

PENGARUH STRES, MOTIVASI KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HADJI KALLA TOYOTA PALOPO

Juniati¹Haedar²Ibrahim Halim³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palopo

juniativjr017@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Stres, Motivasi Kerja, dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Palopo. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif menggunakan data primer/sekunder. Metode pengambilan data menggunakan survei kuesioner kepada 64 karyawan melalui uji t (parsial). Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Stres (X1) berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kompensasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci : Stres, Motivasi Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine whether Stress, Motivation, and Compensation have a significant effect on employee performance at PT. Hadji Kalla Toyota Palopo. The research method used is a quantitative method using primary/secondary data. The data collection method used a questionnaire survey to 64 employees through t test (partial). The results showed that Stress (X1) has a negative effect on employee performance. Motivation (X2) has a significant effect on employee performance. Compensation (X3) has a significant effect on employee performance.

Keywords : Stress, Motivation, Compensation, and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat, membawa perubahan dalam kehidupan manusia. Perubahan-perubahan itu mengakibatkan tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap individu untuk lebih meningkatkan kinerja mereka sendiri. Adanya perkembangan tersebut, mengakibatkan karyawan harus mengubah pola dan sistem kerjanya sesuai dengan tuntutan yang ada sekarang. Dalam kehidupan modern yang makin kompleks, manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu mengadaptasikan keinginan dengan kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya. Segala macam bentuk stres pada dasarnya disebabkan oleh kurang pengertian manusia akan keterbatasannya sendiri.

Stres merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang (Irawati, 2018). Setiap orang dimanapun dia berada dalam suatu organisasi, dapat berperan sebagai sumber stres bagi orang lain. Agar eksistensi tetap terjaga, maka setiap individu akan mengalami stres terutama bagi individu yang kurang dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan tersebut. Mengelola stres diri sendiri berarti mengendalikan diri sendiri dalam kehidupan. Sebagai seorang manager, mengelola stres pekerja di tempat kerja, telah bersifat pemahaman akan penyebab

stres orang lain dan mengambil tindakan untuk menguranginya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan pada dampak negatif stres tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis.

Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan tidak dapat menahan stres maka ia tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit bahkan akan mengundurkan diri (*turnover*).

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dalam diri seseorang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi itu sendiri kondisi dimana karyawan mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi. Apabila seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya.

Kebijaksanaan untuk memotivasi para karyawan agar bekerja secara efektif sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi adil dan tepat diperlukan perusahaan untuk dapat menciptakan kegairahan kerja pada karyawan yang nantinya akan membuat semangat kerja dan pastinya meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Menurut (Rini Astuti & Suhendri,

2020) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan instansi. Maka penting bagi perusahaan memberikan kompensasi khususnya kompensasi finansial diluar gaji seperti bonus, insentif, pujian atau pengakuan atas hasil kerja karyawan yang berprestasi. Pemberian Kompensasi finansial dan non finansial yang sering terjadi diantara karyawan adalah kurang didasarkan pada pertimbangan beban kerja atau resiko kerja, mengakibatkan beberapa karyawan dengan beban kerja yang tinggi namun hanya memperoleh insentif, bonus atau pujian yang tidak memuaskan. Sedangkan seseorang karyawan pada unit kerja lain dengan beban kerja yang sangat beresiko terhadap diri karyawan juga kurang mendapatkan perhatian serius para atasan mereka, yang mengakibatkan gairah kerja pengelola menurun dengan hasil kerja yang tidak memuaskan organisasi.

Kebijaksanaan untuk memotivasi para karyawan agar bekerja secara efektif sangat

penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pemberian kompensasi adil dan tepat diperlukan perusahaan untuk dapat menciptakan kegairahan kerja pada karyawan yang nantinya akan membuat semangat kerja dan pastinya meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Menurut (Rini Astuti & Suhendri, 2020) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan instansi. Maka penting bagi perusahaan memberikan kompensasi khususnya kompensasi finansial diluar gaji seperti bonus, insentif, pujian atau pengakuan atas hasil kerja karyawan yang berprestasi. Pemberian Kompensasi finansial dan non finansial yang sering terjadi diantara karyawan adalah kurang didasarkan pada pertimbangan beban kerja atau resiko kerja, mengakibatkan beberapa karyawan dengan beban kerja yang tinggi namun hanya memperoleh insentif, bonus atau pujian yang tidak memuaskan. Sedangkan seseorang karyawan pada unit kerja lain dengan beban kerja yang sangat beresiko terhadap diri

karyawan juga kurang mendapatkan perhatian serius para atasan mereka, yang mengakibatkan gairah kerja pengelola menurun dengan hasil kerja yang tidak memuaskan organisasi.

Pemberian kompensasi baik yang bersifat finansial maupun non finansial oleh pimpinan kadang kurang mempertimbangkan resiko atau beban kerja para karyawan, sehingga karyawan tidak bergairah bekerja dan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dan hasil kerja tidak sesuai yang diharapkan pimpinan atau atasan. Upaya-upaya untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan lingkungan kerja, dan memotivasi karyawan sehingga mampu menyelesaikan tugasnya sesuai tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, penulis mengangkat permasalahan tersebut sebagai topik penulisan dengan judul: "Pengaruh Stres, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Palopo".

TINJAUAN PUSTAKA

STRES KERJA

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *simpton*, antara lain emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan (Harrisma & Witjaksono, 2013). Stres kerja yang dialami oleh setiap karyawan bisa saja berbeda-beda. Stres ditentukan pula oleh individu itu sendiri. Reaksi-reaksi psikologis, fisiologis atau dalam bentuk perilaku terhadap stres adalah hasil dari interaksi situasi dengan individunya, ciri-ciri kepribadian yang khusus dan pola-pola perilaku yang didasarkan pada sikap, kebutuhan, nilai-nilai, pengalaman lalu, keadaan kehidupan, dan kecakapan.

Kehidupan ini dalam persaingan yang ketat bisa membuat orang mengalami stres, salah satu penyebabnya adalah beban pekerjaan yang semakin menumpuk. (Sutejo, 2019) menyatakan bahwa indikator stres kerja

adalah:

1. Intimidasi dan tekanan dari rekan sekerja, pimpinan perusahaan dan klien.
2. Perbedaan antara tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban
3. Ketidakcocokan dengan pekerjaan
4. Beban berlebih

Menurut (Aslihah, 2015) akibat stres umumnya digolongkan menjadi tiga yaitu:

1. Gejala Fisik

Stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernapasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala serta menyebabkan serangan jantung.

2. Gejala Psikologis

Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan, misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan dan suka menunda-nunda pekerjaan. Pekerjaan-pekerjaan yang memberikan keragaman, arti penting, otonomi, umpan balik dan identitas tingkatan rendah pada penanggung pekerjaan akan menciptakan stres dan

mengurangi kepuasan serta keterlibatan dalam pekerjaan itu.

3. Gejala Perilaku

Stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, turnover karyawan tinggi, tingkat absensi yang tinggi dan kecelakaan kerja.

MOTIVASI KERJA

Menurut (Aldi & Susanti, 2019) motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa. Organisasi akan berhasil melaksanakan program-programnya bila orang-orang yang bekerja dalam organisasi dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya masing-masing. Dalam melaksanakan tugas tersebut, para pegawai perlu diberikan arahan dan dorongan sehingga potensi yang ada dalam dirinya dapat diubah menjadi prestasi yang menguntungkan organisasi.

Menurut Bahri, S., & Chairatun Nisa, Y. (2017) motivasi merupakan suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi

oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu. Para karyawan dapat termotivasi apabila penetapan tujuan perusahaan didasarkan atas kepentingan dan kebutuhan karyawan.

Motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang mendorong individu (karyawan) untuk mengeluarkan banyak tenaga untuk mencapai tujuan perusahaan yang didorong oleh kebutuhan pribadi, dan motivasi kerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan yang ditetapkan perusahaan.

Indikator untuk mengukur motivasi menurut (Dewi, n.d. 2017) :

1. Dorongan Mencapai Tujuan
2. Semangat Kerja
3. Inisiatif
4. Rasa Tanggung Jawab

Tujuan Motivasi menurut (Rubiyanto, 2019) mengungkapkan sebagai berikut :

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan

d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan

e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan

f. Mengefektifkan pengadaan karyawan

g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

h. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan

i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan

j. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas – tugasnya

k. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan

l. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan

m. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas – tugasnya

KOMPENSASI

Kompensasi merupakan timbal balik antara perusahaan dan karyawan karena keduanya saling membutuhkan. Menurut (Hartawati & Sahur, 2020) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang

diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa untuk kerja mereka.

Kompensasi menurut (Fauzi, 2014) adalah sebagai bentuk balas jasa perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan mereka (karyawan) kepada perusahaan.

Kompensasi merupakan segala sesuatu bentuk balas jasa dari perusahaan atas kinerja karyawannya, atau sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki. Sesuatu yang berharga bagi karyawan adalah pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dijadikan sebagai dasar dalam menuntut haknya sebagai pekerja.

(Jufrizen, 2017) indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut:

- a. Gaji
- b. Tunjangan
- c. Insentif
- d. Reward

(Lestari, 2017) secara garis besar membagi kompensasi menjadi tiga jenis, yaitu:

a. Kompensasi Langsung

Penghargaan/ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan Tenggang waktu yang tetap.

b. Kompensasi Tidak Langsung

Pemberian bagian keuntungan/manfaat bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat Berupa uang atau barang.

c. Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas Kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

(Fenny, Rostina, Nazmi, 2019) tujuan pemberian kompensasi kepada karyawan adalah sebagai berikut ini :

- a. Ikatan Kerja Sama dimana dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara perusahaan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan perusahaan wajib

- membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
- b. Kepuasan Kerja dimana dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
 - c. Pengadaan Efektif dimana jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
 - d. Motivasi dimana jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi para bawahannya dalam meningkatkan kinerja para karyawan.
 - e. Stabilitas Karyawan dimana dengan program kompensasi atas prinsip keadilan dan kelayakan serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.
 - f. Disiplin dimana dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan

menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

KINERJA KARYAWAN

Kinerja merupakan prestasi kerja , yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja karyawan telah didefinisikan sebagai kinerja dalam hal kuantitas dan kualitas yang diharapkan dari setiap karyawan.

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Perusahaan menginginkan kinerja karyawan baik, karena kinerja karyawan yang baik dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Disisi lain, para pekerja berkepentingan untuk mengembangkan diri dan promosi pekerjaan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan suatu

pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu yang diukur melalui hasil kerja perilaku kerja, dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan. Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai organisasi dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan secara individu maupun kelompok. Dengan peningkatan kompetisi, perusahaan telah mengakui pentingnya kinerja karyawan untuk bersaing di pasar global karena kinerja karyawan yang meningkat, itu akan mempengaruhi kinerja perusahaan dan profitabilitas perusahaan.

Adapun indikator dari kinerja karyawan dalam penelitian (Ina Oktafiyana, 2017) adalah sebagai berikut :

Adapun indikator dari kinerja karyawan dalam penelitian (Ina Oktafiyana, 2017) adalah sebagai berikut :

a. Kualitas

Kualitas dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan karyawan.

b. Kuantitas

Kuantitas yaitu jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu yaitu tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya.

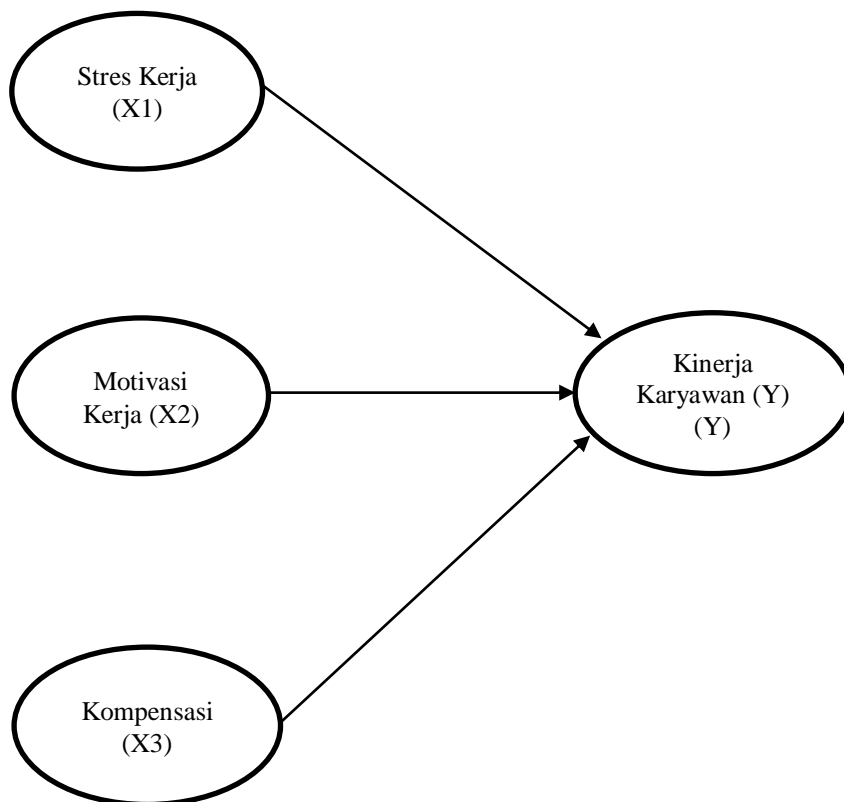
Menurut (Bice et al., 2017) karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c. Memiliki tujuan yang realistis.

- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

KERANGKA KONSEPTUAL

Kerangka konseptual penelitian mencakup pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut :



HIPOTESIS

dipilih sebagai lokasi penelitian karena Berdasarkan paparan tentang pengaruh peneliti ingin mengetahui bagaimana stres, motivasi kerja, dan kompensasi pengaruh stres, motivasi kerja, dan terhadap kinerja karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Palopo, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Diduga Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Palopo. Penelitian dilakukan (Agustus-September 2021) setelah melakukan seminar proposal.
- b. Diduga Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Palopo.
- c. Diduga Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Palopo.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian kuantitatif deskriptif digunakan untuk melihat dan mendeskripsikan bagaimana pengaruh kompensasi, motivasi, dan stres terhadap kinerja karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Palopo.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi tempat penelitian dilakukan di PT. Hadji Kalla Toyota Palopo. Tempat ini

Populasi dan Sampel
Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Palopo,, yang berjumlah 64 orang.
Sumber data
a. Data primer adalah pengambilan data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari lapangan Bawono (2006: 9).

b. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau meneliti arsip yang memuat peristiwa masa lalu. Data sekunder dapat diperoleh dari buku-buku, jurnal, majalah, data statistic , maupun internet Bawono (2006:30).

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh hasil penelitian yang baik, maka dibutuhkan data yang benar-benar valid, sehingga analisis yang dilakukan tidak menyimpang dari tujuan penelitian yang ditetapkan, untuk mendapat data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Menyebarkan kusioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan yang disusun secara terstruktur kepada responden yang berkaitan dengan adakah pengaruh stres, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Palopo.
2. Mengadakan wawancara , yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab secara langsung dengan karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Palopo.

Uji Instrumen Penelitian

Untuk melakukan uji kualitas data dalam penelitian ini, dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas yaitu:

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Item pertanyaan (Indikator) secara empiris dikatakan valid jika koefisien (r) 0,50 Ghozali (2013).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel tau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu Ghozali (2013: 47).

Menurut Nunnally dalam Bawono (2006: 68) suatu *variabel* dikatakan *reliable* jika *Cronbach Alpha* > 0,60.

Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi berganda digunakan untuk

menganalisis data yang bersifat Uji serempak (Uji F) multivariate. Analisis ini digunakan untuk Analisis Uji F digunakan untuk mengetahui meramalkan nilai variabel dependen (Y), hubungan yang positif atau negatifnya dan dengan variabel independen yang lebih dari signifikan antara variabel-variabel.

satu Bawono (2006).

Uji koefisiensi determinasi (R^2)

Koefisien korelasi mengukur tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi simultan yang merupakan hasil pengkuadratan koefisien korelasi menunjukkan prosentase pengaruh variabel bebas simultan terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi simultan yang merupakan hasil pengkuadratan koefisien korelasi menunjukkan presentase kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikatnya Ghozali (2011).

Ujiparsial (UjiT)

Analisis Uji T digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dan mengetahui pengaruh variabel-variabel.

HASIL PENELITIAN

Regresi Linear Berganda

Regresi berganda digunakan untuk menganalisis data yang bersifat multivariate. Analisis ini digunakan untuk meramalkan nilai variabel dependen (Y), dengan variabel independen yang lebih dari satu Bawono (2006). Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Stres Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Stres Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 1 Uji Regresi Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6,044	1,346		4,490	,000
	Stress Kerja	-,216	,077	-,163	-2,799	,007
	Motivasi Kerja	,460	,081	,552	5,646	,000
	Kompensasi	,364	,095	,376	3,846	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

sumber: Data primer yang diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

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

$$Y = 6,044 - 216X_1 + 0,460X_2 + 0,364X_3 + e$$

Keterangan:

Berdasarkan hasil persamaan regresi berganda tersebut dapat dijelaskan dibawah:

- a. Nilai konstanta (a) sebesar 6,044 artinya apabila stres kerja, motivasi kerja dan kompensasi nilainya sama dengan nol maka kinerja karyawan akan 6,044.
- b. Koefisien (b₁) sebesar -216 artinya setiap peningkatan satu satuan stres kerja maka kinerja karyawan bernilai -216.

- c. Koefisien (b₂) sebesar 0,460 artinya setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja maka kinerja karyawan bernilai 0,460.
- d. Koefisien (b₃) sebesar 0,364 artinya setiap peningkatan satu satuan kompensasi maka kinerja karyawan bernilai 0,364.
- e. Standar eror sebesar 1,346 artinya seluruh variabel yang dihitung dalam uji SPSS memiliki tingkat variabel pengganggu sebesar 1,346 yang tidak diteliti.

Uji Determinasi (R^2)

Dalam suatu penelitian mengenai hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat sering ingin diketahui beberapa kekuatan X besar

secara bersama-sama menerangkan perubahan pada Y besar. Koefisien korelasi berganda (R) dan koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada hasil SPSS versi 22 dibawah ini :

Tabel 2 Uji Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,892 ^a	,796	,786	1,281

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2

sumber: Data primer yang diolah 2021

Dari tabel diatas terlihat tampilan output / spss model summary / bersama *adjusted R square* adalah sebesar 78,6% berarti seluruh variabel bebas yakni stres kerja (X1) motivasi kerja (X2) dan kompensasi (X3) secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap variabel terikat yakni kinerja karyawan (Y) sebesar 78,6% sedangkan sisanya 21,4% dan dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji T (Parsial)

Uji T digunakan untuk membuktikan pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen, di mana apabila nilai T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} menunjukkan diterimanya hipotesis yang

diajukan. Nilai T_{hitung} dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai T_{tabel} dapat melalui $\text{sig.} \alpha = 0,05$ dengan $df = n-k$. $df = 64-3 = 61$ maka nilai $T_{tabel} = 1,670$

Tabel 3 Uji T (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	6,044	1,346		4,490	,000
	TOTAL_X1	-,216	,077	-,163	-2,799	,007
	TOTAL_X2	,460	,081	,552	5,646	,000
	TOTAL_X3	,363	,095	,376	3,846	,000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : data primer diolah 2021

H1 = Berdasarkan uji t diperoleh hasil bahwa t_{hitung} -2,799 lebih kecil dari nilai t_{tabel} 1,670 maka secara parsial variabel independen stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel dependen Kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 1 diterima.

nilai t_{tabel} sebesar 1,670 maka secara parsial variabel *independen* kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependen*. Kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 3 diterima.

Uji F (Simultan)

H2 = Berdasarkan uji t diperoleh hasil bahwa nilai t_{hitung} sebesar 5,646 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,670 maka secara parsial variabel *independen* motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependen*. Kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 2 diterima.

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

H3 = Berdasarkan uji t diperoleh hasil bahwa nilai t_{hitung} sebesar 3,846 lebih besar dari

Tabel 4 Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	382,924	3	127,641	76,158	,000 ^b
Residual	100,561	60	1,676		
Total	483,484	63			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2

Sumber: data primer diolah 2021

Berdasarkan nilai F_{hitung} sebesar 76,158 sedangkan F_{tabel} dilihat pada taraf probabilitas 0,05 $df_1 = \text{variabel} - 1 = 3 - 1 = 2$ dan jumlah sampel $-k = 64 - 3 = 61$ sehingga F_{tabel} 3,15. Dengan demikian F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} sehingga ada pengaruh signifikan antara stres kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), kompensasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Palopo.

Berdasarkan uji t di peroleh hasil bahwa nilai T_{hitung} sebesar -2,799 lebih kecil dari nilai t_{tabel} 1,670 maka secara parsial variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Palopo. Hal ini berarti semakin rendah stres kerja yang dialami karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Palopo. Hasil Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu Julvia (2016) pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika stres kerja dikurangi maka kinerja karyawan akan meningkat. Berbeda dengan Aslihah (2015) menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Syari'ah Binama Semarang.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Palopo.

Berdasarkan uji t di peroleh hasil bahwa nilai T_{hitung} sebesar 5,646 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,670 maka secara parsial variabel Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Palopo. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kiauma Wati (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitian ini sejalan dengan Suprihatin (2016) terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan

Kabupaten Tulung Agung. Berbeda dengan Sari (2014) menyatakan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Patra Komala.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Palopo.

Berdasarkan uji t di peroleh hasil bahwa nilai T_{hitung} saebesar 3,846 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,670 maka secara parsial variabel Kompensasi berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Hadji K alla Toyota Palopo. Hasil penelitian ini sejalan dengan Dwianto Surya Agung (2019) terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. JAEIL INDONESIA dan hasil penelitian ini sejalan dengan Arifuddin Opan (2019) terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi terhadap Kinerja pada PT. Global Media. Berbeda dengan Irawati (2018) menyatakan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating.

Simpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan mengenai judul pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji kalla Toyota Palopo. Maka peneliti mengambil kesimpulan adalah sebagai berikut:

- a. Stres kerja berpengaruh Negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Palopo.
- b. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Palopo.
- c. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Palopo.

Saran

Berdasarkan simpulan diatas maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

- a. Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber referensi penelitian selanjutnya yang memiliki topik yang sama.
- b. Selain menggunakan kuesioner secara tertulis bisa ditambahkan dengan wawancara atau interview. Selain itu, untuk peneliti selanjutnya diharapkan melaksanakan penelitian dengan responden yang lebih luas dan hendaknya menambahkan sebuah variabel lain seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, dan variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). *Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang*. <https://doi.org/10.31227/osf.io/et4rn>
- Aslihah, noor aini. (2015). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Syari'Ah Binama Semarang. In *Skripsi*.
- Bahri, S., & Chairatun Nisa, Y. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>
- Bice, S., Moffat, K., Zilberman, D., Holland, T. G., Trilnick, I., Falck-Zepeda, J. B., Kurian, P., Wright, J., Wilburn, K. M., Wilburn, R., Lowenthal, M. M., Nicholas, T., Wæraas, A., Dahle, D. Y., Bice, S., Wang, Z., Walter, M., Urkidi, L., Vince, J., ... Carroll, A. B. (2017). pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di genius digital printing. *Resources Policy*, 7(1), 1–10.
- Dewi, pramesthy kusuma 2017. (n.d.). *pengaruh kompensasi, motivasi, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada bni syariah kc surakarta*.
- Fauzi, U. (2014). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRAKINDO UTAMA SAMARINDA Usman Fauzi 1. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(3), 172–185.
- Fenny, Rostina, Nazmi, dan V. (2019). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada pt. sinarmas multifinance*. 1(1), 40–50.
- Harrisma, W., & Witjaksono, A. D. (2013). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 650–662.
- Hartawati, S. I., & Sahur, M. A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Majene. *Jurnal Lentera Bisnis*, 9(2), 121. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v9i2.385>
- Husain, H. (2019). *USAHA NEGARA MAKASSAR Oleh HERDIANTI HUSAIN JURUSAN MANAJEMEN*.
- Ina Oktafiyana. (2017). *Kinerja Karyawan Pada PT YEON TECHNOLOGY Oleh : SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PELITA BANGSA HALAMAN Persembahan*.
- Irawati, A. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Akuntabilitas*, 11(1). <https://doi.org/10.15408/akt.v11i1.8789>
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 34–53.

- Kusmana, W. Z. A. S. R. (2018). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi) Page 151*. 2(3).
- Lestari, S. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Depok. *Jurnal Riset Manajemen*, 10(1), 59–68.
- Periyadi, P., & Ambarwati, R. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Grafika Wangi Kalimantan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 5(2), 256–268. <https://doi.org/10.35972/jieb.v5i2.276>
- Rini Astuti, & Suhendri. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1–10. <https://doi.org/10.47663/jmbep.v5i2.22>
- Rini indriyati. (2010). *Pengaruh motivasi kerja, kompetensi dan penggunaan sistem informasi berbasis komputer terhadap kinerja pegawai*.
- Rubiyanto, A. (2019). *Pemberdayaan Sebagai Variabel Moderasi Pada*. 21(1).
- Sutejo, L. W. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Internal Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Permata Finance Di Kabupaten Brebes. *JurnalStrategik*, 7(2), 82–101.