Jurnal Kajian Ilmu Manajemen
Vol. 5 No. 1 Maret 2025, hlm. 59-72
https://journal.trunojoyo.ac.id/jkim

Pengaruh Disiplin Kerja, Stress Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada UMKM Keripik Singkong di Kec. Manding, Sumenep)

✉Achmad Affandi & Iriani Ismail
Universitas Trunojoyo Madura, Indonesia

INFO ARTIKEL
Disubmit: Januari 2025
Diterima: Februari 2025
Diterbitkan: Maret 2025

Keywords:
Work discipline, work stress, compensation, employee performance.

Abstract
This research took place in cassava chips MSMEs in Manding District which has 167 employees. Starting from problems around work discipline, work stress, and compensation that can affect employee performance. This study uses a quantitative approach. The data collection method is by distributing questionnaires to cassava chips MSME employees in Manding District. The results obtained by the SPSS test with a sample of 63 respondents. The results of this study show that (1) there is a positive and significant influence of work discipline on employee performance of 2.481 with a significance value of 0.016 < 0.05. (2) There was a non-positive and significant influence of work stress on employee performance of 1.646 with a significance value of 0.105 < 0.05. (3) There was a positive and significant influence of compensation on employee performance of 3.194 with a significance value of 0.002 < 0.05. (4) Work discipline, work stress, and compensation together on employee performance amounted to 13,061 with a significant value of 0.000 < 0.05.

✉Penulis Korespondensi*
Achmad Affandi
Email:
achmad.affandi1822@gmail.com

P-ISSN: 2775-3093
E-ISSN: 2797-0167

DOI : https://doi.org/10.21107/jkim.v5i1.29296
Citation : Affandi, A., Ismail, I. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada UMKM Keripik Singkong di Kec. Manding, Sumenep). *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen, 1*(1), 59–72.

PENDAHULUAN

Seiring perkembangan zaman yang memasuki era modern saat ini banyak perusahaan yang mengalami kegagalan disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya sumber daya manusia yang kurang memadai. Sumber daya manusia yang dimaksud dalam hal ini yaitu karyawan atau pegawai perusahaan yang kurang memaksimalkan potensi yang ada pada dalam dirinya sehingga berdampak pada hasil kinerja yang kurang maksimal di dalam maupun diluar perusahaan. Sedangkan hal itu merupakan faktor penting untuk menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam hal memajukan perusahaan.

Setiap pimpinan perusahaan menginginkan kinerja yang baik dari setiap karyawan dalam upaya melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan. Perusahaan menyadari bahwasanya Sumber Daya Manusia merupakan hal utama yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena memiliki peran yang penting sebagai subjek untuk membangun perusahan kedepannya, baik operasional dalam bisnis ataupun perusahaan. Oleh sebab itu harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Adapun aktivitas Sumber Daya Manusia terdiri dari: perencanaan SDM, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian. Hal ini agar perusahaan melakukan

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

pengelolaan sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien. Perekonomian nasional tidak terlepas dari perkembangan era globalisasi pada saat ini.

Dampak yang dapat dirasakan adalah perkembangan pada sektor usaha dalam negeri yang secara cepat mengalami kemajuan di dunia bisnis. Hal ini ditandai dengan munculnya perusahaan baru yang secara langsung tentunya mengakibatkan timbulnya persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat. Kondisi inilah yang menuntut setiap pengusaha untuk peka dan cermat dalam melihat kesempatan bisnis yang ada. Tidak dapat dipungkiri bahwa sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang terpenting dan mempelajari manusia dengan lingkungannya dalam suatu organisasi. Di dalam manajemen sumber daya manusia terdapat fungsi yaitu mengatur sumber daya manusia yang ada di dalam suatu organisasi, sehingga dapat mencapai tujuan, kepuasan, baik untuk perusahaan maupun untuk karyawan itu sendiri. Hal tersebut dimaksudkan agar karyawan bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan ataupun melebihi standar perusahaan sehingga bisa dikatakan karyawan memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.

Menyadari peran karyawan yang sangat penting untuk faktor keberhasilan perusahaan, maka kali ini peneliti memilih UMKM Keripik Singkong yang tertelak di Sumenep tepatnya di Kecamatan Manding. Usaha Keripik Singkong merupakan salah satu usaha yang berada di Kecamatan Manding, Kabupaten Sumenep yang sampai saat ini masih berkembang dan banyak digemari oleh masyarakat sekitar maupun masyarakat luar. Keripik singkong ini memiliki varian rasa yaitu rasa bawang putih (original) dan juga pedas manis. Kecamatan Manding merupakan kecamatan yang terletak di Kabupaten Semenep dimana merupakan kabupaten yang terletak di ujung timur pulau Madura. Kecamatan manding memiliki potensi hasil pertanian dan perkebunan yang cukup bagus. Salah satu hasil pertaniannya adalah ketela pohon atau singkong. Masyarakat menginovasikan singkong menjadi sebuah cemilan makanan ringan yaitu keripik singkong.Keripik singkong ini memiliki varian rasa yaitu rasa bawang putih (original) dan juga pedas manis. Pendistribusiannya sudah meluas tidak hanya sampai keluar Kabupaten Sumenep namun juga sampai keluar Pulau Madura seperti, Surabaya dan sekitarnya, bahkan ke daerah Jawa Timur seperti Malang dan sekitarnya sudah banyak permintaan terhadap keripik singkong ini. Berikut merupakan data usaha Keripik Singkong kecamatan manding.

Selain disiplin kerja, stress kerja dan kompensasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dimana stres yang tinggi dapat membuat kinerja karyawan menurun. Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan – tekanan yang harus dihadapi oleh individu dalam dunia kerja. Selain tekanan yang berasal kecemasan, stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karena tugas – tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Dampak yang akan sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh karyawan tersebut disebut juga dengan stress kerja. Sumber daya yang memiliki perusahaan terbatas sifatnya, maka dari itu perusahaan haruslah dituntut untuk mampu memperdayakan dan mengoptimalkan guna mencapai tujuan dan mempertahankan kelangsungan hidupnya. Tuntutan tugas yang ada pada suatu perusahaan adalah suatu penyebab timbulnya stress pada karyawan karena begitu beratnya tuntutan.

Sedangkan faktor yang dapat menurunkan stress kerja adalah kompensasi yang didapatkan dari perusahaan atau usaha. Menurut Handoko (2015: 155), Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Pemberian kompensasi akan mempengaruhi sikap positif karyawan, oleh karena itu hendaknya pemberian kompensasi dikelola dengan baik agar memotivasi karyawan dalam bekerja. Apabila karyawan sudah merasa puas dengan kompensasi yang diberikan, maka karyawan akan senantiasa memenuhi kewajiban mereka dengan bekerja secara optimal, sehingga dampak baik untuk perusahaan adalah meningkatkan kinerja karyawan (Rivai 2014: 741). Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Irvan menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja.

Pemberian kompensasi terhadap karyawan dalam UMKM keripik Singkong Kecamatan Manding adalah kompensasi financial. Kompensasi financial merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan. Namun kompensasi yang diberikan terbilang masih kecil. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan Upah

Minimum Regional (UMR). Karyawan merasa kompensasi yang diberikan belum bisa memenuhi kebutuhan hidup yang layak, hal ini lah yang menjadi kendali tentunya dalam kegiatan usaha dan menghambat tercapainya tujuan perusahaan. Kompensasi yang diberikan berbeda setiap karyawan, misal bagian produksi dengan pengemasan memilki perbedaan bayaran sehingga para karyawan merasakan ketidakadilan mengingat setiap pekerjaan yang dilakukan tiap karyawan memiliki pengaruh yang sama terhadap kemajuan usaha Keripik Singkong ini. Tidak hanya itu kompensasi yang berikan tidak selalu tetap artinya besaran kompensasi berdasarkan jumlah produk yang terjual mengingat produk ini tidak pejualannya tidak stabil. Permasalahan tersebut tentunya harus segera ditindak lanjuti agar tidak menghambat kemajuan perusahaan.

Berdasarkan pada uraian tersebut di atas maka perlu dilakukan penelitian tentang kinerja karyawan dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja, Stress Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM Keripik Singkong Kecamatan Manding Kabupaten Sumenep". Sehingga berdasarkan latar belakang diatas dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM Keripik Singkong Kec. Manding, Apakah stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM Keripik Singkong Kec. Manding, Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM Keripik Singkong Kec. Manding, Apakah disiplin kerja, stress kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM Keripik Singkong Kec. Manding, Dari ketiga variabel tersebut manakah yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UMKM Keripik Singkong Kec. Manding?.

METODE PENELITIAN

Jenis pendekatan penelitian dalam studi kasus ini yaitu jenis kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau pada sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, (Sugiyono, 2017: 8).

Objek penelitian adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari lalu ditarik kesimpulannya. Penelitian ini akan mengambil sampel dari karyawan di UMKM Keripik Singkong Kecamatan Manding Kabupaten Sumenep dan objek penelitian ini akan difokuskan pada empat variabel, yaitu Disiplin Kerja (variabel independen), Stres Kerja (variabel independen), Kompensasi (variabel independen), Kinerja (variabel dependen). Tempat penelitian dilaksanakan di UMKM Keripik Singkong Kecamatan Manding Kabupaten Sumenep. Penelitian ini dimulai sejak 18 Desember 2021 – 1 November 2022.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan UMKM Keripik Singkong Kecamatan Manding Kabupaten Sumenep yang berjumlah 167 karyawan. Dalam penelitian ini perlu dilakukan pengujian sampai sejauh mana alat ukur yang digunakan benar-benar mengukur apa yang ingin di ukur (validitas) dan sejauh mana hasil pengukuran tersebut dapat di andalkan (reliabilitas). Hasil pengukuran validitas adalah valid atau tidaknya pernyataan yang diajukan oleh peneliti kapada responden, sedangkan hasil dari pengukuran reliabilitas adalah reabel atau tidak ada alat ukur yang dipakai oleh peneliti..

HASIL UJI

Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk melihat valid tidaknya masing-masing instrumen dalam variable disiplin kerja, stress kerja, dan kompensasi di UMKM Keripik Singkong di Kec. Manding, Sumenep. Nilai kritik dari pengujian ini adalah 0,195 dengan DF= n-1 taraf signifikan 0,05 (5%). Instrumen dikatakan valid jika angka koefisien korelasi yang diperoleh lebih besar dari nilai kritik *r*. Adapun hasil uji validitas pada pengujian ini untuk masing-masing variabel terdapat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item	Koefisien Korelasi	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,588	0,207	VALID
X1.2	0,686	0,207	VALID
X1.3	0,6	0,207	VALID
X1.4	0,608	0,207	VALID
X1.5	0,715	0,207	VALID
X2.1	0,809	0,207	VALID
X2.2	0,833	0,207	VALID
X2.3	0,782	0,207	VALID
X2.4	0,688	0,207	VALID
X2.5	0,774	0,207	VALID
X3.1	0,652	0,207	VALID
X3.2	0,55	0,207	VALID
X3.3	0,416	0,207	VALID
X3.4	0,719	0,207	VALID
X3.5	0,655	0,207	VALID
Y.1	0,501	0,207	VALID
Y.2	0,772	0,207	VALID
Y.3	0,85	0,207	VALID
Y.4	0,565	0,207	VALID
Y.5	0,253	0,207	VALID

Sumber: Data Diolah

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Item	Koefisien Reliabilitas	Hasil Uji
DISIPLIN KERJA	0,637	*Reliabel*
STRESS KERJA	0,845	*Reliabel*
KOMPENSASI	0,628	*Reliabe*
KINERJA	0,638	*Reliabel*

Sumber: Data Diolah

Dari Tabel 1 dapat disimpulkan bahwa semua instrumen disiplin kerja, stress kerja, dan kompensasi di UMKM Keripik Singkong di Kec. Manding, Sumenep adalah valid, karena terbukti bahwa nilai koefisien lebih besar dari nilai kritik atau Tabel pada tingkat signifikan 5%. Dengan demikian semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat digunakan untuk menjelaskan disiplin kerja, stress kerja, dan kompensasi di UMKM Keripik Singkong di Kec. Manding, Sumenep.

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada Tabel 2 di bawah. Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel, hal tersebut dikarenakan koefisien Cronbach's Alpha diatas 0,6. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini meskipun dilakukan pengujian secara berulang-ulang dapat menghasilkan hasil yang sama sehingga dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh disiplin kerja, stress kerja, dan kompensasi terhadap kinerja di UMKM Keripik Singkong di Kec. Manding, Sumenep.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi dan normalitas data. Namun dalam penelitian ini tidak menggunakan uji autokorelasi karena data yang digunakan bukan merupakan data time series atau waktu berkala.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

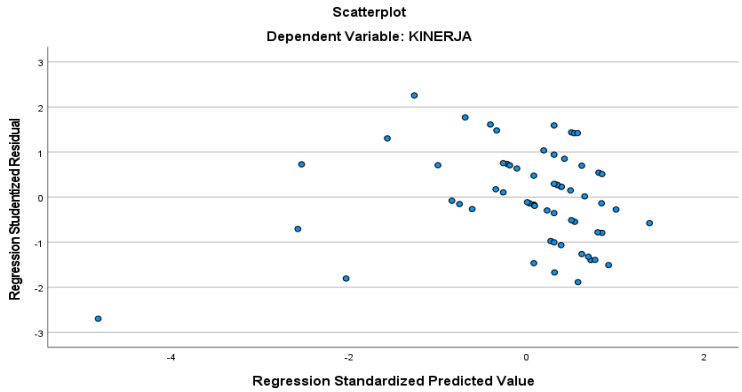
Model	***Collinearity Statistics***	
	Tolerance	***VIF***
DISIPLIN KERJA	0,854	1,170
STRESS KERJA	0,729	1,371
KOMPENSASI	0,782	1,278

Sumber: Data Diolah

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Keterangan	***Unstandardized Residual***
Kolmogorov –Smirnov Z Asymp. Sig (2-tailed)	0,200

Sumber: Data Diolah



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data Diolah

Uji Multikolinearitas

Untuk menemukan terdapat atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai variance inflation faktor (VIF). Nilai Tolerance mengukur variabilitas dari variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi, dikarenakan VIF = 1/tolerance, dan menunjukkan terdapat kolinearitas yang tinggi. Nilai cut off yang digunakan adalah untuk nilai tolerance 0,10 atau nilai VIF diatas angka 10. Berikut ini akan disajikan hasil pengujian multikolinearitas yang dilakukan dengan bantuan SPSS for windows, secara lengkap hasil tersebut dapat dilihat pada Tabel 3. Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas dapat diketahui bahwa nilai VIF masing-masing variabel bebas menunjukkan nilai tolerance lebih dari 0,10 atau nilai VIF diatas angka 10. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan bebas multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat disajikan Gambar 1. Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas dapat diketahui bahwa titik-titik yang pada grafik scaterplot tidak membentuk pola yang jelas serta tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi yang digunakan bebas heteroskedastisitas.

Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan metode uji sampel Kolmogorov-Smirnov dengan test distribution normal dimana kriteria yang digunakan yaitu: jika Sig > taraf signifikansi (α= 0,05) maka data penelitian berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Hasil uji normalitas data dapat disajikan pada Tabel 4. Berdasarkan hasil uji normalitas data dapat diperoleh nilai sig. lebih besar dari 0,05, yaitu sebesar 0,200 berdasarkan hasil tersebut maka data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan Regresi Linier Berganda

Hasil statistik mengenai pengaruh disiplin kerja, stress kerja, dan kompensasi terhadap kinerja di UMKM Keripik Singkong di Kec. Manding, Sumenep dengan hasil penelitian yang telah diolah komputer melalui program SPSS dengan analisis regresi linier berganda (multiple regression) secara parsial dan simultan, secara lengkap dapat disajikan pada Tabel 5. Perhitungan regresi linier berganda untuk memprediksi besarnya variabel terikat terhadap variabel bebas. Persamaan regresi yang digunakan yaitu sebagai berikut:

$Y = 3{,}395 + 0{,}283X1 + 0{,}144X2 + 0{,}38X3$

Berdasarkan Tabel 5 maka secara parsial masing-masing variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja (Y) di UMKM Keripik Singkong di Kec. Manding. Dari persamaan garis regresi linier berganda, maka dapat diartikan bahwa:

a) a = Nilai konstanta regresi sebesar 3,395 yang didapatkan dari perhitungan analisis regresi linier berganda. Nilai signifikansi konstanta sebesar 0,139 yang berarti konstanta tidak signifikan, dikarenakan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya disiplin kerja, stress kerja, dan kompensasi maka kinerja (y) di UMKM Keripik Singkong di Kec. Manding tidak akan terjadi.
b) b1= 0,283 merupakan slope atau koefisien arah disiplin kerja (X1) yang mempengaruhi kinerja di UMKM Keripik Singkong Kec. Sumenep (Y), artinya variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di UMKM Keripik Singkong di Kec. Manding, jika variabel lainnya dianggap konstan. Artinya dengan semakin disiplin karyawan maka semakin baik kinerja karyawan di UMKM Keripik Singkong di Kec. Manding
c) b2= 0,144 merupakan slope atau koefisien arah variabel stress kerja (X2) yang mempengaruhi kinerja karyawan di UMKM Keripik Singkong di Kec. Manding (Y), artinya variabel stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di UMKM Keripik Singkong di Kec. Manding Artinya dengan semakin naiknya stress kerja maka variable kinerja karyawan akan semakin naik.
d) b3= 0,38 merupakan slope atau koefisien arah variabel kompensasi (X3) yang mempengaruhi kinerja karyawan di UMKM Keripik Singkong di Kec. Manding (y), artinya variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di UMKM Keripik Singkong di Kec. Manding, jika variabel lainnya dianggap konstan. Artinya dengan semakin baik kompensasi yang diberikan maka kinerja dari karyawan UMKM Keripik Singkong di Kec. Manding akan semakin meningkat.

Tabel 5. Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardize d Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,395	2,265		2,499	
DISIPLIN_KERJA	0,283	0,114	0,271	2,481	0,016
STRESS_KERJA	0,144	0,088	0,194	1,646	
KOMPENSASI	0,38	0,119	0,364	3,194	0,002

Sumber: Data Diolah

Tabel 6. Nilai Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary			
R	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*
,632a	0,399	0,369	1,558

Sumber: Data Diolah

Nilai Koefisien Determinasi (R2)

Dari hasil perhitungan analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan menunjukkan kemampuan model dalam menjelaskan pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent adalah besar, hal tersebut dapat dilihat pada nilai Adj. R. Square (R2) yaitu sebesar 0,700. Hasil nilai koefisien determinasi (R2) dalam penelitian ini dapat disajikan pada Tabel 6. Dengan demikian berarti bahwa model regresi yang digunakan mampu menjelaskan pengaruh variabel pengaruh disiplin kerja, stress kerja, dan kompensasi terhadap kinerja di UMKM Keripik Singkong di Kec. Manding sebesar 39%, sedangkan sisanya sebesar 61% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dari masing-masing variabel disiplin kerja, stress kerja, dan kompensasi hasilnya menunjukkan bahwa adanya korelasi berganda (R) sebesar 0,632. Angka tersebut menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Pertama (Hasil Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas (Disiplin kerja, Stress kerja, dan Kompensasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan UMKM Keripik singkong Kec. Manding) secara bersama - sama (simultan), pada tingkat signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan *(df) = k = 3* dan derajat bebas pembagi *(df) = n – k – 1 = 63 – 3 – 1 = 59*, sehingga diketahui F tabel sebesar 2,76. Adapun hasil dari pengujian F statistik dengan pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 25 dapat dilihat pada Tabel 7. Dari hasil analisis regresi berganda diperoleh F Tabel sebesar 2,76 sedangkan F hitungnya diperoleh sebesar 13,061 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dari perhitungan di atas dapat diketahui bahwa Fhitung > FTabel, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima, dengan demikian dapat dikatakan bahwa secara simultan variabel disiplin kerja, stress kerja, dan kompensasi terhadap kinerja di UMKM Keripik Singkong di Kec. Mandin.

Pengujian Hipotesis Kedua (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independent, yaitu variabel disiplin kerja, stress kerja, dan kompensasi terhadap kinerja di UMKM Keripik Singkong di Kec. Manding, maka digunakan uji t (t-test) yaitu dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan tTabel, sedangkan nilai t Tabel pada alpha sebesar 5% dapat diperoleh angka sebesar 1,984 pada taraf nyata 5% (α=0,05) atau perbandingan nilai signfikan t. Di bawah disajikan hasil perbandingan antara nilai t hitung dengan t tabel. Berdasarkan Tabel 8 di atas maka dapat diuraikan hasil analisis secara parsial yang dapat diuraikan sebagai berikut:

a) Pengaruh variabel disiplin kerja (X1) terhadap kinerja di UMKM Keripik Singkong di Kec. Manding, dari hasil perhitungan parsial menunjukkan bahwa pada taraf nyata 5% (α =0,05) dengan tingkat kepercayaan 95% diperoleh nilai Tabel sebesar 1,669. Dengan pengujian statistik diperoleh nilai t hitung sebesar 2,481, karena nilai thitung > t Tabel (2,2481> 1,669) maka disimpulkan bahwa maka secara parsial variabel stress kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja di UMKM Keripik Singkong di Kec. Manding.
b) Pengaruh variabel stress kerja (X2) terhadap kinerja di UMKM Keripik Singkong di Kec. Manding (Y), dari hasil perhitungan parsial menunjukkan bahwa pada taraf nyata 5% (α =0,05) dengan tingkat kepercayaan 95% diperoleh nilai Tabel sebesar 1,669. Dengan pengujian statistik diperoleh nilai t hitung sebesar 1,646, karena nilai thitung < t Tabel (1,646 < 1,669) maka disimpulkan bahwa maka secara parsial variabel stress kerja (X2) tidak signifikan terhadap kinerja di UMKM Keripik Singkong di Kec. Manding.
c) Pengaruh variabel kompensasi (X3) terhadap kinerja di UMKM Keripik Singkong di Kec. Manding (Y), dari hasil perhitungan parsial menunjukkan bahwa pada taraf nyata 5% (α =0,05) dengan tingkat kepercayaan 95% diperoleh nilai Tabel sebesar 1,669. Dengan pengujian statistik diperoleh nilai t hitung sebesar 3,194, karena nilai thitung > t Tabel (3,194> 1,669) maka disimpulkan bahwa maka secara parsial variabel kompensasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja di UMKM Keripik Singkong di Kec. Manding.

Adapun untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka dapat diketahui dari hasil perbandingan koefisien regresi masing-masing variabel. Dengan menggunakan standardized Coeficient Beta mampu mengeliminasi perbedaan unit ukuran pada variabel independent (bebas) yang terdiri dari variable disiplin kerja, stress kerja, dan kompensasi terhadap kinerja. Berdasarkan hasil koefisien regresi (b) masing-masing variabel kompensasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja di UMKM Keripik Singkong di Kec. Manding. Hal tersebut dikarenakan koefisien regresi (Standardized Coeffucients Beta) pada variabel tersebut mempunyai nilai terbesar jika dibandingkan dengan variabel disiplin kerja dan stress kerja.

Tabel 7. Hasil Uji F

Model		***Sum of Squares***	***Df***	***Mean Square***	***F***	***Sig.***
1	*Regression*	*95,146*	*3*	*31,715*	*13,061*	*,000[b]*
	Residual	*143,267*	*59*	*2,428*		
	Total	*238,413*	*62*			

Sumber: Data Diolah

Tabel 8. Perbandingan Antara Nilai t-Hitung Dengan t-Tabel

Variabel	**Nilai**	**Status**
Variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja di UMKM Keripik Singkong di Kec. Manding	t hitung = 2.481 Sig. t = 0,016 t Tabel =1,669	Signifikan
Variabel stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja di UMKM Keripik Singkong di Kec. Manding	t hitung = 1,646 Sig. t = 0,105 t Tabel =1,669	Tidak Signifikan
Variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja di UMKM Keripik Singkong di Kec. Manding	t hitung = 3.194 Sig. t = 0,002 t Tabel =1,669	Signifikan

Sumber: Data Diolah

Tabel 9. *Standardized Coeficient Beta*

Variabel	***Standardized Coeficient Beta***
DISIPLIN_KERJA	0,271
STRESS_KERJA	0,194
KOMPENSASI	0,364

Sumber: Data Diolah

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Keripik Singkong di Kec. Manding

Variabel Disiplin Kerja (X1) mempunyai hubungan positif dengan variabel kinerja karyawan. Hasil yang positif menunjukkan hubungan yang searah. Nilai koefisien regresi variabel kedisiplinan sebesar 0,283, artinya jika satuan kedisiplinan meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat sebesar 0,283 Variabel kedisiplinan menghasilkan nilai sebesar 2.481 > sebesar 1.699 nilai tingkat signifikasi sebesar (0,016 < 0,05) artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo & Marlina (2019) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dalam penelitian ini dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,789 , Syafrina (2018) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru dalam penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,886 dan penelitian yang dilakukan Liyas & Primadi (2017) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat dalam penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,865.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan Sutrisno (2015) Mendefinisikan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya dan didukung oleh teori menurut Silalahi & Bangun (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja suatu cara untuk menumbuhkan kesadaran para pekerja dalam melaksanakan tugas yang diemban dan hal tersebut muncul melalui suatu proses.

Hal ini menandakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang searah terhadap kinerja karyawan, artinya semakin disiplin karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya maka semakin tinggi kinerja karyawan. Pimpinan sebaiknya mengevaluasi permasalahan disiplin yang ada sebelum memberikan sanksi kepada karyawan yang melakukan kesalahan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Keripik Singkong di Kec. Manding

Berdasarkan pada hasil uji regression menunjukkan bahwa Variabel stress kerja menunjukkan t hitung sebesar 1.646 < dari t tabel 1.699 dengan nilai signifikan 0.105 yang lebih besar dari 0.05 atau 5%. Hal ini menunjukan bahwa stres kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UMKM Keripik Singkong di Kec. Manding. Maka menyatakan bahwa stress tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya stress kerja karyawan pada UMKM Keripiki Singkong tidak mempengaruhi kinerja mereka, hal ini bisa disebabkan karena beban pekerjaan yang tidak terlalu tinggi, karena skalanya masih usaha kecil menengah.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dharmayasa & Adnyani. (2020) yang berjudul Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan dalam penelitian ini menyatakan bahwa stress kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,895 , Kotteeswari & Sharief (2014) dengan judul Job Stress And Its Impact On Performance Employees Working In BPOS dalam penelitian ini menyatakan bahwa stress kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 0,527 dan penelitian yang dilakukan oleh Dewi, Suartina, & Mashyuni (2024) dengan judul Pengaruh Work Family Conflict dan Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan dalam penelitian ini menyatakan bahwa stress kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 0,622.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2017) menyatakan stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan yang ditandai dengan indikator perilaku perasaan tidak tenang, kecemasan, emosi yang tidak stabil, sulit tidur, merokok yang berlebihan, suka menyendiri, kurang rileks, gugup dan mengalami peningkatan tekanan darah dan teori yang dikemukakan oleh Danang (2012) menjelaskan bahwa tidak semua stres bersifat negatif. Oleh karena itu, manajemen mungkin tidak khawatir jika karyawannya mengalami stres ringan dimana pada tingkat stres tertentu akan memberikan akibat positif atau meningkatkan kinerjanya karena hal ini akan mendorong atau mendesak karyawan untuk melakukan tugas dengan lebih baik.

Stres ringan dapat diberikan kepada karyawan dalam rangka untuk mendorong kinerja menjadi lebih cepat dan dapat mendorong pemikiran-pemikiran kritis yang dimana ketika dibawah tekanan, otak akan lebih bekerja mencari peluang untuk dapat dengan segera menyelesaikan pekerjaan atau masalah yang diberikan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Keripik Singkong di Kec. Manding

Variabel kompensasi menunjukkan t hitung sebesar 3.194 > dari t tabel 1.699 dengan nilai signifikan 0.002 yang lebih kecil dari 0.05 atau 5%. Hal ini menunjukan bahwa kompensasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian Fredriksz (2017) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non-finansial Terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,401 , Mediaty,

Farahyanti & Bakri (2022) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Kecil Menengah (UKM) Melati Bakery menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,461 dan penelitian yang dilakukan Arifudin (2019) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Global (PT.GM) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 0,529.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang di kemukakan oleh Gustianti & Islamuddin (2022) mengatakan bahwa pentingnya pemberian kompensasi sebagai salah satu cara yang dilakukan perusahaan agar karyawan mempunyai tanggung jawab terhadap perusahaannya. Pemberian kompensasi yang diterapkan secara benar kepada karyawan akan mengurangi rasa kekhawatiran karyawan terhadap masalah ekonomi dan kebutuhan sehari-hari karyawan, karena karyawan dapat memenuhinya dengan kompensasi yang diterima dari perusahaan tempat dia bekerja. Keadaan tersebut akan merangsang karyawan untuk memberikan imbalan dalam wujud patuh pada peraturan kerja dan tanggung jawab terhadap kelancaran perusahaan dan teori yang dikemukakan Sinambela (2016) juga mengatakan bahwa kompensasi adalah jumlah dari semua hadiah yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa-jasa mereka.

Hasil ini menunjukkan bahwa dengan kebijakan pemberian kompensasi yang tepat dan diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan karyawan UMKM keripik singkong Selain itu, karyawan juga akan terhindar dari pengaruh serikat buruh dan akhirnya hanya berkonsentrasi pada pekerjaannya saja. Disini dapat dilihat bahwa dengan pemberian kompensasi yang lebih layak dan diterima oleh karyawan karena sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras karyawan, maka karyawan akan lebih bersikap profesional dengan bekerja secara bersungguhsungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat.

Pengaruh Disiplin Kerja, Stress Kerja, dan Kompensasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Keripik Singkong di Kec. Manding

Berdasarkan penelitian mengenai disiplin kerja (X1), stress kerja (X2), dan kompensasi (X3) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada UMKM Keripik singkong Kec. Manding. sebesar 13,061 yang lebih besar daripada sebesar 2.76 (tabel distribusi). Dari hasil tersebut (13.061) > (2.76) nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 artinya disiplin kerja, stress kerja, dan kompensasi secara bersama- sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UMKM Keripik singkong Kec. Manding. Hasil uji koefisien determinasi (Adj R) sebesar 0,447 Nilai tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel terikat sebesar 39%, sedangkan sisanya sebesar 61% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sanbowo (2021) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 (Studi kasus di PT. Sinarmas Multifinance Pangkal Pinang) yang menyatakan disiplin kerja, stres kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, David Dkk. (2024) yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Stress Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Stara Bumi Surya yang menyatakan kompensasi, stres kerja, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan, serta penelitian yang dilakukan Manalu Dkk. (2021) yang berjudul Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT, Bank Sumut KC Sukaramai Medan yang menyatakan stres kerja, disiplin kerja, dan kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan.

Pengaruh yang lebih dominan antara Disiplin Kerja, Stress Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan UMKM Keriik Singkong di Kec. Manding

Untuk mengetahui variabel yang berpengaruh lebih dominan yaitu dengan melihat nilai tertinggi dari hasil pengujian variabel independen menggunakan SPSS windows. Hasil pengujiannya sebagai berikut, variabel Disiplin Kerja sebesar 0,271 Stress Kerja sebesar 0,194 dan Kompensasi sebesar 0,364. Variabel Kompensasi memiliki nilai beta sebesar 0,364 atau variabel

Kompensasi menjadi variabel yang lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan dari pada variabel Disiplin Kerja dan variabel Stress Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi mempunyai kontribusi yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Gunawan, Simanjorang & Hendry (2022) yang berjudul pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Karyawan PT. Cappella Multidana Medan yang menyatakan variabel kompensasi lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan dibandingkan variabel stres kerja dan disiplin kerja 0,483 , Aryani, Nugroho & Wening (2022) yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Komunitas Keluarga Gojek 24 Yogyakarta) (2021) yang menyatakan variabel kompensasi lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan dibandingkan variabel stres kerja dan motivasi 0,705 dan penelitian yang dilakukan Azhar, Nurdin & Siswadi (2020) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi PT. Mitra Abadi Setiacargo Medan) yang menyatakan variabel kompensasi lebih dominan mempengaruhi kepuasan kerja dibandingkan variabel disiplin kerja 0,764.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan UMKM Keripik Singkong di Kec. Manding sebesar 0,271 dengan signifikasi sebesar (0,016 < 0,05), artinya dengan semakin baiknya disiplin kerja maka kinerja karyawan di UMKM Keripik Singkong di Kec. Manding akan mengalami peningatan. Stress Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan UMKM Keripik Singkong di Kec. Manding sebesar 0,194 dengan nilai signifikan 0.105 < 0.05, artinya stress kerja karyawan pada UMKM Keripiki Singkong tidak mempengaruhi kinerja mereka, hal ini bisa disebabkan karena beban pekerjaan yang tidak terlalu tinggi, karena skalanya masih usaha kecil menengah. Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan UMKM Keripik Singkong di Kec. Manding sebesar 0,364 nilai signifikan 0.002 < 0.05, artinya semakin Tingginya kompensasi yang diberikan kepada karyawan UMKM Keripik Singkong maka Kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Disiplin kerja, stress kerja, dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada UMKM Keripik singkong Kec. Manding sebesar 13.061 > t distribusi 2.76 nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Untuk mengetahui variabel yang berpengaruh lebih dominan yaitu dengan melihat nilai tertinggi dari hasil pengujian variabel independen. Hasil pengujiannya sebagai berikut, variabel Disiplin Kerja sebesar 0,271 Stress Kerja sebesar 0,194 dan Kompensasi sebesar 0,364. Variabel Kompensasi memiliki nilai beta sebesar 0,364 atau variabel Kompensasi menjadi variabel yang lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Abdurokhim, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Inkubis : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 2(1),* 1–17. https://doi.org/10.59261/inkubis.v2i1.11

Ananta, I. K. F., & Adnyani, I. G. A. D. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Orgasnisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Villa Mahapala Sanur- Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 5(2),* 1103–1130.

Arsindi, A., Kamidin, M., Rahman, Z., Mahmud, A., & Suriyanti, S. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal, 5(1),* 86–95. https://doi.org/10.56750/csej.v5i1.79

Asmayana. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar. *PROFITABILITY: Jurnal Ilmu Manajemen, 2(2),* 6–23.

Ayuna Agustina, O., & Edi Sofian, S. (2019). Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di Pt. Dexa Medica Cabang Medan. *Jurnal Bisnis Corporate, 4(1), 2579*–6445.

Christian, F. A., & Farida, L. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V SEI Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu. *JOM FISIP, 3(1),* 1–15

Cristine Julvia. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Ilmiah Manajemen Bisnis. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, 16(1).* https://doi.org/10.53682/jaim.vi.6823

Dewi, B. C., Suartina, I. W., & Mashyuni, I. A. (2024). Pengaruh Work Family Conflict Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata, 4(8),* 1666-1674.

Dharma, R., Candana, D. M., & Arilla, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Mandiri Utama Finance Universitas Putra Indonesia YPTK Padang , Sumatera Barat , Indonesia Sumber Daya Manusia (SDM) Merupakan Faktor. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 1(6),* 590–604. https://doi.org/10.31933/JIMT

Dharmayasa, Putu B., and I. G. A. D. Adnyani. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana,9(8).* doi:10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i08.p02.

Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 15(01),* 27–36.

Fredriksz, G. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Manajeman Terapan (Penataran), 2(2),* 143–152. Retrieved from https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/327

Ghozali. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IPSS 25. *Badan Penerbit Universitas Diponegoro.*

Goldman, A., Reid, J., & Rothman, L. S. (1981). Identification Of Electric Quadrupole O2 And N2 Lines In The Infrared Atmospheric Absorption Spectrum Due To The Vibration-Rotation Fundamentals. *Geophysical Research Letters, 8(1),* 77–78. https://doi.org/10.1029/GL008i001p00077

Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(1),* 120–135. https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866

Hartono, A. K., & Rahadi, R. D. (2021). Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Manajemen Bisnis, 18(1),* 16–21. http://journal.undiknas.ac.id/index.php/magister-manajemen/

Hermita. (2021). The Effect Of Job Stress And Financial Compensation Toward. *Media Mahardhika, 19(3),* 560–570.

Hidayat, D., & Dari, E. M. (2017). Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt .Moranthel Indonesia Gemilang. *Jurnal Ilmiah Manajeman, 2,* 82– 100.

Josephine. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Jurnal AGORA, 5(3),* 1–8.

Jufrizen, J., & Kanditha, E. S. (2021). Jurnal Kajian Manajemen Bisnis. 10(1), 1–17. Kotteeswari, M., & Sharief, T. (2014). Job Stress And Its Impact On Performance Employees Working In BPOS. *International Journal of Advanced Research in Management, 5(2),* 19–27.

Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(2,)* 94–103. https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937

Mediaty, M., Usman, A. ., Kunna, A. R. A. ., Farahyanti, N. I. ., & Bakri, R. M. S. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Kecil Menengah (UKM) Melati Bakery. *Economics and Digital Business Review, 4(1),* 86–90. https://doi.org/10.37531/ecotal.v4i1.301

Medinal, Budisetio, H., & Wargianto. (2016). Analisis Pengaruh Disiplin, Stress, Dan Berdampak Pada Produktivitas Kerja. *Jurnal Progresif, 14(3),* 68–89. https://e-jurnal.stie-ibek.ac.id/index.php/JIPMB/article/view/215

Michael et al. (2014). Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kelian Mitra Karya (Pergudangan Platinum) Pekanbaru. *Jurusan Teknik Kimia USU, 3(1),* 18–23.

Muljani, N., Pengajar, S., Ekonomi, F., Katolik, U., & Surabaya, W. M. (2002). Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Jurusan Ekonomi Manajemen, 4(2),* 108–122. http://puslit.petra.ac.id/journals/management/

Noermijati, D. P. (2017). The Trade-Offs Between Job Satisfaction, Performance, And Locus Of Control On Job Performance: Case Of Sohana Outfitters Company. *J Tourism Hospit, an Open Access Journal, 6(1)*, 1–6.

Paais, M. (2018). Effect Of Work Stress, Organization Culture And Job Satisfaction Toward Employee Performance In Bank Maluku. *Academy of Strategic Management Journal, 17(5),* 1–12.

Purnawijaya, F. M. (2019). Pengaruh Displin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya. *Jurnal Agora, 7(1).*

Rahayu, T. P., & Liana, L. . (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Phapros, Tbk Kota Lama Semarang). *Al Tijarah, 6(3*),1. https://doi.org/10.21111/tijarah.v6i3.5602

Rezeki, F., & Hidayat, R. (2021). The Effect Of Compensation, Work Discipline And Achievement Motivation On Employee Performance. *The Management Journal of Binaniaga, 6(1),* 13. https://doi.org/10.33062/mjb.v6i1.414

Saban, D., Basalamah, S., Gani, A., & Rahman, Z. (2020). Dampak EtikaKerja Islami, Kompetensi, Kompensasi , Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan : Kasus Hotel Bintang Empat. *Jurnal Penelitian Pendidikan, 23(3),* 1–8.

Sanjaya, R. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dalam Perspektif Ekonomi Islam. *New England Journal Of Medicine, 372(2),* 2499–2508. http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/755606

Sarwani. (2016). The Effect of Work Discipline And Work Environment. *Jurnal Internasional Sinergi, 6(2),* 53–67.

Setyowati, R. dan Ulfa, S. 2020. Hubungan Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Polisi Satlantas Polres Bantul. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS.Dr. Soetomo, 6(2)*, 169-178.

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian, *Alfabeta Bandung.*

Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda*. eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, 1(1),* 41–55.

Syafrina, N. (2017b). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekan Baru. *Eko Dan Bisnis:Riau Economic and Business Review, 4(8),* 1–12. https://ekobis.stieriauakbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/

Syafrina. (2017a). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pada PT Sansyu Precision Batam. *Journal of Chemical Information and Modeling, 53(9),* 183.

Wachidah, L., & Luturlean, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi), 3(2),* 51-57.

Wibowo. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Sintera Di Kota Batam. *In Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBI UNSRAT), 7(1).* https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2035646

Yanti, Haryono, A. T., Minarsih, & Magdalea, M. (2015). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Koperasi Puri Kencana Taxi Semarang. *Journal of Management, 1(1),* 1–23. http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/271