

# PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI BERPRESTASI DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UKM BATIK LABAKO DESA SUMBER PAKEM KEC. SUMBER JAMBE KAB. JEMBER

Amir Hidayat, Trias Setyowati, Tatit Diansari

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember

E-mail : [Amirsumberpakem@gmail.com](mailto:Amirsumberpakem@gmail.com)

## ABSTRACT

*Human resources has an important role in determining organizational succes. Organizational succes requirs it business endeavors to improve the quality of work of each employee. Because after all the goalsof the organization/company one of them is to improve welfare and be balanced with optimal employee performance. There are 3 factors that can affect employee performance, kompensasi, motivation, work stress. This study is about when compensation, motivasion and work stress on the performance of employee of batik labako batik village source of jambe.the purpose of this study was to determine the effectof sompensation, motivasionand work stresson on employee performance of labako batik ukm at the jambe source. The number of samples used in this study was forty respondents using sensus techniques. Data colection method used in this study using a questionanire analysis used include multicollinearity test, normality test heteroscedasticity test and hipotesis test, fromresult of the analysis concluded that compensation, motivasuin and work stress parcially have a positive and significant effect on employee performance of labako batik ukm source of jambe*

*Keywords : compnesation, motivasion, work stress and employee performance*

## 1. Pendahuluan

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerjakaryawannya. Menurut (Hakim, 2006) mendefinisikan 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. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai iprestasi, Karen adengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selainitu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaanaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Karena seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumberdaya manusianya. Masalah sumber daya manusia merupakan tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemendan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya

manusianya. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Menurut (Siagian, 2002) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh bebrapa factor yaitu :gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, kompensasi, stress kerja dan faktor-faktor lainnya

**Tabel 1.2**

### Absensikaryawan UKM batik LABAKO

| Absensi /<br>Tahun | Tingkat<br>ketidakhadiran/tahun<br>% |
|--------------------|--------------------------------------|
| <b>Tahun</b>       | <b>Tidakhadir</b>                    |
| 2014               | 1,1                                  |
| 2015               | 1,3                                  |
| 2016               | 2,2                                  |
| 2017               | 3,4                                  |

Berdasarkan tabel di atas, dari tahun 2014 – 2017 diketahui bahwa tingkat mangkir mengalami peningkatan setiap

tahunnya. Pada tahun 2014 sebesar 1,1%, tahun 2015 sebesar 1,3%, tahun 2016 sebesar 2,2% dan tahun 2017 sebesar 3,4%. Dari tabel tersebut dari tahun ketahun tingkat mangkir karyawan atau masuk tanpa ijin semakin meningkat setiap tahunnya.

Menurut pemilik UKM batik LABAKO tersebut penurunan penjualan terjadi disebabkan kinerja pegawai yang semakin menurun, tingkat penjualan batik sesuai permintaan pasar, apabila permintaan pasar menurun, maka produk yang dipasarkan dikurangi, selain itu masalah kinerja pegawai lainnya adalah pencapaian kinerja dan tingkat absensi pegawai yang pegawai masih naik turun, salah satunya disebabkan oleh gaji, apabila gaji dinaikkan, kinerja pegawai akan meningkat, tetapi setelah beberapa bulan kinerja pegawai akan mengalami penurunan kembali.

## **2. Tinjauan Pustaka**

### **2.1. Kompensasi kerja**

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2010). Menurut Bejo Siswanto dalam Abdul Halim (2003) kompensasi adalah imbalan jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja karena telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan dan kontinuitas perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik dalam jangka pendek

### **2.2 Stress Kerja**

Para ahli mengatakan bahwa stress dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Dengan kata lain, apabila sarana dan tuntutan tugas tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang, ia akan mengalami stress. Definisi stress kerja menurut Mangkunegara (2008) stress kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja ini tampak dari simpton antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang,

suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Menurut Rivai dan Sagala (2009). stress kerja adalah dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan. Adanya beberapa atribut tertentu dapat memengaruhi daya tahan stres seorang karyawan. Selanjutnya menurut Fathoni (2009) menyatakan bahwa “Stress karyawan timbul akibat kepuasan kerja tidak terwujud dari pekerjaannya.” maupun jangka panjang.

### **2.3. Motivasi**

Dalam melakukan suatu pekerjaan setiap karyawan membutuhkan motivasi. Dengan motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula (Siagian, 2010).

### **2.4. Tinjauan Penelitian Terdahulu**

Kajian pustaka tentang penelitian terdahulu bertujuan untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan yang akan dilakukan. Di bawah ini peneliti akan memberikan kesimpulan hasil penelitian yang pernah dilakukan:

Penelitian yang dilakukan oleh Nur (2013) dengan judul “Konflik, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate” Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Konflik, Stres Kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; Konflik berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai artinya semakin tinggi tingkat konflik yang dimiliki akan memberikan dampak negatif terhadap kinerja; Stres Kerja berpengaruh negatif

terhadap kinerja pegawai artinya semakin tinggi tingkat stres kerja pegawai akan memberikan dampak negatif dalam meningkatkan kinerja pegawai Universitas Khairun Ternate; dan Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja akan memberikan dampak positif dalam meningkatkan kinerja pegawai.

### 3. Metode Penelitian

#### 3.1. Desain Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasional yang bersifat analitik karena bertujuan mengkaji hipotesis mengenai kemungkinan hubungan antara variabel dan dilakukan secara *Cross Sectional* dimana pengukuran variabel bebas dan terikat dilakukan secara bersama atau sesaat dan subyeknya hanya diobservasi satu kali tanpa melakukan intervensi (Nursalam, 2003).

#### 3.2. Teknik Pengambilan Sampel

Populasi ialah sejumlah penduduk atau individu yang paling sedikit mempunyai suatu sifat yang sama. Jadi populasi adalah jumlah keseluruhan dan unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga (Kuncoro, 2009). Berdasarkan pendapat ahli tersebut, populasi dalam penelitian ini adalah populasi yang menurut sifatnya merupakan populasi yang homogen. Dan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UKM batik LABAKO. Mengingat penelitian hanya pada karyawan UKM batik LABAKO yang tidak terlalu banyak, maka penelitian ini tidak perlu dilakukan pengambilan sampel. Seluruh karyawan di UKM batik LABAKO yaitu sebanyak 40 orang akan dilibatkan sebagai responden penelitian ini sehingga penelitian ini dapat dikatakan penelitian dengan metode sensus.

#### 3.3. Jenis Data

##### 1. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data (Kuncoro, 2009).

##### 2. Data Primer

Data primer, adalah data yang penulis peroleh langsung dari responden (Kuncoro, 2009), yaitu calon sampel yang berjumlah 40 Karyawan, dengan menggunakan daftar pernyataan yang telah disediakan (kuesioner), dengan urutan pengerjaan sebagai berikut:

- a. Pengumpulan data, seperti pengumpulan kuesioner penelitian
- b. Pengolahan data, data berupa jawaban responden yang disusun dalam bentuk rekapitulasi untuk selanjutnya diolah dengan aplikasi SPSS 22,00
- c. Penyajian data, setelah diolah data selanjutnya disajikan dalam bentuk tabel sederhana dan diinterpretasikan.

#### 3.4. Teknik Analisis Data

Analisis kuantitatif merupakan metode analisis dengan angka-angka yang dapat dihitung maupun diukur. Analisis kuantitatif dimaksudkan untuk memperkirakan besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan satu atau beberapa kejadian lainnya, dengan menggunakan alat analisis statistik. Pengolahan data dengan analisis kuantitatif melalui beberapa tahap.

#### 3.5. Analisis Regresi Berganda

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda (*multiple regression*). Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus matematis dari regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

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

Analisis data menggunakan uji instrumen penelitian Uji validitas dan Uji Reliabilitas, Uji asumsi klasik Uji multikolinieritas, uji hipotesis dan analisis koefisien determinasi.

### 4. Analisis dan Pembahasan

#### 4.1. Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner.

Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2009). Tingkat validitas dapat diukur dengan cara membandingkan nilai  $r$  hitung (correlation item total correlation) dengan nilai  $r$  tabel ( $n-2$ ). Jadi  $df$  yang digunakan adalah  $40-3=37$  dengan  $\alpha$  sebesar 5%. Maka menghasilkan nilai  $r$  tabel, 0,3160. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel berarti pernyataan tersebut dinyatakan valid. Pengujian validitas selengkapanya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.8 : Hasil Pengujian Validitas**

| No                      | Kompensasi | r hitung | r tabel | Keterangan |
|-------------------------|------------|----------|---------|------------|
| 1                       | X1.1       | 0,771    | 0,2272  | Valid      |
| 2                       | X1.2       | 0,670    | 0,2272  | Valid      |
| 3                       | X1.3       | 0,598    | 0,2272  | Valid      |
| 4                       | X1.4       | 0,817    | 0,2272  | Valid      |
| 5                       | X1.5       | 0,503    | 0,2272  | Valid      |
| <b>Motivasi</b>         |            |          |         |            |
| 1                       | X2.1       | 0,618    | 0,2272  | Valid      |
| 2                       | X2.2       | 0,709    | 0,2272  | Valid      |
| 3                       | X2.3       | 0,721    | 0,2272  | Valid      |
| 4                       | X2.4       | 0,789    | 0,2272  | Valid      |
| 5                       | X2.5       | 0,381    | 0,2272  | Valid      |
| <b>Stress kerja</b>     |            |          |         |            |
| 1                       | X3.1       | 0,685    | 0,2272  | Valid      |
| 2                       | X3.2       | 0,611    | 0,2272  | Valid      |
| 3                       | X3.3       | 0,777    | 0,2272  | Valid      |
| 4                       | X3.4       | 0,661    | 0,2272  | Valid      |
| 5                       | X3.5       | 0,402    | 0,2272  | Valid      |
| <b>Kinerja karyawan</b> |            |          |         |            |
| 1                       | Y1         | 0,729    | 0,2272  | Valid      |
| 2                       | Y2         | 0,738    | 0,2272  | Valid      |
| 3                       | Y3         | 0,531    | 0,2272  | Valid      |
| 4                       | Y4         | 0,788    | 0,2272  | Valid      |
| 5                       | Y5         | 0,518    | 0,2272  | Valid      |

Dari tabel 4.8 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang valid. Karena  $r$

hitung  $>$   $r$  tabel. Sehingga disimpulkan bahwa semua item pernyataan dikatakan valid.

#### 4.2.Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghozali, 2009). Pengukuran reliabilitas digunakan dengan *caraone shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha (a)*. hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.9 : Hasil Pengujian Reliabilitas**

| N | Variabel             | Alph a Hitung | Stand ar Alpha | Keterang an |
|---|----------------------|---------------|----------------|-------------|
| 1 | Kompensasi (X1)      | 0,706         | 0,60           | Reliabel    |
| 2 | Motivasi (X2)        | 0,669         | 0,60           | Reliabel    |
| 3 | Stress kerja (X3)    | 0,631         | 0,60           | Reliable    |
| 4 | Kinerja karyawan (Y) | 0,689         | 0,60           | Reliabel    |

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup atau memenuhi kriteria, sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur. Sesuai yang disyaratkan oleh Ghozali (2009) bahwa suatu konstruk

dikatakan reliable jika nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60.

### 4.3. Uji Regresi Linier Berganda

Model persamaan regresi yang baik adalah memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinearitas dan terbebas dari heterokedastisitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan program IBM SPSS versi 21 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.10 : Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| No | Variabel          | Koefisien Regresi | Sig   |
|----|-------------------|-------------------|-------|
| 1  | Konstanta         | -1,125            | 0,344 |
| 2  | Kompensasi (X1)   | 0,334             | 0,001 |
| 3  | Motivasi (X2)     | 0,461             | 0,001 |
| 4  | Stress kerja (X3) | 0,277             | 0,014 |

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = -1,125 + 0,334X_1 + 0,461X_2 + 0,277X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

X1 = Kompensasi

X2 = Motivasi

X3 = Stress kerja

Hasil persamaan regresi berganda tersebut, dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar -1,125 menunjukkan bahwa pengaruh Kompensasi, motivasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan sebesar -1,125.
2. Koefisien kompensasi menunjukkan bahwa pernyataan dari responden tentang kompensasi dalam UKM batik LABAKO meningkat dengan adanya Kompensasi yang diterapkan oleh pimpinan.
3. Koefisien motivasi menunjukkan bahwa pernyataan dari responden dalam UKM batik LABAKO meningkat dengan adanya Motivasi yang dibangun oleh pimpinan maupun karyawan.
4. Koefisien stress kerja menyatakan bahwa pernyataan dari responden tentang stress kerja dalam UKM batik LABAKO meningkat dengan adanya stress kerja yang dibangun oleh pimpinan maupun karyawan.

### 4.4 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara signifikan secara parsial (Ghozali, 2006). Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikan (*p-value*), jika taraf signifikan yang dihasilkan dari perhitungan dibawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Sedangkan untuk menentukan tabel distribusi t dicari pada  $\alpha = 5\%$  dengan derajat kebebasan (df)  $n-k-1$  atau  $40-3-1=36$

Tabel 4.12 : Hasil Uji t

| No | Variabel     | Item Uji   |           | Keterangan   |
|----|--------------|------------|-----------|--------------|
|    |              | Sig Hitung | Taraf Sig |              |
| 1  | Kompensasi   | 0,001      | 0,05      | Signifikan   |
| 2  | Motivasi     | 0,001      | 0,05      | Signifikan   |
| 3  | Stress Kerja | 0,014      | 0,05      | 2,595 2.0281 |

Dari tabel 4.12 diketahui perbandingan antara taraf signifikansi dengan signifikansi tabel adalah sebagai berikut :

1. Variabel kompensasi (X1) memiliki nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UKM batik LABAKO.
2. Variabel Motivasi (X2) memiliki nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti secara parsial motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UKM batik LABAKO.
3. Variabel stress kerja (X3) memiliki nilai signifikansi  $0,014 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti secara parsial stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UKM batik LABAKO.

#### 4.5. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variable-variabel dependen yang dapat

dijelaskan oleh variable independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variable-variabel bebas dalam menerangkan

variable terikatnya

Tabel 4.13 : Hasil Uji Koefisien Determinasi

| No | Kriteria          | Koefisien |
|----|-------------------|-----------|
| 1  | R                 | 0,960     |
| 2  | R Square          | 0,922     |
| 3  | Adjusted R Square | 0,916     |

Signifikan Square

Hasil perhitungan regresi pada table

4.13. hasil analisis menunjukkan bahwa besarnya persentase sumbangan analisis pengaruh kompensasi, motivasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada UKM batik LABAKO dapat dilihat dari Adjusted R Square menunjukkan sebesar 0,916 atau 91,6% dan sisanya 8,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasuki dalam model penelitian ini, budaya, organisasi, disiplin kerja, reward, lingkungan kerja, dll.

#### 4.6. Pembahasan

Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linier berganda, menunjukkan variabel pengaruh kompensasi, motivasi dan stress kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat kepuasan kerja karyawan pada UKM batik LABAKO secara parsial.

Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linier berganda, menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi, motivasi dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UKM batik LABAKO dengan arah positif. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan “ada

pengaruh kompensasi, motivasi, dan stress kerja pada UKM batik LABAKO” diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa jika memiliki nilai positif, maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan karyawan pada UKM batik LABAKO.

Pengaruh secara parsial pengaruh kompensasi, motivasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada UKM batik LABAKO adalah sebagai berikut :

### **1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja**

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,001 dan lebih kecil dari 0,05 yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan UKM batik LABAKO. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya (Edi Nugroho : 2013) yang menyatakan bahwa ada pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan.

### **2. Motivasi terhadap kinerja**

Hasil pengujian hipotesisi ini telah membuktikan terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,001 dan lebih kecil dari 0,05 yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawanUKM

batik LABAKO. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya (Tindow dkk : 2014) yang menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **3. Stress kerja terhadap kinerja**

Hasil pengujian hipotesis ini telah membuktikan terdapat pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,014 dan lebih kecil dari 0,05 yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawanUKM batik LABAKO. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya (Nur : 2013) yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan stress kerja terhadap kinerja karyawan dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Maka hasil penelitian ini, kompensasi, motivasi dan stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan non manajerial UKM batik LABAKO. Sesuai dengan teori dari Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2011) tentang manajemen sumber daya manusia adalah mendesain sistem manajemen untuk memastikan bahwa bakat manusia digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi, dan Mathis dan Jackson (2006, p.378) memaparkan kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

## 5 Kesimpulan dan Saran

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil pembahasan pada bab sebelumnya yang menggunakan IBM SPSS Versi 21 dapat diambil beberapa kesimpulan, diantaranya:

1. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan uji t ditunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan UKM batik LABAKO.
2. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan uji t ditunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan UKM batik LABAKO.
3. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan uji t ditunjukkan bahwa variabel Stress kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan UKM batik LABAKO.

### 5.2 Saran

Berdasarkan dari hasil pembahasan bab sebelumnya dan kesimpulan yang telah ditetapkan diatas, maka penulis dapat memberikan saran khususnya kepada pihak manajemen UKM batik LABAKO yaitu hendaknya perusahaan dalam upaya menjaga kinerja karyawan lebih menitikberatkan pada Kompensasi, motivasi, dan Stress kerja, sehingga dengan lebih memperhatikan Kompensasi, Motivasi, Dan stress kerja diharapkan akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Adapun yang perlu diperhatikan oleh UKM batik LABAKO terkait hasil penelitian adalah :

1. Pimpinan UKM batik LABAKO harus selalu memberikan kompensasi kepada

semua karyawan ketika produksi melebihi dari target seperti, memberikan upah tambahan atau bonus, dengan adanya kompensasi yang diberikan bukan tidak mungkin karyawan akan bekerja semaksimal mungkin.

2. Pimpinan UKM batik LABAKO harus selalu memberikan motivasi yang bagus kepada karyawannya seperti, memberikan semangat selalu mengarahkan karyawannya, dengan adanya motivasi tersebut bukan tidak mungkin performa karyawan akan terus meningkat.
3. Pimpinan *UKM batik LABAKO* sebaiknya selalu memperhatikan stress kerja apakah mereka jenuh dengan suasana di tempat produksi, apakah alat yang digunakan sudah memadai, supaya karyawan tidak jenuh dengan apa yang mereka kerjakan setiap hari.
4. Beberapa penelitian yang telah dilakukan dengan judul yang sama dengan yang dipakai peneliti berusaha melakukan kajian tentang pengaruh Kompensasi, motivasi, dan Stress kerja terhadap kinerja karyawan. Tetapi penelitian-penelitian sebelumnya memperoleh hasil yang berbeda-beda. Sehingga diperlukan penelitian kembali yang mengkaji pengaruh Kompensasi, motivasi, dan Stress kerja terhadap kinerja karyawan.

### Daftar Pustaka

- A. Anwar PrabuMngkunegara, 2008 *ManajemenSumberDayaManusia*, Cetakankelima, Penerbit PT. RemajaRosdakarya. Bandung



- Abdul Halimdkk. (2003). *Sistem Pengendalian Manajemen*. Yogyakarta: AMP YKPN
- AbdurrahmatFathoni, 2009 “*Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*” Jakarta : RinekaCipta
- Anitawidanti, H., 2010. *Analisis hubungan antarastreskerjadan kepuasankerjakaryawan berdasarkan gender studipada PT Transindo Surya Sarana Semarang*. Skripsi Universitas Diponegoro. Semarang
- Dessler, Garry, (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 2, Edisi Ke-7, Alih bahasa : Benyamin Mollan, Prehallindo, Jakarta
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. *Pengaruh persepsi karyawan mengenai perilaku kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja.* JRBI Vol 1. No 1. Hal 63-74.
- Hakim, Abdul. 2006. *Analisis pengaruh motivasi, komitmen organisasi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan dan telekomunikasi provinsi Jawa Tengah.* JRBI Vol 2. No 2. Hal 165-180.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *MANAJEMEN: Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Handoko, T. Hani, 2008. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta, Penerbit : BPFE.
- Jacinta F. Rini. 2002, *Psikologi Masalah Stres*, Jurnal Repistor y Universitas Sumatera Utara
- Moekijat, (2010) : *Sumber Daya Manusia*, Bandung : CV. Mandar Maju Siagian,
- Masrukhin dan waridin. 2004. *Pengaruh motivasi kerja. Kepuasan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai* EKOBIS. Vol 7. No 2. Hal 197-209.
- McClelland, David C. 2009. *Entrepreneur Behavior and Characteristics of Entrepreneurs*. The Achieving Society.
- Prof. Dr. H. Veithzal Rivai, M.B.A & Ella Jauvani Sagala, S. Psi., M.Sc., 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta : Penerbit PT. Raja Grafindo Persada
- Rosyadi, Imran. 2012. *Pengaruh stress kejadian lingkungan kerja terhadap motivasi kerja* manajemen fakultas ekonomi universitas Hasanuddin
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2007). *Perilaku Organisasi Edisi (12ed)*. Jakarta: Salemba Empat
- Rice, P.L. (1992). *Stress and Health 2nd, ed*. California. Wadsworth, Inc.
- Rivai, dan Basri. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Raja grafindo Persada
- Supranto, j. 2003. *Metode Riset Aplikasi Dalam Pemasaran*. Edisi revisi ketujuh. Yogyakarta: Rineka Cipta
- Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*, Andi, Yogyakarta, Andi, Yogyakarta
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara
- Tunjungsari, Peni. 2011. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT POS INDONESIA (persero) Bandung, 1(1) jurnal fakultas ekonomi universitas komputer indonesia.*
- Veithzal, Rivai, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.