

**PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. SINARMAS MULTIFINANCE CABANG
MALANG PADA MASA PANDEMI COVID-19**

Magda

Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang
magdamagdun31@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of work stress, motivation, and compensation on employee performance at PT. Sinarmas Multifinance Malang branch. The population in the study were all employees of PT. Sinarmas Multifinance Malang branch is 54 employees. The sample was determined based on the multiple linear regression analysis method. Based on saturated sampling all employees are used as samples. This study uses quantitative types, and Non Probability Sampling data analysis techniques used are questionnaire validity test instruments, reliability tests, classical assumptions test using residual normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, linearity test, descriptive analysis, multiple linear regression analysis, coefficient of determination, and hypothesis testing using t test and f test. The results showed that work stress was positive and had no significant effect on employee performance, motivation and compensation were positive and significant on employee performance. Work stress, motivation and compensation have a joint effect on employee performance.

Keywords: Job stress, motivation, compensation and employee performance

Abstrak

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Multifinance cabang Malang. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan PT. Sinarmas Multifinance cabang Malang yaitu 54 karyawan. Sampel ditentukan berdasarkan metode analisis regresi linier berganda. Berdasarkan sampling jenuh semua karyawan digunakan sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif, dan Non Probability Sampling teknik analisis data yang digunakan uji instrument uji validitas kuesioner, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dengan menggunakan uji normalitas residual, uji Multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji linearitas, analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, dan uji hipotesis menggunakan uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan stres kerja bernilai positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi dan kompensasi bernilai positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Stres kerja, motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan

I. PENDAHULUAN

Pandemi *Coronavirus Disease (Covid-19)* yang melanda dunia saat ini menimbulkan kecemasan, kekhawatiran dan kepanikan kepada seluruh masyarakat dan berdampak terhadap seluruh segmentasi perekonomian khususnya berdampak pada kinerja industri pembiayaan, mengalami penurunan hingga *double* digit sebagai dampak dari pandemi Covid-19. Di tengah perlambatan itu, restrukturisasi kredit menjadi penyelamat bagi banyaknya kredit berjalan. Kasus Covid-19 yang masih menekan ekonomi membuat industri *multifinance* putar otak guna menekan beban biaya lebih besar. Alhasil, industri *multifinance* pun memilih melakukan efisiensi yang terlihat dari penurunan biaya operasional *multifinance* selama masa pandemi. Menurut Ketua Dewan Komisiner Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Wimboh Santoso, industri pembiayaan (*multifinance*) menjadi salah satu sektor yang menghadapi tantangan besar selama 2020. Kinerja pembiayaan berkontraksi hebat akibat tekanan ekonomi selama pandemic (finansial.bisnis.com).

Pada suatu perusahaan, sumber daya manusia merupakan aset yang mempunyai peranan penting karena menjadi penggerak utama dalam berjalannya setiap kegiatan di dalam perusahaan. Pada saat terjadi penurunan produksi maupun penjualan, hal pertama yang umum dilakukan adalah evaluasi dari kinerja karyawan. Secara umum kinerja dapat diartikan sebagai prestasi yang dapat dicapai oleh organisasi atau karyawan dalam periode tertentu, sehingga sifatnya akan sangat berpengaruh terhadap banyak aspek di dalam perusahaan. Keberhasilan maupun kegagalan dalam suatu perusahaan akan berhubungan erat dengan kinerja karyawan, dimana sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting

sehingga penentu berhasil atau tidaknya pencapaian target dalam suatu perusahaan. (Christian, 2019). Dalam era globalisasi saat ini, sumber daya manusia memiliki peranan yang penting dalam kegiatan usaha apapun karena kualitas dari hal tersebut sangat menentukan kinerja dari suatu perusahaan. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya kuantitas dari hal tersebut sangatlah menentukan kinerja dan prestasi dari suatu perusahaan.

PT Sinar Mas Multifinance Malang adalah perusahaan yang bergerak dalam jasa usaha pembiayaan. Di masa pandemi Covid-19 ini mengalami penurunan kinerja karyawan. **PT Sinar Mas Multifinance** (Simas Finance) adalah perusahaan yang bergerak dalam jasa usaha pembiayaan sewa guna usaha, anjak piutang dan pembiayaan konsumen. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1985 dengan nama PT Sinar *Supra Leasing Company*, lalu berganti nama menjadi PT Sinar *Supra Finance Co.*, dan akhirnya memilih nama baru yang digunakan sampai sekarang. Pada tahun 1995 seluruh saham perusahaan dibeli oleh PT Sinar Mas Multiartha Tbk, sebuah perusahaan investasi dibawah kelompok usaha Sinar Mas. Pada Februari 1995, PT Sinar Mas Multiartha Tbk membeli seluruh saham PT Sinar *Supra Finance* dan mengganti nama perusahaan yang dibelinya menjadi PT Sinar Mas Multifinance pada awal 1996. Pada Juni 1996, sesuai pedoman Departemen Keuangan Republik Indonesia, dipindahkan seluruh aktiva pembiayaan dari PT Sinar Mas Multiartha Tbk kepada Simas Finance. Sesuai dengan laporan keuangan Akuntan Publik Hanadi Sujendro, pemindahan ini meliputi nilai aktiva sebesar Rp.521 miliar. Visi perusahaan

adalah “*Menjadi Salah Satu Perusahaan Pembiayaan Terkemuka*” visi ini menggambarkan bahwa perseroan akan berkembang bukan hanya di dalam negeri, tetapi akan melakukan ekspansi bisnis demi mencapai tujuan visi Perseroan.

Misi Perseroan adalah “*Beroperasi sebagai perusahaan pembiayaan retail dengan jaringan luas, didukung oleh Teknologi Informasi tepat guna, sumber daya manusia yang handal, dan sumber dana yang berkesinambungan*”. Di dalam mewujudkan langkah Perseroan perlu dukungan dari teknologi informasi yang tepat guna, sumber daya manusia yang handal, dan sumber dana yang berkesinambungan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas maka penelitian ini difokuskan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Sinarmas Multifinance Cabang Malang sebagai objek penelitian ini. Adapun judul penelitian yang akan dilakukan oleh penulis adalah “Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinarmas Multifinance Cabang Malang Pada Masa Pandemi Covid-19”.

II. TINJAUAN PUSTAKA

a. Stres Kerja

Menurut Handoko (2010:200) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pemikiran dan kondisi seseorang. Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2011:157). Menurut ahli lain, stres kerja adalah bentuk tanggapan seseorang baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan lingkungan kerja yang dirasa mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam (Anoraga, 2011:108).

b. Motivasi

Motivasi merupakan unsur penting dalam diri manusia yang bersarana dalam mewujudkan keberhasilan dalam usaha maupun pekerjaan manusia. Dasar pelaksanaan motivasi oleh seorang pimpinan adalah pengetahuan dan perhatian terhadap perilaku manusia yang dipimpinnya sebagai suatu faktor penentu keberhasilan organisasi. Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

c. Kompensasi

Kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan yang muncul dari pekerjaan mereka (Dessler.2009:365). Kompensasi merupakan imbalan finansial dan jasa serta tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai hubungan kepegawaian (Simamora. 2008:4421). Ahli lain mengatakan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka Ilandoko (2010:1561). Davis dan Werther dalam Mangkuprawira (2007:124) mengatakan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Lain halnya dengan Sedarmayanti (2009:23) yang mengatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

d. Kinerja

Kinerja berasal dari bahasa Inggris “*Performance*” menurut Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2008) dalam Fattah (2016:11), *performance the desired result of behaviour* (kinerja adalah hasil yang

diinginkan dari perilaku yang berarti kinerja pegawai/karyawan merupakan hasil untuk kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

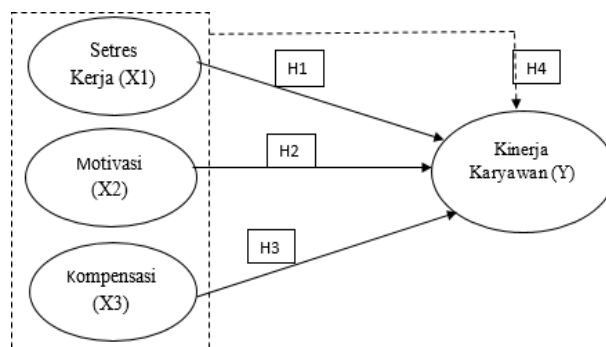
e. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini menggunakan referensi-referensi dari jurnal penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Nova Widyastuti (2017) melakukan sebuah penelitian dengan judul Analisis Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Moedal Kota Semarang). Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dan *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan Endah Yunia Pertiwi dan Noermijati (2019) melakukan sebuah penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Stres Kerjadan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pabrik Gula Gempol krep Mojokerto). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Hestin Yolanda (2018) melakukan sebuah penelitian dengan judul Pengaruh Stres

Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pinago Utama Palembang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pinago Utama Palembang. Penelitian yang dilakukan Saras Regita Cahyani (2021) melakukan sebuah penelitian dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Indokemika Jayatama). Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Stres kerja, motivasi, dan kompensasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan.

f. Kerangka Konseptual

Untuk memperoleh gambaran secara utuh tentang kerangka konsep penelitian ini disajikan dalam gambar 3.1 berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

g. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka teoritis diatas, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H₁: Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H₂: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H₄: Stres Kerja, Motivasi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

III. METODE PENELITIAN

a. Pendekatan Penelitian

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif yaitu penelitian yang bersifat menyatakan hubungan antara dan variable atau lebih (Sugiyono, 2013). Hubungan yang digunakan dalam penelitian ini adalah hubungan kausal, dimana hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, yang terdiri dari variable independen (variable yang mempengaruhi dan dependen (variable yang dipengaruhi).

b. Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sinarmas Multifinance Cabang Malang yaitu sebanyak 54 karyawan. Pemilihan lokasi populasi ini berdasarkan pada suatu pertimbangan yang logis yaitu peneliti mendapatkan kemudahan dalam hal memperoleh data yang dipergunakan dalam penelitian sehingga dapat memberikan manfaat berdasarkan keterbatasan biaya, waktu dan tenaga. Pengambilan calon anggota sampel dari populasi dilakukan secara menyeluruh kepada karyawan. Penulis memakai sensus yaitu menggunakan jumlah keseluruhan dari jumlah populasi yang berjumlah 54 karyawan tetap sebagai responden (Kuncoro, 2009).

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel Non probability - sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2014: 68) teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dikarenakan populasi yang digunakan pada penelitian ini

relatif kecil. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 54 orang sesuai dengan jumlah karyawan yang ada di Sinarmas Multifinance Cabang Malang.

c. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian menggunakan metode teknik pengumpulan data kuesioner (angket), menurut Creswell dalam Sugiyono (2016) angket merupakan teknik pengumpulan data dimana partisipan/responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti.

d. Analisis Data

Penelitian ini dirancang untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan di Sinarmas Multifinance Cabang Malang dengan menggunakan metode survey, dimana peneliti akan menyebarkan kuesioner kepada para responden sebagai alat pengumpul data yang pokok untuk mendapatkan informasi yang spesifik. Hasil tanggapan dari responden akan di kuantitatifkan dengan skala likert 5 point, dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju, sehingga data yang diperoleh merupakan data kuantitatif.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2006) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Validitas dalam penelitian ini dijelaskan sebagai suatu derajat ketepatan alat ukur peneliti tentang isi atau arti sebenarnya. Tingkat validitas diperoleh jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Jika r hitung $>$ dari r tabel (pada taraf signifikansi 5%) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Pengujian validitas

selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Uji Validitas X1

NO	r Hitung	r Tabel	Signifikansi	Keterangan
X1.1	0.464	0.2681	0.000<0.05	Valid
X1.2	0.787	0.2681	0.000<0.05	Valid
X1.3	0.550	0.2681	0.000<0.05	Valid
X1.4	0.655	0.2681	0.000<0.05	Valid
X1.5	0.671	0.2681	0.000<0.05	Valid
X1.6	0.700	0.2681	0.000<0.05	Valid
X1.7	0.709	0.2681	0.000<0.05	Valid

Tabel 2. Uji Validitas X2

NO	r Hitung	r Tabel	Signifikansi	Keterangan
X2.1	0.492	0.2681	0.000<0.05	Valid
X2.2	0.514	0.2681	0.000<0.05	Valid
X2.3	0.498	0.2681	0.000<0.05	Valid
X2.4	0.519	0.2681	0.000<0.05	Valid
X2.5	0.476	0.2681	0.000<0.05	Valid
X2.6	0.532	0.2681	0.000<0.05	Valid
X2.7	0.538	0.2681	0.000<0.05	Valid
X2.8	0.608	0.2681	0.000<0.05	Valid
X2.9	0.453	0.2681	0.000<0.05	Valid
X2.10	0.444	0.2681	0.000<0.05	Valid

Tabel 3. Uji Validitas X3

NO	r Hitung	r Tabel	Signifikansi	Keterangan
X3.1	0.764	0.2681	0.000<0.05	Valid
X3.2	0.751	0.2681	0.000<0.05	Valid
X3.3	0.646	0.2681	0.000<0.05	Valid
X3.4	0.577	0.2681	0.000<0.05	Valid
X3.5	0.648	0.2681	0.000<0.05	Valid
X3.6	0.753	0.2681	0.000<0.05	Valid
X3.7	0.802	0.2681	0.000<0.05	Valid
X3.8	0.737	0.2681	0.000<0.05	Valid
X3.9	0.731	0.2681	0.000<0.05	Valid
X3.10	0.503	0.2681	0.000<0.05	Valid
X3.11	0.762	0.2681	0.000<0.05	Valid
X3.12	0.757	0.2681	0.000<0.05	Valid
X3.13	0.502	0.2681	0.000<0.05	Valid
X3.14	0.645	0.2681	0.000<0.05	Valid
X3.15	0.546	0.2681	0.000<0.05	Valid
X3.16	0.654	0.2681	0.000<0.05	Valid
X3.17	0.667	0.2681	0.000<0.05	Valid

Tabel 4. Uji Validitas Y

NO	r Hitung	r Tabel	Signifikansi	Keterangan
Y.1	0.846	0.2681	0.000<0.05	Valid
Y.2	0.900	0.2681	0.000<0.05	Valid
Y.3	0.860	0.2681	0.000<0.05	Valid
Y.4	0.893	0.2681	0.000<0.05	Valid
Y.5	0.867	0.2681	0.000<0.05	Valid
Y.6	0.890	0.2681	0.000<0.05	Valid
Y.7	0.923	0.2681	0.000<0.05	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut, bahwa keempat variabel menunjukkan hasil yang signifikan dengan tingkat kesalahan 5% atau r hitung lebih besar dari r tabel (0,2681) sehingga setiap pernyataan yang diajukan valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2002:178) mengemukakan bahwa reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Alat ukur yang reliabel akan menghasilkan data

yang juga dapat dipercaya. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila mempunyai hasil atau nilai alpha lebih besar daripada 0.6. Berikut hasil uji reliabilitas pada instrument penelitian ini:

Tabel 5. Uji Reliabilitas

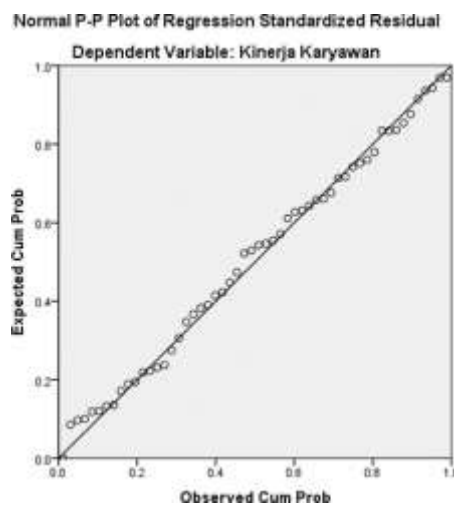
Variabel	Cronbach's Alpha	Interval	Kriteria
Stres Kerja (X1)	0.774	0.60	Reliabel
Motivasi (X2)	0.665	0.60	Reliabel
Kompensasi (X3)	0.924	0.60	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0.952	0.60	Reliabel

Dari hasil uji *reliability* pada instrument penelitian ini, diketahui bahwa semua variabel adalah reliabel, hal ini dapat dibuktikan dari nilai *cronbach alpha* > 0,6 untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

c. Uji Normalitas

Model regresi dapat dikatakan memenuhi asumsi normalitas jika residual (ϵ) yang diperoleh dari model regresi berdistribusi normal, untuk menguji asumsi ini, dapat digunakan grafik P-P plot, serta uji Kolmogorov. Pada pengujian normalitas menggunakan grafik P-Plot, kita dapat mendeteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik dengan dasar pengambilan keputusan, apabila data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sedangkan apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Santoso:2014), adapun hasil uji asumsi

normalitas menggunakan grafik normal P-Plot pada penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2. Uji Normalitas

Grafik P-Plot diatas menunjukkan bahwa data observasi (titik) berada disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, hal ini membuktikan bahwa data-data pada penelitian ini telah berdistribusi normal atau juga berarti model regresi memenuhi asumsi normalitas. Selain menggunakan grafik P-Plot, untuk mendeteksi normalitas dapat juga dilakukan dengan menggunakan pengujian *one sample Kolmogorov Smirnov*. Jika nilai signifikansi dari hasil uji Kolmogorov Smirnof > 0.05, maka asumsi normalitas terpenuhi. Berikut hasil uji *one sample Kolmogorov Smirnov* pada penelitian ini.

Tabel 6. Uji Normalitas
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.97128586
	Absolute	.061
Most Extreme Differences	Positive	.047
	Negative	-.061
Kolmogorov-Smirnov Z		.451
Asymp. Sig. (2-tailed)		.987

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Asym. Sig.2-tailed sebesar 0.987 > dari nilai alpha (0,05) maka dengan demikian asumsi normalitas dinyatakan terpenuhi.

d. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas.

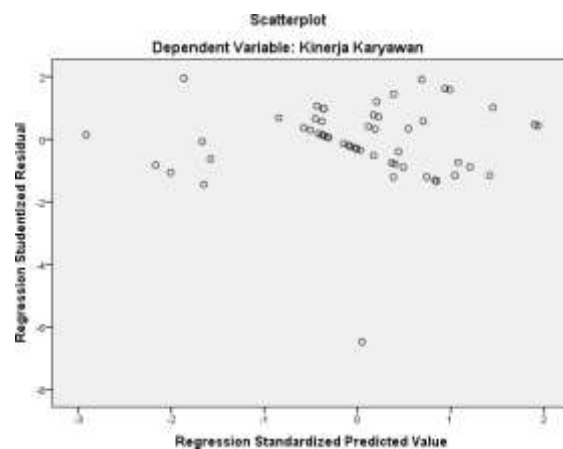
Tabel 7. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Stres Kerja	.844	1,185
Motivasi	.909	1,100
Kompensasi	.809	1,136

Tabel 7 terlihat bahwa hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10, dan nilai *Tolerance* semua variabel bebas lebih besar dari 0.1 yang berarti tidak terjadi gejala multikolinieritas.

e. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas adalah salah satu model uji dalam uji asumsi klasik. Uji ini dilakukan untuk menguji apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik scatterplot berikut:



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heterokedastisitas menunjukkan, titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas pada model regresi yang dibuat.

Selain dengan melihat grafik *scatterplot*, uji heterokedastisitas dapat dilakukan dengan metode atau Uji Glejser. Berikut adalah hasil dari uji Glejser dalam penelitian ini :

Tabel 8. Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.525	2.222		.686	.496
Stres Kerja	-.107	.065	-.199	-1.653	.105
Motivasi	.170	.032	.620	-5.335	.790
Kompensasi	-.051	.026	-.245	-1.984	.053

Dari hasil uji heterokedastisitas yang dilakukan dengan uji Glejser menunjukkan hasil bahwa nilai signifikansi dari hasil uji heterokedastisitas di atas secara keseluruhan memiliki tingkat signifikansi > 0,05 yang artinya residual sehingga bila data diperbesar tidak menyebabkan residual (kesalahan) semakin besar pula.

f. Uji Regresi Linier Berganda

Pada penelitian ini digunakan analisa regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independent (stres kerja, motivasi, dan kompensasi) terhadap pengaruh dependen (kinerja karyawan). Penggunaan regresi berganda karena terdapat satu variabel independent dan dua atau lebih variabel independent.

Tabel 9. Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-7.339	4.630		-1.585	.119
Stres Kerja	.196	.135	.143	1.450	.153
Motivasi	.293	.067	.418	4.402	.000
Kompensasi	.244	.053	.460	4.567	.000

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -7,339 + 0,196X_1 + 0,293X_2 + 0,244X_3 + \text{error } 4.630$$

Berdasarkan persamaan tersebut didapatkan bahwa konstanta memiliki nilai negatif, konstanta negatif menurut Dougherty, C. (2002) *introduction to econometrics*, dalam bukunya menyatakan konstanta negatif tidaklah menjadi persoalan dan bisa diabaikan selama model regresi yang diuji sudah memenuhi asumsi (misal normalitas untuk regresi sederhana) atau asumsi klasik lainnya untuk regresi ganda, selain itu selama nilai slope tidak NOL maka tidak perlu memperdulikan konstanta negatif ini. Untuk variabel X1, X2 dan X3 pada regresi linear berganda pada penelitian ini memiliki pengaruh positif terhadap Y, semakin kecil nilai error yang menjelaskan pengaruh variabel X terhadap Y, Nilai koefisien untuk X2 (Motivasi) lebih besar dari pada nilai koefisien X1 (Stres Kerja) dan X3 (Kompensasi). Hal ini menandakan bahwa motivasi lebih berpengaruh dari pada stres kerja dan kompensasi.

g. Uji Koefisien Determinasi

Pada penelitian ini dilakukan analisa koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi diperoleh dari besarnya nilai *adjusted R²*. Apabila nilai *adjusted R²* kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat bersifat lemah.

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768 ^a	.590	.566	234.825

Dari tabel 10 nilai R square menunjukkan nilai sebesar 0,590 atau 59% artinya bahwa variabel stres kerja, motivasi dan kompensasi sebesar 59%, sedangkan sisanya sebesar 41% dipengaruhi oleh variabel di luar variabel bebas yang diteliti.

h. Uji hipotesis

Berdasarkan hasil pengujian variabel stres kerja memiliki nilai t hitung yang lebih kecil dari t tabel (1,450 > 2,009) atau nilai *p-value* t lebih besar dari α (0,119 > 0.050), ini berarti bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan besar pengaruh 14,3%. Koefisien yang positif pada t hitung menunjukkan bahwa peningkatan variabel stres kerja dengan $\alpha > 0,050$ tidak signifikan meningkatkan variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Ruslinda Agustina Soedjatmiko Etty Rastika (2019) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian variabel motivasi memiliki nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel (4,402 > 2,009) atau nilai *p-value* t lebih besar dari α (0,000 > 0.050), ini berarti bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan besar pengaruh 41,8%. Koefisien yang

positif pada t hitung menunjukkan bahwa peningkatan variabel motivasi dapat secara signifikan meningkatkan variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Ruslinda Agustina Soedjatmiko Etty Rastika (2019) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian variabel kompensasi memiliki nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel ($4,567 > 2,009$) atau nilai p -value t lebih besar dari α ($0,000 > 0,050$), ini berarti bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan besar pengaruh 46%. Koefisien yang positif pada t hitung menunjukkan bahwa peningkatan variabel kompensasi dapat secara signifikan meningkatkan variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Nurul Ihsan dan Akhmad Fathur Rozi (2018) hasil penelitian menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sinarmas Multifinance Malang. Diketahui dari tabel distribusi frekuensi bahwa hubungan dalam pekerjaan yang dimiliki karyawan dapat menyelesaikan masalah dalam perusahaan, hambatan-hambatan dalam menjalani pekerjaan dapat dikelola dengan baik, maka akan semakin tinggi kualitas kinerja karyawan yang ada. Semakin tinggi stress kerja maka kinerja karyawan di PT.

Sinarmas Multifinance Malang tidak akan mengalami peningkatan secara signifikan.

2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sinarmas Multifinance Malang. Diketahui dari tabel distribusi frekuensi bahwa motivasi terhadap kebutuhan akan penghargaan berhubungan dengan kinerja karyawan di PT. Sinarmas Multifinance Malang, dengan karyawan yang selalu berusaha untuk tidak melakukan kesalahan dalam bekerja maka harus diberikan penghargaan bahwa dengan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja, maka kinerja karyawan di PT. Sinarmas Multifinance Malang akan mengalami peningkatan secara signifikan
3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sinarmas Multifinance Malang. Diketahui dari tabel distribusi frekuensi bahwa kompensasi terhadap kompensasi tidak langsung berhubungan dengan kinerja karyawan di PT. Sinarmas Multifinance Malang, dengan karyawan memperoleh dana pensiun dari perusahaan membuat karyawan menjadi lebih meningkatkan semangat untuk loyal terhadap perusahaan, bahwa dengan meningkatkan kompensasi karyawan dalam bekerja, maka kinerja karyawan di PT. Sinarmas Multifinance Malang akan mengalami peningkatan secara signifikan.

b. Saran

Adapun saran yang diharapkan dapat dijadikan masukan, yakni :

1. Bagi pihak manajemen PT. Sinarmas Multifinance Malang, hendaknya senantiasa melaksanakan monitoring terhadap karyawannya yang menyangkut stres kerja, motivasi, kompensasi, dan kinerja karyawan. Hal tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan itu sendiri. Selain itu,

perusahaan hendaknya lebih memperhatikan kompensasi para pegawai apakah sudah mampu mencukupi kebutuhan karyawan atau belum, lalu juga perlu mengurangi stres kerja untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan, motivasi juga harus semakin ditingkatkan sehingga para karyawan akan senantiasa meningkatkan kinerjanya di perusahaan tersebut.

2. Peneliti selanjutnya dapat meneliti mengenai variabel lain seperti halnya: disiplin kerja, kepuasan kerja, dapat mempengaruhi kinerja di PT.Sinarmas Multifinance Malang maupun pada perusahaan lain, diharapkan agar penelitian selanjutnya dapat bermanfaat bagi peneliti dan perusahaan.

DAFTAR RUJUKAN

- Afandi Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, G. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Endah Yunia Pertiwi dan Noermijati. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Stres Kerja Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pabrik Gula Gempolkrep Mojokerto)*. Mojokerto.
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPPF.
- Hestin Yolanda. 2018. *Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pinago Utama Palembang*. Palembang.
- Ivancevich, John M; Robbert Konopaske, Michael T. Matteson. 2008. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, A., A., A., P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke Tujuh. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nova Widyastuti. 2017. *Analisis Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Moedal Kota Semarang*. Semarang.
- Nurul Ihsan, Anwar, dan Akhmad Fahrur Rozi. 2018. *Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Kaliwates (RSUK) Jember*. Jember.
- Ruslinda Agustina Soedjatmiko Etty Rastika. 2019. *Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Sentral Telepon Otomatis (Sto) 1 Centrum Cabang Banjarmasin*.
- Saras Regita Cahyani. 2021. *Pengaruh Stres Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Indokemika Jayatama)*.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Simamora, Bilson. 2004. *Penilaian Kinerja Dalam Manajemen Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka No. 1: 87-93.