

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

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 di perusahaan. 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 kekuasaan 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.

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".

### **1.2 Rumusan masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

- a. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Palopo?
- b. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Palopo?
- c. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Palopo?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

- a. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Palopo.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Palopo.

- c. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Palopo.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diambil dari penelitian ini adalah :

- a. Bagi penulis

Merupakan satu kesempatan untuk menerapkan teori-teori ekonomi yang di peroleh di bangku perguruan tinggi kedalam praktik-praktik sesungguhnya.

- a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan PT. Hadji Kalla Toyota Palopo.

- b. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan bagi pembaca dan dapat menjadi sumber informasi dan menjadi bahan referensi untuk mahasiswa dan generasi penerus di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palopo.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Stres Kerja**

##### **2.1.1 Pengertian 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.

##### **2.1.2 Indikator Stres**

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

### **2.1.3 Penyebab stres kerja**

Penyebab stres kerja antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja (Kusmana, 2018).

### **2.1.4 Akibat-akibat stres**

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.

### 2.1.5 Konsekuensi stres

Pergerakan mekanisme pertahanan tubuh bukanlah satu-satunya yang timbul dari adanya kontak dengan stressor. Dampak stres sangat banyak dan beragam. Tentunya, beberapa diantaranya bersifat positif seperti motivasi diri, rangsangan kerja keras, meningkatnya inspirasi untuk menikmati kehidupan yang lebih baik. Akan tetapi, banyak juga stressor yang sifatnya mengganggu dan secara potensial berbahaya. (Husain, 2019) telah mengidentifikasi 5 jenis konsekuensi dampak stres yang potensial.

Kategori yang disusun Husain meliputi:

1. Dampak Subyektif: Kecemasan, agresi, acuh, kebosanan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kesabaran, rendah diri, gugup, masa kesepian.
2. Dampak Perilaku (Behavioral Effects): Kecenderungan mendapat kecelakaan, alkoholik, penyalahgunaan obat-obatan, emosi yang tiba-tiba meledak, makan berlebihan, merokok berlebihan, perilaku yang mengikuti kata hati, ketawa gugup.
3. Dampak Kognitif: Ketidakmampuan mengambil keputusan yang jelas, konsentrasi yang buruk, rentang perhatian yang pendek, sangat peka terhadap kritik, rintangan mental.
4. Dampak fisiologis: Meningkatnya kadar gula, meningkatnya denyut jantung dan tekanan darah, kekeringan di mulut, berkeringat, membesarnya pupil mata, tubuh panas dingin.



5. Dampak Organisasi:Keabsenan, pergantian karyawan, rendahnya produktivitas, keterasingan dari rekan sekerja, ketidakpuasan kerja, menurunnya keikatan dan kesetiaan terhadap organisasi.

Kelima jenis tersebut tidak mencakup seluruhnya, juga tetapi tidak terbatas pada dampak-dampak dimana ada kesepakatan universal dan untuk hal itu ada bukti ilmiah yang jelas. Kesemuanya hanya mewakili beberapa dampak potensial yang sering dikaitkan dengan stres. Akan tetapi, jangan diartikan bahwa stres selalu menyebabkan dampak seperti yang disebutkan diatas.

## **2.2 Motivasi kerja**

### **2.2.1 Pengertian 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.

### **2.2.2 Indikator Motivasi**

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

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

### **2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

(Rini indriyati, 2010) menyatakan bahwa faktor-faktor mendasar yang mempengaruhi motivasi individu antara lain :

1. Kebutuhan diartikan sebagai suatu kekurangan secara fisik atau psikologis yang membuat hasil tertentu terlihat menarik.
2. Harapan/sasaran berkaitan dengan keyakinan individu mengenai kemungkinan subyektif bahwa suatu perilaku tertentu akan diikuti hasil tertentu.
3. Motif adalah suatu dorongan yang datang dari dalam diri seseorang untuk melakukan perbuatan atau tingkah laku untuk mencapai tujuan tertentu.

## **2.2.4 Tujuan Motivasi**

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

## **2.3 Kompensasi**

### **2.3.1 Pengertian 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.

### **2.3.2 Jenis-jenis Kompensasi**

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

a. Kompensasi Langsung

Penghargaan/ganjaranyang 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 duberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas Kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

### 2.3.3 Tujuan Kompensasi

(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.

### **2.3.4 Indikator Kompensasi**

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

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

### **2.3.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi**

(Periyadi & Ambarwati, 2019) faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain:

- a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja Jika pencari kerja lebih banyak daripada lowongan pekerjaan yang tersedia maka kompensasi relatif kecil.
- b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar.
- c. Serikat buruh Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar.
- d. Produktivitas kerja karyawan Jika produktivitas kerja karyawan baik maka jumlah kompensasi akan semakin besar.
- e. Pemerintah dengan undang-undang dan kepres Pemerintah dengan undang-undang dan kepres menetapkan besarnya batas upah atau balas jasa minimum. Pemerintah berkewajiban melindungi rakyat dari tindakan sewenang-wenang perusahaan dalam menetapkan besar kecilnya kompensasi.

- f. Biaya hidup, apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi semakin besar.

## **2.4 Kinerja Karyawan**

### **2.4.1 Pengertian 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 profibilitas perusahaan.

#### **2.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Bice et al., 2017) yaitu:

- a. Faktor kemampuan. Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan realita. Artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka mudah mencapai kinerja yang diharapkan.
- b. Faktor motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap seseorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

#### **2.4.3 Karakteristik Kinerja Karyawan**

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.



#### **2.4.4 Mengukur Kinerja Karyawan**

Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui.

- a. Jumlah pekerjaan, dimensi ini menunjukkan jumlah yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
- b. Kualitas pekerjaan, setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.
- c. Ketetapan waktu, setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.
- d. Kehadiran, suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakan sesuai waktu yang ditentukan. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.
- e. Kemampuan kerja sama, tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

### **2.4.5 Indikator Kinerja Karyawan**

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.

## 2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

NO	Nama penulis, judul dan tahun penelitian	Variabel penelitian	Metodologi	Hasil penelitian
1.	Pramesthy Kusuma Dewi (2017)  Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Stres Kerja pada BNI Syariah KC Surakarta	Kompensasi(X1) Motivasi(X2) Stres Kerja(X3), Kinerja Karyawan(Y)	Jenis penelitian ini menggunakan metode kualitatif, variabel independen dan dependen	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi parsial dari kompensasi(X1) berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan(Y), hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien regresi parsial dari motivasi(X2) berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan(Y), hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien regresi parsial dari stres kerja(X3) berpengaruh secara signifikan

				terhadap kinerja karyawan(Y)
2.	Fandi Akhmad (2016)  Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang	Stres kerja (X1) Motivasi (X2) Kompensasi (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Jenis penelitian ini menggunakan metode survei dan teknik pengumpulan data dengan kuesioner bersifat campuran deskriptif dan kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja, motivasi, dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan
3.	Nizar Abdul Malik (2017)  Analisis Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang)	Stres Kerja(X1) Kompensasi(X2) Motivasi(X3) Lingkungan Kerja(X4), Kinerja Karyawan(Y)	Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dan regresi linear berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan stres kerja(X1) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan(Y), Kompensasi(X2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan(Y), Motivasi(X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan(Y)
4.	Anik Irawati(2018)	Stres Kerja(X1) Motivasi	Jenis penelitian ini menggunakan	Hasil penelitian ini menunjukkan

	<p>Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pengaruh Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating</p>	<p>Kerja(X2) Kompensasi(X3), Kinerja karyawan(Y)</p>	<p>data primer dan teknik pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada obyek penelitian secara langsung</p>	<p>bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p>
5.	<p>Yulina Ahmad, Bernhard Tewel, Rita N. Taroreh (2019)</p> <p>Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF Group Manado</p>	<p>Stres Kerja(X1) Beban Kerja(X2) Lingkungan Kerja(X3), Kinerja Karyawan(Y)</p>	<p>Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif-asosiatif,dan teknik pengumpulan data menggunakan penelitian kepustakaan dan lapangan</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan (1)secara simultan stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (2)secara parsial stres kerja tidak berpengaruh signifikan</p>

				terhadap kinerja karyawan (3)secara parsial beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (4)secara parsial linglungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
6.	Cokorda Istri Ari Sintya Dewi, I Made Artha Wibawa (2016)  Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawwan PT. Bank BPD Bali Cabang UBUD	Stres Kerja(X1), Motivasi Kerja(X2), Kinerja Karyawan(Y)	Jenis penelitian menggunakan metode asosiatif (hubungan), dan pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara dan teknik kuesioner	Hasil penelitian ini menunjukkan Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan sedangkan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan
7.	Kristianto Utomo, Marjam Desma Rahadhini, Alwi	Stres kerja(X1), Kompensasi(X2), Kepuasan	Jenis penelitian ini menggunakan metode survey,	Hasil penelitian ini menunjukkan Stres kerja dan

	<p>Suddin (2017)</p> <p>Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survei pada Karyawan PT Indaco Warna Dunia Karanganyar)</p>	<p>Kerja(Y1) Kinerja Karyawan(Y2)</p>	<p>metode pengumpulan data yang digunakan kuesioner dan dokumentasi</p>	<p>kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Stres kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja dan kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja.</p>
8.	<p>Udin Putra, Bakri Hasanuddin, Wiri Wirastuti (2018)</p> <p>Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu</p>	<p>Stres Kerja(X1), Kompensasi(X2), Kinerja(Y)</p>	<p>Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan Motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh secara serempak terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi</p>

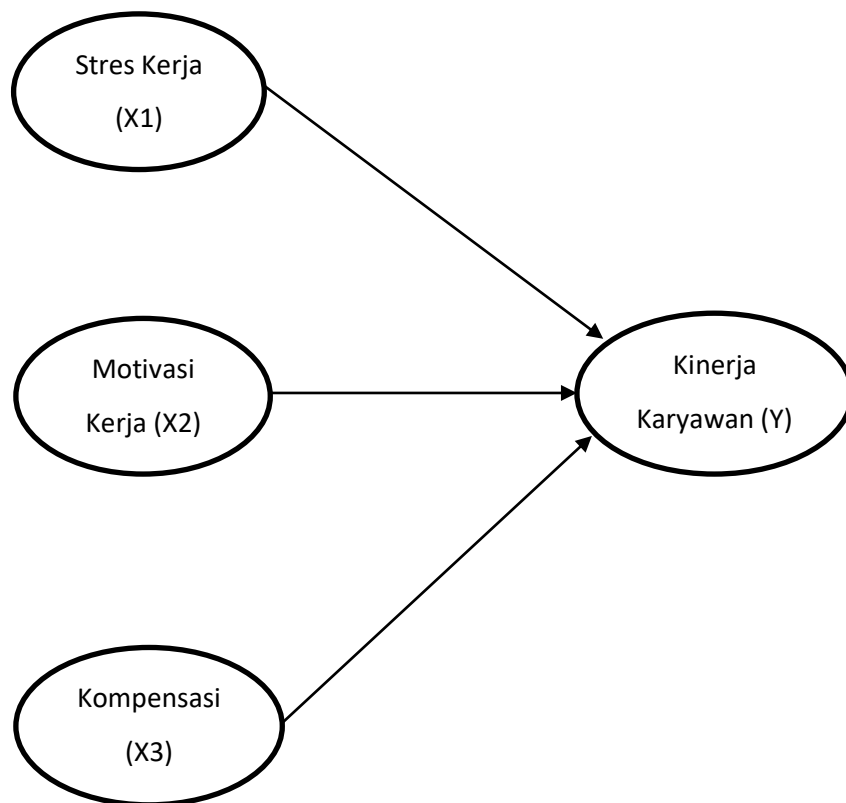
				berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
9.	Trifena Setiawaty Sinaga, Rahmat Hidayat (2020)  Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia	Motivasi(X1), Kompensasi(X2), Kinerja Karyawan(Y)	Jenis penelitian ini menggunakan variabel dependen dan independen, pengumpulan data menggunakan kuesioner dan studi pustaka	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan namun Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
10.	M. Fizdian Arismunandar, Hazmanan Khair (2020)  Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola PengembanganKa rir terhadap Kinerja Karyawan	Kompensasi(X1), Analisis Jabatan(X2), Pola Pengembangan(X 3), Kinerja Karyawan(Y)	Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, dan teknik pengumpulan data dengan wawancara dan kuesioner	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Analisis jabatan, pola pengembangan karir berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kompensasi, analisis jabatanberpengaruh simultan terhadap Kinerja karyawan



## 2.6 Kerangka Konseptual

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

**Gambar 2.1**



## **2.7 Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan paparan tentang pengaruh stres, motivasi kerja, dan kompensasi 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.
- 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.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sedangkan pendekatan yang digunakan adalah pendekatan deskriptif. Menurut Sugiyono (2008: 8) metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivme, digunakan untuk peneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Metode penelitian deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat- sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki Nazir (2003:54).

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

### **3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi tempat penelitian dilakukan di PT. Hadji Kalla Toyota Palopo. Tempat ini dipilih sebagai lokasi penelitian karena peneliti ingin mengetahui bagaimana pengaruh stres, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Hadji Kalla Toyota Palopo. Dengan objek penelitian adalah karyawan PT Hadji Kalla Toyota Palopo. Penelitian dilakukan (Agustus-September 2021) setelah melakukan seminar proposal.

### **3.3 Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2008: 215) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek dan objek penelitian yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti yang nantinya akan dipelajari dan akan ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Palopo berjumlah 64 orang dari semua bagian.

#### **3.3.2 Sampel**

Sampel adalah sebagian atau beberapa wakil dari populasi yang akan diteliti. Dalam penelitian ini teknik sampel yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah sampel jenuh. Pengambilan sampel jenuh dilakukan karena jumlah anggota populasi relatif kecil. Sample yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 64 responden yang merupakan seluruh karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Palopo.

### **3.4 Jenis dan Sumber Data**

#### **3.4.1 Data Primer**

Data primer adalah pengambilan data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari lapangan Bawono (2006: 9).

#### **3.4.2 Data sekunder**

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).

### **3.5 Metode 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.

### **3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

Definisi operasional merupakan suatu dimensi yang diberikan pada suatu variabel dengan memberi arti atau mempersifikan kegiatan untuk membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut Sugiyono (2008).

Dalam penelitian ini terdapat empat variabel yang terdiri dari tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Ketiga variabel tersebut dapat didefinisikan dan diuraikan sebagai berikut:

1. Stres kerja adalah perasaan tertekan yang di alami karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Palopo dalam menghadapi pekerjaan.
2. Motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Palopo sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa
3. Kompensasi merupakan timbal balik antara perusahaan dan karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Palopo karena keduanya saling membutuhkan.
4. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Palopo dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

**Tabel 3.1**

No	Variabel	Indikator	Sumber
1.	Stres Kerja (X1)	a. Intimidasi dan tekanan b. Tuntutan tugas c. Ketidakcocokan pekerjaan d. Beban berlebih	Sutejo(2019)
2.	Motivasi Kerja (X2)	a. Dorongan mencapai tujuan b. Semangat kerja c. Inisiatif d. Rasa tanggung jawab	Dewi, n.d(2017)
3.	Kompensasi (X3)	a. Gaji b. Tunjangan c. Insentif d. Reward	Jufrizen(2017)
4.	Kinerja Karyawan (Y)	a. Eektifitas b. Tanggung jawab c. Disiplin d. Inisiatif	Falah & Ayuningtias(2020)

### 3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini berupa angket atau kuesioner yang dibuat sendiri oleh peneliti. Sugiyono (2008:92), menyatakan bahwa“penelitian adalah suatu alat pengumpul data yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati”. Dengan demikian, penggunaan instrumen penelitiannya itu untuk mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah, fenomena alam maupun sosial. Instrumen yang

digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menghasilkan data yang akurat yaitu dengan menggunakan skala Likert.

Sugiyono (2008: 134) menyatakan bahwa “Skala Likert digunakan untuk mengukur suatu sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena sosial”. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis instrumen angket atau kuesioner dengan pemberian skor sebagai berikut:

1. SS : Sangat setuju diberi skor 5
2. S : Setuju di beri skor 4
3. N : Netral di beri skor 3
4. TS : Tidak setuju di beri skor 2
5. STS : Sangat tidak setuju di beri skor 1

### **3.7.1 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).

### **3.7.2 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau 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*  $> 0,60$ .



### 3.8 Analisis Data

#### 3.8.1 Analisis 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). Dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$\beta$  = koefisien regresi

X1 = Stres Kerja

X2 = Motivasi Kerja

X3 = Kompensasi

e = Error Term

#### 3.8.2 Uji parsial ( Uji T )

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

### **3.8.3 Uji serempak ( Uji F )**

Analisis Uji F digunakan untuk mengetahui hubungan yang positif atau negatifnya dan signifikan antara variabel-variabel.

### **3.8.4 Koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi simultan (R<sup>2</sup>)**

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). Namun penggunaan koefisien determinasi memiliki kelemahan yaitu bisa terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model, setiap tambahan satu variabel independen maka R<sup>2</sup> pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah PT Hadji Kalla Toyota Palopo**

Sejarah Toyota dimulai pada tahun 1918, ketika Sakichi Toyoda Mendirikan Toyota *Spinning Dan Weaving Co.,Ltd.* Akhirnya pada tanggal 28 Agustus 1937 TMC didirikan PT. Hadji Kalla, dulu bernama NV. Haddji Kalla Trading Company, adalah sebuah perusahaan yang dirintis oleh sepasang suami istri saudagar bugis yaitu Hadji Kalla dan Hadjah Athirah. Didirikan pada tahun 1952 PT. Hadji Kalla merupakan salah satu *Authorized Main Dealer* Toyota untuk wilayah pemasaran di Sulawesi Selatan, Sulawesi Barat, Sulawesi Tengah, dan Sulawesi Tenggara. Di Sulawesi Selatan tepatnya di kota Palopo terdapat satu cabang PT Hadji Kalla, dengan nama cabang PT Hadji Kalla Toyota Palopo yang terletak di Jalan Andi Djemma Kota Palopo. Sebanyak 25 Cabang PT. Hadji Kalla telah beroperasi meliputi penjualan, servis dan penyediaan suku cadang. Untuk pertama kali sebagaimana tercantum di dalam akte pendirian, diangkat sebagai direktur perusahaan adalah Hadji Kalla yang di dampingi oleh dua orang direktur muda, yaitu Tuan Saebe dan Nyonya Hadja Athirah yang berdomisili di Makassar. Direksi perusahaan ini juga didampingi oleh dewan komisaris yaitu Hadji Abdul Fattah, Hadji Yusuf yang bertempat tinggal di Watampne. Mula-mula mengimpor mobil toyota dengan semi knocked down, kemudian mobil dirakit di makassar. Kemudian NV. Hadji Kalla menjadi agen traktor mini merek kubota untuk keperluan pertanian. Pada tahun 1980, NV. Hadji Kalla melebarkan

sayap bisnis otomotif melalui PT Makassar Raya Motor, menjadi dealer mobil daihatsu dan dealer truk Nissan Diesel. Seiring dengan program mobil nasional maka perusahaan ikut menjadi dialer timor dan kemudian menjadi KIA.

Di era 1990-an perusahaan merambah ke bidang perdagangan dengan PT Bumi Sarana Utama yang bergerak sebagai dialer aspal curah, yang banyak mengerjakan proyek infrastruktur jalan dan bandara. Ekspansi tidak berhenti di sana. Di bidang properti, didirikan PT Baruga Asrinusa Development, yang mengembangkan berbagai kawasan perumahan elit dengan berbagai macam fasilitas seperti perkantoran, malruko, pusat niaga, sarana pendidikan dan sarana keagamaan. Ada juga PT Kalla karsa yang menjangkau pengembangan pasar tradisional, sampai membangun mall ratu indah, pusat perbelanjaan terbesar dan termegah di kawasan Indonesia timur serta mengopresiasikan pula Hotel Sahid Makassar.

Didalam akte pendirian tersebut tercantum pula tujuan dari kegiatan perusahaan sebagaimana dijabarkan sebagai berikut:

1. Perdagangan hasil bumi serta perdagangan umum lainnya, baik itu perhitungan sendiri maupun perhitungan orang lain. Secara agen komisi terutama dagang ekspor dan impor dari segala macam barang yang dilakukan.
2. Melakukan perusahaan perindustrian.
3. Melakukan perusahaan pengangkutan. Dalam dekade 90-an perusahaan ini berkembang menjadi perusahaan perdagangan umum yang meliputi ban mobil, alat-alat tenun dan sepeda. Kemudian sejak tahun 1968 perusahaan ini mulai memperdagangkan mobil merek Toyota, dan sejak tahun 1973 perusahaan ini ditunjuk oleh PT. Toyota Astra
4. Melakukan perusahaan pengangkutan dalam dekade 90-an perusahaan ini berkembang menjadi perusahaan perdagangan umumnya meliputi perdagangan ban mobil sebagai agen

dalam memasarkan mobil beserta suku cadangnya untuk wilayah pemasaran yang meliputi Sulawesi Selatan, Sulawesi Tengah, dan Sulawesi Tenggara.

Untuk mengantisipasi perkembangan perusahaan yang semakin pesat, maka pada tanggal 18 desember 1975, dilakukan perubahan perihal tujuan perusahaan (pasal 2 dan anggaran dasar perusahaan, sehingga memungkinkan kegiatan-kegiatan usaha perusahaan menjadi luas yaitu:

1. Melakukan usaha perdagangan umum, terutama perdagangan hasil bumi.
2. Melakukan usaha-usaha leveransir umum, grosir dealer, distributor, dan komisioner.
3. Melakukan usaha-usaha penangkutan darat (transport) dan usaha pembengkelan (*service station*).

Saat Jusuf Kalla di minta menjadi menteri perdagangan dan perindustrian pada tahun 1999, maka tampuk kepemimpinan dilimpahkan kepada Fatimah Kalla. NV. Hadji Kalla telah berkembang menjadi perusahaan berskala nasional dan mempunyai misi untuk menjangkau kesuksesan di pasar global dan bertransformasi menjadi Kalla Group. Kini bisnisnya terus berkembang dari mulai sektor perdagangan otomotif konstruksi, properti, transportasi darat, laut, dan udara, juga merambah ke sektor energi, dan perdagangan karbon, pembiayaan dan logistik. Ekspansi yang luar biasa ini merupakan hasil dari kerja keras dengan penuh ketekunan selama bertahun-tahun dengan mengatasi berbagai kesulitan dan krisis ekonomi di negeri ini yang dilandasi keyakinan bahwa bekerja merupakan ibadah. Sebagai perusahaan swasta berskala nasional, Kalla Group memiliki semangat kedaerahan dan kebangsaan yang tidak perlu digunakan lagi. Kalla Group adalah salah satu perusahaan terbesar di kawasan timur Indonesia.

#### **4.2 Visi dan Misi PT Hadji Kalla Toyota Palopo**

Seiring dengan berkembangnya teknologi digital dan transformasi perusahaan PT. Hadji Kalla Toyota Palopo memiliki visi dan misi yaitu sebagai berikut:

#### **4.2.1 Visi:**

Menjadi kelompok bisnis terbaik di Indonesia dan panutan dalam pengelolaan yang profesional dan berkelanjutan.

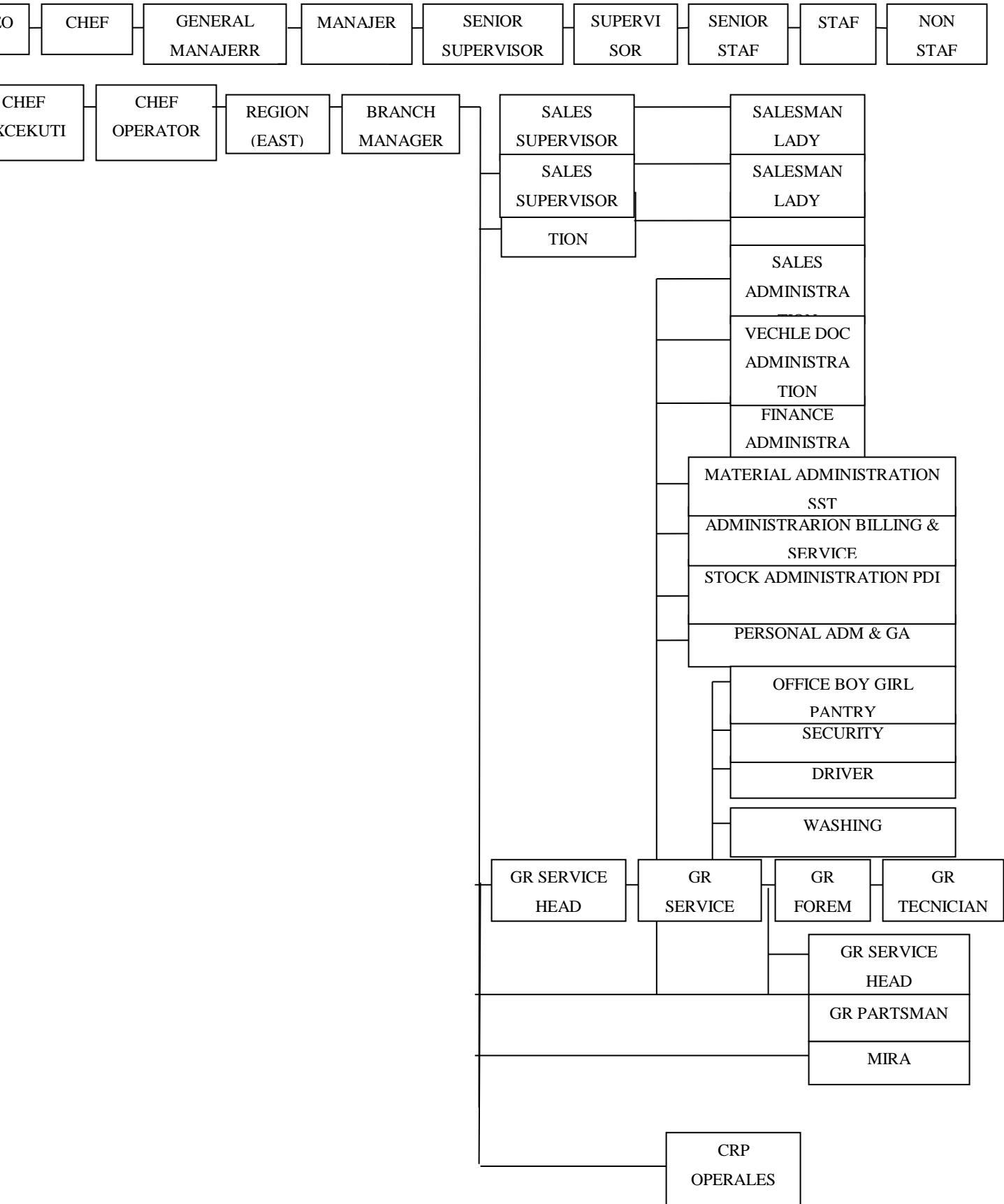
#### **4.2.2 Misi:**

1. Mengembangkan sumber daya manusia yang unggul, yang efektif dan efisien, dan juga pengelolaan keuangan yang profesional dan bersih.
2. Terlibat aktif dalam mengembangkan perekonomian nasional dan meningkatkan kesejahteraan rakyat demi kemajuan bersama.

#### **4.3 Struktur Organisasi PT Hadji Kalla Toyota Palopo**

Adapun pengertian struktur organisasi adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Adapun struktur organisasi PT Hadji Kalla Toyota Palopo adalah:

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi PT Hadji Kalla Toyota Palopo**



#### 4.4 Karakteristik Responden

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Hadji Kalla Toyota Palopo.

Berdasarkan pengumpulan data yang diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada karyawan maka dapat dilihat karakteristik responden dibawah sebagai berikut:

##### Karakteristik responden berdasarkan usia

**Tabel 4.1**

<b>Umur (tahun)</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
<b>20-30 tahun</b>	<b>40</b>	<b>62%</b>
<b>31-40 tahun</b>	<b>15</b>	<b>24%</b>
<b>41-50 tahun</b>	<b>6</b>	<b>9%</b>
<b>51-60 tahun</b>	<b>3</b>	<b>5%</b>
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100%</b>

**Sumber: data primer yang diolah 2021**

Berdasarkan hasil olahan data pada tabel 4.1 mengenai karakteristik responden berdasarkan usia dapat diketahui bahwa yang berumur (20-30 tahun) sebanyak 40 responden (62%), yang berumur (31-40 tahun) sebanyak 15 responden (24%), yang berumur (41-50 tahun) sebanyak 6 responden (9%), yang berumur (51-60 tahun) sebanyak 3 responden (5%). Dengan demikian dapat diketahui bahwa responden yang menjadi karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Palopo lebih didominasi oleh karyawan yang telah dimiliki umur (20-30 dan 31-40).



## Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel: 4.2

Jenis kelamin	Jumlah	Presentase
Perempuan	14	22%
Laki-laki	50	78%
Total	64	100%

sumber: Data primer yang diolah 2021

berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa jumlah responden yang mengisi kuesioner berdasarkan jenis kelamin adalah perempuan sebanyak 14 orang atau sebanyak 22% dan laki-laki sebanyak 50 orang atau sebanyak 78% responden

### 4.5 Uji Kualitas Data

#### 4.5.1 Hasil Uji Validitas

Penelitian dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang seharusnya diukur atau mengukur apa yang diinginkan dengan tepat. Dengan kata lain uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketetapan alat ukur (instrumen) yang digunakan dalam mengukur variabel yang diukur. Suatu instrumen dikatakan valid apabila dengan ketentuan.

Hasil  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel = valid

Hasil  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel = tidak valid

Untuk menentukan nilai validitas dapat dilakukan dengan formula korelasi *product moment pearson correlation*, dengan taraf signifikan 0,05. Jika nilai  $r$  hitung  $\geq$   $r$  tabel maka data tersebut dikatakan valid dan apabila nilai  $\leq$   $r$  tabel maka data tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel 4.3

#### Uji Validitas

No	Variabel dan item pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Pernyataan X1.1	0,717	0,243	Valid
2	Pernyataan X1.2	0,762	0,243	Valid
3	Pernyataan X1.3	0,596	0,243	Valid
4	Pernyataan X1.4	0,745	0,243	Valid
No	Variabel dan item pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Pernyataan X2.1	0,826	0,243	Valid
2	Pernyataan X2.2	0,825	0,243	Valid
3	Pernyataan X2.3	0,856	0,243	Valid
4	Pernyataan X2.4	0,856	0,243	Valid
No	Variabel dan item pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Pernyataan X3.1	0,775	0,243	Valid
2	Pernyataan X3.2	0,770	0,243	Valid
3	Pernyataan X3.3	0,774	0,243	Valid
4	Pernyataan X4.4	0,823	0,243	Valid
No	Variabel dan item pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Pernyataan Y.1	0,853	0,243	Valid
2	Pernyataan Y.2	0,792	0,243	Valid
3	Pernyataan Y.3	0,717	0,243	Valid
4	Pernyataan Y.4	0,754	0,243	Valid

Sumber: data primer diolah 2021

Berdasarkan keseluruhan dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan untuk semua variabel adalah valid.

#### 4.5.2 Hasil Uji Reliabilitas

Nilai ketentuan untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha (a)*. Suatu konstruk dinyatakan reliabel jika memiliki *Cronbach Alpha* > 0,60.

**Tabel 4.4**

#### Uji reabilitas untuk variabel X1, X2, X3 dan Y

No	Variabel	Cronpach s Alpha	Standar Reabilitas/Kriteria	Ket.
1	Stres Kerja (X <sub>1</sub> )	0,658	0,60	Reliabel
2	Motivasi kerja (X <sub>2</sub> )	0,860	0,60	Reliabel
3	Kompensasi (X <sub>3</sub> )	0,792	0,60	Reliabel
4	Kinerja Karyaan (Y)	0,784	0,60	Reliabel

**Sumber: data primer diolah 2021**

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini telah reliabel karena secara keseluruhan variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari 0,60 sehingga layak digunakan untuk menjadi alat ukur instrumen kuesioner dalam penelitian.

#### 4.6 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel Stres Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Kompensasi (X3) dan Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan data penelitian yang dikumpulkan baik untuk variabel terikat (Y) maupun variabel bebas (X) yang diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 22, maka diperoleh hasil perhitungan regresi linear berganda sebagai berikut.

**Tabel 4.5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

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	,364	,095	,376	3,846	,000

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y  
Sumber : data primer diolah 2021

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

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

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 ( $b_1$ ) sebesar -216 artinya setiap peningkatan satu satuan stres kerja maka kinerja karyawan bernilai -216.
- c. Koefisien ( $b_2$ ) sebesar 0,460 artinya setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja maka kinerja karyawan bernilai 0,460.
- d. Koefisien ( $b_3$ ) 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.

#### 4.7 Hasil Uji Koefisien 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 4.6 Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,892 <sup>a</sup>	,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.

## 4.8 Hasil Uji Hipotesis

### 4.8.1 Hasil uji signifikan parsial (Uji t)

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 4.7 Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t)**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	6,044	1,346		4,490	,000
	TOTAL_X 1	-,216	,077	-,163	-2,799	,007
	TOTAL_X 2	,460	,081	,552	5,646	,000
	TOTAL_X 3	,363	,095	,376	3,846	,000

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

**Sumber : data primer diolah 2021**

Jika  $T_{hitung} < T_{tabel}$  :  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Jika  $T_{hitung} > T_{tabel}$  :  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

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.

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.

H3 = Berdasarkan uji t diperoleh hasil bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,846 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,670 maka secara parsial variabel *independen* kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependen*. Kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 3 diterima.

#### 4.8.2 Hasil uji signifikan serempak (Uji f)

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

**Tabel 4.8 Hasil Pegujian Uji Signifikan Serempak (Uji f)**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	382,924	3	127,641	76,158	,000 <sup>b</sup>
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 ( $Y$ ).

#### **4.9 Pembahasan Hasil Penelitian**

Hasil uji Pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Pada PT. Hadji Kalla Toyota Palopo dapat dijelaskan secara terperinci sebagai berikut:

##### **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  $T_{hitung}$  sebesar 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.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

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.

#### **5.2 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.

