J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah
Vol.4, No.1, Desember 2024

Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi pada Karyawan Finatra Jakarta Tahun 2022-2023

Bonifasia Felia Ika H.
Magister Manajemen Rumah Sakit Universitas Kristen Krida Wacana
E-mail: bonifasia.012020111@civitas.ukrida.ac.id

Article History:
Received: 30 Oktober 2024
Revised: 10 Desember 2024
Accepted: 15 Desember 2024

Keywords: Akuntabilitas, Dana BOS, Pengelolaan Sekolah, Permendikbud, Fenomenologi.

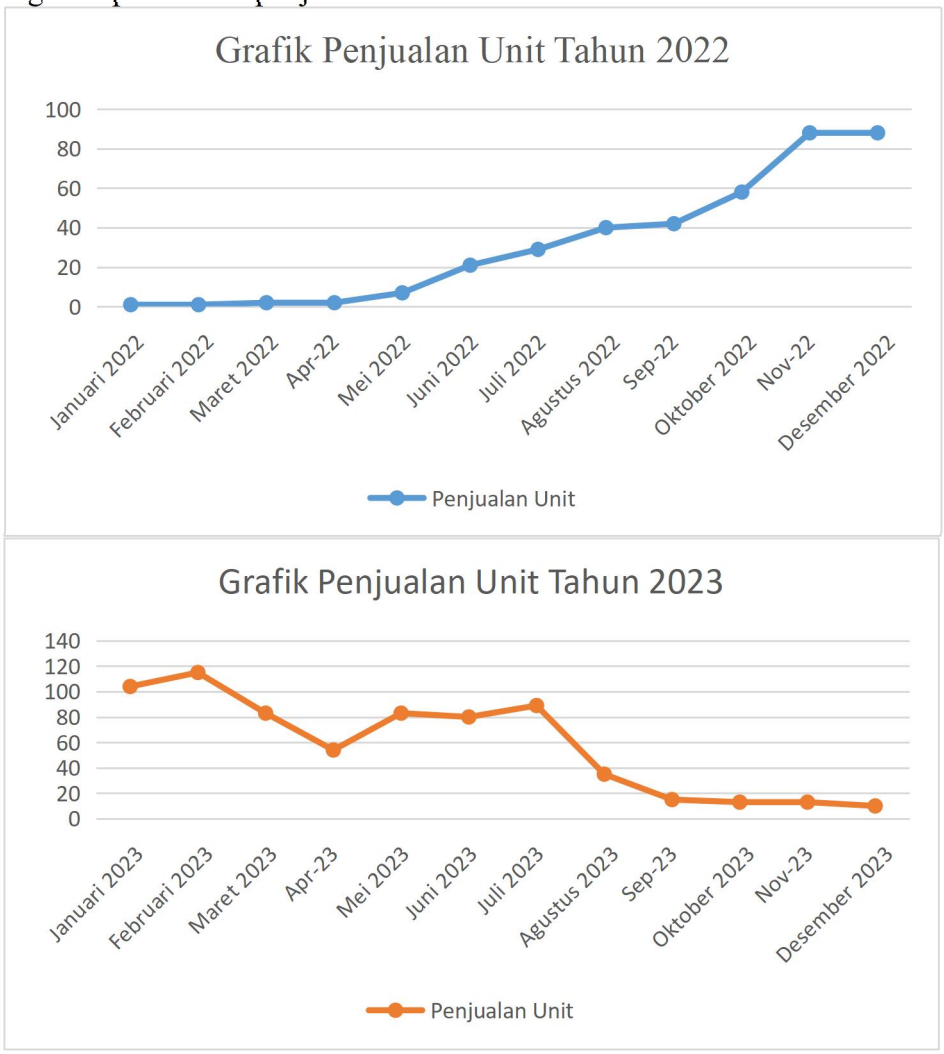
Abstract: *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap motivasi dan kinerja karyawan di FINATRA. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi yang diterima karyawan berkontribusi pada peningkatan motivasi kerja mereka. Sebaliknya, peningkatan stres kerja berkorelasi negatif dengan motivasi, di mana semakin tinggi stres kerja, semakin rendah motivasi karyawan. Selain itu, kompensasi yang baik juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sementara stres kerja yang tinggi dapat mengurangi potensi kinerja. Motivasi terbukti berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan; dengan motivasi yang baik, kinerja karyawan juga meningkat. Penelitian ini juga menemukan bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan melalui motivasi, dan stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan melalui motivasi, menunjukkan pentingnya manajemen kompensasi dan stres di lingkungan kerja untuk mencapai kinerja yang optimal.*

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan menginginkan karyawannya dapat bekerja dengan baik agar kinerja yang dihasilkan juga maksimal, tetapi pada kenyataannya, tidak selamanya karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Dalam sebuah usaha baru salah satu yang dapat menjadi permasalahan adalah naik dan turunnya kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Seperti yang dialami oleh PT Federal International Finance (FIFGROUP) yang menghadirkan *brand service* terbarunya, yaitu FINATRA (Productive Financing).

PT Federal International Finance (FIFGROUP) merupakan salah satu perusahaan pembiayaan ritel terbesar di Indonesia, FIFGROUP merupakan anak perusahaan PT Astra International Tbk. FINATRA merupakan usaha pembiayaan produktif FIFGROUP yang hadir sebagai solusi finansial bagi para pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) yang ingin menumbuhkan dan mengembangkan usahanya. FINATRA mulai beroperasi pada tahun 2022, dan dilakukan *recruitment* karyawan baru untuk menunjang usaha tersebut dalam mencapai tujuannya. Sebagai anak perusahaan baru, karyawan dituntut untuk professional dan tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Namun, pada awal tahun berdirinya, FINATRA mengalami penurunan unit penjualan yang cukup signifikan. Hal tersebut dapat dilihat dari gambar 1 yang

menunjukkan grafik penurunan penjualan unit dari tahun 2022 ke tahun 2023.



Gambar 1. Grafik penjualan unit tahun 2022 dan 2023
sumber: Dokumen FINATRA cabang Jakarta

Pada gambar grafik diatas, terlihat hasil penjualan unit yang naik dan turun. Pada tahun 2022, unit yang terjual cenderung meningkat, namun saat masuk bulan Februari 2023, terjadi penurunan penjualan hingga bulan April 2023, kemudian meningkat kembali dibulan berikutnya. Namun terjadi kembali penurunan yang sangat signifikan pada bulan Juli 2023 hingga bulan Desember 2023, yaitu dari 89 unit, turun menjadi 35 unit, lalu turun lagi menjadi 15 unit, kemudian turun menjadi 13 unit, bulan berikutnya kembali terjual 13 unit, hingga pada akhir tahun 2023 penjualan kembali menurun menjadi 10 unit. Menurunnya penjualan unit, dapat menjadi gambaran bahwa kinerja karyawan FINATRA dari tahun 2022 ke 2023 mengalami penurunan. Sebagai anak perusahaan baru, FINATRA membutuhkan karyawan yang mampu bekerja dengan baik dan cepat. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya adalah dengan memberikan kompensasi. FINATRA sendiri telah memberikan kebijakan pemberian kompensasi di luar gaji berupa tunjangan rutin yang diberikan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dalam memenuhi target. Namun diyakini bahwa sebagai usaha baru, FINATRA belum mencapai pendapatan usaha yang maksimal sehingga berdampak buruk pada pemberian

kompensasi terhadap karyawannya. Hal ini menjadi salah satu alasan dilakukannya penelitian pada karyawan FINATRA, yaitu untuk mengetahui tingkat efektivitas pemberian kompensasi yang dilakukan, baik berupa kompensasi materi maupun nonmateri seperti pujian, cuti, pelatihan dan pengembangan. Sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai pengganti hasil kerjanya baik berupa gaji, upah, insentif, bonus, pengobatan, asuransi dan lainnya itulah yang dimaksud dengan kompensasi kerja.

Menurunnya hasil penjualan pada gambar grafik diatas, dapat menggambarkan berkurangnya pendapatan perusahaan sehingga sejak 1 bulan yang lalu insentif karyawan FINATRA tidak diberikan. Beberapa penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan telah dilakukan. Namun, hasil penelitian tersebut masih menunjukan perbedaan. Terdapat sejumlah peneliti yang mengungkap pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, yaitu Pragiwani M, dkk (2020) menyebutkan hasil bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Mundakir, dkk (2018) menyebutkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurunnya kinerja karyawan juga dapat berkaitan dengan stres kerja karyawan yang dapat berasal dari perorangan mau pun kelompok. Seperti yang tertulis pada Pasal 77 UU Ketenagakerjaan, ketentuan waktu kerja adalah 8 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu. Namun, karyawan FINATRA masuk pukul 08.00 dan pulang pukul 20.00, yang melebihi batas jam kerja dalam satu hari. Apabila terjadi terus-menerus maka waktu istirahat dan tidur akan berkurang, maka stres kerja yang dialami karyawan akan meningkat. American Institute of Stress (2018) sebanyak 25% pekerja memandang pekerjaan mereka sebagai penyebab stres nomor satu dalam hidup mereka. Berdasarkan hasil survei Regus pada tahun 2012 dilaporkan tingkat stres kerja di Indonesia 73%. Penelitian yang dilakukan oleh Zafar, et al (2015), Komarudin (2018), Sari et al (2021), dan Ilham NR, dkk (2022), Iswari RI et al (2017), Wibowo NBS dkk (2022) mendapatkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Saranani (2015), Kristanti (2017), Vijayan (2018), Putri NMSR, dkk (2019), Triningrat NKAR (2020), dan Nanda AW, dkk (2020) mendapatkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjadi salah satu alasan dilakukannya penelitian pada karyawan FINATRA, yaitu untuk mengetahui tingkat stres kerja karyawan yang berdampak pada kinerjanya.

Kinerja karyawan secara tidak langsung juga dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Berdasarkan badan statistik 2024, sebanyak 39% karyawan di dunia merasa kurang dihargai di tempat kerja sehingga menurunkan motivasi kerja, dan sebanyak 66% termotivasi bekerja karena adanya program insentif perusahaan. Apabila gaji serta insentif karyawan terpenuhi dan diberikan tepat waktu, maka akan membuat karyawan merasa nyaman bekerja sehingga meningkatkan motivasinya dalam bekerja, dan secara tidak langsung kinerja karyawan akan meningkat. Sudah 1 bulan ini, insentif karyawan FINATRA terhenti, yang berdampak pada menurunnya motivasi karyawan untuk bekerja, sehingga kinerjanya pun menurun. Terjadinya penurunan penjualan mengakibatkan terhentinya pemberian insentif sehingga motivasi untuk bekerja menurun. Maka dari itu, organisasi harus memperhatikan kebutuhan karyawannya agar motivasi diri karyawan meningkat dan mampu menghasilkan kinerja yang baik. Penelitian yang dilakukan oleh Maharani DA, dkk (2023) mendapatkan hasil bahwa apabila pemberian kompensasi kerja sebanding dengan kerja keras karyawan, secara tidak langsung diyakini dapat meningkatkan motivasi kerja seorang karyawan. Diyakini pula bahwa meningkatnya stres kerja akan menurunkan motivasi kerja karyawan yang dapat berdampak buruk pada kinerjanya. Maka dari itu, peneliti menjadikan motivasi sebagai variabel mediasi antara kompensasi kerja dan stress kerja dengan kinerja

pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Triningrat NKAR, dkk (2020) mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja berperan sebagai mediasi pada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut berbeda dengan penelitan Nanda AW, dkk (2020) yang mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja tidak berperan sebagai mediasi pada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan FINATRA dengan motivasi kerja sebagai mediasi.

LANDASAN TEORI

Kompensasi Kerja

Menurut Kenelak D, dkk (2016), perusahaan berhadapan dengan tantangan besar untuk mempertahankan kelangsungan hidup, maka perusahaan memandang kompensasi sebagai kunci mengelolah sumber daya manusia secara efektif yang sesuai dengan kebutuhan bisnis dan kebutuhan karyawan. Kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, maka perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja, maka minat mereka cenderung akan menurun dan berujung pada kinerja yang buruk. Sebaliknya, kompensasi yang layak dan adil bagi karyawan dapat memperbaiki sikap dan perilaku serta memengaruhi produktivitas kerja.

Stres Kerja

Anwar Prabu (2008:157) yang dikutip oleh Sugiarti E (2018) dalam jurnalnya, menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menjalani pekerjaannya. Stres kerja muncul saat karyawan tidak dapat memenuhi apa yang menjadi tuntunan-tuntunan pekerjaan. Mengingat setiap pekerjaan memiliki kondisi stres yang berbeda beda. Dalam jangka pendek, stres dibiarkan begitu saja tanpa penanganan serius membuat karyawan tertekan, tidak termotivasi, dan frustasi, sehingga pada gilirannya membuat karyawan tidak bekerja optimal dan kinerja menurun.

Motivasi

Berdasarkan Sinaga T., dkk. (2013), istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yaitu “movere” yang artinya “menggerakan” (*to move*). Menurut Sopiah (2010:169) yang dikutip oleh Kasenda R (2013) dalam jurnalnya, menyatakan bahwa motivasi merupakan keadaan yang menggambarkan kemauan dan usaha keras seseorang diarahkan pada hasil untuk pencapaian tujuan tertentu. Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja, Ernest L. McCormick dalam jurnal yang ditulis oleh Kurniawan HF., dkk. (2014) mengemukakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan pada umumnya merupakan tolak ukur yang digunakan oleh perusahaan di dalam melakukan penilaian terhadap karyawannya. Karyawan yang memiliki kinerja sesuai dengan standar atau bahkan melebihinya dapat diberikan penghargaan atau sebaliknya, bagi yang belum dapat mencapai standar yang ditentukan dapat dikenakan konsekuensi. Bentuk-bentuk penghargaan dan konsekuensi dapat berupa promosi jabatan, kenaikan kompensasi, mutasi,

hingga pemberhentian kerja. Melalui proses penilaian kinerja perusahaan juga dapat mengetahui sudah sejauh mana tujuannya tercapai. Menurut Mangkunegara (2013) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bangun (2012) mendefinisikan kinerja sebagai hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Objek pada penelitian ini adalah pengaruh kompensasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh motivasi. Sedangkan yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah karyawan FINATRA.

Populasi dan Sampel

Populasi

Jumlah Populasi dari penelitian ini adalah karyawan aktif FINATRA cabang Jakarta per bulan Januari 2022 yang berjumlah 88 orang. Berikut jumlah anggota FINATRA cabang Jakarta.

Tabel 1. Jumlah anggota FINATRA cabang Jakarta tahun 2022-2023

No.	Nama Divisi	Jumlah Anggota
1.	Microfinancing Head	1
2.	Microfinancing Sales Section Head	1
3.	Microfinancing Credit Section Head	1
4.	Microfinancing Account Officer	85
Total		**88**

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pada penelitian ini, sampel yang diambil adalah seluruh karyawan aktif Microfinancing Account Officer FINATRA cabang Jakarta.

Penelitian ini menggunakan teknik sensus sampling (sampling jenuh). Menurut Sugiyono (2019), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga karyawan aktif Microfinancing Account Officer FINATRA cabang Jakarta yang berjumlah 85 orang akan dijadikan sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, data yang diteliti merupakan data primer dan sekunder. Data primer adalah sumber yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya data yang dipilih dari responden melalui kuesioner atau data hasil wawancara peneliti dengan sumber. Dan data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya data penjualan unit FINATRA yang diperoleh dari situs web, artikel atau jurnal publikasi, majalah, dan lain sebagainya. Dalam penelitian ini peneliti mendapatkan data primer dari responden melalui kuesioner (angket).

Pengumpulan data primer dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner (angket). Dalam penelitian ini, peneliti menyebar kuesioner kepada pihak- pihak yang terkait dalam penelitian, yaitu kepada seluruh karyawan aktif FINATRA per bulan Januari 2021.

Dalam penyebaran kuesioner (angket) untuk mengumpulkan data, peneliti akan menyebar

kuesioner secara online atau elektronik dengan media Google Form. Peneliti akan melakukan pengecekan hasil kuesioner dan melakukan tabulasi untuk jawaban dari responden yang memenuhi kriteria yang telah ditemukan sebelumnya. Jika jumlah responden melebihi jumlah sampel yang telah ditentukan sebelumnya, jawaban dari responden yang diterima lebih awal yang akan digunakan. Dan jika jumlah responden kurang dari jumlah sampel yang ditentukan sebelumnya, peneliti akan menyebar kembali link Google Form.

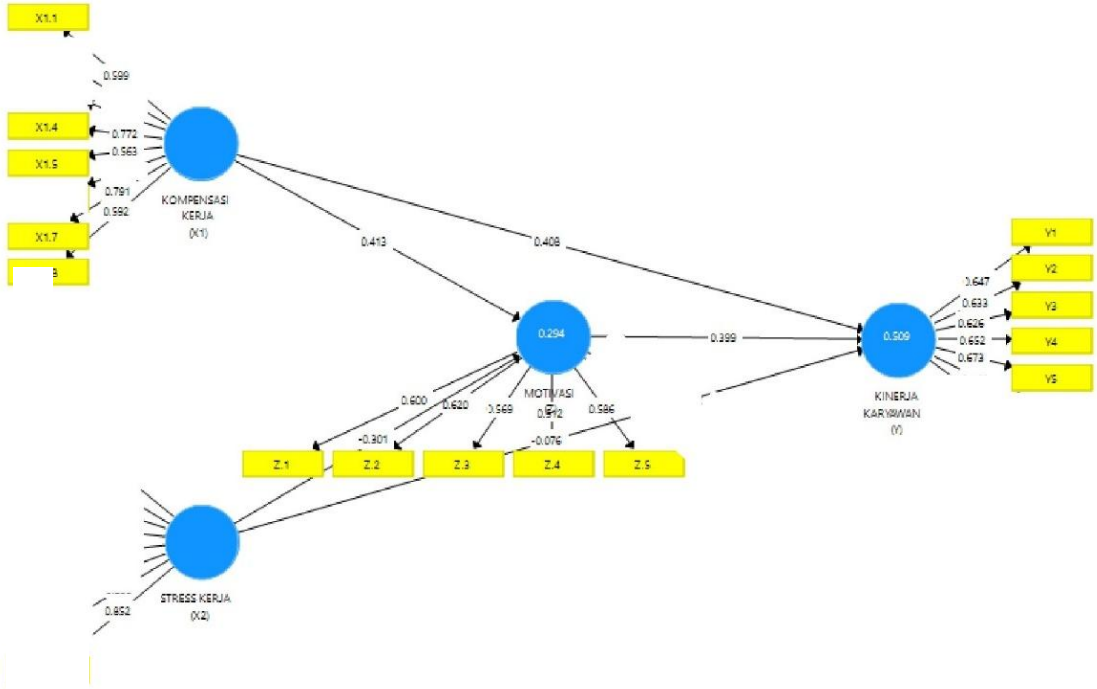
Dalam melakukan skala pengukuran, penulis menggunakan skala likert. Menurut Ghozali, dkk (2015) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Berikut tabel skala likert.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

1. Outer Model

PLS berkemampuan menjelaskan hubungan antar variabel serta berkemampuan melakukan analisis-analisis dalam sekali pengujian. Dari hasil analisis penelitian dengan menggunakan Smart-PLS sebagai alat hitungnya didapatkan, Pada Analisis Model Pengukuran (Outer Model) pada uji Validitas didapatkan nilai loading factor pada uji *Convergent Validity* > 0,50. Diperoleh rangkuman hasil perhitungan uji *Convergent Validity* seperti tercantum pada gambar dibawah ini.



Gambar 2. Loading Factor

Nilai *loading factor* semua item penyataan > 0,50, dinyatakan valid konvergen.

Tabel 1. Validitas Diskriminan

	KOMPENSASI KERJA	STRESS KERJA	MOTIVASI	KINERJA KARYAWAN
X1.1	0,599	-0,104	0,209	0,485

X1.4	**0,772**	-0,072	0,422	0,367
X1.5	**0,563**	-0,050	0,134	0,264
X1.7	**0,791**	-0,097	0,422	0,412
X1.8	**0,592**	-0,063	0,151	0,321
X2.8	-0,195	**0,852**	-0,268	-0,219
Z.1	0,173	-0,102	**0,600**	0,410
Z.2	0,293	-0,187	**0,620**	0,352
Z.3	0,245	-0,061	**0,569**	0,295
Z.4	0,123	-0,206	**0,512**	0,274
Z.5	0,371	-0,355	**0,586**	0,447
Y1	0,454	-0,093	0,432	**0,647**
Y2	0,359	-0,344	0,488	**0,633**
Y3	0,387	-0,174	0,386	**0,626**
Y4	0,396	-0,121	0,271	**0,652**
Y5	0,353	-0,091	0,390	**0,673**

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian 2024

Nilai korelasi antara indikator dengan konstruknya >0,50 korelasi dengan konstruk blok lainnya, maka semua item pernyataan dinyatakan valid diskriminan serta nilai diluar dari masing-masing variabel memiliki nilai kurang dari nilai minimum pada setiap variabel yaitu Kompensasi kerja memiliki nilai minimal 0,563, Stress Kerja memiliki nilai minimal 0,852, Motivasi memiliki nilai minimal 0,512, dan Kinerja Karyawan memiliki nilai minimal 0,626.

Tabel 2. Uji Reabilitas

	Cronbach's Alpha	**Composite Reliability**
Kinerja Karyawan	0,654	0,767
Kompensasi Kerja	0,685	0,781
Motivasi	0,457	0,652
Stress Kerja	0,765	0,356

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian 2024

Nilai *cronbach's alpha* pada variabel stress kerja > 0,70, maka variabel stress kerja sudah reliabel. Nilai *Composite reliability* pada variabel kinerja karyawan dan kompensasi kerja > 0,70, maka variabel kinerja karyawan dan kompensasi kerja sudah reliabel.

2. Inner Model

a. Hasil Uji R-Square

Uji R-Square dilakukan untuk melakukan uji nilai dari variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

- Model substansial (kuat) dengan nilai 0,75
- Model moderat (sedang) dengan nilai 0,50
- Nilai 0,25 dapat dikatakan model lemah

Hasil pengujian R-Square dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. *R-square*

	R Square	**R Square Adjusted**
Kinerja Karyawan	0,509	0,490

Motivasi	0,294	0,276

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian 2024

Nilai *R Square* variabel Kinerja Karyawan (KK) sebesar 0,509 dan Motivasi (M) sebesar 0,294. Hal tersebut menandakan bahwa variabel Stres Kerja (SK) dan Kompensasi Kerja (KomK) memberikan pengaruh Kinerja Karyawan (KK) sebesar 50,9% dengan model dianggap moderate. Seementara itu, variabel Stres Kerja (SK) dan Kompensasi Kerja (KomK) memberikan pengaruh Motivasi sebesar 29,4% dengan model dianggap lemah.

b. Hasil Uji Effect Size (F-Square)

Uji f-square ini dilakukan untuk mengatahui kebaikan model. Nilai f-square sebesar 0,02, 0,15 dan 0,35 dapat diinterpretasikan apakah prediktor variabel laten mempunyai pengaruh yang lemah, medium, atau besar pada tingkat struktural.

Tabel 4. *Effect size*

	Kinerja Karyawan	**Kompensasi Kerja**	**Motivasi**	**Stress Kerja**
Kinerja Karyawan				
Kompensasi Kerja	0,269		0,238	
Motivasi	0,229			
Stress Kerja	0,010		0,126	

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian 2024

Pengaruh Kompensasi kerja (KomK) terhadap Kinerja Karyawan (KK) sebesar 0,269 dianggap medium (sedang). Sedangkan pengaruh stress kerja (SK) terhadap Kinerja Karyawan (KK) sebesar 0,010 dianggap lemah. Kemudian, pengaruh Kompensasi kerja (KomK) terhadap Motivasi (M) sebesar 0,283 dianggap sedang. Sedangkan pegaruh stress kerja (SK) terhadap Motivasi (M) sebesar 0,126 dianggap lemah. Pengaruh Motivasi (M) terhadap Kinerja Karyawan (KK) sebesar 0,229, dianggap medium (sedang).

c. Goodness of Fit (GOF)

Convergent validity bertujuan untuk mengetahui validitas setiap hubungan antara indikator dengan konstruk atau variabel latennya. Terdapat dua jenis validitas dalam PLS SEM, yaitu validitas konvergen dan validitas diskriminan. Validitas konvergen mempunyai makna bahwa seperangkat indikator mewakili satu variabel laten dan yang mendasari variabel laten tersebut. Perwakilian tersebut dapat didemonstrasikan melalui unidimensionalitas yang dapat diekspresikan dengan menggunakan nilai rata-rata varian yang diekstraksi (*average variance extracted / AVE*).

Tabel 5. *Average Variance Extracted* (AVE)

	Saturated Model	**Estimated Model**
SRMR	0,072	0,072
d_ULS	7,728	7,728
d_G	3,732	3,732
Chi-Square	1092,922	1092,922
NFI	0,907	0,907

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian 2024

Tabel 6. *Model Fit*

	Average Variance Extracted (AVE)

Kinerja Karyawan	0,336
Kompensasi Kerja	0,329
Motivasi	0,266
Stress Kerja	0,159

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian 2024

Nilai SRMR sebesar 0,072 > 0,08 dan nilai NFI 0,907 menedekati nilai 1, maka Model Fit. Nilai AVE Kinerja Karyawan 0,336 berada pada kategori GOF moderate. Nilai AVE pada Motivasi 0,266 berada pada kategori GOF moderate. Maka variabel laten eksogen yaitu Kompensasi kerja (KomK) dan Stress Kerja (SK) baik sebagai variabel penjelas yang mampu memprediksi variabel endogennya yaitu Kinerja Karyawan (KK) yang dimediasi oleh Motivasi (M).

d. Hasil Uji Hipotesis (Estimate For Path Coefficients)

Hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini akan dibuktikan dengan menggunakan pendekatan analisis jalur (Path Analysis). Menurut Riduan dan Kuncoro (2008), uji jalur (path) bertujuan untuk mengetahui hubungan langsung maupun tidak langsung dari beberapa variabel penyebab (eksogen) terhadap variabel akibat (endogen). Pengujian hipotesis dilakukan dengan mempertimbangkan nilai probabilitas dan t-statistiknya. Untuk nilai probabilitas, p-value dengan alpha adalah 5% atau thitung> ttabel (Ghozali, 2016: 42). Dikatakan hipotesis diterima jika sig P Values <0,05 dan T-statistiknya >1,96. Hal tersebut memberikan informasi signifikansi.

Tabel 7. *Path Coefficient*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
Kompensasi Kerja -> Motivasi	0,413	0,446	0,082	5,055	0,000
Stress Kerja -> Motivasi	-0,301	-0,017	0,307	4,981	0,027
Kompensasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0,408	0,398	0,112	3,660	0,000
Stress Kerja -> Kinerja Karyawan	-0,076	0,040	0,166	3,457	0,048
Motivasi -> Kinerja Karyawan	0,399	0,409	0,109	3,650	0,000

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian 2024

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

a) Kompensasi Kerja Berpengaruh Terhadap Motivasi
   Berdasarkan analisis statistic menggunakan SmartPLS hasilnya seperti pada table 4.9. menunjukkan bahwa nilai t-hitung = 5,055 > t-tabel 1,96 atau nilai p values 0,000 < 0,05. **Maka hipotesis pertama terbukti.**
b) Stress Kerja Berpengaruh Terhadap Motivasi

Berdasarkan analisis statistic menggunakan SmartPLS hasilnya seperti pada table 4.9. menunjukkan bahwa nilai t-hitung = 4,981 > t-tabel 1,96 atau nilai p values 0,027 < 0,05. **Maka hipotesis kedua terbukti.**

c) Kompensasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan
Berdasarkan analisis statistic menggunakan SmartPLS hasilnya seperti pada table 4.9. menunjukkan bahwa nilai t-hitung = 3,660 > t-tabel = 1,96 atau nilai P-value 0,000 < 0,05. **Maka hipotesis ketiga terbukti.**

d) Stress Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan
Berdasarkan analisis statistic menggunakan SmartPLS hasilnya seperti pada table 4.9. menunjukkan bahwa nilai t-hitung = 3,457 > t-tabel 1,96 atau nilai p values 0,048 < 0,05. **Maka hipotesis keempat terbukti.**

e) Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan
Berdasarkan analisis statistic menggunakan SmartPLS hasilnya seperti pada table 4.9. menunjukkan bahwa nilai t-hitung = 3,650 > t-tabel 1,96 atau nilai p values 0,000 < 0,05. **Maka hipotesis kelima terbukti.**

e. Hasil Uji Mediasi

Hasil dari pengujian mediasi melalui Specific Indirect Effect dalam penelitian ini, menurut Ghozali (2018) untuk melakukan pengujian mediasi dapat diterima jika nilai T-statistik> 1,96 dan nilai pada P-Values < 0,05.

Tabel 8. *Specific Indirect Effects*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
Kompensasi Kerja -> Motivasi -> Kinerja Karyawan	0,165	0,183	0,061	2,706	0,007
Stress Kerja -> Motivasi -> Kinerja Karyawan	-0,120	-0,012	0,130	3,925	0,036

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian 2024

Kompensasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Motivasi

a) Berdasarkan analisis statistic menggunakan SmartPLS hasilnya seperti pada table 4.10. menunjukkan bahwa nilai t-hitung = 2,706 > t-tabel 1,96 atau nilai p values 0,007 < 0,05. **Maka hipotesis keenam terbukti.**

b) Stress Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Motivasi
Berdasarkan analisis statistic menggunakan SmartPLS hasilnya seperti pada table 4.10. menunjukkan bahwa nilai t-hitung = 3,925 > t-tabel 1,96 atau nilai p values 0,036 < 0,05. **Maka hipotesis ketujuh terbukti.**

Pembahasan

1. Pengaruh kompensasi kerja terhadap motivasi

Berdasarkan analisis statistic menggunakan SmartPLS, menunjukkan bahwa nilai t-hitung =

5,055 > t-tabel 1,96 atau nilai p values 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi. Hasil penelitian ini menunjang penelitian Rasnawati (2018) yang menunjukkan hasil uji korelasi dan regresi linear sederhana, bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dengan tingkat korelasi 0,820, angka ini mencerminkan bahwa tingkat korelasinya sangat kuat (Rasnawati, 2018). Begitu pula dengan hasil penelitian penelitian Wulansari (2014), dengan judul yang sama menyatakan bahwa berdasarkan hasil perhitungan regresi sederhana menunjukkan korelasi (person) antara variabel kompensasi dengan variabel motivasi dengan koefisien adalah 0,698, angka tersebut mencerminkan adanya pengaruh yang signifikan antara kedua varaiabel. Artinya jika semakin bagus kompensasi yang diberikan oleh perusahaaan maka semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi atau Perusahaan (Wulansari,2014).

Namun diyakini bahwa sebagai usaha baru, FINATRA belum mencapai pendapatan usaha yang maksimal sehingga berdampak buruk pada pemberian kompensasi terhadap karyawannya. Hal ini menjadi salah satu alasan dilakukannya penelitian pada karyawan FINATRA, yaitu untuk mengetahui tingkat efektivitas pemberian kompensasi yang dilakukan, baik berupa kompensasi materi maupun nonmateri. Menurunnya unit penjualan, dapat menggambarkan turunnya motivasi kerja karyawan. Semakin meningkatnya kompensasi maka motivasi kerja karyawan akan meningkat, maka perusahaan diharapkan dapat memberikan kompensasi yang sesuai agar motivasi karyawan untuk bekerja mencapai target semakin meningkat.

2. Pengaruh stres kerja terhadap motivasi

Berdasarkan analisis statistic menggunakan SmartPLS, menunjukkan bahwa nilai t-hitung = 4,981 > t-tabel 1,96 atau nilai p values 0,027 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap motivasi. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Mahaputra dan Ardana (2020) yang menyatakan hasil pengujian hipotesis dalam penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, dengan kata lain semakin tinggi tingkat stres kerja pegawai di Dinas Pariwisata Klungkung, maka semakin tinggi tingkat motivasi pegawai di Dinas Pariwisata Klungkung. Dan hipotesis tersebut terbukti. Hubungan positif dan signifikan antara stres kerja dan motivasi terjadi karena stres merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Motivasi adalah suatu daya pedorong yang menyebabkan orang berbuat sesuatu. Stres dapat melemahkan atau mengkuatkan motivasi dalam diri pegawai, tergantung dari seberapa besar tingkat stres dan reaksi dari pegawai, motivasi kerja sangat dibutuhkan oleh pegawai sebagai dorongan untuk menciptakan gairah dan semangat kerja (Mahaputra and Ardana, 2020). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zeb Alam & Rehman (2015) menemukan adanya pengaruh positif antara stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan (Zeb Alam & Rehman, 2015). Penelitian dari Rendika & Setyawan (2015), Cendhikia et al. (2016) menemukan hasil yang sama bahwa stres kerja berpengaruh postif dan signifikan terhadap motivasi (Rendika & Setyawan, 2015), (Cendhikia et al., 2016). Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Naradhipa dan Azzuhri (2016) menyatakan stres kerja memiliki pengaruh langsung yang negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Naradhipa and Azzuhri, 2016).

Tuntutan profesionalitas yang meningkat menyebabkan banyaknya tekanan yang dihadapi individu pada lingkungan kerja baru. Hal ini berkaitan dengan stres kerja karyawan yang dapat

berasal dari perorangan mau pun kelompok.

Berdasarkan hasil uji diatas, stres kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan, oleh karena itu perusahaan diharapkan mampu untuk mengatur jam kerja karyawan agar tidak melampaui batas, membantu karyawan apabila mengalami konflik antar rekan kerja, menyediakan sarana dan prasarana yang memadai agar karyawan nyaman bekerja, sehingga munculnya stres kerja dapat dihindari.

3. Pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan analisis statistic menggunakan SmartPLS, menunjukkan bahwa nilai t-hitung = 3,660 > t-tabel = 1,96 atau nilai P-value 0,000 < 0,05. Hal tersebut membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Penelitian Arifudin (2019), menunjukkan bahwa kompensasi memberikan pengaruh sebesar 89,2% terhadap kinerja. Angka 89,2% disini artinya setiap perubahan kinerja sebesar 89,2% dipengaruhi oleh perubahan variabel kompensasi. Adapun sebesar 10,8% sisanya disebabkan oleh variabel-variabel lain diluar kedua variabel. Banyak sekali faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan kerja, skill karyawan, kesehatan karyawan, kepribadian karyawan, gaya kepemimpinan dari atasan atau manager mereka dan masih banyak lagi yang lain (Arifudin, 2019).

Menurunnya penjualan unit, dapat menjadi gambaran bahwa kinerja karyawan FINATRA dari tahun 2022 ke 2023 mengalami penurunan. Sebagai anak perusahaan baru, FINATRA membutuhkan karyawan yang mampu bekerja dengan baik dan cepat. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya adalah dengan memberikan kompensasi. Dari hasil uji diatas, didapatkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga perusahaan diharapkan mampu memberikan kompensasi baik finansial maupun non finansial kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja.

4. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan analisis statistic menggunakan SmartPLS, menunjukkan bahwa nilai t-hitung = 3,457 > t-tabel 1,96 atau nilai p values 0,048 < 0,05. Hal tersebut memiliki makna bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nanda dan Sugiarto (2020) yang menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan divisi operasional PT. Angkasa Pura I (Persero), Cabang Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya. Artinya stres kerja yang terjadi akan mempengaruhi kinerja karyawan divisi operasional PT. Angkasa Pura I (Persero), Cabang Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya. Stres sebenarnya dapat dilihat dari dua sisi yaitu sisi positif dan negatif tergantung dari sudut pandang mana seseorang atau karyawan tersebut dapat mengatasi tiap kondisi yang menekannya untuk dapat dijadikan acuan sebagai tantangan kerja yang akan memberikan hasil baik atau sebaliknya. Stres yang dikondisikan sebagai sesuatu yang negatif disebut dengan distress, sedangkan stres yang dikondisikan sebagai sesuatu yang positif disebut juga eustress (Nanda and Sugiarto, 2020). Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Naradhipa dan Azzuhri (2016) menunjukkan bahwa Stres kerja memiliki pengaruh langsung yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Naradhipa and Azzuhri, 2016).

Dari hasil uji diatas, didapatkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

karyawan, maka dari itu perusahaan diharapkan mampu untuk mengenal tanda dan gejala stres kerja. Apabila terbukti beberapa karyawan nya mengalami stres kerja, maka perusahaan dapat membantu karyawan nya untuk mencari jalan keluar agar, seperti pengurangan jumlah kerja, penambahan waktu istirahat untuk sementara waktu.

5. **Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan**

   Berdasarkan analisis statistic menggunakan SmartPLS, menunjukkan bahwa nilai t-hitung = 3,650 > t-tabel 1,96 atau nilai p values 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian Naradhipa dan Azzuhri (2016) menunjukkan bahwa Motivasi kerja memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila motivasi kerja seseorang tinggi, maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat, sedangkan apabila motivasi kerja seseorang rendah, maka kinerjanya akan menurun. Seperti pada penelitian tersebut di PT. Citra Perdana Kendedes memberikan penghargaan satu kali setoran gratis kepada pengemudi yang dalam waktu 1 bulan mendapat lebih dari 13 poin (Naradhipa and Azzuhri, 2016).

   Dari hasil uji diatas, didapatkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, perusahaan diharapkan mampu untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, diantaranya dengan menyediakan fasilitas yang memadai sehingga karyawan bisa bekerja dengan nyaman, memberikan penghargaan apabila karyawan dapat mencapai target penjualan, memberikan gaji tepat waktu. Hal-hal tersebut dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

6. **Pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui mediasi motivasi**

   Berdasarkan analisis statistic menggunakan SmartPLS, menunjukkan bahwa nilai t-hitung = 2,706 > t-tabel 1,96 atau nilai p values 0,007 < 0,05. Hal tersebut mengartikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dimediasi motivasi kerja. Menurut penelitian Dewi dan Ardana (2022) menyatakan hasil bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, sehingga memiliki arti yaitu kompensasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cara meningkatkan motivasi kerja terlebih dahulu, sebaliknya jika kompensasi yang rendah dapat menurunkan kinerja karyawan yang disebabkan karena menurunnya motivasi kerja yang dimiliki karyawan (Dewi and Ardana, 2022). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Candradewi & Dewi (2019), dan Ulfah et al. (2020), yang menyatakan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat melalui motivasi kerja (Puri et al., 2016) (Candradewi & Dewi, 2019) (Ulfah et al.,2020). Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gerardine & Belinda (2018), dan Priyanto (2016), yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja (Gerardine & Belinda, 2018) (Priyanto, 2016).

   Dari hasil uji diatas, kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dimediasi motivasi kerja, maka perusahaan diharapkan dapat memberikan kompensasi tepat waktu dan sesuai agar motivasi karyawan dalam mencapai target meningkat sehingga kinerja karyawan semakin meningkat pula. Apabila semua kinerja karyawan meningkat, maka dapat memberikan dampak yang positif bagi perusahaan.

7. **Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui mediasi motivasi**

   Berdasarkan analisis statistic menggunakan SmartPLS, menunjukkan bahwa nilai t-hitung =

3,925 > t-tabel 1,96 atau nilai p values 0,036 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dimediasi motivasi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ryantama (2016) yang menyimpulkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervining menunjukkan signifikan. Maka dengan demikian model pengaruh tidak langsung dari variabel Stres kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Z) melalui Motivasi Kerja (Y) dapat diterima. Hal ini berarti Motivasi Kerja (Y) dapat menjadi perantara antara Stres Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Z) secara signifikan. Dengan adanya pemberian motivasi kerja yang tepat maka diharapkan dapat meminimalisir stres kerja yang terjadi pada karyawan yang nantinya akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan divisi operasional PT. Angkasa Pura I (Persero), Cabang Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya (Ryantama, 2016). Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Naradhipa dan Azzuhri (2016) menyimpulkan bahwa pada stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening memiliki pengaruh negatif yang lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan (Naradhipa and Azzuhri, 2016).

Dari hasil uji diatas, didapatkan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dimediasi motivasi kerja. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan mampu memperhatikan kesehatan karyawan baik secara fisik maupun psikis untuk meminimalisir timbulnya stres kerja. Beberapa cara yang dapat dilakukan adalah melaksanakan acara bersama karyawan antar departemen agar mampu bekerja sama dengan baik sehingga konflik bisa diminimalisir. Selain itu, membatasi jam kerja karyawan yaitu 8 jam per hari atau tidak lebih dari 40 jam per minggu agar karyawan memiliki waktu istirahat dan kualitas tidur yang baik. Jika stres kerja menurun maka karyawan akan memiliki rasa nyaman saat bekerja sehingga meningkatkan motivasi untuk bekerja, hal ini secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

1. Kompensasi kerja berpengaruh terhadap motivasi, artinya semakin baik kompensasi yang diterima maka motivasi kerja karyawan FINATRA semakin meningkat .
2. Stress kerja berpengaruh terhadap motivasi, artinya semakin meningkat stress kerja yang diterima maka motivasi kerja karyawan FINATRA semakin menurun.
3. Kompensasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik kompensasi yang diterima maka kinerja kerja karyawan FINATRA semakin meningkat.
4. Stress kerja berpengaruh mengurangi potensi kinerja karyawan, artinya semakin meningkat stress kerja yang diterima maka kinerja kerja karyawan FINATRA semakin menurun.
5. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik motivasi yang diberikan maka kinerja kerja karyawan FINATRA semakin meningkat.
6. Kompensasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui mediasi oleh motivasi, artinya semakin baik kompensasi yang diterima serta motivasi kerja karyawan yang diberikan maka kinerja kerja karyawan FINATRA semakin meningkat.
7. Stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui mediasi oleh motivasi artinya semakin
8. meningkat stress kerja yang diterima serta menurunnya motivasi kerja karyawan yang diberikan maka kinerja kerja karyawan FINATRA semakin menurun.

DAFTAR REFERENSI

American Psychological Association. 2017. Stress In America : The State Of Our

Arifudin O. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Global (PT. GM), Jurnal Ilmiah MEA, Vol. 3, No.2

Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.

Cendhikia, D. B., Nayati, U. H., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan. (Studi Pada Karyawan Pt.Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan). Jurnal Administrasi Bisnis (Jab), 35(2), 136–145.

Dewi, N.K.Y. And Ardana, I.K. (2022) 'Peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja kayawan', *E-Jurnal Manajemen*, 11(2), Pp. 230–254.

Edison E, Anwar Y, Komariyah I.(2016). Manajemen sumber daya manusia:strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi. Bandung, alfabeta: cv

Gerardine, E., & Belinda, G. (2018). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai mediasi Di Java Paragon Hotel & Residence. Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa, 6(2), 528–539. Http://Publication.Petra.Ac.Id/Index.Php/Manajemen-Perhotelan/Article/View/7532

Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Partial Least Squares: Konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0 untuk penelitian empiris. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Kasenda R. (2013). Kompensasi dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado, Jurnal EMBA, Vol.1, No.3

Kenelak D, Pio R.J, Kaparang S.G. (2016). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada koperasi serba usaha Baliem Arabica di Kabupaten Jayawijaya, Jurnal Administrasi Bisnis, 10(1)

Kurniawan H.F, Marzolina, Restu. (2014). Pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap karyawan pada PT. Toba Makmur Perkasadi Pekanbaru, JOM Fekon, Vol.1, No.2

Mahaputra, I. And Ardana, I.K. (2020) 'Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai mediasi di Dinas Pariwisata Klungkung', *E-Jurnal Manajemen*, 9(4), Pp. 1318–1337.

Mangkunegara, A. P. (2013). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mundakir, Zainuri. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. (Cetak) Business Management Analysis Journal (BMAJ), Vol.1, No.1,h. 37–48.

Nanda A.W, Sugiarto A. (2020). Stres kerja : pengaruhnya terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan, Jurnal ilmu social dan humaniora, Vol. 9, No.2

Nanda, A.W. And Sugiarto, A. (2020) 'Stres kerja: pengaruhnya terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan', *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 9(2), Pp. 276–88.

Nanda, A.W. And Sugiarto, A. (2020) 'Stres kerja: pengaruhnya terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan', *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 9(2), Pp. 276–88.

Naradhipa, H. And Azzuhri, M. (2016) 'Pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Pengemudi Di Pt. Citra Perdana Kendedes)', *Universitas Brawijaya*

Pragiwani M, Lestari E, Alexandri MB. (2020). Pengaruh motivasi, kompetensi, disiplin dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus padakaryawan PT. Tektonindo Henida Jaya Group). Jurnal Responsive, Vol. 3, No.3

Priyanto, W. B. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Industri Alas Kaki Pt. Bo Kyung Pasuruan). Journal Of Innovation In Business And Economics, Https://Doi.Org/Https://Doi.Org/10.22219/Jibe.V7i2.3415

Rasnawati (2018) 'Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada Pt. Pln Rayon Lakawan di Kabupaten Enrekang', *Universitas Muhammadiyah Makassar*

Rendika, I. S., & Setyawan, A. A. (2015). Analisis pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja gegawai Pt. Adira Finance Solo. Jurnal Universitas Muhamadiyah Surakarta, 1(1), 1–20.

Ryantama, S. (2016) 'Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi motivasi kerja pada divisi operasional PT. Angkasa Pura I (Persero), Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya', *Universitas Brawijaya Malang* [Preprint].

Sinaga T, Sinambela M. (2013). Pengaruh stres kerja terhadap motivasi dan kinerja auditor pada kantor akuntan publik di kota Medan, Jurnal Akuntansi, Vol.17, No.1

Sopiah. (2010). Perilaku Organisasional. Penerbit C.V Andi Offset, Yogyakarta

Sugiarti E. (2018). Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) area Bintaro Tangsel, Jurnal Semarak, Vol.1, No.2

Ulfah, R. A., Subiyanto, D., & Kurniawan, I. S. (2020). Peran mediasi motivasi kerja pada pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Jurnal Fokus Manajemen Bisnis, 10(2), 209–238. Http://Journal2.Uad.Ac.Id/Index.Php/Fokus/Article/View/2419

Wulansari, Puspita. (2014). Pengaruh kompensasi terhadap motivasi karyawan Di Departemen Sumber Daya Manusia Pln Kantor Distribusi Jawa Barat Dan Banten. (Ejournal.Adbisnis.Fisip.Unmul.Ac.Id/Site/Wp Content/Uploads/2015/11-Vol. 3 No.4).

Zeb Alam, G. S., & Rehman, S. (2015). The Impact Of Job Stress On Employee's Performance: Investigating The Moderating Effect Of Employees Motivation. City University Research Journal, 5(1), 120–129.