

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, STRESS KERJA, ETOS KERJA,  
DANKOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

***THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE, WORK STRESS, WORK ETHICS,  
AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE***

Sriwati

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau Kepulauan  
Jln. Pahlawan No. 99 Batu Aji Kota Batam, Indonesia  
E-mail: sriwati@yahoo.com

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari pengaruh disiplin kerja, stress kerja, etos kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Lina Sukijo Production Batam. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi penelitian adalah 43 orang karyawan dan sampel 43 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Data diperoleh dengan observasi dan penyebaran kuesioner. Hasil pengujian hipotesis menggunakan versi SPSS 25. Hasil pengujian untuk variabel disiplin kerja (X1) menunjukkan hasil t hitung (0,408) < t tabel (2,024) dan nilai signifikan (0,685) > 0,05. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian untuk variabel stress kerja (X2) menunjukkan hasil t hitung (0,839) < t tabel (2,024) dan nilai signifikan (0,685) > 0,05. Hal ini berarti bahwa stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian untuk variabel Etos Kerja (X3) menunjukkan hasil t hitung (5,125) > t tabel (2,024) dan nilai signifikan (0,000) < 0,05. Hal ini berarti bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian untuk variabel kompensasi (X4) menunjukkan hasil t hitung (2,507) > t tabel (2,024) dan nilai signifikan (0,017) > 0,05. Hal ini berarti bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F memperlihatkan nilai F hitung (41,056) > F tabel (2,61) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga keputusan yang diambil adalah Hasil menunjukkan disiplin kerja (X1), stress kerja (X2), etos kerja (X3), dan Kompensasi (X4) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja; Stress Kerja; Etos Kerja; Kompensasi; Kinerja Karyawan

**Abstract**

*This study aims to determine the influence of the influence of work discipline, work stress, work ethic and compensation on the performance of employees of CV. Lina Sukijo Production Batam. This type of research used is quantitative research. The research population is 43 employees and a sample of 43 employees. The sampling technique uses a saturated sample. Data obtained by observation and distribution of questionnaires. The results of testing the hypothesis using the SPSS 25 version. The test results for the work discipline variable (X1) show the results of t count (0.408) < t table (2.024) and a significant value (0.685) > 0.05. This means that work discipline has no significant effect on employee performance. Testing for the work stress variable (X2) shows the results of t count (0.839) < t table (2.024) and a significant value (0.685) > 0.05. This means that work stress has no significant effect on employee performance. Testing for the Work Ethic variable (X3) shows the results of t count (5.125) > t table (2.024) and a significant value (0.000) < 0.05. This means that the work ethic has a significant effect on employee performance. The test results for the compensation variable (X4) show t count (2.507) > t table (2.024) and a significant value (0.017) > 0.05. This means that compensation has a significant effect on employee performance. The results of the F test show the calculated F value (41.056) > F table (2.61) and a significance value of 0.000 < 0.05 so the decision taken is Results show work discipline (X1), work stress (X2), work ethic (X3), and compensation (X4) simultaneously affect employee performance (Y).*

*Keywords: Work Discipline; Work Stress, Work Ethic; Compensation; Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan asset utama yang dimiliki sebuah perusahaan, Sehingga harus dikelola dengan cermat sesuai dengan kebutuhan organisasi, agar aktivitas manajemen dalam sebuah perusahaan dapat berjalan dengan baik. Dalam sebuah perusahaan umumnya mempunyai manajemen yang bertugas untuk mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada. Menurut Larasati (2018) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Syamsuddinnor (2014), sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017), menyatakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Stres kerja menurut Priansa (2017) adalah ketidakseimbangan antara kemampuan fisik dan psikis dalam mengemban pekerjaan yang diberikan oleh organisasi bisnis sehingga mempengaruhi berbagai aspek yang berkenaan dengan aspek emosi, berpikir, bertindak dan lainnya dari individu karyawan.

Etos kerja menurut Sukardewi (2013), adalah karakteristik yang harus dimiliki pekerja untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang maksimal yang terdiri dari keahlian interpersonal, inisiatif dan dapat diandalkan.

Bangun (2012), menyatakan kompensasi adalah imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaan. Kompensasi ini dapat secara finansial yaitu kompensasi secara langsung, berupa gaji, upah, dan insentif. Atau secara tidak langsung seperti asuransi, dan tunjangan.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan: 1) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Lina Sukijo Production? 2) Untuk

mengetahui pengaruh stress kerja di terhadap kinerja karyawan pada CV.Lina Sukijo Production? 3) Untuk mengetahui pengaruh Etos kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Lina Sukijo Production? 4) Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Lina Sukijo Production? 5) Untuk mengetahui apakah Disiplin kerja, Stress kerja, Etos kerja Dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Lina Sukijo Production?

### **METODE PENELITIAN**

Jenis yang digunakan adalah penelitian kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, teknik pengambilan sample pada umumnya dilakukan secara random atau acak, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan.

Objek penelitian dalam penelitian adalah Disipln Kerja (X1), Stress Kerja (X2), Etos Kerja (X3), dan Kompensasi (X4) sebagai variabel independen dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Sedangkan subjek penelitian di CV. Lina Sukijo ProductionBatam, yang berlokasi di Ruko Mass Odesa Blok B 18 No. 7-9 Kota Batam, Kepulauan Riau.

### **Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2018) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau objek yang mempunyai kuantitas dan karekteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Lina Sukijo Production Batam. Dengan jumlah 43 orang. Sampel adalah bagian dari populasi yang akan di teliti.

Sampel bisa juga di sebut sebagai perwakilan dari populasi yang hasilnya sudah mewakili dari keseluruhan populasi yang di teliti. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sampel jenuh. Oleh karena itu peneliti mengambil sampel dari seluruh karyawan CV. Lina Sukijo Production Batam dengan jumlah 43 orang karyawan.

### **METODE ANALISIS DATA**

#### **Uji Validitas**

Albert *et.al* (2011), Uji validitas digunakan untuk mengetahui kesamaan

antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti, agar data yang diperoleh bisa relevan/sesuai dengan tujuan diadakannya pengukuran tersebut.

### **Uji Reabilitas**

Menurut Sugiyono (2008) Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang.

### **Uji Normalitas**

Menurut Ghozali (2011), uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak.

### **Uji Multikolinearitas**

Menurut Rahayu (2018) uji multikolinearitas adalah uji yang memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas.

### **Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Ghozali (2011), uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan ke pengamatan yang lain.

### **Metode Analisis regresi linier berganda**

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui tentang ada atau tidaknya pengaruh antara Disiplin kerja (X1), stress kerja (X2), etos kerja (X3), dan kompensasi (X4) terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan.

### **Uji t (parsial)**

Uji parsial (Uji T) digunakan untuk menguji hipotesis pertama. Uji ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruhnya masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat apakah ada maknanya atau tidak

### **Uji f**

Menurut Ghozali (2011) uji F digunakan untuk membuktikan apakah variabel independen secara menyeluruh atau simultan memiliki pengaruh atau tidak terhadap variabel dependen.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Menurut Ghozali (2011) analisis koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen, dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R<sup>2</sup>).

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang bertujuan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisioner. Pengujian validitas diuji dengan membandingkan nilai rhitung dan rtabel dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Dengan kriteria sebagai berikut.

- 1). Jika rhitung > dari rtabel maka item-item pernyataan dinyatakan valid.
- 2). Jika rhitung < dari rtabel maka item-item pernyataan dinyatakan tidak valid

Nilai rtabel di peroleh dengan persamaan  $df = n - 2$  ( $43 - 2 = 41$ ) dengan nilai signifikan 0,05 atau 5%. Sehingga rtabel yang digunakan sebesar 0,3008.

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja	1	0,638	0,3008	Valid
	2	0,703		Valid
	3	0,679		Valid
	4	0,587		Valid
	5	0,449		Valid
	6	0,569		Valid
	7	0,691		Valid
	8	0,687		Valid
Stres Kerja	1	0,634	0,3008	Valid
	2	0,695		Valid
	3	0,675		Valid
	4	0,764		Valid
	5	0,631		Valid
	6	0,736		Valid
	7	0,639		Valid
	8	0,703		Valid
Etos Kerja	1	0,555	0,3008	Valid
	2	0,658		Valid
	3	0,893		Valid
	4	0,769		Valid

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
	5	0,742		Valid
	6	0,748		Valid
	7	0,793		Valid
	8	0,735		Valid
Kompensasi	1	0,74	0,3008	Valid
	2	0,636		Valid
	3	0,871		Valid
	4	0,654		Valid
	5	0,752		Valid
	6	0,659		Valid
	7	0,807		Valid
	8	0,811		Valid
Kinerja Karyawan	1	0,783	0,3008	Valid
	2	0,821		Valid
	3	0,809		Valid
	4	0,808		Valid
	5	0,695		Valid
	6	0,857		Valid
	7	0,578		Valid
	8	0,807		Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25, 2018

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai r hitung untuk jawaban dari reponden terhadap variabel dinyatakan valid karena r hitung > r table. Maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dari setiap variabel dinyatakan valid.

### Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel yang digunakan dalam penelitian. Pengujiannya digunakan dengan menggunakan *cronbach's alpha*. Batasan nilai dalam uji ini adalah 0,06. Apabila nilai reliabilitas lebih dari 0,06 maka nilainya dikatakan baik, begitupula sebaliknya.

**Tabel 2 Hasil Uji Reabilitas**

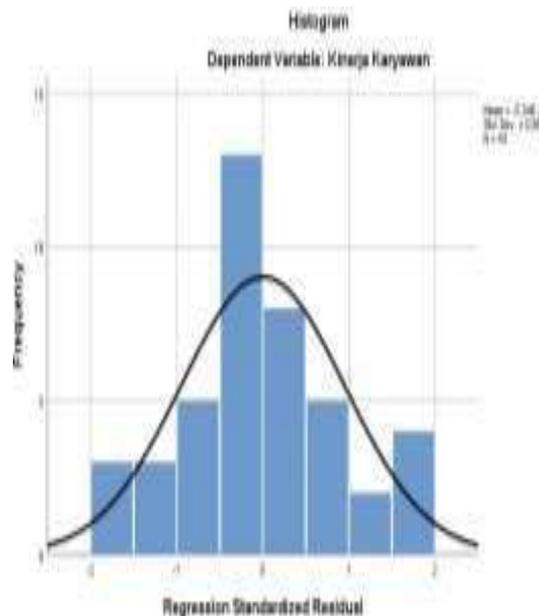
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	0,742	Reliabel
Strs Kerja	0,826	Reliabel
Etos kerja	0,857	Reliabel
Kompensasi	0,874	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,903	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25, 2018

Pada Tabel 2 diketahui bahwa seluruh pernyataan dari variabel disiplin kerja, stresskerja, etos kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat bahwa hasil pengujian reliabilitas memiliki *Cronbach alpha* diatas 0,06 ( $>0,06$ ). Artinya adalah bahwa semua pernyataan yang digunakan dan alat ukur yang digunakan dinyatakan reliabel.

### Uji Normalitas

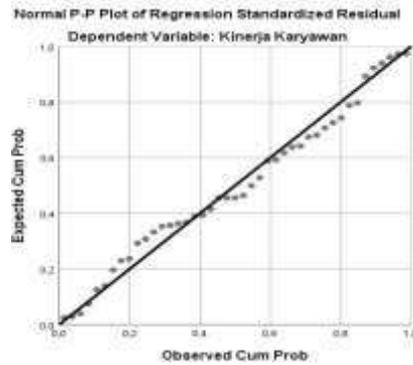
Uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilihat dari nilai *Asymp sig (2-tailed)* uji ini dikatakan normal apabila tingkat signifikannya  $>0,05$ . Sebaliknya jika *Asymp sig (2-tailed)*  $<0,05$  maka data dikatakan tidak normal. Peneliti menggunakan pendekatan histogram, *Normal p-p plot* dan uji statistik *non-parametric* Kolmogrov Smirnov (K-S) sebagai berikut:



**Gambar 1. Uji Normalitas Histogram**

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25, 2018

Berdasarkan Gambar 1 dapat terlihat histogram menghasilkan bentuk kurva menggunung, sehingga dapat disimpulkan bahwa pola terdistribusi normal.



**Gambar 2. Grafik P-Plot**

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25, 2018

Berdasarkan Gambar 2 maka dapat disimpulkan bahwa hasil dalam uji normalitas p-plot menghasilkan garis diagonal, dengan titik-titik mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normal.

**Tabel 3 Komolgorov-Smirnov  
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

N		Unstandardized Residual
		43
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,97376028
Most Extreme Differences	Absolute	,074
	Positive	,072
	Negative	-,074
Test Statistic		,074
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25, 2018

Pada Tabel 3 *one sample parametric* kolmogorov Smirnov dapat dikatakan normalitas jika nilai signifikasinya  $>0,05$  dan pada table doiatas nilai signifikannya adalah  $0,200 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

Cara yang dapat digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya mulkolinieritas dalam model regresi adalah dengan melihat nilai Tolerance dan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika tolerance value diatas  $> 0,10$  dan VIF

dibawah atau  $<10$  maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas dan sebaliknya. Berikut ini adalah table hasil pengujian multikolinieritas:

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,990	2,481		1,205	,236		
	Disiplin Kerja	,059	,145	,060	,408	,685	,231	4,330
	Stress Kerja	,094	,112	,107	,839	,407	,302	3,307
	Etos Kerja	,485	,095	,524	5,125	,000	,474	2,110
	Kompensasi	,293	,117	,316	2,507	,017	,310	3,222

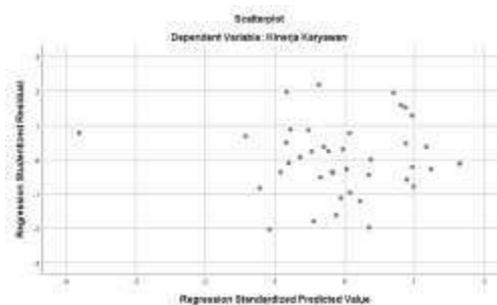
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25, 2018

Berdasarkan Tabel 4 uji multikolinieritas diatas hasilnya adalah bahwa semua variabel independent yaitu disiplin kerja, stress kerja, etos kerja, dan kompensasi memiliki nilai *tolerance*  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$ , yang artinya tidak ada gejala multikolinieritas dalam model regresi ini.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model yang ada dalam regresi terjadiketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya.



**Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas dalam Scatter Plot**

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25, 2018

Dari grafik scatterplot tersebut terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, penyebaran titik-titik pada pola tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastitas pada model regresi.

### Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan sebagai alat analisis statistik karena penelitian inidirancang untuk meneliti variabel- variabel yang berpengaruh dari variabel independen terhadap varibel dependen. Hasil regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,99	2,481		1,205	0,236
	Disiplin Kerja	0,059	0,145	0,06	0,408	0,685
	Stress Kerja	0,094	0,112	0,107	0,839	0,407
	Etos Kerja	0,485	0,095	0,524	5,125	0
	Kompensasi	0,293	0,117	0,316	2,507	0,017

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25, 2018

Berdasarkan tabel uji regresi linear berganda diperoleh koefisien regresi masing- masing variabel dengan bantuan SPSS diperoleh persamaan regresi linier berganda dapat di tuliskan sebagai berikut:

$$Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$Y_1 = 2,990 + 0,059X_1 + 0,094X_2 + 0,485X_4 + 0,293Y + e$$

Dari hasil regresi terlihat pengaruh etos kerja sebesar (0,485) lebih besar dari variabel lainnya.

### Uji t (Uji Parsial)

Uji ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruhnya masing-masing variabel independent (disiplin kerja, stress kerjs, etos kerjs, kompensasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Hasil uji analisis regresi coefficient dengan menggunakan spss 25. Apabila t hitung > t tabel dan nilai signifikan < 0,05 maka hipotesis diterima, variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat. Dimana untuk mengetahui Ttabel dapat

menggunakan rumus sebagai berikut:  $n-k-1 = 43-4-1 = 38$ , maka nilai t table nya adalah 2,024.

**Tabel 6 Uji T**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,990	2,481		1,205	,236
	Disiplin Kerja	,059	,145	,060	,408	,685
	Stress Kerja	,094	,112	,107	,839	,407
	Etos Kerja	,485	,095	,524	5,125	,000
	Kompensasi	,293	,117	,316	2,507	,017

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25, 2018

Dengan demikian dapat dijabarkan bahwa hasil uji t (parsial) adalah sebagai berikut:

**1) Hipotesis 1.**

Berdasarkan hasil pengolahan data pada table diatas dapat dilihat bahwa variabel Disiplin Kerja, t hitung (0,408) < t table (2,024) dan nilai signifikan (0,685) > 0,05. Artinya variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**2) Hipotesis 2.**

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel Stress Kerja, t hitung (0,839) < 2,024 dan nilai signifikan (0,407) > 0,05. Artinya bahwa variabel Stress Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

**3) Hipotesis 3.**

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel Etos Kerja, t hitung (5,125) > t table (2,024) dan nilai signifikan (0,000) < 0,05. Artinya adalah variabel Etos Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 4) Hipotesis 4.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel Kompensasi,  $t$  hitung (2,507) >  $t$  tabel (2,024) dan nilai signifikan (0,017) < 0,05. Artinya adalah variabel Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### Uji f (Uji Simultan)

Uji simultan (Uji F) uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan signifikan < 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat secara simultan, sebaliknya jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara simultan. Untuk mencari hasil F table sebagai berikut:  $4;43-4 = 4;39 = 2,61$  (dilihat dari data F table).

**Tabel 7 Uji Simultan**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	707,124	4	176,781	41,056	,000 <sup>b</sup>
	Residual	163,621	38	4,306		
	Total	870,744	42			

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25, 2018

Berdasarkan data hasil uji F diatas diketahui bahwa  $F$  hitung (41,056) >  $F$  tabel (2,61) dengan signifikan (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel independent disiplin kerja, stress kerja, etos kerja dan kompensasi secara Bersama sama berpanguh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) adalah untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Menurut Ghazali (2011) analisis koefisiendeterminasi bertujuan untuk mengukur seberapa

besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen, dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya ( $R^2$ ).

**Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )  
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,901 <sup>a</sup>	,812	,792	2,075

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25, 2018

Berdasarkan uji koefisien determinasi diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,792 atau 79,2%. artinya adalah bahwa sebesar 79,2% variabel independen Disiplin kerja, stress kerja, Etos Kerja dan kompensasi dapat menjelaskan variabel dependen yaitu Kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 20,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

#### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat disimpulkan: 1) Disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan hasil  $t$  hitung (0,408) <  $t$  tabel (2,024) dan nilai signifikan (0,685) > 0,05. 2) Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Stress kerja tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari hasil penelitian, yaitu nilai  $t$  hitung (0,839) <  $t$  tabel (2,024) dan nilai signifikan (0,407) > 0,05. 3) Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Stress kerja tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari hasil penelitian, yaitu nilai  $t$  hitung (0,839) <  $t$  tabel (2,024) dan nilai signifikan (0,407) > 0,05. 4) Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan kinerja karyawan dengan nilai  $t$  hitung (2,507) >  $t$  tabel (2,024) dan nilai signifikan (0,017) < 0,05. 5) Berdasarkan hasil pengujian  $F$  menunjukkan nilai signifikan 4 variabel bebas yaitu, disiplin kerja, stress kerja, etos kerja, dan kompensasi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan  $F$  hitung (41,056) >  $F$  tabel (2,61) hasil ini memperlihatkan bahwa secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil regresi koefisien

determinasi (Adjusted R square) diperoleh nilai 0,792 yang berarti 79,2% yang mempengaruhi disiplin kerja, stress kerja, etos kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dan sisanya yaitu 20,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

## **SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan. Ada beberapa hal yang mungkin bisa penulis sarankan untuk perusahaan dan peneliti yang akan datang, sebagai berikut:

1. Untuk CV. Lina Sukijo Production Batam. Hendaknya perusahaan menerapkan system yang mampu membuat karyawan menjadi lebih disiplin, taat kepada aturan, dan diharapkan perusahaan memberikan balas jasa yang sesuai, sehingga lebih memotivasikaryawan dan agar tingkat disiplin karyawan lebih meningkatkan dan di pertahankan.
2. Diharapkan agar perusahaan memperhatikan tingkat stress karyawan CV. Lina Sukijo Production Batam. Diharapkan perusahaan lebih memperhatikan jam kerja dan beban kerja yang diberikan kepada karyawannya, dan juga memperhitungkan balas jasa yang sesuai dengan waktu kerja dan pekerjaan yang di kerjakan oleh karyawan. Selain itu mungkin perusahaan dapat memberikan hari libur atau mengajak karyawannya berliburan. Agar karyawan tidak mudah stress dalam bekerja.
3. Diharapkan agar karyawan CV. Lina Sukijo Production Batam, hendaknya meningkatkan semangat dalam bekerja, seperti bersungguh sungguh dalam bekerja, melaksanakan kewajiban dalam bekerja, dan jujur dalam bekerja. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan etos kerja dan kinerja karyawan CV. Lina Sukijo Production Batam.
4. Diharapkan CV. Lina Sukijo Production Batam meningkatkan kompensasi, karena hal ini mampu memberikan motivasi kepada karyawan dalam bekerja, sehingga hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan produktifitas perusahaan.
5. Bagi para peneliti yang akan meneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk mengembangkan penelitian yang akan di kerjakan.

6. Serta untuk para pembaca, peneliti, atau pihak lain seperti perusahaan, diharapkan semoga penelitian ini dapat berguna untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan masukan atau pertimbangan dalam perusahaan atau organisasi masing-masing.

## REFERENSI

- Budi Santosa, A. (2012). *Dampak Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Empiris Pt. Bank Central Asia, Kcp Permata Ujung Menteng*. Jemba Jurnal Ekonomi, Vol.1 (2).
- Ghizali. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss*. Semarang: Bdan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guridno, A. T. (2012). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan*. Oikonomia: Jurnal Manajemen, Vol 17 No. 2.
- Marwabi Adami, S. M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Lejokseumawe : Unimal Press .
- Lawu, S. H. (2018). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur . *Managerial-Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, Vol2 No.1.
- Ratnasari, S. L., dan Sutjahjo, G. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Tenaga Kependidikan. *Jurnal Inspirasi Manajemen*. Vol. 1. No 2. Hal. 99-112.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis, Pendekatan Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Dian Pujiatma Vera Subchanifa, S. N. (2010). *Stres Kerja, Kompetensi, Kompensasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervenin*. Malia: Jurnal Of Islamic Banking And Finance, 4(2).
- Rahayu, D. N. S., & Indahingwati, A. (2009). Pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Starfood Internasional. *Ilmu Dan Riset Manajemen*.



- Nurul Ihsan, A. A. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Kaliwates (Rsuk) Jember *Effect Of Work Stress, Work Environment And Compensation On Employee Performance Of Kaliwates General Hospital (Rsuk) Jember*. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia, 2.
- Vera Eka Santi, S. W. (2012). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir*, Jakarta . Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol.10 No. 2.
- Joshua Febriko Manalu, E. P. (2012). *Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sumut Kc Sukaramai Medan*. Jurnal Ilmiah Mea, Vol. 5 No. 2.