

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN STRES
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DISTRIK 8
STARBUCKS COFFEE JAKARTA DIMASA PANDEMI**



UNTAR
Universitas Tarumanagara

**DIAJUKAN OLEH:
NAMA : ANDY HASIM
NIM : 115170229**

**SKRIPSI DIAJUKAN SEBAGAI SALAH SATU SYARAT UNTUK
MEMPEROLEH GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

**JAKARTA
2022**

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : Andy Hasim
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115170229
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jl. Jembatan 2 blok c no 42A. RT 010/RW02
Penjaringan, Jakarta Utara
Telp. - _____
HP. 085887898253

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 13 Januari 2022



Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : Andy Hasim
NIM : 115170229
PROGRAM / JURUSAN : S1 / Manajemen

KONSENTRASI : Manajemen Sumber Daya Manusia
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan
Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Distrik
8 Starbucks Coffee Jakarta Dimasa Pandemi.

Jakarta, 20 Januari 2022

Pembimbing



(EDALMEN S.E., M.M.)

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : **Andy Hasim**
NO. MAHASISWA : 115170229
JURUSAN : S-1/ MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI
KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DISTRIK 8
STARBUCKS COFFEE JAKARTA
DIMASA PANDEMI

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Kompherensif tanggal 25 Januari 2022 dan dinyatakan **LULUS**, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : **OEY HANNES WIDJAJA, S.E., M.M., MIKOM.**
2. Anggota Penguji : **EDALMEN, SE., MM**
CAROL DANIEL KADANG, S.E, M.M.

Jakarta, 25 Januari 2022

Pembimbing,



(EDALMEN, SE., MM)

ABSTRACT

TARUMANAGARA UNIVERSITY
ECONOMY AND BUSINESS FACULTY
JAKARTA

- (A) ANDY HASIM
- (B) *THE INFLUENCE OF COMPENSATION, WORK MOTIVATION, AND STRESS ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN DISCTRICT 8 STARBUCKS COFFEE JAKARTA DURING PANDEMIC*
- (C) *XV + 97 pages; 2022; 19 tables; 4 pictures; 5 attachments*
- (D) *Human Resource Management*
- (E) *Abstract: This research is carried out with the aim of knowing the influence of Compensation, Work Motivation and Stress on the performance of employees in Disctrict 8 Starbucks Coffee Jakarta During Pandemic. The research method used is quantitative research method. The data collection method used was the questionnaire distributed to 60 employees on District 8 Starbucks Coffee Jakarta. The research method uses SmartPLS. Research findings indicate that compensation and work motivation have positive influence and significant impact on employee performance, But Stress has negative and not significant effect on employee performance.*
- (F) *References list 61 (1987-2020)*
- (G) Edalmen S.E., M.M.

ABSTRAK

TARUMANAGARA UNIVERSITY
ECONOMY AND BUSINESS FACULTY
JAKARTA

- (A) ANDY HASIM
- (B) PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DISTRIK 8 STARBUCKS COFFEE JAKARTA DIMASA PANDEMI
- (C) XV + 97 Halaman; 2022; tabel 19; gambar 4; lampiran 5
- (D) Manajemen Sumber Daya Manusia
- (E) Abstrak: Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Stres terhadap Kinerja Karyawan di Starbucks Coffee Distrik 8 Jakarta selama masa pandemi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner yang disebarkan kepada 60 karyawan Starbucks Coffee Distrik 8 Jakarta. Metode penelitian menggunakan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Stres berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
- (F) Daftar Acuan 61 (1987-2020)
- (G) Edalmen S.E., M.M.

MOTTO

**Where there is a will there's a way
-Andy Hasim**

**Thy word is a lamp unto my feet, and a light unto my path
Psalms 119:105**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas segala rahmat, berkat, dan penyertaan- Nya dalam pembuatan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Distrik 8 Starbucks Coffee Jakarta” Yang merupakan salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Tarumanagara.

Dalam penyusunan skripsi ini, banyak sekali bimbingan, bantuan, dukungan, perhatian, motivasi, dan semangat dari berbagai pihak, sehingga skripsi ini dapat terwujud dengan baik, yaitu kepada terhormat:

1. Bapak Edalmen, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga, pikiran dalam memberikan petunjuk, bimbingan, dan pengarahan yang sangat bermanfaat bagi saya dalam penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., M.B.A., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara
3. Bapak Ronnie R. Masman, S.E., M.A., M.M., selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
4. Bapak Dr. Keni, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara
5. Bapak Franky Slamet, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
6. Segenap Dosen dan Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan selama masa perkuliahan.
7. Keluarga saya tercinta, Papa (Sukadi Mulianto), Mama (Mariaty Halim), Koko (Vincent Mulianto) yang telah mendoakan, menemani, dan membantu baik secara moril maupun materil dalam menyelesaikan skripsi ini.

8. Kepada Teman-teman kuliah khususnya Chrestian Leo, Jefry, Frandy, Hanzel Edward, Robanus, Ray Saputra, Nicholas, Valerie Carina, Galland, Ganesia, Shella dan Aldo yang telah memberikan semangat, dan motivasi dari awal kuliah sampai saat ini
9. Kepada Ariel, Timothy, Sendy, Christopher, Jonathan, Michael, Samuel, selaku teman-teman terdekat penulis yang telah memberikan semangat dan dukungan.
10. Kepada Clarissa, Andri, Veronica, Lino, Veron selaku teman seperjuangan satu bimbingan penulis yang telah membantu memberikan informasi, pendapat serta dukungan.
11. Seluruh responden yang turut mengisi kuesioner yang diberikan penulis yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dalam penulisan skripsi ini baik dalam isi ,tata Bahasa, dan penyusunan. Oleh karena itu, penulis menerima adanya kritik dan saran dari para pembaca, karena akan sangat bermanfaat bagi penulis. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembacanya.

Jakarta, 13 Januari 2021



Penulis,
(Andy Hasim)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	<i>i</i>
SURAT PERNYATAAN.....	<i>ii</i>
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	<i>iii</i>
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	<i>iv</i>
ABSTRACT.....	<i>v</i>
ABSTRAK.....	<i>vi</i>
HALAMAN MOTTO.....	<i>vii</i>
KATA PENGANTAR	<i>viii</i>
DAFTAR ISI.....	<i>x</i>
DAFTAR TABEL.....	<i>xii</i>
DAFTAR GAMBAR.....	<i>xiv</i>
DAFTAR LAMPIRAN.....	<i>xv</i>
BAB I PENDAHULUAN	<i>1</i>
A. PERMASALAHAN	<i>1</i>
1. Latar Belakang Masalah	<i>1</i>
2. Identifikasi Masalah	<i>6</i>
3. Batasan Masalah	<i>6</i>
4. Rumusan Masalah	<i>7</i>
B. TUJUAN DAN MANFAAT.....	<i>7</i>
1. Tujuan	<i>7</i>
2. Manfaat	<i>8</i>
BAB II LANDASAN TEORI.....	<i>9</i>

A. GAMBARAN UMUM TEORI.....	9
B. DEFINISI KONSEPTUAL VARIABEL	24
C. KAITAN ANTARA VARIABEL-VARIABEL.....	27
D. PENELITIAN YANG RELEVAN	29
BAB III METODE PENELITIAN	40
A. DESAIN PENELITIAN.....	40
B. POPULASI, TEKNIK PEMILIHAN SAMPEL, DAN UKURAN SAMPEL	40
C. OPERASIONALISASI VARIABEL DAN INSTRUMEN.....	41
D. METODE ANALISIS	44
E. ANALISIS DATA.....	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	48
A. DESKRIPSI SUBJEK PENELITIAN.....	48
B. DESKRIPSI OBYEK PENELITIAN	50
BAB V PENUTUP	69
A. Kesimpulan	69
B. Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN.....	76
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	95

DAFTAR PUSTAKA

- Alex, Soemadji N. (2001). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia (2001:109)
- Andriani, Novia. (2018). *Hubungan Bentuk Prilaku Pada Remaja Korban Bullying Bullying*. Universitas Riau
- Anoraga, 2011, *Psikologi Manajemen*, Rineka Cipta, Bandung
- Astari, Fitriarningsih, (2012). *Hubungan Stress Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Agen AJB Bumiputera Kantor Cabang Pancoran Mas Depok*
- Chadek, N, Wayan, B, Gede, P. (2018) *Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Ternaga Penjualan UD Surya Raditya Negara*
- Dessler, Gary, 2012. *Human Resource Management*. New Jersey:JohnWilley and Sons.
- Dharma, 2004. *Manajemen Supervisi* . Jakarta: Rajawali Press
- Duha. (2016). *Faktor-Faktor Resiko Kecanduan Menggunakan smartphone pada Siswa di SMK Negeri 1 Kalasan Yogyakarta*. Skripsi. Jurusan Psikologi Pendidikan dan Bimbingan, Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta
- Firman. 2019. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPRS Hikmah Wakilah Banda Aceh*
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS) (4th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivancevich, (1987). *Organisasi: Perilaku Struktur Proses*. Di terjemahkan oleh Ninuk Adriani. Jakarta: Binarupa Aksar
- Greenberg, Baron, (2013), *Behavior in organizations understanding and managing the human side of work* , Jersey . PrenticeHall International , New
- Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempat belas, Jakarta, Penerbit: Bumi Aksara

- Hermita. (2011). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep. Skripsi FE Hasanuddin, Makasar
- Hidayanti, Farida, Chintya, Sarawan, (2016), Pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Karya Plasindo Eksportir Kantong Plastik.
- Hidayanti, Farida, Chintya, Sarawan, (2019), Pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Karya Plasindo Eksportir Kantong Plastik.
- Indra, Jaya (2016). JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi) Volume 2 No. 1 Tahun 2016 Edisi 2, Hal. 20-29
- Jeni, Lili, Ninik, A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Naga Mas Intipratama Tangerang
- Jin N, et al. (2017) Early protection to stress mediated by CDK-dependent PI3,5P2 signaling from the vacuole/lysosome. J. Cell Biol. 216(7):2075-2090
- Leonard, Adhi, 2017, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Toko Roti Muntjul Klaten Jawa Tengah.
- Luthans, (2006), Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. AP. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta,CV
- Maslow, H. Maslow. (2010). Motivation and Personality. Rajawali, Jakarta.
- Matharia,(1999). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT Sepatu BATA. Jakarta Selatan
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2006). Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- McClelland, D.C. (1987). Human Motivation. New York : Cambridge University Press

- Moehersono. (2012). "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nawawi, Hadari. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia: untuk Bisnis yang Kompetitif Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Noor, Juliansyah. (2016). Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah (Edisi 1). Cetakan ke VII. Jakarta: KENCANA.
- Notoatmodjo, Soekidjo, (2003), Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Nur, Saina, (2013). Konflik, Stres Kerja, dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Universitas Khairun Ternate
- Purbasari, Rr N., & Septian, T. (2017). Factors influencing on employee performance of production department on the manufacturing food industry in Indonesia. Polish Journal of Management Studies. 16(2). 233-242.
- Purnama, I., Nyoto, N., & Komara, A. H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Karyawan Di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru. Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen, 7(2), 222-237.
- Rafi, Jody, (2016), Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta.
- Rafi, Jody, (2016), Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta.
- Rasmi., Muis, M., & Pono, Maat. (2020). The impact of compensation, work environment, and commitment towards job satisfaction on private high school teachers performance in makassar city. Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship. 3(1). 82-100.
- Refcy Utami Putri, S. E. (2013). "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Prabumulih.
- Rido, Sanjaya, S.E. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat, 118

- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. (2010). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga
- Robert, Mathis, & J.H. Jackson. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat
- Sadirman. (2011). *Interaksi dan motivasi belajar mengajar*. PT. Rajagrafindo: Jakarta
- Santosa, P. I. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif: Pengembangan Hipotesis dan Pengujiannya Menggunakan SmartPLS*. Yogyakarta: Andi
- Sarjono Haryadi, & Julianita, W. (2015). *Structura Equation Modeling (SEM): Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Penelitian Bisnis*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2017). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (Issue September). <https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8>
- Sarwono, J., & Umi, N. (2015). *Membuat Skripsi. tesis dan Disertasi dengan Partial Least Square SEM (PLS-SEM)*.
- Schuler R.S dan Jackson S.E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keenam, Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & Sons.
- Sohail, A., Safdar, R., Saleem, S., Ansar, S., & Azeem, M. (2014). *Effect of work motivation and organizational commitment on job satisfaction: (A case of education industry in Pakistan)*. *Global Journal of management and business research*.
- Sugiyono, S. (2018). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*. Alfabeta Bandung
- Suparyadi (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Jakarta: Andi
- Tri, Wartono (2017). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Majalah Mother and Baby*
- Trisliantanto, A. Dimas. (2020). *Metodologi penelitian*. Yogyakarta: ANDI Offset

- Veithzal, Rivai 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Widiyanti, W. (2017). Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok. *Cakrawala-JurnalHumaniora*, 17(2), 132-138.
- Windy Aprilia dan Gunasti Hudiwinarsih. (2012) Pengaruh Kompensasi Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*, Vol 2 No 2, Hal 215 – 228.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Yanuar, Y. (2017). Compensation, motivation and performance of employees: Evidence from Indonesia. *Journal of Economic & Management Perspectives*, 11(4), hal. 486-492
- Yeni, Febrianti (2016) Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. TEKNIK MITRA BERSAMA di Jakarta / Yeni Febrianti. Skripsi thesis, Universitas Tarumanegara.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

Kepada Responden yang terhormat,

Perkenalkan, saya Andy Hasim selaku mahasiswa Jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara. Saya sedang melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Distrik 8 Starbucks Coffee Jakarta di Masa Pandemi”. Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini untuk mengetahui apakah kompensasi, motivasi kerja, dan Stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang diperoleh dari karyawan Distrik 8 Starbucks Coffee Indonesia.

Pengisian kuesioner ini memerlukan waktu 5-10 menit. Oleh karena itu, saya mengharapkan kesediaan Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini. Segala informasi yang Saudara/i sampaikan akan terjamin kerahasiaannya dan apapun yang disampaikan hanya digunakan untuk penelitian ini. Atas partisipasi dan kerjasamanya, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Andy Hasim

Bagian 1: Deskripsi Responden

1. Nama Pegawai

.....

2. Jenis Kelamin:

Laki-Laki Perempuan

3. Umur:

18 – 24 tahun

31 – 35

25 – 30 tahun

36 – 40

4. Pendidikan Terakhir:

SMA / Sederajat

Sarjana (S1)

D1-D3

Magister (S2)

Petunjuk: Dalam mengisi kuesioner ini, pilih jawaban yang paling mencerminkan apa yang Anda rasakan untuk semua pernyataan yang disediakan di bawah ini.

Keterangan:

STS : Sangat Tidak Setuju S : Setuju
 TS : Tidak Setuju SS : Sangat Setuju
 KS : Kurang Setuju

Bagian 2: Kompensasi

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Gaji yang setiap bulan saya terima adil sesuai dengan jam kerja yang ada					
2.	Saya mendapatkan gaji tepat waktu setiap bulannya					
3.	Bonus yang diberikan sebanding dengan pengorbanan (waktu, tenaga dan pikiran)					
4.	Saya merasa aman dengan asuransi kesehatan yang diberikan oleh instansi					
5.	Pemberian tunjangan hari raya saat masuk pada hari raya dapat membantu memenuhi kebutuhan					
6.	Tunjangan pensiun yang diberikan sesuai atau layak bagi saya saat pensiun					

Bagian 3: Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Gaji dan upah yang layak dan waktu istirahat yang cukup					
2.	Kebutuhan rasa aman (perlindungan di tempat kerja, tunjangan dan asuransi kesehatan)					
3.	Saya merasa dihargai sebagai bagian dari suatu tim kerja dalam perusahaan.					

4.	Saya mendapatkan apresiasi atas hasil kerja yang telah saya lakukan.					
5.	Bekerja di perusahaan ini membuat kemampuan saya berkembang					

Bagian 4: Stres Kerja

No.	Pernyataan		STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya diberikan waktu yang relatif singkat untuk menyelesaikan pekerjaan						
2.	Saya diberikan jumlah pekerjaan yang banyak dalam waktu yang singkat sehingga sering terjadi overtime						
3.	Target perusahaan dan tuntutan perusahaan yang tinggi						
4.	Atasan dan saya memiliki penilaian yang berbeda terhadap pekerjaan						
5.	Jadwal kerja yang diberikan atasan sering berubah dan tidak tetap						
6.	Saya sering diberikan pekerjaan lain yang merupakan bukan pekerjaan saya						
7.	Atasan memberikan instruksi dan deskripsi pekerjaan yang kurang jelas						

Bagian 5: Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Karyawan mempunyai kemampuan bekerja sesuai dengan tujuan/kualitas kerja perusahaan					
2.	Karyawan mempunyai kemampuan dalam melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien					
3.	Karyawan mempunyai kekompakan dalam melaksanakan pekerjaan dengan tetap menjaga komunikasi antar pegawai					
4.	Karyawan mempunyai tingkat pemahaman dalam tetap menjaga Starbucks experience dan customer quality					
5.	Karyawan mempunyai kemampuan berinisiatif dalam proses bekerja					

Lampiran 2. Hasil Tanggapan Responden

Hasil Data Kuesioner (Variabel Kompensasi)

No.	KOM1	KOM2	KOM3	KOM4	KOM5	KOM6
1.	4	4	3	5	5	3
2.	3	4	4	5	3	3
3.	5	4	4	4	4	4
4.	4	3	3	4	4	3
5.	4	4	4	4	4	4
6.	5	5	4	5	5	5
7.	3	4	4	3	3	3
8.	5	4	5	5	5	5
9.	4	4	4	4	4	3
10.	4	4	3	5	5	3
11.	5	5	5	4	5	3
12.	4	5	4	5	5	5
13.	4	3	4	4	3	5
14.	4	5	5	4	4	5
15.	4	5	4	4	4	4
16.	5	4	5	4	5	5
17.	4	3	3	4	4	3
18.	4	4	4	4	4	4
19.	5	4	3	5	5	4
20.	4	4	5	4	4	4
21.	5	4	4	5	5	4
22.	4	4	4	4	4	4
23.	5	5	5	5	5	5
24.	4	4	5	3	4	4
25.	4	3	3	5	5	4
26.	4	4	4	5	5	4
27.	5	4	4	5	5	5

28.	5	5	5	5	5	5
29.	3	5	5	5	5	5
30.	5	5	5	4	4	4
31.	4	4	3	4	3	3
32.	4	3	4	3	3	3
33.	3	4	5	5	4	4
34.	4	4	4	4	4	4
35.	3	3	4	4	4	5
36.	3	4	3	4	4	4
37.	4	3	3	5	3	5
38.	4	4	5	5	5	4
39.	4	3	3	4	4	4
40.	4	4	3	5	3	4
41.	5	4	5	5	5	5
42.	5	5	5	5	5	5
43.	4	4	3	4	4	4
44.	4	4	3	4	4	4
45.	5	4	4	3	3	3
46.	4	5	4	5	5	5
47.	4	4	5	4	4	4
48.	3	5	5	4	3	4
49.	3	4	4	4	4	4
50.	4	4	4	4	4	4
51.	4	3	5	4	3	4
52.	2	2	1	1	2	2
53.	3	3	3	4	3	4
54.	2	2	2	2	2	2
55.	5	3	5	3	3	3
56.	4	4	3	4	4	4
57.	5	5	5	5	5	5

58.	4	4	3	3	4	3
59.	5	5	5	5	5	3
60.	5	5	5	5	5	5

Hasil Data Kuesioner (Variabel Motivasi Kerja)

No.	MK1	MK2	MK3	MK4	MK5
1.	3	4	3	4	4
2.	4	4	4	3	4
3.	3	3	4	3	4
4.	3	3	5	5	3
5.	4	4	4	4	4
6.	5	4	4	5	5
7.	3	3	4	3	3
8.	5	5	5	4	5
9.	3	3	3	3	3
10.	4	4	4	4	4
11.	3	3	5	3	5
12.	5	5	4	5	5
13.	3	5	4	3	4
14.	5	5	4	5	5
15.	4	4	5	4	4
16.	5	4	5	5	5
17.	5	5	4	3	3
18.	4	4	4	4	4
19.	3	5	3	3	5
20.	4	5	4	4	3
21.	4	4	4	4	4
22.	4	3	4	3	3
23.	5	5	5	5	5
24.	5	4	4	3	3

25.	4	4	3	4	4
26.	4	5	4	3	4
27.	4	5	4	4	4
28.	5	5	5	5	5
29.	3	5	5	5	5
30.	4	4	4	4	4
31.	5	3	3	4	5
32.	5	3	4	4	5
33.	4	4	4	4	4
34.	4	4	4	4	4
35.	5	4	5	4	4
36.	4	4	4	4	4
37.	3	5	4	4	3
38.	4	4	4	4	4
39.	4	4	4	4	4
40.	4	4	4	5	5
41.	4	5	4	4	4
42.	5	5	5	5	5
43.	4	4	3	3	3
44.	4	4	3	4	4
45.	4	4	4	3	3
46.	5	5	5	5	4
47.	4	4	4	5	4
48.	3	4	4	3	3
49.	4	4	3	3	3
50.	4	4	4	4	4
51.	4	3	5	4	3
52.	1	2	2	2	2
53.	4	3	3	3	3
54.	2	2	2	2	2

55.	4	4	3	3	3
56.	3	4	3	4	4
57.	5	5	5	5	5
58.	4	3	3	3	4
59.	3	4	5	5	4
60.	5	5	5	5	5

Hasil Data Kuesioner (Variabel Stres Kerja)

No.	SK1	SK2	SK3	SK4	SK5	SK6	SK7
1.	5	5	4	5	5	5	5
2.	4	4	4	4	4	4	4
3.	4	4	4	5	4	4	4
4.	3	4	4	3	4	3	3
5.	5	4	4	4	4	4	5
6.	3	3	3	3	5	3	3
7.	5	5	5	4	5	4	5
8.	5	5	4	5	4	5	5
9.	5	4	4	4	5	5	5
10.	4	4	5	5	5	5	4
11.	4	5	5	5	3	5	4
12.	4	3	5	4	4	4	4
13.	4	3	4	4	3	5	4
14.	4	5	5	4	4	5	4
15.	4	5	4	4	4	4	4
16.	5	4	5	4	5	5	5
17.	4	3	3	4	4	3	5
18.	4	4	4	4	4	4	4
19.	5	4	3	5	5	4	3
20.	4	4	5	4	4	4	4
21.	5	4	4	5	5	4	4

22.	4	4	4	4	4	4	4
23.	5	5	5	5	5	5	5
24.	4	4	5	3	4	4	5
25.	4	3	3	5	5	4	4
26.	4	4	4	5	5	4	4
27.	5	4	4	5	5	5	4
28.	5	5	5	5	5	5	5
29.	3	5	5	5	5	5	3
30.	5	5	5	4	4	4	4
31.	4	4	3	4	3	3	5
32.	4	3	4	3	3	3	5
33.	3	4	5	5	4	4	4
34.	4	4	4	4	4	4	4
35.	3	3	4	4	4	5	5
36.	3	4	3	4	4	4	4
37.	4	3	3	5	3	5	3
38.	4	4	5	5	5	4	4
39.	4	3	3	4	4	4	4
40.	4	4	3	5	3	4	4
41.	5	4	5	5	5	5	4
42.	5	5	5	5	5	5	5
43.	4	4	4	4	3	3	4
44.	4	4	4	4	3	4	4
45.	3	3	4	4	4	3	4
46.	5	5	5	5	5	5	5
47.	4	4	4	4	4	5	4
48.	3	4	3	4	4	3	3
49.	4	4	4	4	3	3	4
50.	4	4	4	4	4	4	4
51.	3	4	4	3	5	4	4

52.	2	2	1	2	2	2	1
53.	3	4	4	3	3	3	4
54.	2	2	2	2	2	2	2
55.	3	3	4	4	3	3	4
56.	4	4	3	4	3	4	3
57.	5	5	5	5	5	5	5
58.	4	3	4	3	3	3	4
59.	5	3	3	4	5	5	3
60.	5	5	5	5	5	5	5

Hasil Data Kuesioner (Variabel Kinerja Karyawan)

No.	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5
1.	5	4	3	3	4
2.	4	5	3	3	4
3.	3	4	4	4	4
4.	5	3	4	3	3
5.	4	4	4	4	4
6.	5	4	5	5	5
7.	3	4	4	3	4
8.	5	5	5	5	4
9.	3	3	3	3	4
10.	4	3	4	4	4
11.	5	4	4	4	5
12.	5	5	4	4	5
13.	5	4	3	4	3
14.	5	5	5	5	5
15.	5	5	5	5	5
16.	5	5	5	5	4
17.	3	3	4	3	3
18.	4	4	4	4	4

19.	3	5	5	4	4
20.	5	4	4	4	5
21.	4	5	5	5	4
22.	4	4	3	3	4
23.	5	5	5	5	5
24.	4	5	3	4	5
25.	4	5	4	4	3
26.	4	5	5	4	4
27.	4	4	4	4	4
28.	5	5	5	5	5
29.	5	5	5	5	5
30.	4	4	4	4	5
31.	4	4	4	4	4
32.	4	5	4	4	5
33.	4	3	5	4	4
34.	4	4	4	4	4
35.	5	5	5	5	3
36.	4	4	4	4	4
37.	3	3	3	3	3
38.	4	4	4	4	4
39.	4	4	4	4	3
40.	5	5	4	4	4
41.	4	5	5	4	4
42.	5	5	5	5	5
43.	3	4	4	3	4
44.	4	4	4	3	4
45.	3	4	4	3	4
46.	5	5	4	5	5
47.	5	4	4	5	5

48.	3	3	5	5	5
49.	4	4	4	4	4
50.	4	4	5	5	4
51.	4	5	4	4	3
52.	2	2	2	2	2
53.	3	3	3	3	3
54.	2	2	2	2	2
55.	5	5	3	5	3
56.	3	4	4	4	4
57.	5	5	5	5	5
58.	3	3	4	4	4
59.	4	4	5	5	5
60.	4	4	3	4	4

Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Construct Reliability and Validity				
Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extract...
	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
KK (Y)	0.869	0.872	0.906	0.658
KOM (X1)	0.866	0.870	0.899	0.599
MK (X2)	0.847	0.853	0.891	0.622
SK (X3)	0.892	0.896	0.915	0.608

Hasil Analisis Loading Factor

Outer Loadings

Matrix Copy to Clipboard:

	KK (Y)	KOM (X1)	MK (X2)	SK (X3)
KK1	0.798			
KK2	0.795			
KK3	0.798			
KK4	0.899			
KK5	0.760			
KOM1		0.709		
KOM2		0.812		
KOM3		0.747		
KOM4		0.788		
KOM5		0.828		
KOM6		0.751		
MK1			0.759	
MK2			0.722	
MK3			0.776	
MK4			0.858	
MK5			0.821	
CV1				0.799

Outer Loadings

Matrix Copy to Clipboard:

	KK (Y)	KOM (X1)	MK (X2)	SK (X3)
KOM3		0.747		
KOM4		0.788		
KOM5		0.828		
KOM6		0.751		
MK1			0.759	
MK2			0.722	
MK3			0.776	
MK4			0.858	
MK5			0.821	
SK1				0.798
SK2				0.802
SK3				0.788
SK4				0.776
SK5				0.744
SK6				0.832
SK7				0.710

Hasil Analisis Cross-Loading

Matrix	R Square	R Square Adjusted
KINERJA KA...	0.769	0.756

Discriminant Validity

	KINERJA KA...	KOMPENSA...	MOTIVASI K...	STRES KERJA
KK1	0.798	0.634	0.760	0.555
KK2	0.795	0.617	0.676	0.576
KK3	0.798	0.665	0.665	0.485
KK4	0.899	0.717	0.736	0.506
KK5	0.760	0.715	0.617	0.583
KOM1	0.530	0.709	0.570	0.563
KOM2	0.716	0.812	0.650	0.660
KOM3	0.710	0.747	0.602	0.647
KOM4	0.571	0.788	0.704	0.697
KOM5	0.632	0.828	0.668	0.726
KOM6	0.633	0.751	0.745	0.568
MK1	0.623	0.568	0.759	0.498
MK2	0.592	0.721	0.722	0.606
MK3	0.689	0.681	0.776	0.631
MK4	0.704	0.678	0.858	0.544
MK5	0.711	0.668	0.891	0.578

Lampiran 4. Hasil Pengujian Model Struktural

Hasil Uji R-Square

R Square

Matrix	R Square	R Square Adjusted
KINERJA KA...	0.769	0.756

Copy to Clipboard: Excel Format R Format

Hasil Uji Q-Square dengan *blindfolding*

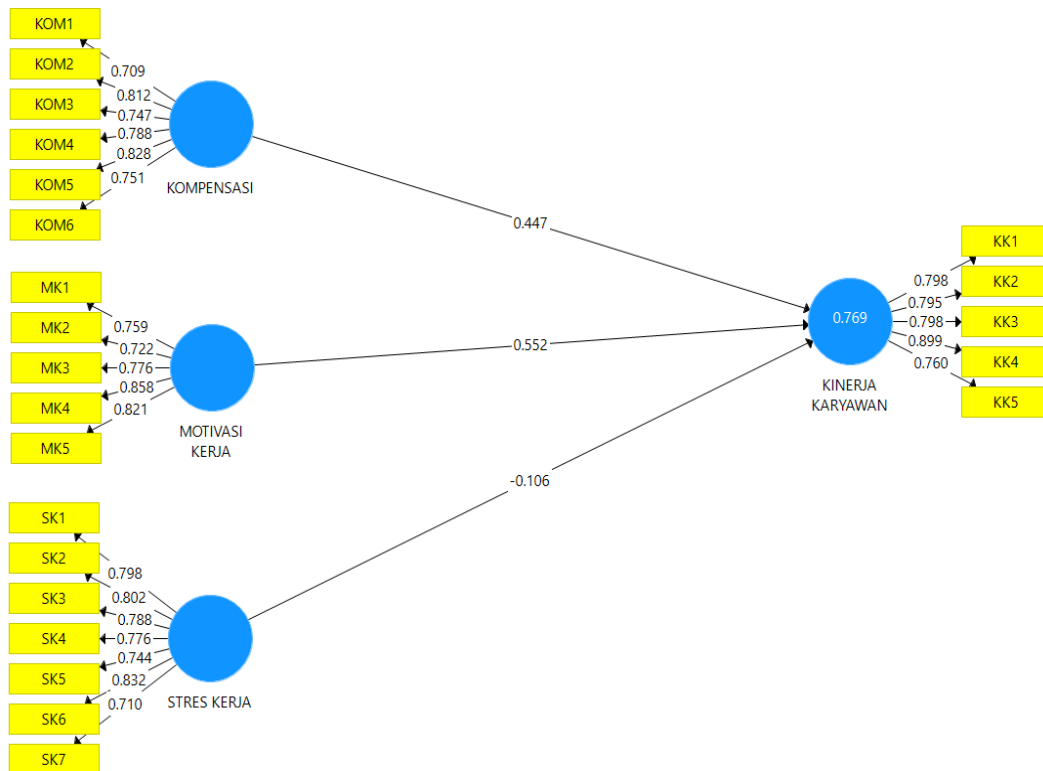
Construct Crossvalidated Redundancy

Total	Case1	Case2	Case3	Case4	Case5	Case6	Case7
	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE...				
KINERJA KA...	300.000	155.710	0.481				
KOMPENSA...	360.000	360.000					
MOTIVASI K...	300.000	300.000					
STRES KERJA	420.000	420.000					

Hasil Path Coefficient

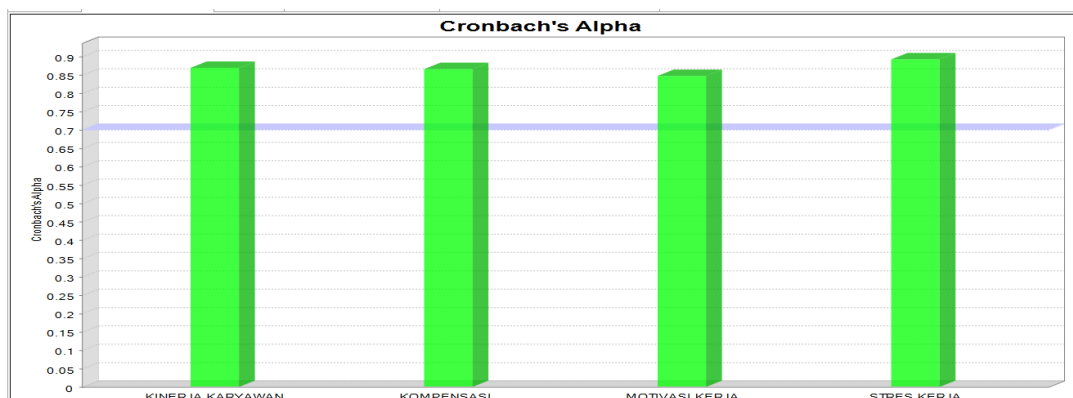
Path Coefficients

Mean, STDEV, T-Values, P-...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias ...	Samples	Copy to Clipboard:	Excel Format	R Format
	Original ...	Sample ...	Standard ...	T Statistic...	P Values	
KOM (X1) -> KK (Y)	0.447	0.468	0.151	2.960	0.003	
MK (X2) -> KK (Y)	0.552	0.546	0.123	4.499	0.000	
SK (X3) -> KK (Y)	-0.106	-0.118	0.109	0.979	0.328	



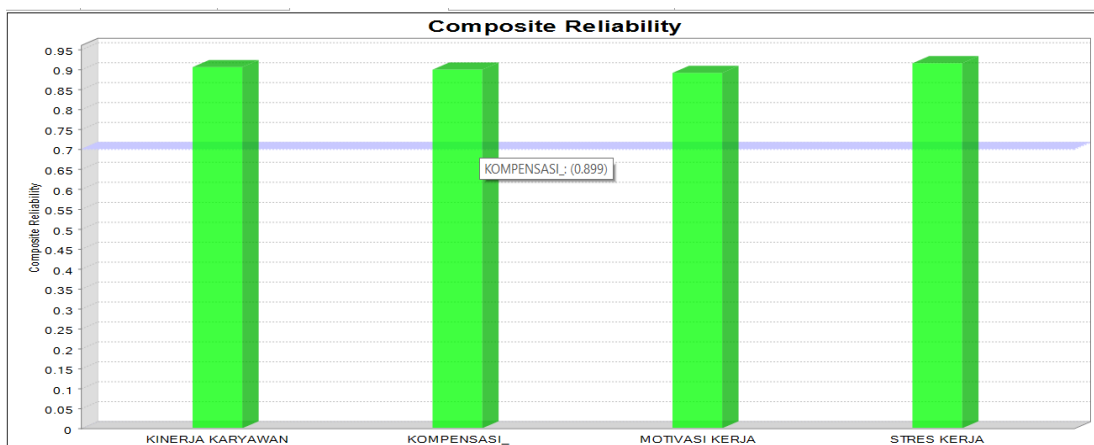
Hasil Analisis Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
KOMPENSASI	0,866	Reliable
MOTIVASI KERJA	0,847	Reliable
STRES KERJA	0,892	Reliable
KINERJA KARYAWAN	0,869	Reliable



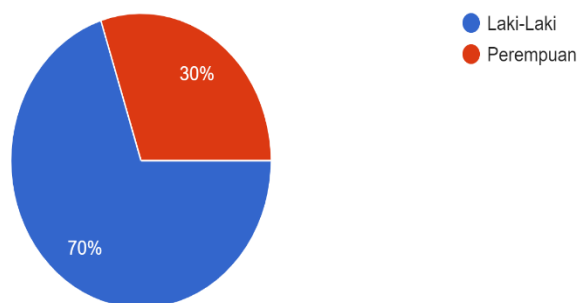
Hasil Analisis *Composite Relability*

Variabel	Composite Reability	Keterangan
KOMPENSASI	0,899	Reliable
MOTIVASI KERJA	0,891	Reliable
STRES KERJA	0,915	Reliable
KINERJA KARYAWAN	0,906	Reliable



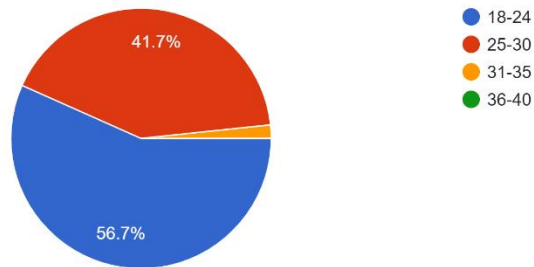
Lampiran 5. Hasil Deskripsi Subjek Penelitian Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin
60 responses



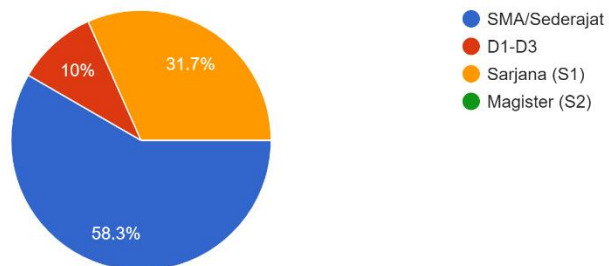
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur
60 responses



Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir?
60 responses



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

1. Nama : Andy Hasim
2. Tempat, Tanggal Lahir : Jakarta, 8 Mei 1999
3. Alamat : Jl. Jembatan 2 blok c no 42A, Jakarta Utara
4. Jenis Kelamin : Laki-Laki
5. Agama : Kristen
6. Kewarganegaraan : Indonesia
7. Telepon : 085887898253
8. Email : andy.115170229@stu.untar.ac.id

PENDIDIKAN FORMAL

1. 2017-sekarang : Universitas Tarumanagara
2. 2015-2017 : SMA KRISTEN YUSUF
3. 2012-2015 : SMP KRISTEN YUSUF
4. 2006-2012 : SD KRISTEN YUSUF

Turnitin Originality Report

Processed on: 15-Jan-2022 06:00 WIB
 ID: 1741914839
 Word Count: 12863
 Submitted: 1


 (Lerbin R. Artonang R.)
 Manajemen Litbang FE UNTAR

Similarity Index

1%

Similarity by Source

Internet Sources: 1%
 Publications: 1%
 Student Papers: N/A

PENGARUH KOMPENSASI,
 MOTIVASI KERJA DAN STRES
 KERJA TERHADAP KINERJA
 KARYAWAN DISTRIK 8

STARBUCKS COFFEE JAKARTA DIMASA PANDEMI By Sm Andy Hasim 1% match (Internet from 01-Oct-2021)

<https://konsultasiskripsi.com/category/manajemen/page/23/>

1% match (Internet from 18-Dec-2021)

<http://jurnal.fe.umi.ac.id/index.php/CESJ/article/download/933/653/>

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DISTRIK 8 STARBUCKS COFFEE JAKARTA DIMASA PANDEMI DIAJUKAN OLEH: NAMA : ANDY HASIM NIM : 115170229 PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI & BISNIS UNIVERSITAS TARUMANAGARA DKI JAKARTA 2021 BAB I PENDAHULUAN A. PERMASALAHAN 1. Latar Belakang Masalah Akan semakin ketat setiap harinya pada dunia usaha atas persaingannya. Agar perusahaan mampu tetap berkembang serta bertahan. Suatu perusahaan mesti mempunyai Sumber Daya Manusia (SDM), modal, teknologi, sarana dan prasarana yang baik. Sumber Daya Manusia (SDM) berperan penting agar suatu usaha dapat berjalan. Di perusahaan maupun hal apapun pasti membutuhkan SDM untuk menjalankan aktivitasnya. Karena itu setiap perusahaan pasti ingin memiliki SDM yang baik. Karena tiadanya SDM yang baik, tentu saja bakal menurun produktivitas perusahaan. Maka dari hal tersebut perusahaan mesti menyodorkan kompensasi, motivasi, serta hak-hak yang harus diberikan oleh karyawan sehingga karyawan dapat loyal dan tidak stress saat bekerja di perusahaan kita dan kinerja nya tetap baik. Pemanfaatan SDM berkaitan erat dengan kinerja karyawan, Hal ini penting untuk diteliti karena kinerja merupakan ukuran keberhasilan dari suatu perusahaan Kinerja sendiri merupakan kapasitas yang mesti setiap pegawai miliki guna menjalankan setiap tugas serta kewajiban yang perusahaan berikan tertuju pada pegawainya. Adanya kinerja baik, dengan begitup pemberian pekerjaan akan mampu terselesaikan dengan waktu yang sangat cepat. Moeheriono (2012:95) mengemukakan yang mana kinerja ialah suatu cerminan terkait tingkat pencapaian akan sebuah program kegiatan atau kebijakan yang