

**PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI INSPEKTORAT
PROVINSI BENGKULU**

SKRIPSI



Oleh:

**YURMA SARI
NPM C1B010038**

**UNIVERSITAS BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN MANAJEMEN
2014**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI INSPEKTORAT
PROVINSI BENGKULU**



**Diajukan Kepada
Universitas Bengkulu
Untuk Memenuhi Salah Satu
Persyaratan Dalam Menyelesaikan Sarjana Ekonomi**

Oleh:

YURMA SARI

C1B010038

**UNIVERSITAS BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN MANAJEMEN
2014**

Skripsi oleh **Yurma Sari** ini,

Telah diperiksa oleh pembimbing dan disetujui untuk diuji pada Ujian

Skripsi/Comprehensive

Bengkulu, Februari 2014

Pembimbing,



Dr. Fahrudin JS. Pareke, S.E., M.Si.

Nip 19710914 1999 03 1004

Mengetahui,

Ketua jurusan manajemen,



Dr. Willy Abdillah, S.E., M.Sc.

Nip 19790729 2005 01 1002

Skripsi oleh **Yurma Sari** ini,
Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji yang dilaksanakan pada:

Hari/Tanggal : Senin, 17 Februari 2014

Waktu : 11.30 WIB

Tempat : Ruang Ujian 1 Gedung Manajemen Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Bengkulu

Dan dinyatakan **LULUS**

DEWAN PENGUJI

Pembimbing

Penguji Utama



Dr. Fahrudin JS. Pareke, S.E., M.Si.

Praningrum, S.E.,

M.Si

Nip. 19710914 199903 1 004

NIP.19641028 199001 2 002

Anggota I

Anggota II



Dr. Drs. Syaiful Anwar, AB., S.U



Chairil Afandy, S.E., M.M

NIP.19571010 198403 1 004

NIP.19790305 200212 1 005

Mengetahui,

**a.n. Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis,
Wakil Dekan Bidang Akademik**



Dr. Fahrudin JS Pareke.,S.E.,M.Si

NIP. 19710914 199903 1 004

Motto

- ❖ Selesaikanlah apa yang dapat kamu selesaikan sekarang dan jangan berfikir untuk menundanya.
- ❖ Doakanlah selalu kedua orangtuamu supaya mereka masuk surga karena hanya doa anak yang soleh&soleha yang akan dikabulkan-NYA
- ❖ Jika kamu tak berjodoh dengan orang yang kamu sayang maka janganlah membencinya doakan ia agar mendapatkan seseorang yang lebih baik darimu.
- ❖ Yakinlah semua akan indah pada waktunya dan semua makhluk berhak untuk bahagia... semangat teman...

Kupersembahkan Kepada :

- Kedua orang tuaku tersayang, Bapakku alm. Misman dan Ibuku Rahayuni yang tiada hentinya mendoakan dan memberikanku semangat, agar aku dapat mengenyang gelar sarjana dan memberikan suatu kebanggaan bagi keluarga tercinta.
- Untuk mbakku Nurheni sekeluarga, Adikku Beta Efita Tri semoga lulus ujian nasionalnya dan dapat menyusul kakak supaya melanjutkan pendidikannya keperguruan tinggi yang diinginkan, Adikku Adimas Saputra semoga nggak nakal lagi menjadi lebih baik dan dapat membahagiakan ibu dan alm. Bapak tercinta dan untuk keponakanku tercinta Putri Agatha Dahayu Supono supaya besar nanti dapat membahagiakan orangtuanya.
- Sahabatku tercinta (Fransisca, Dewi, Pana Tandra m.m.s, Fznica wulansari S.E., Dwiki Restikasari S.E., Rosi Nurmaganti, Dewi Andriyani, Tatiek Anggraini, Ki Efri Cumando S.E., dll).
- Teman-teman KKN desa Kembang Ayun 2 yang tak terlupakan (Miranti Eka Sari, Euis Tria, Nelfiez, Noto Sudarsono, Kaka Rigus, Aszp Radinata, Rio Rustandi, Yudi Pradana, Dedi Susanto).
- Teman-teman manajemen angkatan 2010 (Teresia, Marliza, Danti, Wulan, Puspita, Fzni, Anisa, F.Syah, Fifi dll).
- Almamatrku.

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul :

PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI INSPEKTORAT PROVINSI BENGKULU

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan dari tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin, atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pikiran penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya.

Apabila saya melakukan hal tersebut di atas dengan sengaja, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan universitas batal saya terima.

Bengkulu, Februari 2014

Yurma Sari
C1B010038

**THE EFFECT OF COMPENSATION AND JOB STRESS TOWARD
EMPLOYEES PERFORMANCE OF INSPEKTORAT BENGKULU
PROVINCE**

By

Yurma Sari ¹

Fahrudin JS Pareke ²

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of compensation and job stress toward employees' performance at Inspektorat office of Bengkulu Province. The population is 100 people, while the sampling technique which is used is census. So there were 100 respondents. The type of data that was used was primary data which was taken by using questionnaire. Population in this research was all of civil servants at Inspektorat office of Bengkulu Province. Technique of analyzing data that was used was multiple linear regression and hypothesis test by using F test and T test. Based on the analysis, the result was 1). The compensation variabel has significant influence toward employees' performance at Inspektorat office of Bengkulu Province 2). Job stress variabel has significant influence toward employees' performance at Inspektorat office of Bengkulu Province 3). Compensation and job stress variabel simultanly have significant effect toward employees' performance at Inspektorat office of Bengkulu Province.

Key Words: Compensation, Job stres and Performance

1. Student of Economics, University of Bengkulu
2. Lecture Counsellor

**PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI INSPEKTORAT
PROVINSI BENGKULU**

Oleh :
Yurma Sari ¹⁾
Fahruddin JS Pareke ²⁾

RINGKASAN

Dari hasil survey awal di Inspektorat Provinsi Bengkulu oleh peneliti, diketahui bahwa pemberian kompensasi di Inspektorat Provinsi Bengkulu sudah sangat baik, kompensasi yang diberikan ini meliputi gaji, insentif, tunjangan, fasilitas dan lainnya. Tujuan diberikan kompensasi adalah untuk menghargai kinerja pegawai dan dari survey awal juga diketahui terdapat gejala stres kerja seperti sulit berkonsentrasi saat bekerja, sering merasa kehilangan energi atau lemas, mudah tersinggung, mudah lupa, acuh dan mendiamkan orang lain. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu.

Kompensasi pada dasarnya adalah segala bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya atas pengorbanan pegawai yang bersangkutan. Dan stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai.

Untuk mencapai tujuan penelitian dan membuktikan hipotesis, penulis melakukan penelitian guna mendapatkan data yang diperlukan, dengan menggunakan metode penelitian survey, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat untuk memperoleh data pokok yang dibutuhkan dalam penelitian. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel. Data yang dikumpulkan kemudian dianalisa dengan alat analisa yaitu; Regresi linier berganda, determinasi berganda, serta dilakukan pengujian dengan menggunakan uji F dan uji t.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda bahwa pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F menghasilkan $F_{hitung} > F_{tabel}$, dengan tingkat kepercayaan adalah 95 % atau $\alpha = 0,05$. $F_{hitung} = 12.323$ lebih besar dari $F_{tabel} = 3,09$, sebagai hasil variabel kompensasi (X1) dan stres kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Uji hipotesis menggunakan uji t diperoleh hasil t_{hitung} setiap variabel pengaruh $> t_{tabel}$, dimana variabel kompensasi (X1) dan stres kerja (X2) secara parsial mempengaruhi kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu.

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh hasil bahwa: 1) Kompensasi dan Stres kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu; 2) Kompensasi dan Stres kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu. Beberapa saran yang dapat diberikan adalah: 1) Merancang tunjangan diluar gaji yang lebih baik, agar pegawai lebih bersemangat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai; 2) Perlu dilakukannya pendekatan-pendekatan terhadap para pegawai yang ada, agar stres yang dialami seperti sulit tidur sehingga menjadi tidak konsentrasi saat bekerja dan lainnya, menjadi tidak berkepanjangan dan tidak berdampak buruk bagi organisasi, pendekatan dapat dilakukan seperti penyediaan sarana konsultasi, penyediaan sarana olahraga, pembaharuan iklim organisasi dan lainnya; 3) Perlunya kesadaran dari pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu agar dapat bekerja maksimal tanpa harus diawasi, agar hasil pekerjaan menjadi baik dan cepat terselesaikan.

Kata Kunci : Kompensasi, Stres kerja dan Kinerja

1. Mahasiswa
2. Dosen Pembimbing Skripsi

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nyalah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu”**. Skripsi ini ditulis sebagai salah satu syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu.

Selama menyelesaikan skripsi ini, penulis mendapatkan banyak sekali bantuan berupa bimbingan, kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Fahrudin JS Pareke, S.E.,M.Si selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu ditengah kesibukannya untuk memberikan bimbingan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Praningrum, S.E.,M.Si. Bapak Dr. Drs. Syaiful Anwar, AB.,SU., Bapak Chairil Affandy, S.E.,M.M selaku dosen tim penguji yang telah memberikan banyak saran, kritik dan masukan yang membangun.
3. Bapak Dr. Willy Abdillah, S.E., M.Sc., selaku ketua jurusan Manajemen.
4. Ibu Trisna Murni S.E.,M.Si selaku pembimbing akademik.
5. Bapak/ibu dosen dan seluruh staf jurusan manajemen fakultas ekonomi universitas Bengkulu yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
6. Pimpinan dan segenap pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu yang telah memberikan bantuan serta memberikan izin untuk penelitian.
7. Sahabat dan seluruh teman-teman angkatan 2010 yang memberikan semangat dan motivasi.

8. Keluarga tersayang (alm.Bapak) Ibu, Kakak dan Adik-adik).

Penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih belum sempurna karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman, oleh karena itu kritik dan saran sangat diharapkan. Selain itu penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Bengkulu, Januari 2014

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	vi
ABSTRACT	vii
RINGKASAN	viii
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Batasan Masalah.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Kinerja Pegawai	7
2.1.1 Pengertian Kinerja	7
2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	9
2.1.3 Penilaian Kinerja.....	10
2.1.4 Manfaat Penilaian Kinerja	11
2.2 Kompensasi	13
2.2.1 Pengertian Kompensasi.....	13
2.2.2 Jenis Kompensasi.....	14
2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	15
2.2.4 Sistem Kompensasi	16
2.2.5 Tujuan Pemberian Kompensasi	18
2.2.6 Pengukuran Kompensasi.....	19
2.1.5 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja.....	20
2.3 Stres Kerja.....	21
2.3.1 Pengertian Stres Kerja.....	21
2.3.2 Sumber Stres Kerja	22
2.3.3 Pendekatan Stres Kerja	23
2.3.4 Pengukuran Stres	24
2.3.5 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja.....	25
2.4 Penelitian Terdahulu	26
2.5 Kerangka Konsep	34
2.6 Hipotesis.....	35
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian.....	37

3.2 Definisi Operasional.....	37
3.3 Metode Pengumpulan Data	41
3.4 Sumber Data.....	42
3.5 Metode Pengambilan Sampel.....	42
3.5.1 Populasi.....	42
3.5.2 Sampel.....	42
3.5.3 Teknik Skoring.....	42
3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	43
3.6.1 Uji validitas	43
3.6.2 Uji Reliabilitas	48
3.7 Metode Analisis Data.....	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Sejarah Singkat Inspektorat Provinsi Bengkulu.....	51
4.2 Struktur Organisasi	52
4.3 Fungsi dan Tugas	54
4.4 Karakteristik Responden	56
4.5 Tanggapan Responden terhadap Variabel Penelitian.....	57
4.5.1 Tanggapan responden terhadap variabel kompensasi.....	59
4.5.2 Tanggapan responden terhadap variabel stres	61
4.5.3 Tanggapan responden terhadap variabel kinerja.....	64
4.6 Hasil analisis regresi	66
4.7 Hasil pengujian hipotesis	67
4.8 Uji Determinasi	70
4.9 Pembahasan.....	71
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	78
5.2 Saran.....	79

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu.....	30
Tabel 3.1 Indikator Penelitian.....	39
Tabel 3.2 Uji validitas untuk kompensasi	44
Tabel 3.3 Uji validitas untuk stress	45
Tabel 3.4 Uji validitas untuk kinerja	46
Tabel 3.5 Uji reliabilitas	49
Tabel 4.1 Karakteristik responden	56
Tabel 4.2 Persepsi responden terhadap variabel kompensasi	59
Tabel 4.3 Persepsi responden terhadap variabel stress	62
Tabel 4.4 Persepsi responden terhadap variabel kinerja	64
Tabel 4.5 Hasil analisis linier berganda	66
Tabel 4.6 Uji secara simultan (uji F).....	68
Tabel 4.7 Uji secara parsial (uji t).....	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Analisis	35
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	53

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Data (Tabulasi)
- Lampiran 3 Uji Validitas
- Lampiran 4 Hasil Regresi
- Lampiran 5 Tabel F
- Lampiran 6 Tabel t
- Lampiran 7 Tabel r
- Lampiran 8 Surat Izin Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia pada suatu organisasi merupakan komponen yang paling menentukan kinerja organisasi. Pengelolaan sumber daya yang tepat pada organisasi adalah hal utama yang harus dilakukan agar berdampak positif terhadap kinerja. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Semakin baik kinerja seorang pegawai maka diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya semakin buruk kinerja pegawai maka semakin sulit tujuan organisasi dapat dicapai.

Dalam upaya meningkatkan kinerja, tak bisa terlepas dari pemberian kompensasi dan stres kerja pada pegawai. Oleh karena itu, kompensasi dan stres kerja memberikan peran penting terhadap kinerja pegawai. Sigit (2003), berpendapat bahwa kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya atas pengorbanan pegawai yang bersangkutan. Pengorbanan pegawai tersebut dapat berupa kerja, jasa kinerja, biaya, maupun jerih payah yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mendorong agar pegawai dalam organisasi dapat meningkatkan kinerjanya, maka harus di tunjang dengan pemberian kompensasi yang sesuai karena sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Agar pegawai merasa bahwa hasil pekerjaan mereka dihargai maka organisasi harus memberikan kompensasi

berdasarkan ketentuan yang berlaku dan kinerja yang dicapai. Pemberian kompensasi sangat penting bagi pegawai, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap kinerja pegawai, maka apabila sistem kompensasi dapat menjamin keadilan diantara pegawai maka akan mendorong pegawai untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan organisasi. Oleh karena itu, kompensasi merupakan faktor yang penting untuk mendorong pegawai agar meningkatkan kinerja agar lebih baik.

Dalam kondisi sekarang, adanya perubahan dengan tuntutan tertentu pada tenaga kerja seperti dalam hal penguasaan teknologi baru, batasan atau waktu yang lebih ketat, perubahan tuntutan terhadap hasil kerja, perubahan dalam peraturan kerja, perubahan kondisi fisik, perubahan kondisi emosional, perubahan kondisi interpersonal pegawai dan lainnya dapat menimbulkan suatu situasi yang menekan tenaga kerja yang bersangkutan sehingga pegawai tersebut mengalami stres kerja. Seperti yang dikemukakan oleh Handoko (2008), stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Hasilnya, stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya berarti mengganggu kinerja kerjanya. Karena stres kerja berdampak terhadap kinerja pegawai di suatu organisasi maka organisasi harus memperhatikan faktor-faktor yang menyebabkan hal itu terjadi sehingga dapat mencegah agar tidak meluas dan dapat mengatasi masalah tersebut.

Pemerintah daerah Provinsi Bengkulu secara umum mempunyai pegawai negeri sipil (PNS) yang dikelompokkan dalam tiga kelompok, yaitu sekretariat

daerah, dinas dan badan/Inspektorat /kantor/ unit organisasi. Dari beberapa bagian kelompok, peneliti mengambil Inspektorat sebagai obyek penelitian. Inspektorat merupakan unsur pengawas penyelenggaraan pemerintahan daerah, yang dipimpin oleh seorang inspektur yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada gubernur dan secara teknis administratif mendapat pembinaan dari sekretaris daerah. Adapun tugas pokoknya adalah melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan, pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan pemerintahan provinsi. Sedangkan fungsi Inspektorat provinsi meliputi: perencanaan program pengawasan, perumusan kebijakan dan fasilitasi pengawasan dan pemeriksaan, pengusutan, pengujian dan penilaian tugas pengawasan.

Menurut hasil survey awal peneliti, Inspektorat Provinsi Bengkulu yang merupakan organisasi pemerintah sebelumnya mempunyai nama BAWASDA (badan pengawas daerah) mempunyai pegawai negeri sipil sebanyak 109 orang dan honor sebanyak 16 orang. Untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat mencapai visi serta misi dari Inspektorat Provinsi Bengkulu, salah satunya perlu memperhatikan kompensasi dan stres kerja para pegawainya. Layaknya organisasi pemerintah lainnya, Inspektorat selalu akan memperbaiki kinerja pegawainya agar pelayanan pemerintahan kepada masyarakat dapat lebih efektif dan efisien, sehingga diharapkan dapat memperlancar kegiatan pemerintahan. Agar kinerja pegawai organisasi kedepannya semakin baik organisasi harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja itu sendiri.

Berdasarkan survey awal diketahui pemberian kompensasi di Inspektorat Provinsi Bengkulu sudah sangat baik, kompensasi yang diberikan ini meliputi

gaji, insentif, tunjangan, fasilitas dan lainnya. Tujuan diberikan kompensasi adalah untuk menghargai kinerja pegawai. Dengan pemberian berbagai macam bentuk kompensasi ini pemerintah daerah mengharapkan agar kinerja pegawai semakin membaik.

Disetiap organisasi baik itu pemerintah maupun swasta mempunyai peluang terjadinya stres kerja yang disebabkan oleh berbagai faktor. Peneliti meneliti variabel stres kerja di Inspektorat Provinsi Bengkulu karena pada survey awal, peneliti menemukan bahwa terdapat gejala-gejala stres kerja pada pegawai seperti sulit berkonsentrasi saat bekerja, sering merasa kehilangan energi atau lemas, mudah tersinggung, mudah lupa, acuh dan mendiamkan orang lain dan lainnya. Peneliti juga meneliti variabel kinerja dengan menggunakan beberapa indikator seperti mengerjakan pekerjaan dengan penuh perhitungan, kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan, hubungan kerjasama dengan pegawai lain dan lainnya.

Dari hasil survey awal di Inspektorat Provinsi Bengkulu oleh peneliti, bahwa pemberian kompensasi di Inspektorat Provinsi Bengkulu sudah sangat baik, kompensasi yang diberikan ini meliputi gaji, insentif, tunjangan, fasilitas dan lainnya. Tujuan diberikan kompensasi adalah untuk menghargai kinerja pegawai. Dengan pemberian berbagai macam bentuk kompensasi ini pemerintah daerah mengharapkan agar kinerja pegawai semakin membaik dan juga diketahui ada gejala stres kerja seperti sulit berkonsentrasi saat bekerja, sering merasa kehilangan energi atau lemas, mudah tersinggung, mudah lupa, acuh dan mendiamkan orang lain dan lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yang kemudian akan peneliti lakukan pengujian pada bab selanjutnya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu
3. Bagaimana pengaruh variabel kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu
2. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu
3. Menganalisis pengaruh variabel kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Secara terperinci manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Praktis

Bagi organisasi, dapat dijadikan acuan untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

2. Secara Teoritis

- a. Bagi akademis, penelitian ini dapat memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai sehingga dapat memberikan wawasan dan pengetahuan yang lebih mendalam serta sebagai dasar penelitian selanjutnya tentang kompensasi, stres kerja dan kinerja pegawai.
- b. Dapat menambah ilmu pengetahuan yaitu dengan mengetahui teori dan konsep tentang kompensasi, stres kerja dan kinerja yang diperoleh dengan kebenaran di lapangan.

1.5 Batasan Masalah

Agar pembahasan yang akan dilakukan tidak menyimpang dari permasalahan, maka permasalahan yang ada perlu dibatasi. Berdasarkan latar belakang diatas maka masalah yang dibahas adalah kompensasi, stres kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Mangkunegara (2004), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2006), kinerja yaitu prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Bernardin dan Russel (1993), kinerja sebagai catatan hasil kerja individu yang diperoleh melalui fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan individu selama periode waktu tertentu. Mangkunegara (2005: 67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kemudian kinerja menurut Meiner (dalam Lewa, 2005) adalah sebagai kesuksesan yang dapat dicapai individu di dalam melakukan pekerjaannya, dimana ukuran kesuksesan yang dicapai tidak dapat disamakan dengan individu yang lain. Kesuksesan yang dicapai individu adalah berdasarkan ukuran yang berlaku dan disesuaikan dengan jenis pekerjaannya. Prawirosentono (1999), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupu etika. Nawawi (2008: 234),

kinerja merupakan hasil pelaksanaan atau pekerjaan baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material.

Betris (dalam Narunda 2012), menyatakan kinerja adalah kumpulan aktivitas kerja yang maju dan mendorong setiap individu untuk mengaktualisasikan aktivitasnya secara optimal untuk menghasilkan hasil kerja optimal, dan menjadi standar penilaian bagi pimpinan. Timpe (1992: 31), kinerja adalah tingkat kinerja seseorang atau pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktifitas.

Guritno dan Waridin (2005: 67), kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan.

Berdasarkan teori-teori di atas, dapat dipahami bahwa kinerja merupakan suatu tolak ukur atau standar untuk mengetahui hasil kerja yang telah dicapai oleh setiap pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya dalam suatu organisasi kerja.

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Anaroga dan Suyati (1995), Faktor lain yang dapat mendukung kinerja karyawan salah satunya adalah kompensasi. Penghasilan yang cukup berdasarkan kinerja/prestasi kerja karyawan karena semakin tinggi kinerja/prestasi kerja karyawan akan semakin besar upah yang diterima. Dengan itu maka akan memberikan semangat kerja karyawan akan tercapai.

Sedarmayanti (2001: 24), tujuan kompensasi dalam organisasi yaitu untuk menghargai kinerja, pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap kinerja para pegawainya. Hal tersebut akan mendorong kinerja pegawai yang sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

Stres dapat bersifat positif maupun negative (Adi, 2000). Stres yang bersifat positif disebut "*eustres*" yakni mendorong manusia untuk lebih dapat berprestasi, lebih tertantang untuk menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapinya, meningkatkan kinerja dan lain-lain. Sebaliknya, stres yang berlebihan dan bersifat merugikan disebut "*distress*" menimbulkan berbagai macam gejala yang umumnya merugikan kinerja karyawan. Gejala-gejala "*distress*" melibatkan baik kesehatan fisik maupun psikis. Beberapa contoh gejala "*distress*" antara lain adalah gairah kerja menurun, sering membolos atau tidak masuk kerja, tekanan darah tinggi, gangguan pada alat pencernaan, dan lain sebagainya.

Williams et al (2001), berpendapat bahwa stres yang tinggi baik fisik maupun perilaku adalah hasil jangka pendek dari *job stres* yang dapat berpengaruh pada kinerja pegawai yang rendah. Stres pada pegawai bukanlah suatu hal yang selalu berakibat buruk pada pegawai & kinerjanya, melainkan stres

juga dapat memberikan motivasi bagi pegawai untuk memupuk rasa semangat dalam menjalankan setiap pekerjaannya untuk mencapai suatu prestasi kerja yang baik buat karier pegawai dan untuk kemajuan dan keberhasilan perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja/prestasi kerja pegawai menurut Sariyathi (2006), meliputi:

1. Motivasi
2. Kepuasan kerja
3. Kondisi fisik kerja
4. Sistem kompensasi
5. Tingkat stres
6. Aspek-aspek ekonomis
7. Aspek-aspek teknis
8. Dan perilaku-perilaku lainnya.

2.1.3 Penilaian Kinerja

Dessler (2000: 322), Penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan kinerja aktual pegawai dengan kinerja dengan yang diharapkan darinya. Nawawi (2008: 235), Penilaian kinerja adalah kegiatan mengidentifikasi pelaksanaan pekerjaan dengan menilai aspek-aspeknya yang di fokuskan pada pekerjaan yang berpengaruh pada kesuksesan organisasi.

Menurut Bernardin dan Russel (1993: 383), ia mengajukan enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

1. Kualitas (*Quality*), merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. Kuantitas (*Quantity*), merupakan jumlah yang dihasilkan.
3. Ketepatan waktu (*Timeliness*), merupakan tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
4. Efektifitas biaya (*Cost effectiveness*), yaitu tingkat sejauh mana penerapan sumber daya manusia, keuangan, teknologi, material dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
5. Kebutuhan akan pengawasan (*Need for supervisor*), merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan fungsi suatu pekerjaan tanpa memperdulikan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
6. *Interpersonal impact*, merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama di antara rekan kerja dan bawahan.

2.1.4 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut William dan Davis (2002), manfaat penilaian kinerja adalah:

1. Perbaikan kinerja

Penilaian kinerja akan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan-tindakan perbaikan untuk meningkatkan kinerja melalui umpan balik yang diberikan oleh organisasi.

2. Penyesuaian gaji

Penilaian kinerja dapat dipakai sebagai informasi untuk memberikan kompensasi pegawai secara layak sehingga dapat memotivasi karyawan. Keputusan untuk penempatan, yaitu menempatkan pegawai sesuai dengan keahliannya.

3. Pendidikan dan pelatihan

Melalui penilaian kerja akan diketahui kelemahan-kelemahan dari pegawai sehingga dapat dilakukan program pendidikan dan pelatihan pegawai.

4. Perencanaan karir

Penilaian kinerja dilakukan sebagai pedoman dalam perencanaan karir pegawai

5. Mengidentifikasi kelemahan-kelemahan dalam proses.

Penilaian kinerja dapat memberikan gambaran bagi perusahaan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan yang ada sehingga dapat dilakukan perbaikan. Dapat mengidentifikasi adanya kekuatan dalam desain pekerjaan, nilai kinerja yang kurang akan menunjukkan adanya kekurangan dalam perencanaan jabatan.

6. Perlakuan kesempatan yang sama kepada semua pegawai.

Penilaian kinerja yang obyektif menunjukkan adanya perlakuan yang adil bagi seluruh pegawai.

7. Dapat membantu pegawai dalam mengatasi masalah yang bersifat eksternal.

Penilaian kinerja akan memberikan informasi kepada atasannya tentang hal-hal yang menyebabkan turunnya kinerja, sehingga manajemen dapat membantu menyelesaikannya.

8. Umpan balik pada pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia.

Manfaat penilaian kinerja, menurut Handoko (Srimulyo, 1999: 34-35) :

1. Perbaikan prestasi kerja atau kinerja.
2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.
3. Keputusan-keputusan penempatan.
4. Perencanaan kebutuhan latihan dan pengembangan.
5. Perencanaan dan pengembangan karir.
6. Mendeteksi penyimpangan proses *staffing*.
7. Melihat ketidakakuratan informasional.
8. Mendeteksi kesalahan-kesalahan desain pekerjaan.
9. Menjamin kesempatan kerja yang adil.
10. Melihat tantangan-tantangan eksternal.

2.2 Kompensasi

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Sigit (2003), berpendapat bahwa kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya atas pengorbanan pegawai yang bersangkutan. Pengorbanan pegawai tersebut dapat berupa kerja, jasa kinerja, biaya, maupun jerih payah yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Handoko (1995), Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Singodimedjo dalam tulisan Edy Sutrisno (2009), kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang pegawai dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut.

Sedangkan menurut Dessler (2007: 46), kompensasi merujuk kepada semua bentuk bayaran atau hadiah bagi pegawai dan berasal dari pekerjaan mereka.

Dari beberapa pengertian kompensasi diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya atas pengorbanan pegawai yang bersangkutan. Pengorbanan pegawai tersebut dapat berupa kerja, jasa kinerja, biaya, maupun jerih payah yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.2.2 Jenis Kompensasi

Menurut Panggabean dalam tulisan Sutrisno (2009), kompensasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu :

1. Kompensasi Langsung adalah kompensasi yang langsung dirasakan oleh penerimanya, yakni berupa gaji, tunjangan, insentif merupakan hak pegawai dan kewajiban perusahaan untuk membayarnya.
 - a. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada pegawai tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.
 - b. Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para pegawainya, karena pegawainya tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.
 - c. Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada pegawai tertentu, karena keberhasilan prestasinya di atas standar.
2. Kompensasi Tidak Langsung adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh pegawai, yakni benefit dan servis (tunjangan pelayanan).

Benefit dan services adalah kompensasi tambahan (financial atau non financial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua pegawai dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, olah raga dan darma wisata (*family gathering*).

2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Anaroga dan Suyati (1995), Faktor lain yang dapat mendukung kinerja karyawan salah satunya adalah kompensasi. Penghasilan yang cukup berdasarkan kinerja/prestasi kerja karyawan karena semakin tinggi kinerja/prestasi kerja karyawan akan semakin besar upah yang diterima. Dengan itu maka akan memberikan semangat kerja karyawan akan tercapai.

Menurut Hasibuan (2000), faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah:

1. Permintaan dan penawaran tenaga kerja
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
3. Serikat buruh atau organisasi pegawai
4. Posisi jabatan
5. Kondisi perekonomian nasional
6. Produktifitas dan kinerja pegawai
7. Jenis dan sifat pekerjaan
8. Pendidikan dan pengalaman

2.2.4 Sistem Kompensasi

Menurut Hasibuan (2000: 124), sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan diantaranya: sistem waktu, sistem hasil (output), dan sistem borongan. Untuk lebih jelasnya mengenai sistem kompensasi ini akan diuraikan sebagai berikut :

1. Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, kompensasi (gaji/upah) itu besarnya ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu atau bulan. Sistem waktu itu administrasi pengupahannya relatif mudah serta dapat diterapkan kepada pegawai tetap maupun kepada pekerja harian. Sistem waktu ini biasanya ditetapkan jika prestasi kerja sulit diukur per unitnya, dan bagi pegawai tetap kompensasinya dibayar atas sistem waktu secara periodik setiap bulannya.

Setiap waktu itu besarnya kompensasi hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan dengan prestasi kerjanya. Kebaikan sistem waktu ialah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang akan dibayarkan tetap. Kelemahan sistem waktu ialah yang malas pun kompensasinya tetap dibayar sebesar perjanjian.

2. Sistem Hasil (output)

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi/upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter dan kilogram.

Dalam sistem hasil (output), besarnya kompensasi yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Sistem hasil ini tidak dapat diterapkan kepada

pegawai tetap (sistem waktu) dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik, seperti bagi pegawai administrasi.

Kebaikan sistem hasil ini memberikan kesempatan kepada pegawai yang bekerja bersungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar. Jadi prinsip keadilan betul-betul diterapkan. Sistem hasil ini perlu mendapat perhatian yang bersungguh-sungguh mengenai kualitas barang yang dihasilkan, karena ada kecenderungan dari pegawai untuk mencapai produksi yang lebih besar dan kurang memperhatikan kualitasnya. Manager juga perlu memperhatikan jangan sampai pegawai memaksa dirinya untuk bekerja di luar kemampuannya sehingga kurang memperhatikan keselamatannya. Kelemahan sistem hasil ialah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan pegawai yang kurang mampu balas jasanya kecil, sehingga kurang manusiawi.

3. Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang menetapkan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan ini cukup rumit, lama mengerjakannya, serta berapa alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

Jadi dalam sistem borongan ini pekerja biasa mendapat balas jasa besar atau kecil, tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.

2.2.5 Tujuan Pemberian Kompensasi

Sedarmayanti (2001: 24), tujuan kompensasi dalam organisasi:

1. Menghargai kinerja

Pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap kinerja para pegawainya. Hal tersebut akan mendorong kinerja pegawai yang sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

2. Menjamin keadilan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin adanya keadilan diantara pegawai dalam organisasi. Masing masing pegawai akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan kinerjanya.

3. Mempertahankan pegawai

Dengan sistem kompensasi yang baik para pegawai akan lebih betah atau bertahan bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya pegawai dari organisasi untuk mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

4. Memperoleh pegawai yang bermutu

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon pegawai, dengan banyaknya pelamar atau calon pegawai maka peluang untuk memilih pegawai yang bermutu akan lebih banyak.

5. Pengendalian biaya

Dengan sistem kompensasi yang baik akan mengurangi seringnya pelaksanaan rekrutmen sebagai akibat dari makin seringnya pegawai yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon pegawai baru.

6. Memenuhi peraturan

Sistem administrasi kompensasi yang baik merupakan suatu tuntutan suatu organisasi yang baik dituntut untuk memiliki sistem administrasi kompensasi yang baik.

2.2.6 Pengukuran Kompensasi

Indikator kompensasi menurut Simamora (2004: 445), diantaranya :

1. Gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2. Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi atau instansi.

3. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung instansi, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil dinas, tanda keanggotaan, tempat parkir khusus pegawai, atau akses ke pesawat yang diperoleh pegawai untuk perjalanan dinas. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi pegawai yang diandalkan.

2.2.7 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Anaroga dan Suyati (1995), faktor lain yang dapat mendukung kinerja karyawan salah satunya adalah kompensasi. Penghasilan yang cukup berdasarkan kinerja/prestasi kerja karyawan, akan semakin besar upah yang diterima, dengan itu maka akan memberikan semangat kerja pada karyawan.

Sigit (2003), berpendapat bahwa kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya atas pengorbanan pegawai yang bersangkutan. Pengorbanan pegawai tersebut dapat berupa kerja, jasa kinerja, biaya, maupun jerih payah yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Hasibuan (2000), faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah:

1. Permintaan dan penawaran tenaga kerja
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
3. Serikat buruh atau organisasi pegawai
4. Posisi jabatan
5. Kondisi perekonomian nasional
6. Produktifitas dan kinerja pegawai
7. Jenis dan sifat pekerjaan
8. Pendidikan dan pengalaman

2.3 Stres Kerja

2.3.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut Rivai (2009: 1008), menyatakan stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai. Mangkunegara (2008: 157), stres adalah Perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Hasilnya, stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugas berarti mengganggu terhadap kinerja/prestasi kerja pegawai tersebut (Handoko, 2008).

Menurut Sedarmayanti (2011: 76), stres sering diartikan sebagai kelebihan tuntutan atas kemampuan individu dalam memenuhi kebutuhan. Masalah yang terdapat dalam lingkungan keluarga, kegiatan sosial, pekerjaan di kantor, kegiatan di waktu senggang, maupun yang ada hubungannya dengan orang lain, dapat menimbulkan beban yang berlebihan. Menurut Beehr dan Newman dalam Luthans (2006), Stres kerja sebagai kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan, serta dikarakterisasikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.

Berdasarkan pembahasan secara kuantitatif dan kualitatif membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja yang terdiri atas konflik kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Bagian Redaksi Pemberitaan Lampung PostHal ini didukung oleh hasil penelitian Adi (2000), yang dipublikasikan dalam jurnalnya. Stres juga merupakan suatu respon individu

terhadap kondisi lingkungan eksternal yang berupa peluang, kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demands*), yang menghasilkan respon psikologis dan respon fisiologis, sehingga bisa berakibat pada penyimpangan fungsi normal atau pencapaian terhadap sesuatu yang sangat diinginkan dan hasilnya dipresepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Stres sebenarnya dapat dilihat dari dua sisi yaitu sisi positif dan sisi negatif. Stres yang dikondisikan sebagai sesuatu yang negatif disebut dengan *distres*, sedangkan stres yang memberikan dampak positif disebut *eustres*.

2.3.2 Sumber Stres

Adapun Menurut Braham dalam Handoyo (2001: 68), gejala stres dapat berupa tanda-tanda berikut ini:

1. Fisik, yaitu sulit tidur atau tidur tidak teratur, sakit kepala, sulit buang air besar, adanya gangguan pencernaan, radang usus, kulit gatal-gatal, punggung terasa sakit, urat-urat pada bahu dan leher terasa tegang, keringat berlebihan, berubah selera makan, tekanan darah tinggi atau serangan jantung, kehilangan energi.
2. Emosional, yaitu marah-marah, mudah tersinggung dan terlalu sensitif, gelisah dan cemas, suasana hati mudah berubah-ubah, sedih, mudah menangis, gugup dan mudah bermusuhan serta mudah menyerang, dan kelesuan mental.
3. Intelektual, yaitu mudah lupa, kacau pikirannya, daya ingat menurun, sulit untuk berkonsentrasi, suka melamun berlebihan, pikiran hanya dipenuhi satu pikiran saja.
4. Interpersonal, yaitu acuh dan mendiamkan orang lain, kepercayaan pada orang lain menurun, mudah mengingkari janji pada orang lain, senang mencari

kesalahan orang lain atau menyerang dengan kata-kata, menutup diri secara berlebihan, dan mudah menyalahkan orang lain.

2.3.3 Pendekatan Stres Kerja

Menurut Rivai (2004), Pendekatan stres kerja dapat dilakukan dengan cara:

1. Pendekatan individu meliputi :
 - a. Meningkatkan keimanan
 - b. Melakukan meditasi dan pernapasan
 - c. Melakukan kegiatan olahraga
 - d. Melakukan relaksasi
 - e. Dukungan sosial dari teman-teman dan keluarga
 - f. Menghindari kebiasaan rutin yang membosankan
2. Pendekatan perusahaan meliputi :
 - a. Melakukan perbaikan iklim organisasi
 - b. Melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik
 - c. Menyediakan sarana olahraga
 - d. Melakukan analisis dan kejelasan tugas
 - e. Meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan
 - f. Melakukan restrukturasi tugas
 - g. Menerapkan konsep Manajemen Berdasarkan Sasaran

2.3.4 Pengukuran Stres

Teknik pengukuran stres yang banyak digunakan dalam studi di Amerika menurut Karolev (dalam Hawari, 2001) dapat digolongkan ke dalam 4 cara, yaitu:

1. *Self report measure*

Cara ini mencoba mengukur stres dengan menanyakan melalui kuesioner tentang intensitas pengalaman psikologis, fisiologis, dan perubahan fisik yang dialami dalam peristiwa kehidupan seseorang. Teknik ini disebut "*life event scale*".

2. *Performance measure*

Teknik ini mengukur stres dengan melihat atau mengobservasi perubahan-perubahan perilaku yang ditampilkan oleh seseorang, seperti misalnya penurunan kinerja yang tampak dalam gejala-gejala seperti :

- a. Cenderung berbuat salah
- b. Cepat lupa, kurang perhatian terhadap detail
- c. Meningkatnya waktu reaksi (lambat)

3. *Physiological measure*

Pengukuran ini berusaha untuk melihat perubahan yang terjadi pada fisik seseorang seperti perubahan tekanan darah, ketegangan otot-otot bahu, leher dan pundak, dan sebagainya. Cara ini sering dianggap memiliki realibilitas paling tinggi, namun sangat bergantung pada alat yang digunakan dan pengukur itu sendiri.

4. *Biochemical measure*

Teknik pengukuran dengan cara ini adalah berusaha melihat respon kimia lewat perubahan kadar hormone kortekolamin dan kortikosteroid setelah

pemberian suatu stimulus. Walaupun cara ini dianggap memiliki realibilitas yang tinggi, namun mempunyai kelemahan yaitu seandainya subyek penelitian adalah perokok, peminum alcohol, dan sering mengkonsumsi kopi karena pemberian stimulus tersebut juga akan meningkatkan kadar kedua hormon tersebut.

Dari keempat cara pengukuran stres seperti yang telah disebutkan di atas, yang paling sering digunakan dalam penelitian adalah *life event scale* karena dianggap paling *manageable* dan biayanya relatif lebih murah walaupun dengan keterbatasan tertentu.

2.3.5 Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Pegawai

Robbins (2006), menyatakan bahwa terdapat hubungan yang erat antara stres dengan kinerja. Pada tahapan tertentu stres akan meningkatkan kinerja karyawan, namun dengan semakin tinggi tingkatan stres akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Stres dapat bersifat positif maupun negative (Adi, 2000). Stres yang bersifat positif disebut "*eustres*" yakni mendorong manusia untuk lebih dapat berprestasi, lebih tertantang untuk menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapinya, meningkatkan kinerja dan lain-lain. Sebaliknya, stres yang berlebihan dan bersifat merugikan disebut "*distress*" menimbulkan berbagai macam gejala yang umumnya merugikan kinerja karyawan. Gejala-gejala "*distress*" melibatkan baik kesehatan fisik maupun psikis. Beberapa contoh gejala "*distress*" antara lain adalah gairah kerja menurun, sering membolos atau tidak

masuk kerja, tekanan darah tinggi, gangguan pada alat pencernaan, dan lain sebagainya.

Williams, et al, (2001), berpendapat bahwa stres yang tinggi baik fisik maupun perilaku adalah hasil jangka pendek dari *job stres* yang dapat berpengaruh pada kinerja pegawai yang rendah. Stres pada pegawai bukanlah suatu hal yang selalu berakibat buruk pada pegawai & kinerjanya, melainkan stres juga dapat memberikan motivasi bagi pegawai untuk memupuk rasa semangat dalam menjalankan setiap pekerjaannya untuk mencapai suatu prestasi kerja yang baik buat karier pegawai dan untuk kemajuan dan keberhasilan perusahaan.

2.4 Peneliti Terdahulu

Penulis mengambil judul “Pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu” karena ingin mengetahui pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu. Banyak terdapat dari penelitian-penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kompensasi, stres kerja dan kinerja dalam suatu organisasi. Berikut beberapa diantaranya:

1. Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di PT. Pertamina (persero) daerah operasi hulu jawa bagian barat, Cirebon oleh Lewa. Dalam penelitian ini, alat ukur validitas akan diuji dengan alat analisis koefisien korelasi *product moment pearson*. Dari hasil analisa menunjukkan semua item pertanyaan valid. Tingkat reliabilitas data diuji nilai *alpha cronbach*. Hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel menunjukkan semua variabel reliable. Cara pengumpulan data yang dilakukan

dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuisioner. Metode Analisis Data yang digunakan adalah metode Analisis verifikatif yang digunakan dalam rangka untuk membuktikan hipotesis penelitian, yaitu membuktikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dari hasil analisis korelasi berganda, dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon.

2. Analisis pengaruh manajemen konflik dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. General Adjuster Indonesia oleh Suyati

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian pengujian hipotesis (kuantitatif).
- b. Penelitian pengujian hipotesis yang digunakan adalah penelitian (Asosiatif).
- c. Dimensi waktu penelitian adalah *Cross-Sectional*
- d. Unit analisis adalah individu, yaitu pegawai perusahaan
- e. Metode pengambilan sampel adalah populasi, yaitu keseluruhan dari pegawai perusahaan.
- f. Model empiris berupa analisis regresi sederhana dan regresi berganda dengan bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan seperangkat variabel independen terhadap variabel dependen dengan pendekatan SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mengenai pengaruh manajemen konflik (X1) dan stres kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan bahwa setiap variabel yang diteliti memiliki pengaruh yang signifikan.

3. Kecerdasan emosi, stres kerja, dan kinerja pegawai oleh Hidayati, Purwanto dan Yuwono, Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai PT. BRI Cabang Kebumen dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *non random sampling*. Pengumpulan data menggunakan tiga macam skala, yaitu Skala Kecerdasan Emosi, Skala Stres kerja, dan Skala Penilaian kinerja. Adapun teknik atau metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis yaitu analisis regresi dua prediktor. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan yang sangat signifikan antara kecerdasan emosi (X1) dan stres kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y).
4. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada bagian redaksi surat kabar harian umum Lampung post oleh Rusdi dan Septiani, Data Berdasarkan pembahasan secara kuantitatif dan kualitatif membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja yang terdiri atas konflik kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Bagian Redaksi Pemberitaan Lampung Post, hal ini didasarkan pada :
 - a. Uji Koefisien Determinasi (r^2), didapat besarnya pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 75,7 % sementara sisanya sebesar 24,3 % kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel bebas lain di luar penelitian ini.
 - b. Pengujian hipotesis secara keseluruhan yang diperoleh dari hasil t hitung = 7,53 lebih besar dari t tabel = 1,725. Artinya, variabel bebas (stres kerja) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (kinerja).

5. Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di PT. Pertamina Persero UPMS III Terminal Transit Utama Balongan, Indramayu oleh Sukmawati. Penelitian ini menguji pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di PT. Pertamina (Persero) UPms III Terminal Transit Utama Balongan, Indramayu. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka disimpulkan bahwa variabel kompensasi memiliki koefisien regresi yang paling besar sebesar 0,271 dibandingkan dengan variabel bebas lainnya, yang menunjukkan bahwa kompensasi memberikan kontribusi yang paling besar. Secara parsial variabel kepemimpinan, variable lingkungan kerja fisik, variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kinerja pegawai di PT. Pertamina (Persero) UPms III Terminal Transit Utama Balongan, Indramamayu.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Nama	Judul	Variabel	Hasil	Perbedaan
Lewa (2005)	Pengaruh KepemimpinanLingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di PT.Pertamina (persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon	Kepemimpinan (X1), lingkungan kerja fisik (X2) dan kompensasi (X3) serta Kinerja pegawai (Y)	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris pengaruh faktor kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap kinerja pegawai baik secara bersama-sama maupun secara parsial di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon. Populasi penelitian ini adalah pegawai perusahaan tersebut sebanyak 60 orang tanpa menggunakan sampel. Alat analisis data yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah analisis regresi berganda, analisis korelasi berganda dan analisis korelasi parsial. Hasil dari penelitian dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel beban mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari ketiga variabel independen tersebut variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai	<p>Penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang memiliki perbedaan yang terletak pada:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Obyek penelitian sekarang yaitu di Inspektorat Provinsi Bengkulu sedangkan penelitian terdahulu di PT. Pertamina daerah operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon 2. Penelitian sekarang memiliki 3 (tiga) variabel sedangkan penelitian terdahulu memiliki 4 (empat) variabel 3. Penelitian sekarang memiliki populasi 109 orang pegawai dan sampel 80 orang pegawai sedangkan penelitian terdahulu memiliki populasi 80 orang pegawai, sampel 60 orang pegawai.
Suyati Dan Vika (2006)	Analisis Pengaruh Manajemen Konflik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. General Adjuster Indonesia	Manajemen Konflik (X1), Stres kerja (X2) Dan Kinerja pegawai (Y)	Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian pengujian hipotesis (kuantitatif). Penelitian pengujian hipotesis yang digunakan adalah penelitian (Asosiatif). Dimensi waktu penelitian adalah <i>Cross-Sectional</i> . Metode pengambilan	<p>Penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang memiliki perbedaan yang terletak pada:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Obyek penelitian sekarang yaitu di Inspektorat Provinsi Bengkulu sedangkan penelitian terdahulu

			sampel adalah populasi, yaitu keseluruhan dari pegawai. Model empiris berupa analisis regresi sederhana dan regresi berganda dengan bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan seperangkat variabel independen terhadap variabel dependen dengan pendekatan SPSS. Hasil analisis, menunjukkan bahwa setiap variabel yang diteliti memiliki pengaruh yang signifikan.	di PT. General Adjuster Indonesia 2. Penelitian sekarang memiliki populasi 109 orang pegawai dan sampel 80 orang pegawai sedangkan penelitian terdahulu memiliki populasi 80 orang pegawai.
Hidayati Purwano Yuwono (2008)	Kecerdasan emosi, Stres kerja, dan Kinerja pegawai PT. BRI Cabang Kebumen	Kecerdasan emosi, Stres kerja dan Kinerja pegawai	Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai PT. BRI Cabang Kebumen dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu non random sampling. Pengumpulan data menggunakan tiga macam skala, yaitu Skala Kecerdasan Emosi, Skala Stres kerja, dan Skala Penilaian kinerja. Adapun teknik atau metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis yaitu analisis regresi dua prediktor. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan yang sangat signifikan antara kecerdasan emosi dan stres kerja dengan kinerja pegawai	Penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang memiliki perbedaan yang terletak pada: 1. Obyek penelitian sekarang yaitu di Inspektorat Provinsi Bengkulu sedangkan penelitian terdahulu di PT. BRI Cabang Kebumen 2. Penelitian sekarang menggunakan metode analisis regresi berganda (<i>multiple regression analysis</i>) sedangkan penelitian terdahulu menggunakan metode analisis dua predictor
Rusdi Dan Septian (2008)	Pengaruh stres kerja terhadap kinerja	Stres kerja (X1), Kinerja (Y)	Berdasarkan pembahasan secara kuantitatif dan kualitatif membuktikan bahwa ada pengaruh positif	Penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang memiliki perbedaan yang terletak

	pegawai pada bagian redaksi surat kabar harian umum lampung post		<p>dan signifikan antara stres kerja yang terdiri atas konflik kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Bagian Redaksi Pemberitaan Lampung Post, hal ini didasarkan pada :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Uji Koefisien Determinasi (r^2), didapat besarnya pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 75,7 % sementara sisanya sebesar 24,3 % kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel bebas lain di luar penelitian ini. 2. Pengujian hipotesis secara keseluruhan yang diperoleh dari hasil t hitung = 7,53 lebih besar dari t tabel = 1,725. Artinya, variabel bebas (stres kerja) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (kinerja). 	<p>pada:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Obyek penelitian sekarang yaitu di Inspektorat Provinsi Bengkulu sedangkan penelitian terdahulu pada bagian redaksi surat kabar harian umum lampung post 2. Penelitian sekarang memiliki populasi 109 orang pegawai dan sampel 80 orang pegawai sedangkan penelitian terdahulu dilakukan pada 34 orang pegawai. 3. Penelitian sekarang menggunakan Uji Validitas dan Reliabilitas dan menggunakan analisis regresi berganda (<i>multiple regression analysis</i>), Sedangkan Penelitian terdahulu menggunakan analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Untuk analisis kualitatif menggunakan teori-teori yang berkaitan dengan stres kerja dan kinerja pegawai, sedangkan untuk analisis kuantitatif menggunakan Korelasi <i>Product Moment</i>.
Sukmawati (2008)	"Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, dan	Kepemimpinan (X1), Lingkungan kerja fisik (X2),	Penelitian ini menguji pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi terhadap	Penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang memiliki perbedaan yang terletak

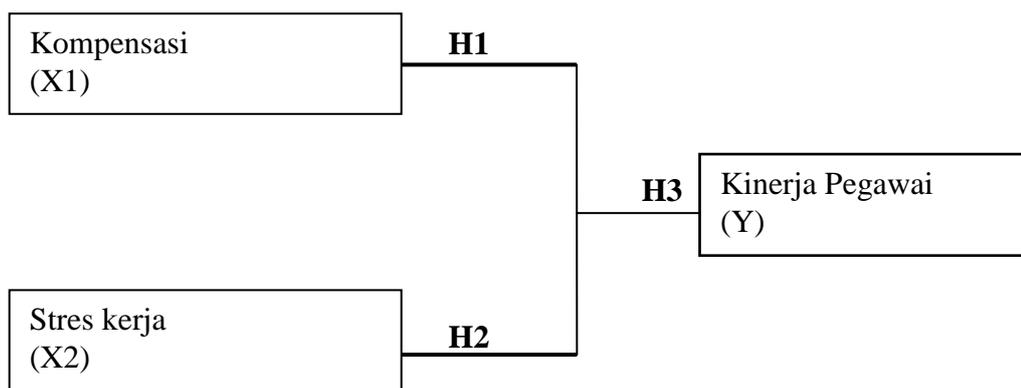
	<p>kompensasi terhadap kinerja pegawai di PT. Pertamina Persero UPMS III Terminal Transit Utama Balongan Indramayu”</p>	<p>Kompensasi (X3) dan Kinerja (Y)</p>	<p>kinerja pegawai di PT. Pertamina (Persero) UPms III Terminal Transit Utama Balongan, Indramayu. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan disimpulkan variabel kompensasi memiliki koefisien regresi yang paling besar sebesar 0,271 dibandingkan dengan variabel bebas lainnya, yang menunjukkan bahwa kompensasi memberikan kontribusi yang paling besar. Secara parsial variabel kepemimpinan, variable lingkungan kerja fisik, variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kinerja pegawai di PT. Pertamina (Persero) UPms III Terminal Transit Utama Balongan, Indramayu.</p>	<p>pada:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Obyek penelitian sekarang yaitu di Inspektorat Provinsi Bengkulu sedangkan penelitian terdahulu di PT. Pertamina Persero UPMS III Terminal Transit Utama Balongan Indramayu 2. Penelitian sekarang memiliki 3 (tiga) variabel sedangkan penelitian terdahulu memiliki 4 (empat) variable
--	---	--	---	---

2.5 Kerangka Konsep

Kerangka pemikiran bertujuan untuk menjelaskan fokus masalah dari penelitian mengenai variabel atau objek penelitian, yaitu kompensasi dan stres kerja sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Menurut penelitian terdahulu yang meneliti tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) UPMS III Terminal Balongan, Indramayu” oleh Sukmawati (2008). Penelitian ini menjelaskan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Menurut penelitian terdahulu yang meneliti tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Redaksi Surat Kabar Harian Umum Lampung Post” oleh Rusdi dan Septiani (2008). Hasil penelitian menjelaskan terdapat pengaruh antara variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga menunjukkan hubungan yang positif dengan kinerja karyawan. Sehingga dikatakan bahwa stres kerja yang dialami karyawan bagian redaksi pemberitahuan justru mampu memberikan hasil kinerja yang tinggi pula, maka stres kerja yang terjadi menghasilkan hasil yang positif atau sering disebut dengan eustress. Stres yang mencapai pada titik kontiniu karena pada batas-batas tertentu stres dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

Maka kerangka teoretis dalam penelitian ini mengacu pada penelitian-penelitian terdahulu tersebut. Secara garis besar, kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini menjelaskan pengaruh antara variabel-variabel independen kompensasi (X1) dan Stres Kerja (X2) dengan variabel dependen Kinerja pegawai (Y). Dengan demikian kerangka teoritis penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1: Kerangka Analisis

Sumber : *Penelitian Terdahulu Menurut Rusdi dan Septian (2008) dan Sukmawati (2008).*

Keterangan:

1. Variabel terikat (Dependent) dalam penelitian ini yaitu kinerja pegawai
2. Variabel bebas (Independent) dalam penelitian ini yaitu kompensasi dan stres kerja

2.6 Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga terdapat pengaruh antara variabel kompensasi terhadap variabel kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu.

2. Diduga terdapat pengaruh antara variabel stres kerja terhadap variabel kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu.
3. Diduga terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel kompensasi dan variabel stres kerja terhadap variabel kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam Penelitian ini adalah metode survey, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat untuk memperoleh data pokok yang dibutuhkan dalam penelitian, Singarimbun (1995). Adapun obyek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data kualitatif yang diangkakan misalnya terdapat dalam skala pengukuran.

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah :

- a. Kinerja pegawai (Y), adalah catatan hasil kerja individu yang diperoleh melalui fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan individu selama periode waktu tertentu. Indikator- indikatornya :
 1. Kualitas
 2. Kuantitas
 3. Ketepatan waktu
 4. Efektifitas biaya
 5. Kebutuhan akan pengawasan
 6. Interpersonal impact

b. Kompensasi (X1), adalah segala bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya atas pengorbanan pegawai yang bersangkutan. Pengorbanan pegawai tersebut dapat berupa kerja, jasa kinerja, biaya, maupun jerih payah yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Indikator-indikatornya :

1. Upah/Gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

c. Stres (X2), adalah Perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Indikator- indikatornya:

1. Fisik
2. Emosional
3. Intelektual
4. Interpersonal

Tabel 3.1 Indikator Penelitian

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Sumber
1.	Kinerja	1. Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> 1. Mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan 2. Skill dimiliki sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan 3. Menyelesaikan pekerjaan dengan cekatan 	Bernardin dan Russel (1993)
		2. Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> 1. Tingkat pencapaian volume kerja yang dihasilkan telah sesuai dengan harapan organisasi 2. Organisasi menetapkan target kerja dengan penuh pertimbangan 	
		3. Ketepatan waktu	<ul style="list-style-type: none"> 1. Selalu hadir tepat waktu dalam bekerja 2. Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan 3. Jam kerja dipergunakan dengan baik 	
		4. Efektifitas biaya	<ul style="list-style-type: none"> 1. Mampu memanfaatkan teknologi yang ada dengan sebaik mungkin 2. Mampu saling bekerja sama dengan yang lain dengan baik 3. Mampu meminimalkan penggunaan dana untuk setiap kegiatan 	
		5. Kebutuhan akan pengawasan	<ul style="list-style-type: none"> 1. Dapat bekerja maksimal tanpa harus diawasi 2. Dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang sedang dikerjakan 3. Bekerja sesuai dengan ketentuan yang diberikan 	
		6. Interpersonal impact	<ul style="list-style-type: none"> 1. Selalu memelihara harga diri 2. Selalu menjaga nama baik di antara sesama rekan kerja 3. Selalu menjaga nama baik di antara bawahan 	
2.	Kompensasi	1. Gaji	<ul style="list-style-type: none"> 1. Gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari 2. Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan 3. Gaji yang diterima sesuai dengan jenjang pendidikan 	Sinamora (2004)
		2. Insentif	<ul style="list-style-type: none"> 1. Mendapatkan bonus apabila telah menyelesaikan pekerjaan sesuai harapan 2. Mendapatkan penghargaan (dalam bentuk uang, barang, dll) apabila kinerja baik 3. Insentif yang diterima dapat meningkatkan semangat dalam bekerja 	
		3. Tunjangan	<ul style="list-style-type: none"> 1. Tunjangan yang diberikan di luar gaji pokok membuat lebih bersemangat dalam bekerja 2. Menerima asuransi kesehatan dan jiwa 3. Menerima liburan yang ditanggung organisasi 4. Program pensiun yang ada membuat semakin bersemangat untuk bekerja 	

		4. Fasilitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diberikan fasilitas kantor seperti mobil dan motor dinas 2. Menerima fasilitas kantor seperti tempat parkir khusus 3. Menerima fasilitas kantor seperti akses ke pesawat yang diperoleh pegawai untuk perjalanan dinas 	
3.	Stres kerja	1. Fisik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merasa sulit tidur sehingga membuat sulit berkonsentrasi saat bekerja 2. Sering mengalami tidur yang tidak teratur 3. Sering mengalami sakit kepala sehingga tidak berkonsentrasi saat bekerja 4. Sering mengalami sulit buang air besar sehingga tidak berkonsentrasi saat bekerja 5. Sering mengalami gangguan pencernaan sehingga tidak berkonsentrasi saat bekerja 6. Mengalami radang usus sehingga mengurangi gangguan dalam bekerja 7. Mengalami masalah gatal-gatal pada kulit 8. Mengalami gejala rasa sakit pada punggung 9. Sering merasakan tegang pada urat bahu dan leher 10. Sering mengalami keringat berlebihan 11. Mengalami perubahan pada selera makan 12. Mempunyai masalah pada tekanan darah tinggi 13. Sering merasa kehilangan energi atau lemas 	Handoyo (2001)
		2. Emosional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sering marah-marah 2. Mudah tersinggung 3. Merasa terlalu sensitif 4. Sering merasa gelisah dan cemas 5. Sering mengalami perubahan pada suasana hati 6. Sering merasa sedih 7. Mudah menangis 8. Mudah gugup 9. Mudah bermusuhan dengan orang lain 10. Mudah menyerang orang lain 11. Mengalami kelesuan mental 	
		3. Intelektual	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mudah lupa 2. Sering merasa kacau pikirannya 3. Daya ingat menurun 4. Sulit untuk berkonsentrasi 5. Suka melamun berlebihan 6. Pikiran hanya dipenuhi dengan satu pikiran saja 	
		4. Interpersonal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Acuh dan mendiamkan orang lain 2. Merasa kepercayaan pada orang lain menurun 3. Mudah mengingkari janji pada orang lain 4. Merasa senang mencari kesalahan orang lain 5. Sering menutup diri secara berlebihan 6. Mudah menyalahkan orang lain 	

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Metode kuesioner yaitu pengambilan data dengan jalan memberikan daftar pernyataan pada pegawai yang akan diteliti di Inspektorat Provinsi Bengkulu. Kuesioner langsung diantar ke Inspektorat Provinsi Bengkulu dan di sebarakan pada responden. Dalam penelitian ini, kuesioner di sebarakan pada 109 pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu yang dijadikan sebagai responden penelitian. Pengukuran instrumen yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan pengisian kuesioner yang disusun dalam bentuk kalimat pernyataan dan responden diminta mengisi jawaban dengan cara memberi tanda silang (X) pada lembar jawaban kuesioner.

Menurut Sugiyono, (2004: 86) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala likert, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan yang kemudian di jawab oleh responden.

Untuk menerangkan tanggapan responden terhadap variabel penelitian, dilakukan analisis terhadap jawaban yang diberikan berkaitan dengan pernyataan yang ada. Pernyataan terdiri dari kompensasi 10 item, stres kerja 19 item, dan

kinerja 16 item. Dari analisis tersebut dapat diketahui berapa rata-rata keseluruhan.

3.4 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah:

Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari obyek penelitian melalui kuesioner yang disebarakan pada pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu.

3.5 Metode Pengambilan Sampel

3.5.1 Populasi

Populasi merupakan keseluruhan subyek penelitian (Arikunto 2006: 130). Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai negeri sipil di Inspektorat Provinsi Bengkulu yang berjumlah 109 orang.

3.5.2 Sampel

Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel (Singarimbun, 1989: 159). Dalam penelitian ini yang dijadikan sampel adalah semua pegawai negeri sipil yang ada di Inspektorat Provinsi Bengkulu.

3.5.3 Teknik Skoring

Penentuan kelas atas pernyataan responden terhadap variabel penelitian adalah sebagai berikut:

- Nilai terendah = $1 \times 1 = 1$
- Nilai tertinggi = $1 \times 5 = 5$
- Interval kelas = $(5-1)/5 = 0,8$

Sehingga sebaran kelasnya menjadi:

1. $0,80 - 1,80 =$ Sangat Tidak Setuju, Sangat Tidak Baik, Sangat Rendah
2. $1,81 - 2,60 =$ Tidak Setuju, Tidak Baik, Rendah
3. $2,62 - 3,41 =$ Cukup Setuju, Cukup Baik, Cukup Tinggi
4. $3,41 - 4,23 =$ Setuju, Baik, Tinggi
5. $4,24 - 5,00 =$ Sangat Setuju, Sangat Baik, Sangat Tinggi.

3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

3.6.1. Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah salah satu cara mengukur tingkat validitas dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai r tabel dengan *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n merupakan total sampel. Untuk menguji masing-masing indikator valid atau tidak, dapat dilihat dari tampilan output *Cronbach Alpha* pada kolom *Corrected Item–Total Correlation*. Jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai tersebut positif maka indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2005).

1. Uji Validitas Variabel Kompensasi

Tabel 3.2 Uji Validitas Untuk Item Pernyataan Kompensasi

No	Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan	.295	0.195	Valid
2	Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan	.425	0.195	Valid
3	Gaji yang diterima sesuai dengan jenjang pendidikan	.273	0.195	Valid
4	Mendapatkan bonus apabila telah menyelesaikan pekerjaan	.097	0.195	Tidak Valid
5	Mendapatkan penghargaan (dalam bentuk uang, barang, dll) apabila kinerja baik	.346	0.195	Valid
6	Insentif yang diterima dapat meningkatkan semangat dalam bekerja	.538	0.195	Valid
7	Tunjangan yang diberikan di luar gaji pokok membuat lebih bersemangat dalam bekerja	.316	0.195	Valid
8	Menerima asuransi kesehatan dan jiwa	.571	0.195	Valid
9	Menerima liburan yang ditanggung organisasi	.093	0.195	Tidak Valid
10	Program pensiun yang ada membuat semakin bersemangat untuk bekerja	.394	0.195	Valid
11	Diberikan fasilitas kantor seperti mobil dan motor dinas	.198	0.195	Valid
12	Menerima fasilitas kantor seperti tempat parkir khusus	.286	0.195	Valid
13	Menerima fasilitas kantor seperti akses pesawat yang diperoleh pegawai untuk perjalanan dinas	-.065	0.195	Tidak Valid

Sumber: Hasil penelitian 2014

2. Uji Validitas Variabel Stres

Tabel 3.3 Uji Validitas Untuk Item Pernyataan Stres

No	Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Merasa sulit tidur sehingga membuat sulit berkonsentrasi saat bekerja	.411	0.195	Valid
2	Sering mengalami tidur yang tidak teratur	.212	0.195	Valid
3	Sering mengalami sakit kepala sehingga tidak berkonsentrasi saat bekerja	.322	0.195	Valid
4	Sering mengalami sulit buang air besar sehingga tidak	-.117	0.195	Tidak Valid

	berkonsentrasi saat bekerja			
5	Sering mengalami gangguan pencernaan sehingga tidak berkonsentrasi saat bekerja	-.181	0.195	Tidak Valid
6	Mengalami masalah radang usus sehingga mengurangi konsentrasi dalam bekerja	.118	0.195	Tidak Valid
7	Mengalami masalah gatal-gatal pada kulit	.091	0.195	Tidak Valid
8	Mengalami gejala rasa sakit pada punggung	.238	0.195	Valid
9	Sering merasakan tegang pada urat bahu dan leher	.332	0.195	Valid
10	Sering mengalami keringat berlebihan	.338	0.195	Valid
11	Mengalami perubahan pada selera makan	.502	0.195	Valid
12	Mempunyai masalah pada tekanan darah yang tinggi	.442	0.195	Valid
13	Sering merasa kehilangan energi atau lemas	.358	0.195	Valid
14	Mudah marah-marah	-.114	0.195	Tidak Valid
15	Mudah tersinggung	-.101	0.195	Tidak Valid
16	Merasa terlalu sensitive	.094	0.195	Tidak Valid
17	Sering merasa gelisah dan cemas	.037	0.195	Tidak Valid
18	Sering mengalami perubahan suasana hati	.245	0.195	Valid
19	Sering merasa sedih	.038	0.195	Tidak Valid
20	Mudah menangis	.088	0.195	Tidak Valid
21	Mudah gugup	-.008	0.195	Tidak Valid
22	Mudah bermusuhan dengan orang lain	.140	0.195	Tidak Valid
23	Mudah menyerang orang	.174	0.195	Tidak Valid
24	Mengalami kelesuan mental saat bekerja	.228	0.195	Valid
25	Mudah lupa	.219	0.195	Valid
26	Sering merasa kacau pikirannya	.260	0.195	Valid
27	Daya ingat sering menurun	.286	0.195	Valid
28	Sulit untuk berkonsentrasi	.215	0.195	Valid
29	Suka melamun	.175	0.195	Tidak Valid
30	Pikiran hanya dipenuhi dengan satu pikiran saja	.445	0.195	Valid
31	Mudah acuh dan mendiamkan orang lain	.381	0.195	Valid
32	Merasa kepercayaan pada orang lain menurun	.312	0.195	Valid
33	Mudah mengingkari janji pada orang lain	-.028	0.195	Tidak Valid
34	Merasa senang mencari kesalahan orang lain	.086	0.195	Tidak Valid
35	Sering menutup diri	.309	0.195	Valid
36	Mudah menyalahkan orang lain	-.243	0.195	Tidak Valid

Sumber: Hasil penelitian 2014

3. Uji Validitas Variabel Kinerja

Tabel 3.4 Uji Validitas Untuk Item Pernyataan Kinerja

No	Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Mengerjakan pekerjaan dengan penuh perhitungan	0.481	0.195	Valid
2	Memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan	0.207	0.195	Valid

3	Menyelesaikan pekerjaan dengan cekatan	0.369	0.195	Valid
4	Tingkat pencapaian volume kerja yang dihasilkan sesuai harapan organisasi	0.461	0.195	Valid
5	Organisasi menetapkan target kerja dengan penuh pertimbangan	0.244	0.195	Valid
6	Selalu hadir tepat waktu dalam bekerja	0.504	0.195	Valid
7	Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan	0.400	0.195	Valid
8	Menggunakan jam kerja dengan baik	0.126	0.195	Tidak Valid
9	Mampu memanfaatkan teknologi yang ada dengan sebaik mungkin	0.307	0.195	Valid
10	Mampu saling bekerja sama dengan yang lain dengan baik	0.231	0.195	Valid
11	Mampu meminimalkan penggunaan dana untuk setiap kegiatan	0.294	0.195	Valid
12	Dapat bekerja maksimal tanpa harus diawasi	0.502	0.195	Valid
13	Dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang dikerjakan	0.402	0.195	Valid
14	Bekerja sesuai dengan ketentuan yang diberikan	0.309	0.195	Valid
15	Selalu memelihara harga diri	0.240	0.195	Valid
16	Selalu menjaga nama baik di antara sesama rekan kerja	0.337	0.195	Valid
17	Selalu menjaga nama baik di antara bawahan	0.311	0.195	Valid

Sumber: Hasil penelitian 2014

Dari hasil analisis terlihat pada Tabel 3.2 bahwa dari 10 indikator pernyataan untuk variabel kompensasi, terdapat 3 (tiga) indikator pernyataan yang tidak valid yaitu indikator pernyataan yang ke 4 “Mendapatkan bonus apabila telah menyelesaikan pekerjaan”, dengan nilai $0.097 < r\text{-tabel} = 0.195$. Pernyataan 9 “Menerima liburan yang ditanggung organisasi” dengan nilai $0.093 < r\text{-tabel} = 0.195$. Pernyataan 13 “Menerima fasilitas kantor seperti akses kepesawat yang diperoleh pegawai untuk perjalanan dinas” dengan nilai $-0.065 < r\text{-tabel} = 0.195$.

Maka indikator pernyataan ke 4, 9 dan 13 tidak dapat di gunakan dalam uji yang selanjutnya, sehingga tersisa 10 indikator pernyataan yang valid yang digunakan untuk uji selanjutnya. Dari hasil yang terlihat pada Tabel 3.3 diketahui bahwa dari 36 indikator pernyataan untuk variabel stres, terdapat 17 indikator pernyataan yang tidak valid yaitu indikator pernyataan yang ke 4 “Sering mengalami sulit buang air besar sehingga tidak berkonsentrasi saat bekerja” dengan nilai $-0.117 < r\text{-tabel} = 0.195$. Indikator pernyataan ke 5 “Sering mengalami gangguan pencernaan sehingga tidak berkonsentrasi saat bekerja” dengan nilai $-0.181 < r\text{-tabel} = 0.195$. Pernyataan ke 6 “Mengalami masalah radang usus sehingga mengurangi konsentrasi dalam bekerja” dengan nilai $0.118 < r\text{-tabel} = 0.195$. Pernyataan ke 7 “Mengalami masalah gatal-gatal pada kulit” dengan nilai $0.091 < r\text{-tabel} = 0.195$. Pernyataan ke 14 “Mudah marah- marah” dengan nilai $-0.114 < r\text{-tabel} = 0.195$. Pernyataan ke 15 “Mudah tersinggung” dengan nilai $-0.101 < r\text{-tabel} = 0.195$. Pernyataan ke 16 “Merasa terlalu sensitif” dengan nilai $0.094 < r\text{-tabel} = 0.195$. Pernyataan ke 17 “sering merasa gelisah dan cemas” dengan nilai $0.037 < r\text{-tabel} = 0.195$. Pernyataan ke 19 “Sering merasa sedih” dengan nilai $0.038 < r\text{-tabel} = 0.195$. Pernyataan ke 20 ”Mudah menangis” dengan nilai $0.088 < r\text{-tabel} = 0.195$. Pernyataan ke 21 “Mudah gugup” dengan nilai $-0.008 < r\text{-tabel} = 0.195$. Pernyataan ke 22 “Mudah bermusuhan dengan orang lain” dengan nilai $0.140 < r\text{-tabel} = 0.195$. Pernyataan ke 23 “Mudah menyerang orang lain” dengan nilai $0.174 < r\text{-tabel} = 0.195$. Pernyataan ke 29 “Suka melamun” dengan nilai $0.175 < r\text{-tabel} = 0.195$. Pernyataan ke 33 “ Mudah mengingkari janji pada orang lain” dengan nilai $-0.028 < r\text{-tabel} = 0.195$. Pernyataan ke 34 “Merasa senang mencari kesalahan

orang lain” dengan nilai $0.086 < r\text{-tabel} = 0.195$. Pernyataan ke 36 “Mudah menyalahkan orang lain” dengan nilai $-0.243 < r\text{-tabel} = 0.195$. Maka indikator pernyataan ke 4, 5, 6, 7, 14, 15, 16, 17, 19, 20, 21, 22, 23, 29, 33, 34 dan 36 yang tidak dapat di gunakan dalam uji yang selanjutnya, sehingga tersisa 19 indikator pernyataan yang valid yang dapat digunakan untuk uji selanjutnya. Dari hasil yang terlihat pada Tabel 3.4 diketahui bahwa dari 17 indikator pernyataan untuk variabel kinerja, terdapat 1 indikator pernyataan yang tidak valid yaitu indikator pernyataan yang ke 8 ”Menggunakan jam kerja dengan baik” dengan nilai $0.126 < r\text{-tabel} = 0.195$. Maka indikator pernyataan ke 8 tidak dapat di gunakan dalam uji yang selanjutnya, sehingga tersisa 16 indikator pernyataan yang valid yang dapat digunakan untuk uji selanjutnya. Hal ini dilihat dari kolom r-hitung yang mempunyai nilai lebih besar dari $r\text{-tabel} = 0,195$ dengan $n = 100$ dan taraf signifikan = 5%.

3.6.2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas adalah untuk mengukur bahwa instrumen yang digunakan benar-benar menghasilkan data yang bebas dari kesalahan. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika jawaban terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Teknik yang digunakan untuk mengetahui tingkat reliabel suatu instrument dengan menggunakan *Cronbach's alpha*. Variabel dikatakan reliabel apabila *Cronbach's alpha* memiliki nilai lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2005).

Tabel 3.5 Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Koefisien Alpha Cronbach	Keterangan
Kompensasi	0,702	Reliabel
Stres	0,638	Reliabel
Kinerja	0,700	Reliabel

Sumber: Hasil olah data, 2014

Berdasarkan hasil pengolahan yang dilakukan seperti yang terlihat pada Tabel 3.5, dapat dilihat bahwa masing-masing instrumen penelitian mempunyai nilai Koefisien Alpha Cronbach di atas 0,6. Dengan demikian variabel yang diteliti adalah reliabel.

3.7 Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan adalah metode kuantitatif yaitu metode analisis yang didasarkan perhitungan angka-angka yang menggunakan statistik.

Adapun langkah-langkah dalam perhitungan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Analisis Regresi Linier Berganda adalah menghitung besarnya pengaruh kompensasi dan stres terhadap kinerja pegawai maka digunakan analisis linier berganda dari dua variabel bebas diatas dengan formula sebagai berikut:

$$Y = b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dimana :

Y = Kinerja

X1 = Kompensasi

X2 = Stres

b1 = Koefisiensi regresi variabel kompensasi

b_2 = Koefisiensi regresi variabel stres

2. Uji Hipotesis Secara Simultan (uji F)

Untuk variabel independen secara keseluruhan berpengaruh secara nyata atau tidak nyata, maka digunakan uji F. Cara pengujian adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Kriteria pengujian:

- a. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya secara bersama-sama variabel pengaruh kompensasi dan stres tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terpengaruh kinerja.
- b. Apabila $F_{hitung} > F_{Tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara bersama-sama variabel kompensasi dan stres mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terpengaruh terhadap kinerja.

3. Uji Hipotesis Secara Parsial (uji t)

Untuk menguji hipotesis apakah variabel X, secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel Y digunakan alat uji t (t-test). Cara pengujian adalah dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Kriteria pengujian:

- a. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya secara parsial variabel pengaruh kompensasi dan stres tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terpengaruh kinerja.
- b. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial variabel pengaruh kompensasi dan stres mempunyai pengaruh

positif terhadap variabel terpengaruh kinerja.