	3	4	2 8	4.0 0	5	4	4	4	5	5	4	3 1	4.43	4	5	4	4	4	3	5	2 9	4.14
Respon den 122	3	4	5	5	5	3	5	3 0	4.2 9	5	5	5	4	4	5	3	3 1	4.43	5	3	4	3	4	2	5	2 6	3.71
Respon den 123	3	3	3	4	5	5	4	2 7	3.8 6	5	5	5	5	3	5	4	3 2	4.57	4	4	4	4	4	2	4	2 6	3.71
Respon den 124	4	4	5	3	5	4	5	3 0	4.2 9	5	5	4	5	4	5	5	3 3	4.71	5	5	5	5	4	3	5	3 2	4.57
Respon den 125	4	4	4	5	4	4	4	2 9	4.1 4	4	4	4	5	4	4	4	2 9	4.14	3	4	2	4	4	3	3	2 3	3.29
Respon den 126	4	5	5	5	5	4	5	3 3	4.7 1	4	5	4	4	4	5	5	3 1	4.43	5	5	5	5	4	3	5	3 2	4.57
Respon den 127	3	3	3	3	4	4	4	2 4	3.4 3	4	4	4	5	4	5	4	3 0	4.29	5	4	4	4	4	4	4	2 9	4.14
Respon den 128	3	5	4	5	5	3	4	2 9	4.1 4	4	5	4	4	3	5	5	3 0	4.29	5	5	5	4	4	2	5	3 0	4.29
Respon den 129	5	4	5	4	5	3	5	3 1	4.4 3	5	5	5	4	5	5	3	3 2	4.57	4	5	4	4	4	3	5	2 9	4.14
Respon den 130	3	4	4	4	5	3	4	2 7	3.8 6	4	4	4	4	4	5	4	2 9	4.14	4	4	4	5	5	4	4	3 0	4.29
Respon den 131	5	2	2	3	3	2	2	1 9	2.7 1	5	5	5	5	4	4	2	3 0	4.29	4	4	3	3	4	2	4	2 4	3.43
Respon den 132	4	5	3	5	5	3	4	2 9	4.1 4	5	5	4	4	4	5	5	3 2	4.57	5	5	5	5	5	3	4	3 2	4.57
Respon den 133	3	4	4	4	5	5	5	3 0	4.2 9	5	5	5	5	4	5	5	3 4	4.86	5	4	5	5	5	3	5	3 2	4.57
Respon den 134	4	3	4	3	3	2	5	2 4	3.4 3	4	4	4	4	4	4	5	2 9	4.14	4	4	4	5	5	5	5	3 2	4.57
Respon den 135	4	4	3	5	4	3	3	2 6	3.7 1	4	4	5	4	3	5	4	2 9	4.14	5	3	4	4	3	3	4	2 6	3.71
Respon den 136	3	4	5	5	5	3	4	2 9	4.1 4	4	5	5	4	5	5	4	3 2	4.57	4	5	5	5	5	5	5	3 4	4.86
Respon den 137	4	4	3	5	5	3	5	2 9	4.1 4	4	3	3	3	3	5	4	2 5	3.57	4	4	4	5	5	4	5	3 1	4.43
Respon den 138	3	4	4	5	5	2	3	2 6	3.7 1	5	5	5	5	5	4	3	3 2	4.57	4	4	4	5	5	5	4	3 1	4.43
Respon den 139	4	4	3	4	4	4	4	2 7	3.8 6	4	4	4	4	3	4	4	2 7	3.86	4	4	4	4	4	4	4	2 8	4.00
Respon den 140	4	3	1	2	2	3	3	1 8	2.5 7	3	5	3	3	1	5	3	2 3	3.29	2	2	2	3	3	2	2	1 6	2.29
Respon den 141	4	3	3	4	5	2	3	2 4	3.4 3	4	4	4	4	3	5	3	2 7	3.86	3	3	2	1	4	2	3	1 8	2.57

Respon den 142	4	4	4	5	5	5	4	3 1	4.4 3	5	5	5	5	5	5	4	3 4	4.86	3	1	2	1	4	2	5	1 8	2.57
Respon den 143	3	4	4	5	5	3	5	2 9	4.1 4	4	4	3	3	4	5	4	2 7	3.86	3	3	3	4	4	2	4	2 3	3.29
Respon den 144	5	5	4	5	5	4	4	3 2	4.5 7	4	3	4	3	3	3	3	2 3	3.29	5	2	4	4	3	3	5	2 6	3.71
Respon den 145	2	2	2	3	3	3	3	1 8	2.5 7	2	2	2	2	3	2	2	1 5	2.14	3	3	2	1	3	2	2	1 6	2.29
Respon den 146	4	3	5	5	5	5	5	3 2	4.5 7	4	4	5	4	5	5	5	3 2	4.57	4	2	5	4	4	2	4	2 5	3.57
Respon den 147	4	4	4	5	5	4	4	3 0	4.2 9	4	3	4	3	3	3	4	2 4	3.43	5	3	4	4	3	3	3	2 5	3.57
Respon den 148	3	4	3	5	5	4	4	2 8	4.0 0	5	4	4	3	3	5	3	2 7	3.86	5	3	3	4	3	3	4	2 5	3.57
Respon den 149	3	4	4	4	5	4	5	2 9	4.1 4	4	3	4	4	4	5	5	2 9	4.14	3	4	2	4	3	4	5	2 5	3.57
Respon den 150	4	3	4	4	3	3	5	2 6	3.7 1	4	3	4	4	4	3	3	2 5	3.57	5	3	4	3	2	4	4	2 5	3.57
Respon den 151	3	4	4	4	5	5	4	2 9	4.1 4	4	4	4	3	4	4	4	2 7	3.86	3	4	4	3	4	5	3	2 6	3.71
Respon den 152	4	3	3	3	3	3	3	2 2	3.1 4	4	4	3	3	3	4	4	2 5	3.57	4	4	4	5	4	4	5	3 0	4.29
Respon den 153	3	3	4	3	4	3	4	2 4	3.4 3	4	3	4	3	3	4	4	2 5	3.57	4	3	4	3	4	3	3	2 4	3.43
Respon den 154	4	3	4	5	4	3	3	2 6	3.7 1	3	4	4	4	3	4	4	2 6	3.71	4	3	4	4	4	3	3	2 5	3.57
Respon den 155	3	4	4	3	4	4	3	2 5	3.5 7	4	4	3	4	3	4	4	2 6	3.71	4	3	4	4	4	4	3	2 6	3.71
Respon den 156	5	4	3	3	4	3	3	2 5	3.5 7	4	4	3	3	4	5	4	2 7	3.86	4	3	4	5	4	3	3	2 6	3.71
Respon den 157	4	4	4	3	3	3	4	2 5	3.5 7	4	3	4	4	4	4	4	2 7	3.86	4	4	3	3	2	3	3	2 2	3.14
Respon den 158	4	4	4	5	4	4	5	3 0	4.2 9	4	5	4	4	5	5	4	3 1	4.43	4	3	4	4	4	4	3	2 6	3.71
Respon den 159	3	3	4	5	4	5	4	2 8	4.0 0	5	5	4	4	5	5	4	3 2	4.57	4	4	3	4	5	3	3	2 6	3.71
Respon den 160	5	5	4	3	4	4	5	3 0	4.2 9	4	5	4	3	4	3	4	2 7	3.86	4	5	4	3	3	3	4	2 6	3.71
Respon den 161	5	5	4	3	4	4	4	2 9	4.1 4	3	3	4	5	4	3	5	2 7	3.86	4	5	3	4	4	5	5	3 0	4.29
Respon den 162	5	4	3	4	5	3	4	2 8	4.0 0	4	4	5	3	4	5	4	2 9	4.14	4	5	4	3	3	3	3	2 5	3.57
Respon den 163	5	5	4	4	5	3	4	3 0	4.2 9	3	4	3	4	5	5	4	2 8	4.00	4	3	3	4	3	3	3	2 3	3.29

Respon den 164	5	4	3	4	5	3	4	2	4.0	4	4	5	4	3	4	5	2	4.14	4	5	4	3	4	4	5	2	4.14
Respon den 165	4	5	4	3	4	5	4	2	4.1	5	4	3	4	5	4	4	2	4.14	4	3	4	5	4	3	4	2	3.86
Respon den 166	3	4	3	4	5	4	3	2	3.7	4	3	4	5	4	5	4	2	4.14	3	4	3	4	3	4	5	2	3.71
Respon den 167	5	5	4	4	5	4	5	3	4.5	5	4	5	4	4	4	5	3	4.43	4	3	4	3	3	4	4	2	3.57
Respon den 168	4	5	5	5	5	4	4	3	4.5	4	5	5	5	4	5	5	3	4.71	5	4	5	4	5	4	5	3	4.57
Respon den 169	4	4	4	4	5	3	3	2	3.8	3	4	4	5	4	4	3	2	3.86	3	3	2	4	4	4	4	2	3.43
Respon den 170	4	5	4	5	5	4	3	3	4.2	4	4	4	5	5	5	4	3	4.43	5	4	4	5	4	3	3	2	4.00

Responden	Butir Angket No :																	
	Stres Kerja								Kinerja Karyawan									
	22	23	24	25	26	27	28	Σ	29	30	31	32	33	34	35	Σ		
Responden 1	3	2	2	2	3	3	2	17	2.43	3	3	3	3	3	3	21	3.00	
Responden 2	4	4	3	3	4	4	4	26	3.71	3	4	4	3	3	3	23	3.29	
Responden 3	4	2	2	2	3	3	4	20	2.86	3	3	3	3	3	3	21	3.00	
Responden 4	2	5	3	2	4	4	4	24	3.43	3	4	4	3	3	3	23	3.29	
Responden 5	4	4	3	2	3	2	4	22	3.14	5	4	5	3	3	4	28	4.00	
Responden 6	4	3	3	3	2	2	4	21	3.00	4	4	5	3	3	4	27	3.86	
Responden 7	4	3	3	3	5	2	4	24	3.43	4	4	5	4	4	2	26	3.71	
Responden 8	4	3	3	3	1	1	3	18	2.57	5	4	3	5	5	3	29	4.14	
Responden 9	4	1	3	2	2	4	4	20	2.86	4	4	4	5	5	4	29	4.14	
Responden 10	1	1	2	1	4	4	3	16	2.29	5	4	4	4	5	5	31	4.43	
Responden 11	3	2	3	3	3	3	4	21	3.00	5	4	4	4	5	5	32	4.57	
Responden 12	2	4	3	2	4	3	3	21	3.00	4	4	4	4	4	4	28	4.00	
Responden 13	4	2	2	2	2	3	2	17	2.43	4	4	4	4	5	5	29	4.14	
Responden 14	2	2	4	3	4	4	2	21	3.00	4	5	5	2	3	3	25	3.57	
Responden 15	4	3	4	3	2	3	4	23	3.29	4	2	3	4	4	4	24	3.43	
Responden 16	3	3	4	4	4	4	1	23	3.29	4	4	4	4	5	5	29	4.14	
Responden 17	3	4	3	3	4	3	3	23	3.29	5	4	4	4	5	3	29	4.14	
Responden 18	4	3	4	2	4	4	3	24	3.43	4	4	4	4	4	4	28	4.00	
Responden 19	3	2	3	3	3	2	4	20	2.86	3	3	3	3	3	3	21	3.00	
Responden 20	4	3	3	3	4	4	4	25	3.57	4	4	4	5	4	4	29	4.14	

Responden 21	4	2	2	4	2	4	4	22	3.14	3	3	2	4	5	4	4	25	3.57
Responden 22	4	4	3	3	3	2	4	23	3.29	4	4	3	3	3	4	4	25	3.57
Responden 23	4	3	3	3	1	5	3	22	3.14	3	3	4	3	3	3	3	22	3.14
Responden 24	4	5	3	2	2	4	4	24	3.43	5	5	5	5	3	3	4	30	4.29
Responden 25	1	5	2	1	4	4	3	20	2.86	5	4	3	3	4	5	4	28	4.00
Responden 26	3	2	3	3	3	3	4	21	3.00	5	4	4	5	5	5	3	31	4.43
Responden 27	2	4	3	2	4	3	3	21	3.00	5	5	4	4	4	5	5	32	4.57
Responden 28	4	2	2	2	3	3	4	20	2.86	4	4	4	4	5	4	4	29	4.14
Responden 29	2	5	3	2	4	4	4	24	3.43	4	4	4	4	5	4	4	29	4.14
Responden 30	4	4	3	2	3	2	4	22	3.14	5	4	4	5	4	4	4	30	4.29
Responden 31	4	3	3	3	2	2	4	21	3.00	5	5	4	4	4	5	5	32	4.57
Responden 32	4	3	3	3	1	2	4	20	2.86	4	5	5	5	4	4	4	31	4.43
Responden 33	3	3	4	4	4	4	1	23	3.29	5	5	4	4	5	3	3	29	4.14
Responden 34	3	4	3	3	4	3	3	23	3.29	4	4	4	5	5	4	4	30	4.29
Responden 35	4	3	4	2	4	4	3	24	3.43	4	4	4	5	5	5	4	31	4.43
Responden 36	3	2	3	3	3	2	4	20	2.86	4	4	4	5	5	4	4	30	4.29
Responden 37	4	3	3	3	4	4	4	25	3.57	5	4	4	5	5	5	4	32	4.57
Responden 38	3	2	3	3	3	2	4	20	2.86	5	4	5	5	4	4	4	31	4.43
Responden 39	4	3	3	3	4	4	4	25	3.57	4	4	4	4	3	3	4	26	3.71
Responden 40	2	4	3	2	4	3	3	21	3.00	4	5	5	4	5	5	4	32	4.57
Responden 41	4	2	2	2	2	3	2	17	2.43	5	4	4	4	5	5	3	30	4.29
Responden 42	3	2	2	2	3	3	2	17	2.43	4	3	3	3	3	3	3	22	3.14
Responden 43	4	4	3	3	4	4	4	26	3.71	4	5	4	4	4	5	4	30	4.29
Responden 44	4	2	2	2	3	3	4	20	2.86	2	2	3	2	3	3	3	18	2.57
Responden 45	2	1	3	2	4	4	4	20	2.86	4	4	5	4	3	4	4	28	4.00
Responden 46	4	4	3	2	3	2	4	22	3.14	3	4	4	3	3	4	4	25	3.57
Responden 47	4	3	3	3	2	2	4	21	3.00	5	5	4	4	5	5	5	33	4.71
Responden 48	4	3	3	3	1	2	4	20	2.86	4	5	4	5	5	5	4	32	4.57
Responden 49	4	3	3	3	1	1	3	18	2.57	4	5	5	5	5	3	5	32	4.57
Responden 50	4	5	3	2	2	4	4	24	3.43	4	5	5	4	4	4	4	30	4.29
Responden 51	5	5	2	1	4	4	3	24	3.43	4	4	4	4	4	3	4	27	3.86
Responden 52	3	2	3	3	3	3	4	21	3.00	4	4	2	2	4	4	4	24	3.43
Responden 53	2	4	3	2	4	3	3	21	3.00	3	3	3	4	4	2	3	22	3.14
Responden 54	4	2	2	2	2	3	2	17	2.43	4	4	4	3	4	4	4	27	3.86
Responden 55	2	2	4	3	4	4	2	21	3.00	4	5	4	5	4	4	4	30	4.29
Responden 56	4	3	4	3	2	3	4	23	3.29	2	3	3	2	3	3	3	19	2.71
Responden 57	3	3	4	4	4	4	1	23	3.29	4	4	4	3	3	4	4	26	3.71
Responden 58	3	4	3	3	4	3	3	23	3.29	4	4	3	3	3	4	4	25	3.57
Responden 59	4	3	4	2	4	4	3	24	3.43	4	3	4	3	4	3	3	24	3.43

Responden 60	3	2	3	3	3	2	4	20	2.86	4	2	4	4	5	5	4	28	4.00
Responden 61	4	3	3	3	4	4	4	25	3.57	4	2	2	4	4	4	4	24	3.43
Responden 62	4	2	2	4	2	4	4	22	3.14	3	3	4	5	5	3	3	26	3.71
Responden 63	4	4	3	3	3	2	4	23	3.29	3	3	4	5	5	3	3	26	3.71
Responden 64	4	3	3	3	1	1	3	18	2.57	4	4	5	4	5	4	4	30	4.29
Responden 65	4	1	3	2	2	4	4	20	2.86	1	2	4	5	5	5	5	27	3.86
Responden 66	1	1	2	1	4	4	3	16	2.29	5	3	4	4	5	4	3	28	4.00
Responden 67	3	2	3	3	3	3	4	21	3.00	4	4	4	4	4	4	3	27	3.86
Responden 68	2	4	3	2	4	3	3	21	3.00	3	3	4	4	4	4	4	26	3.71
Responden 69	4	2	2	2	3	3	4	20	2.86	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00
Responden 70	2	5	3	2	4	4	4	24	3.43	5	3	5	5	5	5	2	30	4.29
Responden 71	4	4	3	2	3	2	4	22	3.14	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00
Responden 72	4	3	3	3	2	2	4	21	3.00	4	3	3	5	5	5	5	30	4.29
Responden 73	4	3	3	3	1	2	4	20	2.86	5	5	5	5	5	5	3	33	4.71
Responden 74	3	3	4	4	4	4	1	23	3.29	4	3	3	3	4	5	2	24	3.43
Responden 75	3	4	3	3	4	3	3	23	3.29	3	4	3	5	5	4	5	29	4.14
Responden 76	4	3	4	2	4	4	3	24	3.43	4	4	5	5	5	5	2	30	4.29
Responden 77	3	2	3	3	3	2	4	20	2.86	5	5	5	5	5	5	5	35	5.00
Responden 78	4	3	3	3	4	4	4	25	3.57	1	3	3	4	5	5	4	25	3.57
Responden 79	3	2	3	3	3	2	4	20	2.86	3	3	3	4	4	3	4	24	3.43
Responden 80	4	3	3	3	4	4	4	25	3.57	4	1	3	5	5	5	4	27	3.86
Responden 81	2	4	3	2	4	3	3	21	3.00	5	3	4	4	4	4	4	28	4.00
Responden 82	4	2	2	2	2	3	2	17	2.43	1	3	4	4	5	2	3	22	3.14
Responden 83	4	3	3	3	2	2	4	21	3.00	4	4	5	4	5	4	4	30	4.29
Responden 84	4	4	3	3	3	2	4	23	3.29	4	4	4	5	5	5	3	30	4.29
Responden 85	4	2	2	2	3	3	4	20	2.86	4	2	3	5	5	5	3	27	3.86
Responden 86	3	2	3	3	3	3	4	21	3.00	3	4	4	5	5	4	5	30	4.29
Responden 87	4	3	3	3	2	2	4	21	3.00	4	3	4	4	5	4	3	27	3.86
Responden 88	4	3	3	3	2	2	4	21	3.00	4	3	4	4	5	3	3	26	3.71
Responden 89	3	2	3	3	3	3	4	21	3.00	4	5	5	5	5	4	4	32	4.57
Responden 90	4	3	3	3	2	2	4	21	3.00	3	5	5	5	5	2	5	30	4.29
Responden 91	4	3	3	3	2	2	4	21	3.00	2	2	4	5	5	5	2	25	3.57
Responden 92	4	3	3	3	2	2	4	21	3.00	2	3	3	4	5	4	2	23	3.29
Responden 93	3	2	3	3	3	3	4	21	3.00	4	4	4	4	5	4	4	29	4.14
Responden 94	2	4	3	2	4	3	3	21	3.00	4	3	5	5	5	4	3	29	4.14
Responden 95	4	3	3	3	2	2	4	21	3.00	4	3	4	4	5	5	3	28	4.00
Responden 96	4	4	3	3	3	2	4	23	3.29	1	1	4	5	5	5	2	23	3.29
Responden 97	4	3	4	3	2	3	4	23	3.29	2	2	4	4	5	5	5	27	3.86
Responden 98	4	3	3	3	2	2	4	21	3.00	4	3	3	4	4	4	4	26	3.71

Responden 99	3	2	3	3	3	3	4	21	3.00	5	3	5	4	4	4	3	28	4.00
Responden 100	4	3	4	2	4	4	3	24	3.43	2	3	4	5	5	4	5	28	4.00
Responden 101	4	3	3	3	4	4	4	25	3.57	5	1	5	3	4	4	3	25	3.57
Responden 102	3	2	3	3	3	2	4	20	2.86	4	3	3	4	5	5	3	27	3.86
Responden 103	4	3	3	3	4	4	4	25	3.57	3	3	4	5	5	5	4	29	4.14
Responden 104	2	4	3	2	4	3	3	21	3.00	5	3	5	5	5	5	5	33	4.71
Responden 105	4	2	2	2	2	3	2	17	2.43	5	3	4	4	5	5	4	30	4.29
Responden 106	4	3	3	3	2	2	4	21	3.00	4	4	4	4	5	4	4	29	4.14
Responden 107	4	4	3	3	3	2	4	23	3.29	4	4	2	5	5	5	5	30	4.29
Responden 108	4	2	2	2	3	3	4	20	2.86	3	3	3	3	3	3	3	21	3.00
Responden 109	3	2	3	3	3	3	4	21	3.00	4	3	4	5	5	5	5	31	4.43
Responden 110	4	3	3	3	2	2	4	21	3.00	4	4	4	4	4	4	5	29	4.14
Responden 111	4	4	3	3	3	2	4	23	3.29	4	3	4	4	3	4	4	26	3.71
Responden 112	4	3	3	3	1	1	3	18	2.57	4	3	4	3	4	4	3	25	3.57
Responden 113	4	1	3	2	2	4	4	20	2.86	4	4	3	3	4	4	3	25	3.57
Responden 114	1	1	2	1	4	4	3	16	2.29	3	3	4	3	3	4	4	24	3.43
Responden 115	3	2	3	3	3	3	4	21	3.00	3	4	4	4	4	4	3	26	3.71
Responden 116	2	4	3	2	4	3	3	21	3.00	4	3	4	4	4	3	3	25	3.57
Responden 117	4	2	2	2	3	3	4	20	2.86	4	3	4	4	4	3	4	26	3.71
Responden 118	2	5	3	2	4	4	4	24	3.43	3	4	4	3	4	3	4	25	3.57
Responden 119	4	4	3	2	3	2	4	22	3.14	4	4	4	3	4	3	3	25	3.57
Responden 120	4	3	3	3	2	2	4	21	3.00	5	3	4	4	5	5	4	30	4.29
Responden 121	3	2	2	2	3	3	2	17	2.43	4	1	4	5	5	4	3	26	3.71
Responden 122	4	4	3	3	4	4	4	26	3.71	3	2	4	5	5	3	3	25	3.57
Responden 123	4	2	2	2	3	3	4	20	2.86	4	2	3	5	5	4	5	28	4.00
Responden 124	2	5	3	2	4	4	4	24	3.43	5	2	5	5	5	5	4	31	4.43
Responden 125	4	4	3	2	3	2	4	22	3.14	4	4	3	5	4	4	4	28	4.00
Responden 126	4	3	3	3	2	2	4	21	3.00	3	3	4	4	5	5	4	28	4.00
Responden 127	4	3	3	3	5	2	4	24	3.43	4	4	4	4	5	4	4	29	4.14
Responden 128	4	3	3	3	1	1	3	18	2.57	5	3	4	3	5	5	3	28	4.00
Responden 129	4	1	3	2	2	4	4	20	2.86	4	3	5	5	5	3	3	28	4.00
Responden 130	1	1	2	1	4	4	3	16	2.29	5	5	4	4	5	4	3	30	4.29
Responden 131	4	2	2	2	2	3	2	17	2.43	2	4	4	4	4	2	2	22	3.14
Responden 132	2	2	4	3	4	4	2	21	3.00	5	2	3	4	5	5	3	27	3.86
Responden 133	4	3	4	3	2	3	4	23	3.29	3	2	4	4	5	5	5	28	4.00
Responden 134	3	3	4	4	4	4	1	23	3.29	5	4	4	3	4	5	2	27	3.86
Responden 135	3	4	3	3	4	3	3	23	3.29	3	2	4	4	5	4	3	25	3.57
Responden 136	4	3	4	2	4	4	3	24	3.43	5	4	4	4	5	4	3	29	4.14
Responden 137	3	2	3	3	3	2	4	20	2.86	4	4	4	4	5	4	3	28	4.00

Responden 138	4	3	3	3	4	4	4	25	3.57	5	5	4	5	4	3	2	28	4.00
Responden 139	4	2	2	4	2	4	4	22	3.14	4	4	4	3	4	4	4	27	3.86
Responden 140	4	4	3	3	3	2	4	23	3.29	3	3	2	5	5	3	3	24	3.43
Responden 141	4	2	2	2	3	3	4	20	2.86	3	2	3	4	3	3	2	20	2.86
Responden 142	3	2	3	3	3	3	4	21	3.00	4	1	4	5	5	4	5	28	4.00
Responden 143	4	3	3	3	2	2	4	21	3.00	3	1	3	3	5	4	3	22	3.14
Responden 144	4	3	3	3	2	2	4	21	3.00	3	3	4	5	3	3	4	25	3.57
Responden 145	3	2	3	3	3	3	4	21	3.00	3	3	3	2	2	2	3	18	2.57
Responden 146	4	3	3	3	2	2	4	21	3.00	3	1	2	4	5	5	5	25	3.57
Responden 147	4	3	3	3	2	2	4	21	3.00	2	3	3	4	3	4	4	23	3.29
Responden 148	4	3	3	3	2	2	4	21	3.00	3	1	3	5	5	3	4	24	3.43
Responden 149	3	2	3	3	3	3	4	21	3.00	2	3	3	3	5	5	4	25	3.57
Responden 150	2	4	3	2	4	3	3	21	3.00	3	2	4	2	3	3	3	20	2.86
Responden 151	3	2	3	3	3	2	4	20	2.86	4	4	4	4	4	4	5	29	4.14
Responden 152	4	3	3	3	4	4	4	25	3.57	4	4	3	4	4	4	3	26	3.71
Responden 153	2	4	3	2	4	3	3	21	3.00	3	4	3	3	4	4	3	24	3.43
Responden 154	4	2	2	2	2	3	2	17	2.43	3	4	3	4	4	4	3	25	3.57
Responden 155	4	3	3	3	2	2	4	21	3.00	3	3	4	4	4	4	4	26	3.71
Responden 156	4	4	3	3	3	2	4	23	3.29	4	5	4	4	5	4	3	29	4.14
Responden 157	4	2	2	2	3	3	4	20	2.86	4	2	5	3	4	4	3	25	3.57
Responden 158	3	2	3	3	3	3	4	21	3.00	3	4	4	4	5	4	4	28	4.00
Responden 159	4	3	3	3	2	2	4	21	3.00	3	4	4	4	4	4	5	28	4.00
Responden 160	4	3	3	3	2	2	4	21	3.00	4	4	4	4	3	4	4	27	3.86
Responden 161	3	2	3	3	3	2	4	20	2.86	4	3	4	3	3	5	4	26	3.71
Responden 162	4	3	3	3	4	4	4	25	3.57	4	3	4	4	4	4	4	27	3.86
Responden 163	2	4	3	2	4	3	3	21	3.00	4	3	3	4	5	4	3	26	3.71
Responden 164	4	2	2	2	2	3	2	17	2.43	4	4	4	4	4	5	3	28	4.00
Responden 165	4	3	3	3	2	2	4	21	3.00	4	4	4	5	4	4	5	30	4.29
Responden 166	4	4	3	3	3	2	4	23	3.29	4	3	3	4	5	4	4	27	3.86
Responden 167	4	2	2	2	3	3	4	20	2.86	3	3	4	3	4	5	4	26	3.71
Responden168	3	2	3	3	3	3	4	21	3.00	4	4	4	4	5	5	4	30	4.29
Responden 169	4	3	3	3	2	2	4	21	3.00	3	4	4	3	4	3	3	24	3.43
Responden 170	4	3	3	3	2	2	4	21	3.00	4	5	4	4	5	4	4	30	4.29

Lampiran 13. Hasil uji Kelamin:

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Laki -laki	74	43.52	43.52
	Perempuan	96	56.48	100.00
	Total	170	100.00	100.00

Lampiran 14. Hasil uji Umur:

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	20 – 30 tahun	52	30.59	30.59
	31 – 40 tahun	44	25.89	56.48
	41 – 50 tahun	40	23.52	80.00
	> 50 tahun	34	20.00	100.00
	Total	170	100.00	100.00

Lampiran 15. Hasil Uji Pendidikan:

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Strata 3	3	1.77	1.77
	Strata 2	6	3.52	5.29
	Strata 1	45	26.48	31.77
	Diploma III	16	9.41	41.18
	Diploma II	20	11.77	52.95
	SMA/SMK	78	45.88	98.83
	SMP sederajat	2	1.17	100.00
	SD	0	0.00	100.00
	Total	170	100.00	100.00

Lampiran 16. Hasil uji Masa Kerja:

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>	
Valid	> 30 tahun	18	10.58	10.58	10.58
	21 – 30 tahun	31	18.24	18.24	28.82
	11 – 20 tahun	48	28.24	28.24	57.06
	5 – 10 tahun	35	20.58	20.58	77.64
	< 5 tahun	38	22.36	22.36	100.00
	Total	170	100.00	100.00	



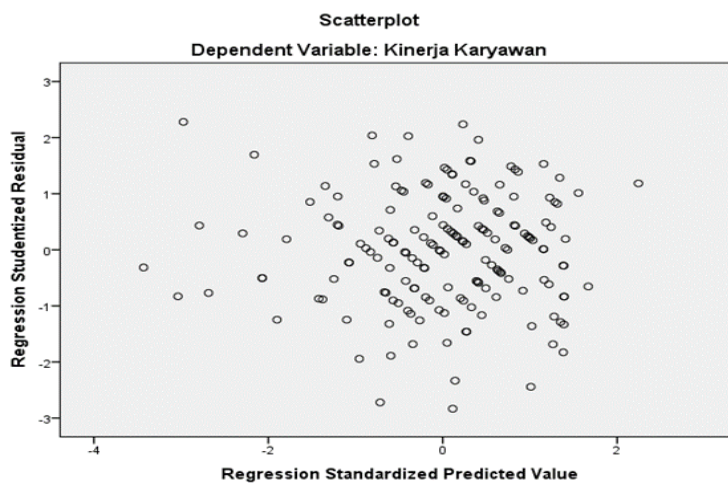
Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas, Uji Heterokedesitas, Uji Multikolinearitas

Lampiran 17. Hasil Uji Normalitas:

		Unstandardized Residual
N		170
Normal	Mean	.0000000
Paramet	Std. Deviation	.27746843
ers ^{a,b}		
Most	Absolute	.045
Extreme	Positive	.045
Differenc	Negative	-.038
es		
Kolmogorov-Smirnov Z		.585
Asymp. Sig. (2-tailed)		.884

Lampiran 18. Hasil Uji Heterokedesitas:



Lampiran 19. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
Budaya Organisasi	.261	.060	.304	4.375	.000	.473	2.112
Kompensasi	.129	.054	.168	2.399	.018	.466	2.146
Motivasi	.378	.051	.446	7.480	.000	.645	1.550
Stres Kerja	.050	.068	.035	.738	.462	.997	1.003

Hasil Uji Hipotesis

Uji Regresi Linier Berganda, Uji F, Uji T, Uji Koefisien Determinasi

Lampiran 20. Hasil Uji Regresi Linier Berganda:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Budaya Organisasi	.261	.060	.304	4.375	.000
1 Kompensasi	.129	.054	.168	2.399	.018
Motivasi	.378	.051	.446	7.480	.000
Stres Kerja	.050	.068	.035	.738	.462

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 21. Hasil Uji T:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.692	.283		2.446	.015
Budaya Organisasi	.261	.060	.304	4.375	.000
1 Kompensasi	.129	.054	.168	2.399	.018
Motivasi	.378	.051	.446	7.480	.000
Stres Kerja	.050	.068	.035	.738	.462

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 22. Hasil Uji F:

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	21.396	4	5.349	67.835	.000 ^b
Residual	13.011	165	.079		
Total	34.408	169			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Motivasi, Budaya Organisasi, Kompensasi

Model Summary

Lampiran 23. Hasil Uji Koefesien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.789 ^a	.622	.613	.28081

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Motivasi, Budaya Organisasi, Kompensasi

Sumber: Data Primer di olah Maret 2022