

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMPENSASI, DAN  
STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. CINTA KEMASAN  
CANTIK SURABAYA**

Yoby Wikuntoro  
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya  
[Yobywk@gmail.com](mailto:Yobywk@gmail.com)

***ABSTRACT***

*This study aims to analyze the transformational leadership, compensation and stress on employee performance at CV. Cinta Kemasan Cantik Surabaya. This study uses a sample of data from 75 employees through the distribution of questionnaires, and the type of data used in this study is quantitative. In this study, the results of the t-test hypothesis indicate that the Transformational Leadership variable (X1) has a partial effect on employee performance (Y) with a tcount value of 2,907 > ttable 1,99394. Compensation variable (X2) with tcount value 2.129 > ttable 1.99394 and work stress variable (X3) with tcount value -2.891 > ttable 1.99394. While the f-test obtained the value of fcount > ftable which is 7.272 > 2.73 so it can be said that Transformational Leadership, Compensation and Work Stress simultaneously or together have an influence on employee performance. The influence of the Adjusted R square value is 0.203 or 20.0%, which means that the variables of transformational leadership, compensation, stress explain their effect on employee performance as variables, and the remaining 80% is explained by other variables not examined in this study.*

***Keywords: Transformational Leadership, Compensation, Job Stress and Employee Performance.***

**PENDAHULUAN**

PT. Asia Pramulia. Perusahaan yang berdiri di bidang industri yang memproduksi barang-barang yang terbuat dari biji plastik asli dan diolah menjadi kemasan makanan dan minuman dengan menggunakan bahan plastik PET. Berbagai

produk yang telah berhasil dihasilkan, diantaranya botol minuman, thinwall/tempat makanan, galon air, dan berbagi macam toples. Pada tahun 2012, di banggunya sebuah perusahaan yang bernama CV. Cinta Kemasan Cantik yang merupakan toko retail dari perusahaan PT.

Asia Pramulia. Toko ini menjual hasil produksi dari perusahaan PT. Asia Pramulia. Ada beberapa permasalahan yang terjadi pada CV. Cinta Kemasan Cantik sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun, yang disebabkan karena ketidakadilan dalam pemberian kompensasi dan stres pada karyawan karena adanya pergantian pemimpin yang baru, hal tersebut membuat beberapa karyawan terpaksa mengundurkan diri (resign). CV. Cinta Kemasan Cantik mempunyai sistem kontrak dan adanya beberapa perjanjian tertulis, diantaranya aturan jam kerja, kenaikan gaji karyawan sesuai standart pekerjaan masing-masing, dan adanya kompensasi untuk karyawan. semenjak adanya pergantian pimpinan yang baru karyawan merasakan kesenjangan sosial karena ada beberapa hak karyawan yang tidak diberikan sesuai perjanjian awal.

Beberapa karyawan sudah berusaha mengklarifikasi kepada pemimpin yang baru mengenai hal tersebut, tetapi pemimpin baru menyatakan bahwa hak-hak tersebut sudah tidak diberlakukan lagi karena alasan tertentu. Stres kerja yang dialami karyawan adalah beban tugas yang semakin berat dan tuntutan yang semakin banyak akan tetapi tidak adanya imbalan yang sesuai atas jasa yang telah diberikan untuk perusahaan. Setiap karyawan memiliki keinginan agar diperlakukan

dengan baik oleh pimpinan, serta melakukan yang terbaik untuk perusahaan tersebut. Tingkat profitabilitas perusahaan, dari segi keuangan atau kinerja karyawan juga di pengaruhi oleh gaya seorang pemimpin perusahaan. Timbulnya semangat kerja di pengaruhi oleh kepemimpinan yang bijak dan adil. Kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya. Dalam mempertahankan dan mengupayakan sumber daya manusia program kompensasi perusahaan juga sangat penting karena karyawan memiliki hak atas apa yang sudah dilakukannya untuk perusahaan dan salah satu hak tersebut adalah mendapatkan kompensasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dalam sebuah perkerjaan pasti ada tuntutan dari perusahaan untuk memenuhi kebutuhan, yang akan menimbulkan stress dan tekanan terhadap karyawan seperti beban kerja yang semakin berat, waktu kerja yang mendesak, randahnya pengawasan kerja, otoritas kerja yang tidak memadai

yang berhubungan dengan tanggung jawab, iklim kerja, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam bekerja. stres kerja adalah sebuah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Gaya Kepemimpinan**

Hasibuan, M (2012:170) mendefinisikan bahwa kepemimpinan adalah suatu strategi seorang pemimpin mempengaruhi perilaku karyawannya agar lebih mau bekerja sama dan lebih produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Mulyadi, D (2015:150) gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki seorang pimpinan yang menunjukkan suatu sikap yang menjadi ciri khas tertentu untuk mempengaruhi pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi.

### **Kepemimpinan Transformasional**

Yukl, G (2013: 313) kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin

tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan mereka. Robbins, S. P and Judge, T. A (2017 : 3) pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikut, Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok.

Disimpulkan bahwa Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mampu menginspirasi, memotivasi serta menggerakkan karyawan untuk mengikuti arahan dalam mencapai tujuan tertentu.

### **Kompensasi**

Handoko, T. H (2014:155) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Hasibuan, M (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima

karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Disimpulkan bahwa kompensasi adalah balas jasa perusahaan terhadap karyawan, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi lebih efektif dan lebih efisien.

### Sres Kerja

Zainal, V. R (2014:724) stress adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan. Hermita (2011:17) Stres sebagai suatu tanggapan adaktif, ditengahi oleh perdebatan individual dan / atau proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang.

Disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan karena tuntutan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan kondisi fisik, dan psikis pada karyawan yang bersumber dari Individu maupun Organisasi sehingga berpengaruh pada fisik, psikologis, perilaku karyawan.

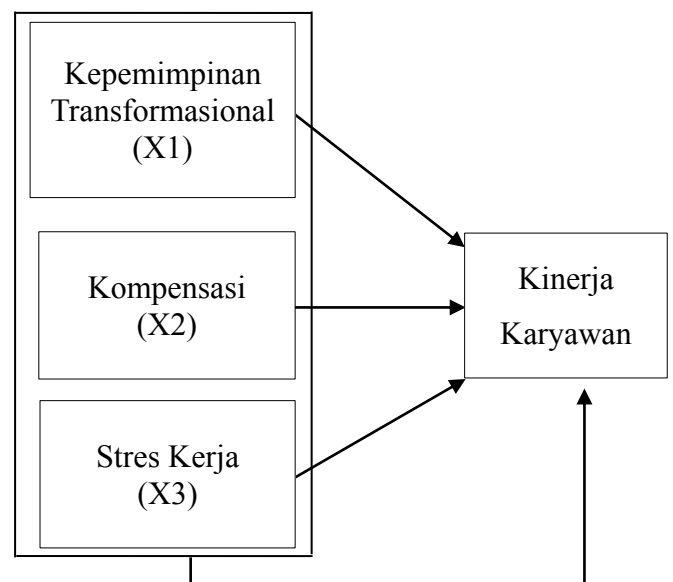
### Kinerja Karyawan

Sinambela, L. P (2018:480) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil evaluasi dari pekerjaan yang

dilakukan oleh individu dan dibandingkan dengan beberapa kriteria yang sudah ditetapkan. Zainal, V. R (2014:447) Kinerja merupakan sebuah tampilan keadaan real atas perusahaan selama periode yang ditentukan, serta merupakan hasil yang mempengaruhi kegiatan operasional perusahaan untuk pemanfaatan sumber daya manusia yang dimiliki.

Disimpulkan bahwa kinerja adalah perilaku kerja yaitu apa yang dilakukan karyawan, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

### Kerangka Konseptual dan Hipotesis



Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1. Diduga Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara

signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV.Cinta Kemasan Cantik.

H2. Diduga Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV.Cinta Kemasan Cantik.

H3. Diduga Stres Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV.Cinta Kemasan Cantik.

H4. Diduga Kepemimpinan Transformasioal, Kompensasi, Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.pada CV.Cinta Kemasan Cantik.

## **Metode Penelitian**

### **Desain Penelitian**

Desain penelitian ini merupakan bentuk penelitian yang bersifat deskriptif dengan menggunakan metode survey, adapun pengumpulan datanya dengan cara menggunakan angket, yaitu dengan cara mengajukan pertanyaan tertulis untuk dijawab secara tertulis juga oleh responden atau dalam hal ini adalah karyawan dari CV. Cinta Kemasan Cantik Surabaya. Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan melakukan analisa pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Stres Kerja terhadap kinerja karyawan.

## **Tempat Penelitian**

Penelitian dilakukan di CV.Cinta Kemasan Cantik Surabaya yang beralamat di Pasar Turi Lt 4 C7 13-14 Surabaya.

## **Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan adalah kuantitatif yaitu penyajian data dalam bentuk jumlah, dan dituangkan untuk menerangkan suatu kejelasan dan angka-angka yang digunakan untuk mengetahui penilaian Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, dan stress kerja terhadap kinerja pada CV. Cinta Kemasan Cantik Surabaya. Sumber data yang digunakan yaitu, data primer data dengan penyebaran kuesioner, wawancara dan observasi pada CV. Cinta Kemasan Cantik Surabaya. Data sekunder dapat berupa profil CV. Cinta Kemasan Cantik Surabaya, visi & misi, data rekap absen pegawai, laporan kinerja, tupoksi, struktur organisasi, dan data pegawai berdasarkan tingkat pendidikan. Data tersebut didapatkan dari pimpinan CV. Cinta Kemasan Cantik Surabaya.

## **Populasi**

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 75 responden dari karyawan CV. Cinta Kemasan Cantik Surabaya.

## **Sampel**

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 75 orang.

## **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan suatu usaha untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

Metode wawancara, kuisioner, observasi.

## **Teknik Analisis Data**

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis data kuantitatif dengan menggunakan program data SPSS versi 20. Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan yaitu :

Uji Validitas adalah untuk mengukur valid dan tidaknya data yang dikumpulkan melalui penyebaran kuisioner.

Uji reliabilitas adalah untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Lalu pengujian asumsi klasik dan uji analisis regresi linier berganda.

Uji T merupakan uji hipotesis untuk mengetahui hubungan variabel independen

berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen.

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen variabel dependen secara bersama-sama.

Uji determinasi digunakan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) yang merupakan hasil pangkat dua dari koefisien korelasi.

## **Hasil Penelitian**

### **Uji Validitas**

Pada uji validitas ini dilakukan terhadap 75 orang responden yang digunakan untuk mengetahui apakah setiap pertanyaan yang tersedia di kuisioner dapat mewakili jawaban dari setiap responden dan untuk uji validitas ini menggunakan program SPSS Versi 20.

Diperoleh rtabel dengan tingkat signifikansi 0,05 sebesar 0,227. Berdasarkan hasil validitas nilai korelasi lebih besar dari nilai rtabel 0,227 sehingga dinyatakan bahwa semua variabel penelitian telah valid.

### **Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas untuk mengukur reliable atau tidaknya suatu indikator kuisioner dari variabel. Suatu kuisioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dan apabila dikatakan

reliable bila nilai Cronbach alpha > Alpha. Dari hasil uji reliabilitas dapat dikatakan reliable karena nilai Cronbach Alpha > Alpha.

Variabel	Cronbach Alpha	Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,742	0,60	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,604	0,60	Reliabel
Stres Kerja (X3)	0,604	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,602	0,60	Reliabel

### Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji Normalitas penelitian ini menggunakan tabel Kolmogorov Smirnov nilai Sig. > 0.05 menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		75	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.65379582	
Most Extreme Differences	Absolute	.083	
	Positive	.067	
	Negative	-.083	
Kolmogorov-Smirnov Z		.718	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.680	
a. Test distribution is Normal.			

uji normalitas diatas bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar 0.680, nilai ini lebih besar dari 0.05 yaitu 0.680 > 0.05,

maka dalam penelitian ini data berdistribusi secara normal.

### Uji Multikolinieritas

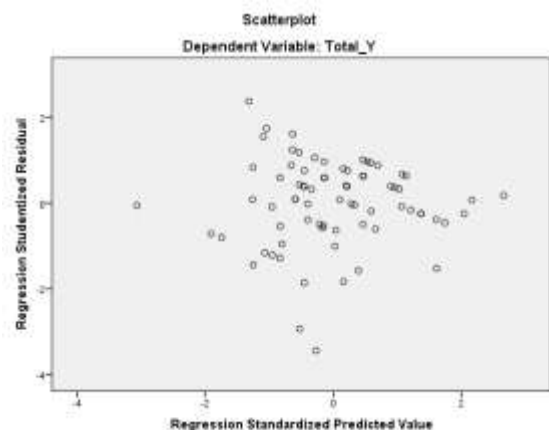
Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam suatu model regresi dapat dilakukan dengan menghitung nilai VIF, apabila nilai

Variabel	Tolerance	VIF
Kepemimpinan Transformasional (X <sub>1</sub> )	0,958	1,044
Kompensasi (X <sub>2</sub> )	0,836	1,196
Stres Kerja (X <sub>3</sub> )	0,804	1,244

tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

hasil dari setiap variabel bebas yang terdiri dari Kepemimpinan Transformasional (X1), Kompensasi (X2), dan Stres Kerja (X3) mempunyai nilai tolerance > 0.1 dan nilai VIF < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi ini.

### Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

### Uji Analisis Regresi linier berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.764	5.875		3.024	.003
	Kepemimpinan Transformatif	.444	.153	.308	2.907	.005
	Kompensasi	.270	.127	.242	2.129	.037
	Stres Kerja	-.455	.157	-.335	-2.891	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 17,764 + 0,444 X1 + 0,270 X2 - 0,455 X3$$

Interpretasi dari model diatas adalah sebagai berikut :

1. Nilai konstanta pada variabel Y menunjukkan angka 17,764, yang artinya Angka tersebut menyatakan besarnya variabel kinerja karyawan (Y).

Apabila Kepemimpinan Transformatif (X1), Kompensasi (X2), Stres Kerja (X3) dalam keadaan konstan maka besarnya tingkat kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 17,764.

2. Nilai koefisien regresi Kepemimpinan Transformatif (X1) menunjukkan angka sebesar 0,444, yang berarti bahwa Kepemimpinan Transformatif (X1) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Apabila variabel Kepemimpinan Transformatif (X1) naik satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,444.
3. Nilai koefisien regresi Kompensasi (X2) menunjukkan angka sebesar 0,270, yang berarti bahwa Kompensasi (X2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Apabila variabel Kompensasi (X2) naik satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,270.
4. Nilai koefisien regresi Stres Kerja (X3) menunjukkan angka sebesar -0,455, yang berarti bahwa Stres Kerja (X3) memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Y). Apabila variabel Stres Kerja (X3) naik satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan menurun sebesar -0,455.



### Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi atau R<sup>2</sup> digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Y) yaitu variabel kinerja karyawan. Hasil dari perhitungan SPSS diperoleh nilai R<sup>2</sup> = 0.235 yang berarti bahwa sebesar 23,5% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), Kompensasi (X2), dan Stres Kerja (X3). Sedangkan sisanya 76,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.485 <sup>a</sup>	.235	.203	2.709
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Stres Kerja				

### Uji T (Parsial)

Uji t (uji parsial) adalah metode untuk menguji pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial. Dasar pengambilan keputusan dalam uji t adalah berdasarkan derajat nilai signifikan 0,05 atau 5% dan perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ .

Model Anova	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Sig	Ket
X1	2,907	1,99394	0,005	Sig
X2	2,129	1,99394	0,037	Sig
X3	-2,891	1,99394	0,005	Sig

1. Uji t parsial pada variabel Kepemimpinan Transformasional

terhadap variabel Kinerja Karyawan CV.Cinta Kemasa Cantik Surabaya. Berdasarkan hasil Uji t pada tabel 4.16 diperoleh nilai thitung 2,907 > ttabel 1,99394 dengan nilai signifikan 0.005 < 0.05. Maka dapat disimpulkan H<sub>0</sub> ditolak H<sub>1</sub> diterima, yang artinya variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan(Y) pada CV.Cinta Kemas Cantik Surabaya.

2. Uji t parsial pada variabel Kompensasi terhadap variabel Kinerja Karyawan CV.Cinta Kemas Cantik. Berdasarkan hasil Uji t pada tabel 4.16 diperoleh nilai thitung 2,129 > ttabel 1,99394 dengan nilai signifikan 0.037 < 0.05. Maka dapat disimpulkan H<sub>0</sub> ditolak H<sub>1</sub> diterima, yang artinya variabel kompensasi (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan(Y) pada CV.Cinta Kemas Cantik Surabaya.

3. Uji t parsial pada variabel Stres Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan CV.Cinta Kemas Cantik Surabaya. Berdasarkan hasil Uji t pada tabel 4.16 diperoleh nilai thitung -2,891 > ttabel 1,99394 dengan nilai signifikan 0.005 < 0.05. Maka dapat disimpulkan H<sub>0</sub> ditolak H<sub>1</sub> diterima, yang artinya variabel Stres kerja (X3) mempunyai pengaruh negatif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan(Y) pada CV.Cinta Kemasan Cantik Surabaya.

### Uji F (Simultan)

Hipotesis yang digunakan untuk menguji adalah diterima atau ditolak.

Jika tingkat signifikansi  $F > 0.05$  atau  $t_{hitung} < f_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima.

Jika tingkat signifikansi  $F < 0.05$  atau  $t_{hitung} > f_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak.

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	160.125	3	53.375	7.272	.000 <sup>b</sup>
	Residual	521.155	71	7.340		
	Total	681.280	74			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Stres Kerja						

Diperoleh nilai  $t_{hitung} > f_{tabel}$  yaitu 7.272 > 2.73 dengan nilai signifikan  $0.000 < 0.05$  atau 5%, sehingga dapat dikatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya variabel bebas kepemimpinan transformasional (X1), kompensasi (X2), dan stres kerja (X3) memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y).

Dari hasil uji F diatas menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, kompensasi dan stres kerja secara simultan atau secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan pada CV.Cinta Kemasan Cantik Surabaya.

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang diperoleh terkait Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV.Cinta Kemasan Cantik Surabaya. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan penelitian yang didapat dari hasil uji t (parsial) dapat diambil kesimpulan yang menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada CV.Cinta Kemasan Cantik Surabaya.
2. Berdasarkan penelitian yang didapat dari hasil uji t (parsial) dapat diambil kesimpulan yang menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada CV.Cinta Kemasan Cantik Surabaya.
3. Berdasarkan penelitian yang didapat dari hasil uji t (parsial) dapat diambil kesimpulan yang menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

pada CV.Cinta Kemasan Cantik Surabaya.

4. Berdasarkan penelitian yang didapat dari hasil uji F (simultan) dapat diambil kesimpulan yang menunjukkan bahwa variabel bebas Kepemimpinan Transformasional (X1), Kompensasi (X2), dan Stres Kerja (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada CV.Cinta Kemasan Cantik Surabaya.

### **Saran**

Saran yang diajukan dalam penelitian ini merupakan hasil dari pengamatan dan analisis yang telah dilakukan. Berikut saran dalam penelitian ini :

1. Bagi perusahaan CV.Cinta Kemasan Cantik Surabaya Organisasi sedapat mungkin memperbaiki dan meningkatkan kepemimpinan transformasional, kompensasi serta dapat menurunkan stres kerja yang ada dalam organisasi, agar kinerja karyawan semakin meningkat.
2. Saran untuk karyawan Karyawan perlu untuk meningkatkan profesionalisme dengan adanya kebijakan yang dibuat oleh perusahaan, karyawan juga harus aktif dan mampu berkomunikasi pada pimpinan terkait kepemimpinan transformasional, kompensasi dan stres

kerja, agar terjalin hubungan yang baik dan tidak ada kesalah pahaman tentang tugas dan kewajiban sekaligus hak yang dimiliki karyawan, dengan demikian diharapkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan pada karyawan dapat diselesaikan oleh karyawan.

3. Saran untuk peneliti selanjutnya Variabel dalam penelitian ini hanya terbatas pada kepemimpinan transformasional, kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, oleh sebab itu pada peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan selain kepemimpinan transformasional, kompensasi dan stres kerja.

### **Daftar Pustaka**

- Bangun, W, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Budiarti, I, 2015. *Pengaruh Gender dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Bandung : Alfabet.
- Edison, E. Anwar, Y dan Komariyah, I, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Fahmi, I, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta.

- Ghozali, I, 2014. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : UNDIP.
- Hamali, A. Y, 2018. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : PT. BukuSeru.
- Handoko, T. H, 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPEF.
- Hasibuan, M, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Kesepuluh. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hermita, 2011. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Makasar : FE-UNHAS.
- Kadarisman, M, 2014. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Manullang, M, 2018. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Moehariono, 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Mulyadi, D, 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung : Alfabeta.
- Nawawi, H. H, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gajah Mada University.
- Priyatno, D, 2014. *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta : CV Andi Offset.
- Robbins, S. P & Judge, T. A, 2017. *Perilaku Organisasi. (Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait, Terjemahan)*. Edition 16. Jakarta : Salemba Empat.
- Siagian, S. P, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang untuk meningkatkan kinerja*. Cetakan ketiga. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke-23. Bandung : Alfabeta.
- Suharyanto, E.N. dan Permana, H, 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi QIP PT. GSI Cianjur*. Jurnal Ilmiah Teknik Industri. 13(2): 191.
- Sukrisno, A dan Ardana, I. C, 2014. *Etika Bisnis dan Profesi Tantangan Membangun Manusia Seutuhnya*. Edisi Revisi. Jakarta : Salemba Empat.

- Sunyoto, D, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS (Center Of Academic Publishing Service).
- Suparyadi, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi.
- Supomo, R dan Nurhayati, E, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesatu. Bandung : Yrama Widya.
- Sutama, 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, PTK, dan R&D*. Surakarta : Fairus Media.
- Tika, P, 2014. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Umam, K, 2012. *Manajemen Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia.
- Wijonarko, A, 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Agen*. Studi Kasus Pada Agen PT.Asuransi Jiwasraya Persero Yogyakarta Kota Branch Office. Skripsi, 094081406.
- Yukl, G, 2013. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. (Budi Supriyanto, Terjemahan). Edisi ke-5. Jakarta : Indeks.
- Zainal, V. R, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi ke-6. Depok : PT. Raja Grafindo.