

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Deskripsi Data**

Data yang disajikan pada tabel berikut merupakan hasil dari kuesioner mengenai pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada SPPBE PT Hakamindo Petro Chem Gending Kabupaten Probolinggo, data yang disajikan dalam bentuk abjad yang telah dipilih oleh responden sesuai pernyataan yang telah diberikan. Dengan menggunakan metode kuesioner terhadap 34 responden yang dapat dilihat ada tabel berikut :

##### **1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Data responden berdasarkan jenis kelamin dikelompokkan sebagai berikut :

**Tabel 8**  
**Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Responden</b>	<b>Persentase</b>
Laki – laki	34	100%
Perempuan	0	0%
<b>Jumlah</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Dari tabel 8 dapat dilihat bahwa karyawan pada SPPBE PT Hakamindo Petro Chem Gending Kabupaten Probolinggo yang dijadikan sebagai responden adalah berjenis laki – laki sebanyak 34 orang atau 100% sedangkan perempuan 0 atau 0% maka responden terbanyak adalah berjenis kelamin laki-laki.

## 2. Data Responden Berdasarkan Usia

Data responden berdasarkan usia dapat dikelompokkan sebagai berikut :

**Tabel 9**  
**Data Responden Berdasarkan Usia**

<b>Kelompok Usia</b>	<b>Responden</b>	<b>Persentase</b>
21 tahun – 30 tahun	12	35%
31 tahun – 40 tahun	15	44%
41 tahun – 50 tahun	7	21%
<b>Jumlah</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Dari tabel 9 dapat dilihat bahwa karyawan pada SPPBE PT Hakamindo Petro Chem Gending Kabupaten Probolinggo yang dijadikan sebagai responden adalah berusia 21-30 tahun sebanyak 12 orang atau 35%, berusia 31-40 tahun sebanyak 15 orang atau 44%, dan berusia 41-50 tahun sebanyak 7 orang atau 21%.

## 3. Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Data responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dikelompokkan sebagai berikut :

**Tabel 10**  
**Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Responden</b>	<b>Persentase</b>
SMA	31	91%
D3	-	
S1	3	9%
S2	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Dari tabel 10 dapat dilihat bahwa karyawan pada SPPBE PT Hakamindo Petro Chem Gending Kabupaten Probolinggo yang

dijadikan sebagai responden adalah berpendidikan terakhir SMA sebanyak 31 orang atau 91%, dan S1 sebanyak 3 orang atau 9%.

#### 4.1.2 Penilaian Responden

Rekapitulasi penilaian responden terhadap kuesioner tentang kompensasi, gaya kepemimpinan, stres kerja, dan kinerja karyawan sebagai berikut :

##### 1. Variabel $X_1$ (Kompensasi)

Penilaian responden terhadap kuesioner variabel kompensasi, yaitu sebagai berikut :

**Tabel 11**  
**Data Frekuensi Jawaban Variabel Kompensasi ( $X_1$ )**

No. Pernyataan	Freskuensi Jawaban										Jumlah
	SS	F	S	F	R	F	TS	F	STS	F	
	5		4		3		2		1		
1	3	9%	4	12%	9	26%	18	53%	0	0%	34
2	4	12%	7	21%	8	23%	15	44%	0	0%	34
3	2	6%	1	3%	4	12%	27	79%	0	0%	34
4	3	9%	7	21%	9	26%	15	44%	0	0%	34
5	2	6%	1	3%	4	12%	27	79%	0	0%	34
6	2	6%	1	3%	4	12%	27	79%	0	0%	34
7	2	6%	1	3%	4	12%	27	79%	0	0%	34
8	3	9%	7	21%	9	26%	15	44%	0	0%	34
9	2	6%	5	15%	7	21%	20	59%	0	0%	34
10	2	6%	6	18%	11	32%	15	44%	0	0%	34
<b>Jumlah</b>	<b>25</b>		<b>40</b>		<b>69</b>		<b>206</b>		<b>0</b>		<b>340</b>
<b>Persentase</b>	<b>7%</b>		<b>12%</b>		<b>20%</b>		<b>61%</b>		<b>0%</b>		<b>100%</b>

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Dari tabel 11 data frekuensi jawaban responden terhadap variabel kompensasi diketahui bahwa 7% responden menyatakan sangat setuju, 12% responden menyatakan setuju, 20% responden menyatakan

netral/ragu-ragu, 61% responden menyatakan kurang setuju, dan 0% responden menyatakan tidak setuju. Jawaban responden terbanyak menyatakan kurang setuju dengan variabel kompensasi yang tertera dalam kuesioner.

## 2. Variabel X<sub>2</sub> (Gaya Kepemimpinan)

Penilaian responden terhadap kuesioner variabel gaya kepemimpinan, yaitu sebagai berikut :

**Tabel 12**  
**Data Frekuensi Jawaban Variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>2</sub>)**

No. Pernyataan	Frekuensi Jawaban										Jumlah
	SS	F	S	F	R	F	TS	F	STS	F	
	5		4		3		2		1		
1	5	15%	10	29%	6	18%	13	38%	0	0%	34
2	12	35%	5	15%	6	18%	11	32%	0	0%	34
3	4	12%	7	21%	9	26%	14	41%	0	0%	34
4	4	12%	16	47%	6	18%	8	23%	0	0%	34
5	9	26%	4	12%	6	18%	15	44%	0	0%	34
6	5	15%	7	21%	8	23%	14	41%	0	0%	34
7	9	26%	5	15%	5	15%	15	44%	0	0%	34
8	4	12%	16	47%	5	15%	9	26%	0	0%	34
9	4	12%	14	41%	5	15%	11	32%	0	0%	34
10	0	0%	15	44%	7	21%	12	35%	0	0%	34
<b>Jumlah</b>	<b>56</b>		<b>99</b>		<b>63</b>		<b>122</b>		<b>0</b>		<b>340</b>
<b>Persentase</b>	<b>16%</b>		<b>29%</b>		<b>19%</b>		<b>36%</b>		<b>0%</b>		<b>100%</b>

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Dari tabel 12 data frekuensi jawaban responden terhadap variabel gaya kepemimpinan diketahui bahwa 16% responden menyatakan sangat setuju, 29% responden menyatakan setuju, 19% responden menyatakan netral/ragu-ragu, 36% responden menyatakan kurang setuju, dan 0% responden menyatakan tidak setuju. Jawaban responden

terbanyak menyatakan kurang setuju dengan variabel gaya kepemimpinan yang tertera dalam kuesioner.

### 3. Variabel X<sub>3</sub> (Stres Kerja)

Penilaian responden terhadap kuesioner variabel stres kerja, yaitu sebagai berikut :

**Tabel 13**  
**Data Frekuensi Jawaban Variabel Stres Kerja (X<sub>3</sub>)**

No. Pernyataan	Frekuensi Jawaban										Jumlah
	SS	F	S	F	R	F	TS	F	STS	F	
	5		4		3		2		1		
1	9	26%	9	26%	8	23%	8	23%	0	0%	34
2	11	32%	10	29%	9	26%	4	12%	0	0%	34
3	6	18%	10	29%	2	6%	16	47%	0	0%	34
4	7	21%	12	35%	8	23%	7	21%	0	0%	34
5	14	41%	2	26%	2	6%	16	47%	0	0%	34
6	8	23%	6	18%	4	12%	16	47%	0	0%	34
7	13	38%	3	9%	0	0%	18	53%	0	0%	34
8	7	21%	14	41%	6	18%	7	21%	0	0%	34
9	3	9%	13	38%	9	26%	9	26%	0	0%	34
10	5	15%	15	49%	7	21%	7	21%	0	0%	34
<b>Jumlah</b>	<b>83</b>		<b>94</b>		<b>55</b>		<b>108</b>		<b>0</b>		<b>340</b>
<b>Persentase</b>	<b>24%</b>		<b>28%</b>		<b>16%</b>		<b>32%</b>		<b>0%</b>		<b>100%</b>

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Dari tabel 13 data frekuensi jawaban responden terhadap variabel stres kerja diketahui bahwa 24% responden menyatakan sangat setuju, 28% responden menyatakan setuju, 16% responden menyatakan netral/ragu-ragu, 32% responden menyatakan kurang setuju, dan 0% responden menyatakan tidak setuju. Jawaban responden terbanyak menyatakan kurang setuju dengan variabel stres kerja yang tertera dalam kuesioner.

## 4. Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Penilaian responden terhadap kuesioner variabel kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut :

**Tabel 14**  
**Data Frekuensi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No. Pernyataan	Frekuensi Jawaban										Jumlah
	SS	F	S	F	R	F	TS	F	STS	F	
	5		4		3		2		1		
1	7	21%	8	23%	9	26%	10	29%	0	0%	34
2	7	21%	11	32%	9	26%	7	21%	0	0%	34
3	6	18%	7	21%	3	9%	18	53%	0	0%	34
4	5	15%	12	35%	8	23%	9	26%	0	0%	34
5	13	38%	1	3%	2	6%	18	53%	0	0%	34
6	7	21%	5	15%	4	12%	18	53%	0	0%	34
7	12	35%	3	9%	1	3%	18	53%	0	0%	34
8	4	12%	14	41%	7	21%	9	26%	0	0%	34
9	3	9%	11	32%	7	21%	13	38%	0	0%	34
10	3	9%	14	41%	9	26%	8	23%	0	0%	34
<b>Jumlah</b>	<b>67</b>		<b>86</b>		<b>59</b>		<b>128</b>		<b>0</b>		<b>340</b>
<b>Persentase</b>	<b>20%</b>		<b>25%</b>		<b>17%</b>		<b>38%</b>		<b>0%</b>		<b>100%</b>

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Dari tabel 14 data frekuensi jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan diketahui bahwa 20% responden menyatakan sangat setuju, 25% responden menyatakan setuju, 17% responden menyatakan netral/ragu-ragu, 38% responden menyatakan kurang setuju, dan 0% responden menyatakan tidak setuju. Hasil kuesioner ini menyatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan kurang setuju terhadap variabel kinerja karyawan yang tertera pada kuesioner.

## 4.2 Metode Analisis Data

### 4.2.1 Uji Kualitas Data

Pengujian kualitas instrumen dimaksudkan untuk menghindari bias yang diperoleh dari data penelitian dalam menjalankan variabel yang diukur melalui instrumen kuesioner. Uji kualitas instrumen meliputi uji validitas dan uji reabilitas instrumen pada pengolahan data SPSS.

#### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi *product moment* yang terkorelasi (*correlate bivariate*).

#### a. Kompensasi ( $X_1$ )

**Tabel 15**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi ( $X_1$ )**

No. Item	R hitung	R tabel 5% (34-2=32)	Keterangan
1	0,622	0,338	Valid
2	0,574	0,338	Valid
3	0,666	0,338	Valid
4	0,804	0,338	Valid
5	0,666	0,338	Valid
6	0,666	0,338	Valid
7	0,666	0,338	Valid
8	0,804	0,338	Valid
9	0,491	0,338	Valid
10	0,670	0,338	Valid

Sumber : Data primer hasil olahan SPSS 22

Berdasarkan pada tabel 15 didapat hasil r hitung yang diolah menggunakan SPSS menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai r hitung yang lebih besar dari r tabel sehingga dapat

dikatakan bahwa semua konsep pengukur variabel kompensasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Uji validitas untuk masing-masing item dari variabel menunjukkan nilai yang berada di atas  $r$  tabel = 0,338.

b. Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ )

**Tabel 16**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ )**

No. Item	R hitung	R tabel 5% (34-2=32)	Keterangan
1	0,734	0,338	Valid
2	0,816	0,338	Valid
3	0,867	0,338	Valid
4	0,819	0,338	Valid
5	0,843	0,338	Valid
6	0,876	0,338	Valid
7	0,710	0,338	Valid
8	0,780	0,338	Valid
9	0,843	0,338	Valid
10	0,703	0,338	Valid

Sumber: Data primer hasil olahan SPSS 22

Berdasarkan pada tabel 16 didapat hasil  $r$  hitung yang diolah menggunakan SPSS menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai  $r$  hitung yang lebih besar dari  $r$  tabel sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukur variabel gaya kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Uji validitas untuk masing-masing item dari variabel menunjukkan nilai yang berada di atas  $r$  tabel = 0,338.



c. Stres Kerja ( $X_3$ )

**Tabel 17**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja ( $X_2$ )**

No. Item	R hitung	R tabel 5% (34-2=32)	Keterangan
1	0,735	0,338	Valid
2	0,543	0,338	Valid
3	0,822	0,338	Valid
4	0,766	0,338	Valid
5	0,821	0,338	Valid
6	0,807	0,338	Valid
7	0,720	0,338	Valid
8	0,771	0,338	Valid
9	0,689	0,338	Valid
10	0,739	0,338	Valid

Sumber: Data primer hasil olahan SPSS 22

Berdasarkan pada tabel 17 didapat hasil r hitung yang diolah menggunakan SPSS menunjukkan bahwa variabel stres kerja mempunyai r hitung yang lebih besar dari r tabel sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukur variabel stres kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Uji validitas untuk masing-masing item dari variabel menunjukkan nilai yang berada di atas r tabel = 0,338.

## d. Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 18**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)**

No. Item	R hitung	R tabel 5% (34-2=32)	Keterangan
1	0,782	0,338	Valid
2	0,445	0,338	Valid
3	0,866	0,338	Valid
4	0,837	0,338	Valid
5	0,883	0,338	Valid
6	0,854	0,338	Valid

No. Item	R hitung	R tabel 5% (34-2=32)	Keterangan
7	0,809	0,338	Valid
8	0,835	0,338	Valid
9	0,693	0,338	Valid
10	0,786	0,338	Valid

Sumber: Data primer hasil olahan SPSS 22

Berdasarkan pada tabel 18 didapat hasil r hitung yang diolah menggunakan SPSS menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan mempunyai r hitung yang lebih besar dari r tabel sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukur variabel kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Uji validitas untuk masing-masing item dari variabel menunjukkan nilai yang berada di atas r tabel = 0,338.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu instrumen dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik analisis *Cronbach Alpha*.

### a. Kompensasi ( $X_1$ )

**Tabel 19**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Kompensasi**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,856	10

Sumber : Data primer hasil olahan SPSS 22

Hasil tersebut pada tabel 19 menunjukkan bahwa variabel kompensasi ( $X_1$ ) sebesar alpha 0,856 yang berarti reliabel dengan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60

b. Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ )

**Tabel 20**  
**Hasil Uji Reabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,935	10

Sumber : Data primer hasil olahan SPSS 22

Hasil tersebut pada tabel 20 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) sebesar alpha 0,935 yang berarti reliabel dengan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60

c. Stres Kerja ( $X_3$ )

**Tabel 21**  
**Hasil Uji Reabilitas Variabel Stres Kerja**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,907	10

Data primer hasil olahan SPSS 22

Hasil tersebut pada tabel 21 menunjukkan bahwa variabel stres kerja ( $X_3$ ) sebesar alpha 0,907 yang berarti reliabel dengan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60

## d. Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 22**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,928	10

Sumber : Data primer hasil olahan SPSS 22

Hasil tersebut pada tabel 22 menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) sebesar alpha 0,928 yang berarti reliabel dengan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60

#### 4.2.2 Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas, dimana model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Berikut hasil uji multikolonieritas dengan menggunakan nilai (VIF) kedua variabel.

**Tabel 23**  
**Hasil Uji Multikolonieritas**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
		1	(Constant)	20,166			8,326	
	Kompensasi	,763	,196	,513	3,893	,001	,869	1,151
	Gaya kepemimpinan	-,608	,136	-,596	-4,462	,000	,845	1,183
	Stres kerja	,341	,134	,327	2,549	,016	,917	1,090

a. Dependent Variable: Kinerja

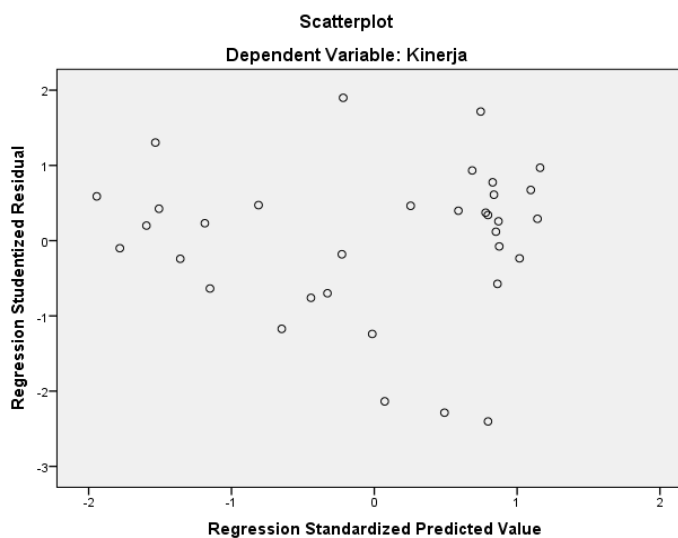
Sumber : Data primer hasil olahan SPSS 22

Hasil perhitungan nilai *Tolerance* dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*) yang berdasarkan hasil perhitungan *output* SPSS tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi, hal ini disebabkan karena nilai *Tolerance*  $>0,10$  dan nilai *VIF*  $< 10$ .

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Berikut hasil uji heteroskedastisitas.

Dengan menggunakan *scatterplot* olahan data antara *SRESID* dan *ZPRED* menyebar dibawah maupun diatas titik-titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur.



Gambar 2 : Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

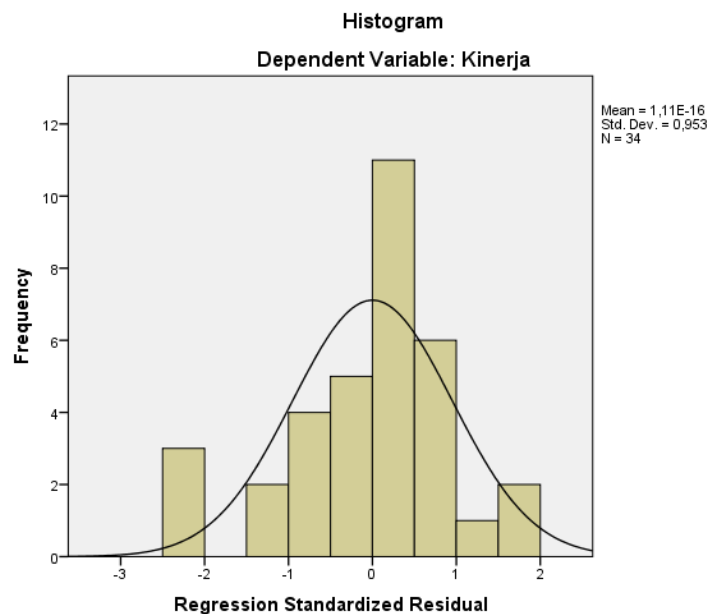
Sumber : Data primer hasil olahan SPSS 22

Analisis hasil *output* SPSS *scatterplot* diatas didapatkan titik-titik menyebar dibawah dan diatas sumbu Y, dan tidak mempunyai pola yang teratur atau jelas. Jadi kesimpulannya variabel bebas diatas tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

### 3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Berikut hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik histogram dan *normal probability plot*.

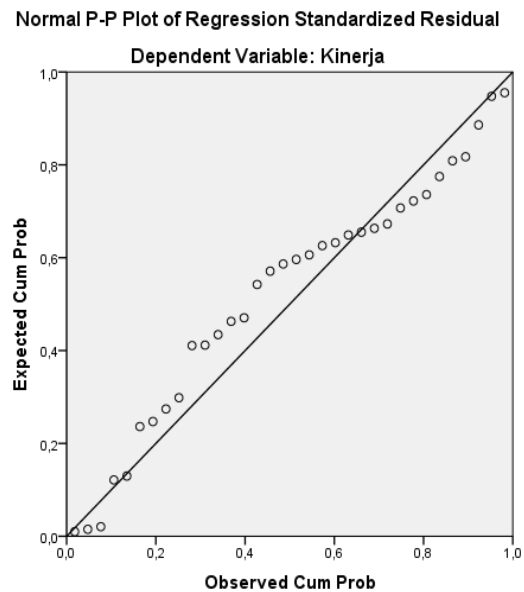
#### a. Hasil pengujian grafik histogram



Gambar 3 : Hasil Pengujian Normalitas

Sumber : Data primer hasil olahan SPSS 22

#### b. Hasil pengujian *normal probability plot*



Gambar 4 : Hasil Pengujian Normalitas (*Probability Plot*)

Sumber : Data primer hasil olahan SPSS 22

Dari hasil grafik *normal probability plot* menunjukkan distribusi normal, karena titik-titik menyebar berhimpit di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal.

c. Hasil pengujian *One Sample Kolmogorov Smirnov*

**Tabel 24**  
**Hasil Uji *One Sample Kolmogorov Smirnov***  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,10998130
Most Extreme Differences	Absolute	,142
	Positive	,083
	Negative	-,142
Test Statistic		,142
Asymp. Sig. (2-tailed)		,081 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data primer hasil olahan SPSS 22

Dari hasil pengujian normalitas dengan melihat table *one sample kolmogorov smirnov* diatas menunjukkan bahwa Asymp Sig (2-tailed) menunjukkan angka 0,081 yang berarti lebih besar dari 0,05 atau  $0,081 > 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

#### 4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada data observasi satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

**Tabel 25**  
**Hasil Uji Durbin-Watson**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,740 <sup>a</sup>	,548	,503	6,408	1,511

a. Predictors: (Constant), Stres kerja , Kompensasi, Gaya kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer hasil olahan SPSS 22

Nilai du dicari pada distribusi nilai tabel Durbin-Watson berdasarkan k (3) dan N (34) dengan signifikansi 5%. Dengan nilai du  $(1,651) < \text{Durbin-Watson} (1,511) < 4 - \text{du} (2,349)$ .

#### 4.2.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Determinasi menunjukkan besarnya pengaruh kedua variabel bebas terhadap variabel terikat yang diperoleh dari nilai R Square berikut ini:



**Tabel 26**  
**Data Analisis Determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,740 <sup>a</sup>	,548	,503	6,408

a. Predictors: (Constant), Stres kerja , Kompensasi, Gaya kepemimpinan

Sumber : Data primer hasil olahan SPSS 22

Koefisien determinasi dihitung dengan  $0,503 \times 100 = 50,3\%$  yang berarti bahwa kinerja karyawan sebesar 50,3% dipengaruhi oleh kompensasi, gaya kepemimpinan dan stres kerja. Sedangkan sisanya 49,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti saat ini.

#### 4.2.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan tiga variabel kompensasi ( $X_1$ ), gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) dan stres kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Dari hasil perhitungan statistik SPSS diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 27**  
**Analisis Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,166	8,326		2,422	,022
	Kompensasi	,763	,196	,513	3,893	,001
	Gaya kepemimpinan	-,608	,136	-,596	-4,462	,000
	Stres kerja	,341	,134	,327	2,549	,016

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer hasil olahan SPSS 22

Sehingga dengan demikian diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

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

$$Y = 20,166 + 0,763 X_1 + -0,608 X_2 + 0,341 X_3 + 8,326$$

Hasil persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 20,166. Kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 0,763 atau 76,3%. Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) sebesar -0,608 atau -60,8%. Stres kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,341 atau 34,1%. Serta Std Error sebesar 8,326 Persamaan ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta  $a = 20,166$

Konstanta sebesar 20,166 memberi pengertian bahwa jika tanpa adanya kompensasi, gaya kepemimpinan dan stres kerja ( $X = 0$ ), maka akan mempengaruhi kinerja karyawan bernilai sebesar 20,166.

2. Koefisien Regresi  $b_1$  (kompensasi) = 0,763

Koefisien ini memberi pengertian bahwa jika ada penambahan satu-satuan kompensasi akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan sebesar 0,763 dengan variabel bebas lainnya berupa gaya kepemimpinan dan stres kerja dianggap konstan.

3. Koefisien Regresi  $b_2$  (gaya kepemimpinan) = -0,603

Koefisien ini memberi pengertian bahwa jika ada penambahan satu-satuan gaya kepemimpinan akan mempengaruhi tingkat kinerja

karyawan sebesar -0,603 dengan variabel bebas lainnya berupa kompensasi dan stres kerja dianggap konstan.

4. Koefisien Regresi  $b_3$  (stres kerja) = 0,341

Koefisien ini memberi pengertian bahwa jika ada penambahan satu-satuan stres kerja akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan sebesar 0,341 dengan variabel bebas lainnya berupa kompensasi dan gaya kepemimpinan dianggap konstan.

#### 4.2.5 Pengujian Hipotesis

##### 1. Uji Hipotesis Pertama (Uji F)

**Tabel 28**  
**Uji Hipotesis Pertama**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1494,284	3	498,095	12,129	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1231,952	30	41,065		
	Total	2726,235	33			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Stres kerja , Kompensasi, Gaya kepemimpinan

Sumber : Data primer hasil olahan SPSS 22

Hasil pengujian pengaruh variabel bebas kompensasi (X1), gaya kepemimpinan (X2) dan stres kerja (X3) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y). Langkah-langkah pengujian ini adalah sebagai berikut:

a. Menentukan hipotesis

Ho : Variabel bebas kompensasi (X1), gaya kepemimpinan (X2) dan stres kerja (X3) tidak berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y).

$H_a$  : Variabel bebas kompensasi (X1), gaya kepemimpinan (X2) dan stres kerja (X3) berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y).

b. Menentukan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) 5%

c. Kriteria pengujian

1)  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima

2)  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_a$  ditolak

d. Kesimpulan

$\alpha = 5\%$   $df_1 (4 - 1) = 3$  dan  $df_2 (n - k - 1)$  atau  $34 - 3 - 1 = 30$  (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen) hasil diperoleh untuk  $F_{tabel}$  adalah 2,92.

$f_{hitung} (12,129) > f_{tabel} (2,92)$  ( $sig\ 0,000 < 0,05$ ) maka  $H_a$  diterima.

Artinya variabel kompensasi (X1), Gaya kepemimpinan (X2), dan Stres kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y).

## 2. Uji Hipotesis Kedua (Uji t)

**Tabel 29**  
**Uji Hipotesis Kedua**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20,166	8,326		2,422	,022
Kompensasi	,763	,196	,513	3,893	,001
Gaya kepemimpinan	-,608	,136	-,596	-4,462	,000
Stres kerja	,341	,134	,327	2,549	,016

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer hasil olahan SPSS 22

Hasil pengujian pengaruh variabel bebas kompensasi (X1), gaya kepemimpinan (X2) dan stres kerja (X3) secara individual terhadap variabel tidak bebas (Y). Langkah-langkah pengujian ini adalah sebagai berikut:

a. Menentukan hipotesis

$H_0$  : Variabel bebas kompensasi (X1), gaya kepemimpinan (X2) dan stres kerja (X3) tidak berpengaruh secara individual terhadap variabel tidak bebas (Y).

$H_a$  : Variabel bebas kompensasi (X1), gaya kepemimpinan (X2) dan stres kerja (X3) berpengaruh secara individual terhadap variabel tidak bebas (Y).

b. Menentukan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) 5%

c. Kriteria pengujian

1)  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima

2)  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_a$  ditolak

d. Kesimpulan

Rumus mencari  $t_{tabel} = (\alpha/2 ; n-k-1) = (0.05/2 ; 34 - 3 - 1) = (0.025 ; 30) = 2.042$

Hasil perhitungan Uji t maka dapat diambil keputusan pengujian sebagai berikut :

1) Nilai  $t_{hitung}$  X1 (3,893)  $>$   $t_{tabel}$  (2.042) (sig 0,001  $<$  0,05) maka  $H_0$  ditolak. Artinya variabel kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

- 2) Nilai  $t_{hitung} X2 (-4,462) < t_{tabel} (2.042)$  (sig  $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_0$  diterima. Artinya variabel gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- 3) Nilai  $t_{hitung} X3 (2,549) > t_{tabel} (2.042)$  (sig  $0,016 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak. Artinya variabel stres kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

### 3. Uji Hipotesis ketiga (Dominan)

Untuk dapat mengetahui variabel ini dapat dilakukan dengan melihat nilai koefisien beta serta dari nilai  $t_{hitung}$  yang paling besar.

Dari hasil uji t di atas menunjukkan nilai uji sebagai berikut :

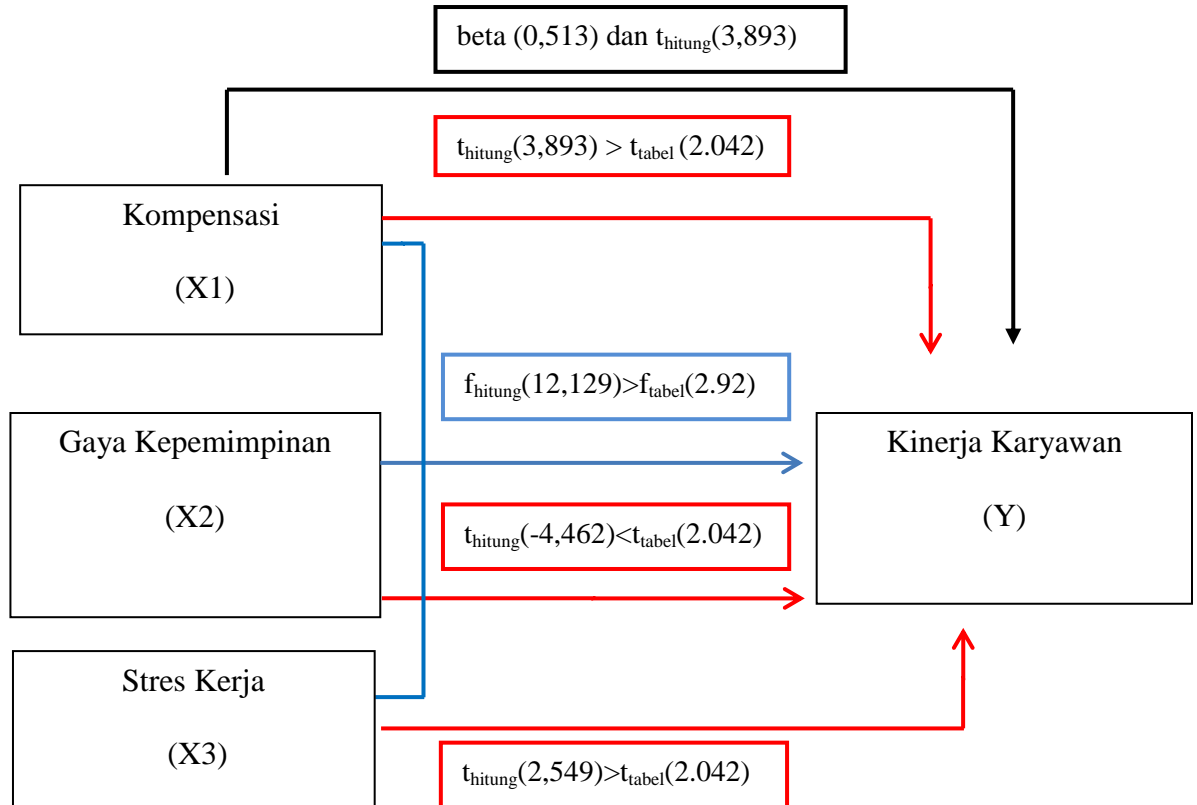
Kompensasi = beta (0,513) dan  $t_{hitung}$  (3,893)

Gaya Kepemimpinan = beta (-0,596) dan  $t_{hitung}$  (-4,462)

Stres kerja = beta (0,327) dan  $t_{hitung}$  (2,549)

Dapat diketahui nilai koefisien beta serta nilai  $t_{hitung}$  yang paling besar terdapat pada variabel kompensasi maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi merupakan variabel yang dominann.

#### 4.2.6 Hasil kerangka berpikir



Gambar 5 : Hasil Kerangka Penelitian

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Keterangan :

- : Pengaruh X1,X2,X3 terhadap Y secara simultan (Uji F).
- : Pengaruh X1,X2,X3 terhadap Y secara Parsial (Uji T).
- : Pengaruh X1 terhadap Y secara Dominan.

#### 4.2.7 Pembahasan

1. Pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan

Dari gambar diatas menunjukkan bahwa untuk hipotesis pertama terbukti  $f_{hitung} (12,219) > f_{tabel} (2.92)$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima atau variabel kompensasi (X1), gaya kepemimpinan (X2) dan stres kerja (X3) berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan bahwa kompensasi, gaya kepemimpinan dan stres kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu kompensasi yang diberikan perusahaan harus lebih baik lagi, gaya kepemimpinan yang diterapkan sesuai dengan keadaan perusahaan dan perusahaan mampu meminimalisir terjadinya stres kerja pada karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi yang baik yang berupa pemberian gaji, insentif, bonus, tunjangan dan pesangon yang sesuai dengan beban kerja karyawan, gaya kepemimpinan yang sesuai dimana pemimpin mampu memimpin secara demokratis dan mampu menerima pendapat dari karyawan, Untuk stres kerja perusahaan harus menghindari adanya gejala stres pada karyawan dengan menjaga beban kerja karyawan agar tidak melebihi kapasitas, karyawan bekerja sesuai dengan keahlian mereka, rekan kerja yang mampu bekerja sama dengan baik, struktur organisasi yang terarah dan kepemimpinann perusahaan yang sesuai dengan keadaan perusahaan. Hal tersebut mampu memicu karyawan dapat memberikan kinerja yang lebih baik lagi.



Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Adelia dan Mujiati (2016) menjelaskan bahwa kompensasi, gaya kepemimpinan dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial

Dari gambar diatas menunjukkan bahwa untuk hipotesis kedua tidak menunjukkan hasil sebagai berikut:

a. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa  $t_{hitung} X1 (3,893) > t_{tabel} (2,042)$  dengan nilai sig  $0,001 < 0,05$  maka  $H_0$  diterima atau variabel kompensasi (X1) berpengaruh terhadap Y.

Pada variabel ini menunjukkan hasil positif atau dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Pada variabel ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka kinerja karyawan akan meningkat. Pemberian kompensasi termasuk dalam kategori baik. Dimana bagi karyawan gaji dan insentif yang diterima sudah sangat cukup untuk kehidupan sehari-hari, bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja, tunjangan yang diterima sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya, serta pesangon yang diberikan perusahaan sesuai dengan lamanya waktu karyawan bekerja. Hal tersebut harus selalu diberikan perusahaan dengan baik agar kinerja karyawan meningkat.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya menurut Syafrani dan Maulida (2017) yang menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

- b. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa  $t_{hitung} X2 (-4,462) < t_{tabel} (2,042)$  dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak atau variabel gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap  $Y$ .

Pada variabel gaya kepemimpinan menunjukkan nilai (-) atau dapat dikatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berkaitan dengan hasil penelitian pada SPPBE PT Hakamindo Petro Chem Gending Kabupaten Probolinggo gaya kepemimpinan yang diterapkan termasuk tipe gaya kepemimpinan yang otoriter, dilihat pada keadaan yang ada, pemimpin perusahaan kurang mengayomi karyawan, pemimpin tidak memberikan kebebasan berpendapat, pengawasan kerja yang cukup ketat, segala bentuk keputusan dan kebijakan diambil alih pemimpin secara penuh. Namun disini karyawan harus sedemikian rupa mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi karyawan tidak menyukai kebijakan tersebut, sebagai bawahan karyawan harus tetap menjaga kinerja agar selalu terlihat baik, karena apabila kinerja karyawan menurun maka akan berdampak pada hasil yang karyawan terima.

Pengawasan yang ketat juga menjadi faktor tetap terjaganya kinerja karyawan karena karyawan tersebut merasa selalu diawasi oleh pimpinan.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian sebelumnya menurut Manalu (2020) bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa  $t_{hitung} X3 (2,549) > t_{tabel} (2.042)$  maka  $H_0$  diterima atau variabel stres kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap  $Y$

Pada variabel stres kerja memiliki nilai (+) dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dengan artian pada penelitian ini stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Adanya tuntutan kerja yang melebihi kapasitas karyawan, pekerjaan yang diterima tidak sesuai keahlian karyawan, lingkungan kerja yang kurang cocok, struktur organisasi yang tidak terarah, dan kepemimpinan perusahaan yang tidak sesuai dapat menyebabkan karyawan merasakan stres kerja. Namun karyawan pada SPPBE PT Hakamindo Petro Chem Gending Kabupaten Probolinggo tetap sangat memperhatikan kewajiban dan tanggung jawabnya dalam menyelesaikan pekerjaan yang dihadapi walaupun berdampak pada menurunnya kondisi fisik karyawan. Adanya target kerja yang harus dipenuhi dan tuntutan waktu yang diharuskan karyawan

menyelesaikan target dengan cepat menjadikan karyawan tetap harus bekerja dengan baik dan profesional. Selain itu, anggota perdivisi didalam perusahaan ini juga saling membantu satu sama lain untuk memaksimalkan hasil kerja, sehingga dapat mengurangi stres kerja karyawan dan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya menurut Kader dan Rahman (2019) menunjukkan adanya pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan secara dominan

Dapat diketahui nilai koefisien beta serta nilai  $t_{hitung}$  yang paling besar terdapat pada variabel kompensasi (0,513) dan maka variabel kompensasi merupakan variabel yang dominan. Variabel kompensasi menjadi variabel dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan karena pada hasil SPSS pada tabel *coefficients* memiliki nilai paling tinggi dan hasil tersebut merupakan hasil pengujian dari kuesioner yang telah diberikan kepada seluruh karyawan sebelumnya. Kompensasi menjadi variabel yang dominan juga didukung oleh keadaan ekonomi karyawan pada masa pandemi yang sedang terjadi di indonesia dan beberapa negara di seluruh dunia. Dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdapat beberapa karyawan yang memeberikan saran perbaikan terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan karena beberapa karyawan berpendapat bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan juga

memiliki peran penting dalam membangun semangat kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka untuk perusahaan.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kader dan Rahman (2019) yang menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.