



**PERAN VARIABEL MOTIVASI SEBAGAI PEMEDIASI PENGARUH
KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KINERJA PEGAWAI PUSAT OLEH-OLEH KHAS BALI DI
KABUPATEN GIANYAR)**

*THE ROLE OF MOTIVATIONAL VARIABLES AS MEDIATORS OF THE INFLUENCE OF
COMPENSATION AND JOB STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE
(STUDY OF PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT THE CENTER FOR BALI SOUVES IN
GIANYAR DISTRICT)*

Ayu Suwita Yanti¹, I Made Darsana²

Institut Pariwisata dan Bisnis Internasional

Email: ayusuwita88@yahoo.com¹, made.darsana@ipb-intl.ac.id²

ABSTRAK

Keberadaan pusat oleh-oleh di Kabupaten Gianyar memiliki peran penting untuk mendukung keberlanjutan pariwisata di Bali, langkah strategis yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas pelayanan perusahaan adalah dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Tujuan penelitian yaitu menganalisis pengaruh stres kerja, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pusat oleh-oleh khas Bali di Kabupaten Gianyar, serta menganalisis peran motivasi dalam memediasi pengaruh antara kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai secara tidak langsung. Penelitian dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif. Obyek penelitian ini adalah Pusat oleh-oleh khas Bali yang terletak di wilayah Jl. Raya Batubulan Kecamatan Sukawati Kabupaten Gianyar. Populasi dalam penelitian seluruh pegawai yang bekerja di bagian pelayanan konsumen (pramuniaga dan kasir) berjumlah 96 orang yang dijadikan sampel penelitian secara keseluruhan (sampel jenuh). Menurut Sugiyono (2016) sampel jenuh merupakan teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Adapun metode pengumpulan data dilakukan dengan cara survei lapangan menggunakan instrumen berupa kuisioner tertutup. Data penelitian selanjutnya diolah ini menggunakan analisis statistika deskriptif analisis PLS (Parsial Least Square). Temuan penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan stres kerja berpengaruh terhadap motivasi, begitu halnya kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara untuk pengujian pengaruh tidak langsung antara kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi diperoleh hasil yang signifikan.

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

ABSTRACT

The existence of a souvenir center in Gianyar Regency has an important role in supporting the sustainability of tourism in Bali. Strategic steps that can be taken to improve the quality of company services are by improving the performance of human resources. The aim of the research is to analyze the influence of work stress, compensation and motivation on the performance of employees at the Balinese souvenir center in Gianyar Regency, as well as analyzing the role of motivation in indirectly mediating the influence of compensation and work stress on employee performance. The research was conducted using a quantitative approach. The object of this research is the Balinese souvenir center which is located in the area of Jl. Raya Batubulan, Sukawati District, Gianyar Regency. The population in the research was all employees who worked in the consumer service department (saleswomen and cashiers) totaling 96 people who made up the overall research sample (saturated sample). According to Sugiyono (2016) saturated sampling is a sampling technique when all members of the population are used as samples. The data collection method was carried out by means of a field survey using an instrument in the form of a closed questionnaire. The research data was then processed using descriptive statistical analysis PLS (Partial Least Square) analysis. Research findings showed that compensation and work stress had an effect on motivation, as well as compensation and motivation had an effect on employee performance, but work



stress had no effect on employee performance. Meanwhile, to test the indirect effect of compensation on employee performance through motivation and work stress on employee performance through motivation, significant results were obtained.

Keywords: Compensation, Job Stress, Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Pulau Bali sebagai salah satu destinasi pariwisata dunia memiliki kekhasan sumber daya alam dan budaya, yang membuatnya terkenal ke mancanegara, bahkan namanya jauh lebih terkenal dibandingkan Indonesia dengan predikat “*The Paradise Island*” atau sebutan “*The Island of God*”. Sebagai ikon pariwisata Indonesia, Bali telah menjadi salah satu daerah tujuan wisata yang begitu populer di mata dunia internasional. Pariwisata telah dijadikan sebagai motor penggerak pembangunan perekonomian masyarakat Bali. Peran pariwisata dalam mendorong pertumbuhan dan perkembangan perekonomian masyarakat Bali tidak dapat diragukan lagi. Sebagian terbesar masyarakat Bali baik langsung maupun tidak sangat dipengaruhi bahkan sangat tergantung pada sektor pariwisata (Brata, 2020). Sektor pariwisata di Bali memiliki peranan penting terhadap perekonomian masyarakat Bali (Utama, 2016). Oleh karena itu, kunjungan wisatawan menjadi faktor penting dalam menunjang kegiatan perekonomian masyarakat Bali. Kunjungan wisatawan ke Pulau Bali berdampak positif terhadap perkembangan sektor-sektor yang lain. Wisatawan datang ke Bali selain menikmati keindahan alam juga melakukan kegiatan berbelanja sebagai oleh-oleh, menurut Pandit (2002) selama melakukan perjalanan, uang yang digunakan salah satunya dicatat untuk keperluan membeli souvenir. Kurniadia & Pujani (2018) menyatakan bahwa *Souvenirshop* atau pusat oleh-oleh termasuk sektor usaha yang dapat menjadi indikasi berkembangnya pariwisata di suatu daerah.

Cinderamata menjadi sebuah tanda mata atau oleh-oleh yang dibawa wisatawan ke rumahnya sebagai kenangan yang terkait dengan daerah yang dikunjunginya. Bentuk cinderamata bisa berupa kerajinan khas, jajanan tradisional, pakaian yang mencirikan daerah tersebut.

Salah satu daerah di Bali yang menjadi ladang tumbuhnya pusat oleh-oleh yakni di Kabupaten Gianyar tepatnya di seputaran Jl. Raya Batubulan, Desa Batubulan, Kecamatan Sukawati Gianyar (Kurniadia & Pujani, 2018). Disana terdapat beberapa pusat oleh-oleh khas Bali yang cukup besar dan sering kedatangan wisatawan mancanegara dan domestik karena letaknya yang terbilang strategis yakni menjadi pintu masuk utama menuju destinasi di Kabupaten Gianyar dan Bangli. Sebagai bagian dari sektor usaha di bidang pariwisata, keberadaan pusat oleh-oleh di Gianyar memiliki peran penting untuk mendukung keberlanjutan pariwisata di Bali. Adapun langkah strategis yang dapat dilakukan oleh perusahaan ini untuk selalu dapat memberikan pelayanan terbaik bagi wisatawan yang berkunjung dan mengembangkan usahanya adalah dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia melalui praktik manajemen sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peran penting dalam keberhasilan perusahaan. Pengelolaan sumber daya yang baik akan menghasilkan sumber daya manusia yang mempunyai kualitas sehingga membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Untuk mengetahui kualitas sumber daya manusia ini dapat dilakukan dengan cara mengukur kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah



perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam). Kinerja adalah *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja (Mangkunegaran, 2013). Kinerja karyawan ini dapat direfleksikan oleh empat hal yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab karyawan. Jika karyawan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik sesuai prosedur dan hasilnya secara kuantitas maupun kualitas mampu melampaui target yang ditentukan, maka hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan tinggi.

Kinerja karyawan menurut Sasongko & Yuniawan (2016) dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kompensasi. Kompensasi menurut Hasibuan (2012) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dapat direfleksikan oleh gaji, insentif, bonus, upah, premi, pengobatan dan asuransi (Umar, 2007). Temuan yang serupa juga diungkap dalam hasil penelitian Hita *et al.* (2013), Rizal *et al.* (2014), dan Anwar *et al.* (2015) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana semakin tinggi kompensasi yang diterima oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Selain kompensasi, Anwar *et al.* (2015) telah membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi, semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan justru berdampak pada kinerja, dan kinerja tersebut akan menurun dengan drastis. Stres kerja, menurut Mangkunegara (2013), adalah

perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja tampak dari *symptom*, antara lain emosi 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. Stres kerja ini dapat dipicu oleh beberapa indikator, antara lain: beban kerja yang berlebihan, wewenang yang tidak sesuai dengan tanggung jawab, adanya konflik dalam organisasi, adanya perbedaan pendapat dalam pekerjaan, dan adanya masalah keluarga.

Selain kompensasi dan stres kerja, menurut Fandi (2016) & Irawati (2018), kinerja karyawan juga dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi yang ada dalam diri karyawan. Sehingga, semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Motivasi, menurut Mangkunegara (2013), merupakan suatu dorongan. Dalam hal ini pemberian motivasi dari atasan kepada karyawan sangatlah dibutuhkan karena ketika karyawan diberikan dorongan berupa motivasi maka akan dapat meningkatkan semangatnya dalam bekerja. Sedangkan motivasi yang sudah terbentuk dalam diri karyawan dapat direfleksikan oleh beberapa indikator, yaitu: terpenuhinya kebutuhan fisik, rasa aman dan kesehatan, sosial, penghargaan, dan perwujudan diri. Terdapat sedikit gap empiris terkait hubungan kompensasi, stres kerja, dan motivasi dengan kinerja karyawan. Beberapa penelitian mengungkap bahwa kompensasi, stres kerja, dan motivasi merupakan variabel independen yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagaimana yang dipaparkan sebelumnya. Namun terdapat penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi merupakan variabel mediasi antara pengaruh kompensasi terhadap kinerja



karyawan, di antaranya yaitu hasil penelitian Sasongko & Yuniawan (2016), Hita *et al.* (2013), dan Rizal *et al.* (2014). Demikian juga hubungan stres kerja, motivasi, dan kinerja karyawan, Anwar *et al.* (2015) mencoba membuktikan fungsi mediasi motivasi kerja atas pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, walau temuan menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi cukup lemah.

Berdasarkan uraian di atas, maka dipandang perlu untuk dilakukan kajian dengan judul “Peran Variabel Motivasi Sebagai Pemediasi Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kinerja Pegawai Pusat Oleh-oleh Khas Bali di Kabupaten Gianyar). Adapun tujuan penelitian yaitu menganalisis pengaruh stres kerja, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pusat oleh-oleh khas Bali di Kabupaten Gianyar, serta menganalisis peran motivasi dalam memediasi pengaruh antara kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai secara tidak langsung. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat penting bagi perusahaan sebagai dasar pertimbangan dalam pengambilan keputusan manajemen yang dapat membantu perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, serta bagi Pemerintah khususnya Kabupaten Gianyar sebagai rekomendasi dalam merumuskan kebijakan yang dapat meningkatkan perkembangan pariwisata khususnya sektor usaha pusat oleh-oleh di Gianyar.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen penting digunakan dalam suatu organisasi, karena manajemen merupakan suatu landasan dalam melakukan kegiatan organisasi, sehingga suatu organisasi dapat melaksanakan kegiatan operasional dari

organisasi tersebut. Sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2014) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dessler (2010) menyatakan yaitu: “Manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyaringan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan”.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut August W. Smith adalah *Performance is output derives from processes, human otherwise*, artinya kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya, definisi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2013) bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab



yang diberikan kepadanya. Secara umum dimensi kinerja dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis (Widodo, 2011), yaitu: 1) Hasil Kerja, 2) Perilaku Kerja, dan 3) Sifat Pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan kombinasi dari hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Hasil kerja harus dicapai dengan berperilaku tertentu sesuai standar dan tidak boleh sekehendak hati pekerja. Demikian juga untuk mencapai hasil tertentu diperlukan sifat pribadi tertentu.

Motivasi

Motivasi menurut Robbins (2006) merupakan proses yang menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Mangkunegara (2013) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan. Dalam hal ini pemberian motivasi dari atasan kepada karyawan sangatlah dibutuhkan karena ketika karyawan diberikan dorongan berupa motivasi maka akan dapat meningkatkan semangatnya dalam bekerja. Maka dari itu sangatlah penting bagi para manajemen memberikan motivasi kerja terhadap karyawan agar kinerjanya lebih meningkat. Seorang karyawan yang tidak memiliki motivasi kerja akan merasakan tekanan dalam bekerja dan produktivitas mereka cenderung menurun. Menurunnya motivasi karyawan juga dikarenakan kurangnya perhatian dari pihak manajemen terhadap karyawan, oleh karena itu perusahaan harus membuat sebuah sistem yang baik untuk karyawan sehingga karyawan menghasilkan karya yang baik.

Kompensasi

Hasibuan (2012) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak

langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Simamora (2004) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Sedangkan menurut Handoko (2005) kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi menurut Hasibuan (2012), antara lain: penawaran dan permintaan tenaga kerja, kemampuan yang kesediaan perusahaan, serikat buruh organisasi karyawan, produktivitas kerja karyawan, biaya hidup, posisi Jabatan, pendidikan dan pengalaman kerja, jenis dan sifat pekerjaan, serta kondisi perekonomian sosial.

Stres Kerja

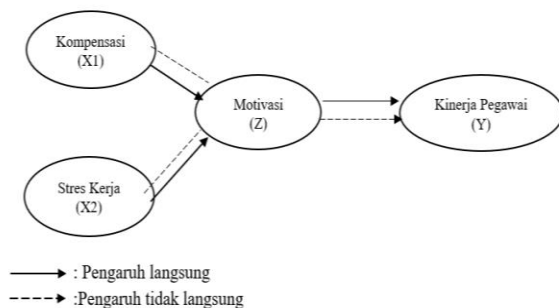
Definisi stres menurut Luthans (2010), stres diartikan sebagai respons adaptif terhadap situasi eksternal yang mengakibatkan penyimpangan psikis, fisik, dan perilaku pada setiap anggota organisasi. Robbins & Judge (2013) mengatakan stres kerja sebagai suatu kondisi dinamis dimana individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan, atau keinginan dan hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan. Faktor penyebab stres kerja diungkap oleh Robbins & Judge (2013) antara lain: 1) Faktor Lingkungan, Keadaan lingkungan yang tidak menentu dapat menyebabkan pengaruh pembentukan struktur organisasi yang tidak sehat terhadap karyawan. Dalam faktor lingkungan terdapat tiga hal yang dapat menimbulkan stres bagi karyawan yaitu ekonomi, politik, dan teknologi; 2) Faktor Organisasi, Faktor di dalam organisasi yang dapat menyebabkan



stres diantaranya: tuntutan tugas, tuntutan peran, hubungan interpersonal, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi, dan tahap perkembangan organisasi; serta 3) Faktor Personal, Pada dasarnya faktor yang terkait hal ini muncul dari dalam keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik pribadi dan karakteristik pribadi dan keturunan.

Kerangka Konsep dan Hipotesis

Kerangka konsep adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan kerangka konsep di atas, maka hipotesis penelitian ini antara lain sebagai berikut:

- H₁ : Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi
- H₂ : Stres kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap motivasi
- H₃ : Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai
- H₄ : Stres kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja pegawai
- H₅ : Motivasi berpengaruh terhadap signifikan dan positif kinerja pegawai
- H₆ : Kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi

H₇ : Stres kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi

METODE

Penelitian ini merupakan *field research* (penelitian lapangan) yang dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sekalipun lebih menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini juga menggunakan pendekatan kualitatif untuk mendukung hasil pendekatan kuantitatif, namun pendekatan ini tidak dilakukan secara rinci dan mendalam karena hanya bertujuan untuk menambah informasi yang dapat mendukung hasil penelitian kuantitatif. Obyek penelitian ini adalah Pusat oleh-oleh khas Bali yang terletak di wilayah Jl. Raya Batubulan Kecamatan Sukawati Kabupaten Gianyar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di bagian pelayanan konsumen (pramuniaga dan kasir) yang total berjumlah 96 orang. Adapun teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampel jenuh (sensus)*. Menurut Sugiyono (2016) sampel jenuh merupakan teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sedemikian hingga jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 96 responden yang merupakan pegawai bagian pelayanan konsumen di pusat oleh-oleh khas Bali di wilayah Jl. Raya Batubulan Kecamatan Sukawati Kabupaten Gianyar. Adapun metode pengumpulan data dilakukan dengan cara survei lapangan menggunakan instrumen berupa kuisioner tertutup dan wawancara. Penelitian ini menggunakan analisis statistika deskriptif untuk menampilkan profil responden dan inferensial untuk menjawab hipotesis penelitian. Analisis inferensial dalam penelitian ini menggunakan analisis PLS



(*Parsial Least Square*) dengan menggunakan *software SmartPLS versi 3.2.8*.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Deskripsi responden merupakan gambaran profil pegawai pusat oleh-oleh khas Bali di wilayah Jl. Raya Batubulan Gianyar Bali yang menjadi responden dalam penelitian, ditinjau dari jenis kelamin, lama bekerja, usia dan pendidikan terakhir.

Tabel 1. Profil Responden

Profil	Kategori	Prosentase
Jenis Kelamin	Laki – laki	18,75%
	Perempuan	81,25%
lama Bekerja	0-1 Tahun	20,83%
	1-5 Tahun	25,00%
	5-10 Tahun	37,50%
	Diatas 10 Tahun	16,67%
Usia	17-26 Tahun	26,04%
	27-36 Tahun	44,79%
	37-46 Tahun	20,83%
	Di atas 46 Tahun	8,33%
Pendidikan Terakhir	SMU/SMK	79,17%
	D1/D3	5,21%
	Sarjana	15,63%

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan data pada tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan, karena pada umumnya perempuan dipandang lebih cocok menempati posisi bagian pelayanan sebagai pramuniaga dan kasir di pusat oleh-oleh khas Bali. Masa kerja mayoritas responden antara 5-10 tahun yang berarti karyawan memiliki tingkat loyalitas yang cukup tinggi, mengingat bekerja pada sektor pariwisata di Bali tergolong menjanjikan. Mayoritas responden berusia 27-36 tahun, kondisi tersebut menandakan bahwa pegawai di pusat oleh-oleh khas Bali di Gianyar memiliki usia yang relatif muda. Sementara pendidikan terakhir

karyawan paling banyak adalah SMA/SMK yang berarti pusat oleh-oleh khas Bali di Gianyar lebih banyak mengakomodasi lulusan SMU/SMK dibanding lulusan diploma dan sarjana.

Analisis *Partial Least Square* (PLS)

Analisis PLS terdiri dari dua macam evaluasi, yaitu evaluasi *outer model* dan evaluasi *inner model*. Evaluasi *outer model* terdiri dari uji validitas dan reliabilitas pada indikator-indikator masing-masing konstruk, sedangkan evaluasi *inner model* berupa pengecekan *R-square*, *Q-square*, dan pengujian hipotesis.

Outer model (Model Measurement)

Outer model (Model Measurement) digunakan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas indikator-indikator yang mengukur variabel laten. Dalam penelitian ini, untuk variabel laten kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan memiliki indikator-indikator reflektif, sedangkan variabel laten stres kerja memiliki indikator-indikator formatif. Adapun uji *outer model* untuk indikator reflektif dinilai dengan menggunakan validitas dan reliabilitas. Terdapat dua jenis validitas dalam PLS SEM, yaitu *convergent validity* (*loading factor* dan *AVE*) dan *discriminant validity* (*Fornell-Larcker* dan *Crossloading*). Sedangkan reliabilitas diukur dengan menggunakan nilai *composite reliability* dan *Cronbach's Alpha*, sedangkan pengukuran pada model formatif memerlukan dua lapisan. Pertama, pengukuran pada tataran konstruk (variabel laten) dan kedua pengukuran pada tataran indikator (variabel manifest). Pengukuran *outer model* untuk indikator formatif dapat melalui Signifikansi bobot, di mana *outer weight* harus signifikan dan melalui uji

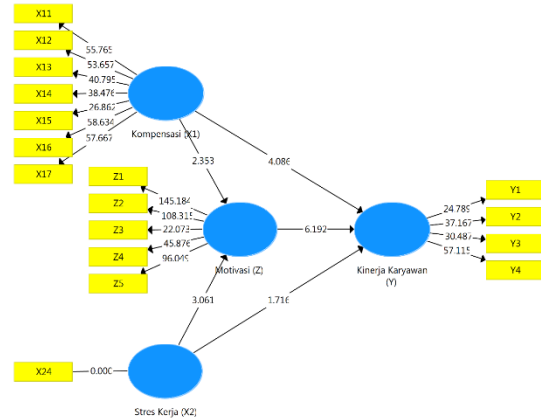


multikolinearitas. Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas dan reliabilitas telah memenuhi syarat, sehingga dapat dilanjutkan evaluasi *inner model*.

Inner Model (Model Struktural)

Uji pada model struktural dilakukan untuk menguji hubungan antara konstruk laten. Ada beberapa uji untuk model struktural yaitu: R-Square (R^2), Effect Size (f Square), Q^2 , dan GoF. Berdasarkan pengujian R-Square (R^2), Effect Size (f Square), Q^2 , dan GoF diperoleh model struktural yang dibentuk adalah *robust*, sehingga pengujian hipotesa dapat dilakukan. Pengujian hipotesis menunjukkan signifikan tidaknya pengaruh konstruk endogen terhadap konstruk eksogen berdasarkan estimasi untuk koefisien jalur (original sample O), t-statistik ataupun p-value. Estimasi untuk koefisien jalur dilakukan dengan prosedur *Bootstrapping*.

Adapun hasil *Bootstrapping* untuk estimasi Koefisien Jalur (Original Sample (O), STDEV, T-Statistik dan P-Value adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Model Struktural

Adapun hasil pengujian hipotesis yang tertera pada Gambar 2 dapat disajikan dalam bentuk Tabel 2 sebagai berikut.

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis

	Pengaruh Antar Variabel	Direct Effect	T Statistik	P Values	Kesimpulan
H1	Kompensasi (X1) -> Motivasi (Z)	0,302	2,353	0,019	Signifikan
H2	Stres Kerja (X2) -> Motivasi (Z)	-0,369	3,061	0,002	Signifikan
H3	Kompensasi (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,284	4,086	0,000	Signifikan
H4	Stres Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	-0,154	1,716	0,087	Tidak Signifikan
H5	Motivasi (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,513	6.192	0,000	Signifikan
H6	Kompensasi (X1) -> Motivasi (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,155	2,161	0,031	Signifikan
H7	Stres Kerja (X2) -> Motivasi (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	-0,189	2,605	0,009	Signifikan

Tabel 2 menjelaskan pengujian pengaruh langsung dan tidak langsung dimana nilai P value yang lebih besar dari 0,05

dikatakan signifikan. Pada pengujian pengaruh langsung diperoleh hasil bahwa kompensasi dan stres kerja berpengaruh



terhadap motivasi, begitu halnya dengan kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara untuk pengujian pengaruh tidak langsung antara kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi diperoleh hasil yang signifikan. Berdasarkan hasil pengujian di atas, maka dari 7 hipotesis yang diuji terdapat 6 hipotesis (H1, H2, H3, H5, H6, H7) yang diterima, sedangkan 1 hipotesis (H4) ditolak.

Kompensasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka semakin tinggi pula motivasi pegawai pusat oleh-oleh khas Bali di Kabupaten Gianyar dalam bekerja. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2012). Kompensasi yang diterima oleh para pegawai di pusat oleh-oleh khas Bali di Kabupaten Gianyar dinilai telah sesuai dengan yang diharapkan, sehingga mereka merasa termotivasi untuk bekerja menjalankan tugas-tugas yang telah diatur oleh perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung sepenuhnya hasil penelitian Sasongko & Yuniawan (2016) yang juga menyatakan bahwa kompensasi secara positif berpengaruh terhadap motivasi, dan pengaruh tersebut signifikan. Temuan ini juga sejalan dengan hasil penelitian Negash *et al.* (2014) yang mengungkapkan bahwa motivasi sangat

dipengaruhi oleh besarnya kompensasi yang diterima oleh karyawan. Motivasi kerja karyawan baik secara sadar ataupun tidak sadar terpengaruh oleh pemberian kompensasi, Ganta (2014) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan yang mampu menciptakan gairah tersendiri bagi karyawan untuk menyelesaikan setiap tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk memperhatikan sistem pemberian kompensasi yang diterapkan untuk menjaga serta meningkatkan motivasi kerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi meningkatnya motivasi kerja pada setiap individu diantaranya adalah faktor promosi jabatan terhadap individu dalam suatu organisasi, dengan diberikannya promosi jabatan kebutuhan akan adanya jenjang karir yang lebih baik akan terwujud. Setelah itu adanya faktor pemberian insentif, intensif merupakan upah atau gaji yang diberikan berbeda karena prestasi kerja yang berhasil diraih oleh karyawan yang dapat mendorong motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik (Khotimah *et al.*, 2015). Kompensasi merupakan alat untuk menciptakan timbulnya dorongan kerja karyawan, yang membuat karyawan lebih memiliki gairah dalam pekerjaannya sehingga membangun rasa nyaman atas pekerjaan yang dimiliki yang kemudian dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan (Odunlami dan Matthew, 2014).

Stres Kerja Berpengaruh Negatif Dan Signifikan Terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja, artinya semakin tingginya stres kerja yang dialami oleh pegawai, maka akan benar-benar berdampak



terhadap penurunan motivasi pegawai pusat oleh-oleh khas Bali di Kabupaten Gianyar dalam bekerja. Stres kerja, menurut Mangkunegara (2009), adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini dapat dipicu oleh beberapa indikator, antara lain: beban kerja yang berlebihan, wewenang yang tidak sesuai dengan tanggung jawab, adanya konflik dalam organisasi, adanya perbedaan pendapat dalam pekerjaan, dan adanya masalah keluarga. Namun, kasus yang terjadi di pusat oleh-oleh khas Bali di Kabupaten Gianyar, pegawai tidak mengalami stres kerja yang berlebihan. Biasanya yang memicu stres pegawai adalah soal perbedaan pendapat yang berdampak pada motivasi. Karyawan yang jengkel pada rekan kerja karena tidak sependapat dalam mengatasi masalah kerja, seperti adanya kesalahan pencatatan ketika stock opname atau perubahan harga antara di label barang dengan mesin kasirbisa menjadikan pegawai malas dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian oleh Wani (2013) yang menyatakan ada hubungan yang kuat antara stres kerja dan motivasi karyawan, di mana stres kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi karyawan, semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah motivasi karyawan. Kemudian hasil penelitian Anwar *et al.* (2015) bahwa nilai statistik menunjukkan adanya pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap motivasi kerja, dengan asumsi faktor lain yang mempengaruhi besar kecilnya motivasi kerja dianggap konstan.

Kompensasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya

semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula kinerja pegawai pusat oleh-oleh khas Bali di Kabupaten Gianyar. Kompensasi dapat direfleksikan oleh gaji, insentif, bonus, upah, premi, pengobatan dan asuransi (Umar, 2007). Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada para pegawai bagian pelayanan sudah sesuai standar, selain itu karyawan juga mendapatkan insentif jika mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan baik berupa uang tunai ataupun bentuk lain, sehingga kinerja pegawai di pusat oleh-oleh khas Bali di Kabupaten Gianyar tergolong dalam penilaian baik berdasarkan temuan penelitian ini.

Hasil penelitian ini mendukung sepenuhnya hasil penelitian Sasongko & Yuniawan (2016) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kompensasi. Temuan ini juga sejalan dengan hasil penelitian Hita *et al.* (2013), Fandi (2016), Rizal *et al.* (2014), dan Anwar *et al.* (2015) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana semakin tinggi kompensasi yang diterima oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Namun, penelitian ini benar-benar kontradiksi dengan hasil penelitian Irawati (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, di mana berapa pun tambahan kompensasi yang diterima oleh karyawan tidak akan menghasilkan peningkatan kinerja. Ini dapat dikarenakan adanya faktor lain yang jauh lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Fenomena seperti ini jarang terjadi. Adapun penelitian Irawati (2018) dilakukan pada karyawan sebuah perusahaan asuransi jiwa swasta di Indonesia. Peningkatan kompensasi yang tidak berdampak pada kinerja karyawan, khususnya agen asuransi,



karena sebagian besar agen merupakan agen senior yang sudah mulai jenuh dan lelah dalam memprospek calon-calon nasabah baru. Pemberian kompensasi di perusahaan asuransi sangat berbeda dengan perusahaan manufaktur.

Stres Kerja Berpengaruh Negatif Dan Tidak Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan, artinya semakin tinggi atau rendah stres yang dialami karyawan maka tidak berdampak pada tinggi atau rendahnya kinerja pegawai pusat oleh-oleh khas Bali di Kabupaten Gianyar. Stres kerja, menurut Mangkunegara (2009), adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja tampak dari *symptom*, antara lain emosi 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. Stres yang dialami oleh para pegawai saat bekerja tidak terlalu menjadi masalah yang besar, pada umumnya kasus stres yang terjadi hanya soal perbedaan pendapat atau *miss* komunikasi antar pegawai saja dan segera dapat diatasi berkat bantuan sesama pegawai atau atasan yang ikut menyelesaikan permasalahan tersebut, Sehingga walaupun muncul stres kerja tidak akan terlalu mempengaruhi kinerja pegawai di pusat oleh-oleh khas Bali di Kabupaten Gianyar, para pegawai masih berusaha tetap profesional dalam bekerja walau motivasi telah berkurang dan tetap bertanggung jawab terhadap penyelesaian tugas masing-masing.

Temuan ini mendukung penelitian Rizal et al. (2014) bahwa stress kerja berpengaruh

tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitian Anwar *et al.* (2015) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Bedanya adalah pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini terungkap tidak signifikan.

Motivasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi motivasi pegawai dalam bekerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai pusat oleh-oleh khas Bali di Kabupaten Gianyar. Motivasi, menurut Mangkunegara (2013), merupakan suatu dorongan. Dalam hal ini pemberian motivasi dari atasan kepada karyawan sangatlah dibutuhkan karena ketika karyawan diberikan dorongan berupa motivasi maka akan dapat meningkatkan semangatnya dalam bekerja. Sedangkan motivasi yang sudah terbentuk dalam diri karyawan dapat direfleksikan oleh beberapa indikator, yaitu: terpenuhinya kebutuhan fisik, rasa aman dan kesehatan, sosial, penghargaan, dan perwujudan diri. Motivasi yang dimiliki oleh pegawai relatif tinggi, hal ini ditunjukkan oleh pendapat dari para responden bahwa bekerja di pusat oleh-oleh khas Bali di Kabupaten Gianyar dapat menumbuhkan motivasi yang kuat untuk turut serta ambil bagian dalam pembangunan pariwisata di Bali. Sebagai masyarakat lokal Bali yang mengedepankan keramahtamahan, para pegawai berusaha menunjukkan kinerja sebaik mungkin untuk memberikan pelayanan kepada wisatawan yang berkunjung dan berbelanja pusat oleh-oleh.

Temuan ini mendukung sepenuhnya hasil penelitian terdahulu, yaitu penelitian



Fandi (2016) & Irawati (2018), yang membuktikan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi yang ada dalam diri karyawan. Sehingga, semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Selanjutnya Syaivid *et al.*, (2013) berpendapat meningkatnya motivasi kerja pada karyawan juga berperan penting untuk membantu perusahaan dalam meningkatkan mutu karyawan dan berdampak terhadap produktivitas karyawan yang meningkat serta dengan motivasi kerja yang tinggi karyawan akan bekerja sesuai dengan harapan perusahaan dan menghasilkan kinerja yang baik. Dengan meningkatnya motivasi kerja yang tinggi pada setiap karyawan akan bekerja secara efektif dan efisien dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan dan mengerahkan segala upaya untuk mendapatkan hasil yang maksimal sesuai dengan standar perusahaan (Panagiotis *et al.*, 2014). Motivasi juga dapat diartikan sebagai suatu dorongan dari seorang individu yang timbul karena pengaruh tertentu yang kemudian mendorong individu untuk bekerja secara maksimal dan optimal (Chintallo dan Mahadeo, 2013).

Motivasi Berperan Sebagai Pemediasi Pada Pengaruh Secara Tidak Langsung Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara tidak langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening, artinya semakin tinggi kompensasi yang diterima oleh pegawai pusat oleh-oleh khas Bali di Kabupaten Gianyar akan menjadikan lebih termotivasi untuk bekerja, jika motivasi pegawai meningkat maka kinerja pegawai juga meningkat. Kompensasi yang diterima para pegawai

pusat oleh-oleh khas Bali di Kabupaten Gianyar berupa gaji bulanan dan bonus target sebagaimana yang telah disepakati bersama dengan perusahaan mampu mendorong motivasi untuk bekerja karena sudah sesuai dengan yang diharapkan, sehingga dari motivasi tersebut akan memberikan dampak positif bagi kinerja pegawai saat menjalankan tugas yang ditentukan perusahaan.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Sasongko & Yuniawan (2016) yang menjelaskan berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja menjadi variabel yang memediasi antara kompensasi ekuitas terhadap kinerja karyawan. Studi oleh Anwar *et al.* (2015) menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, serta dengan menggunakan analisis SEM ditemukan kompensasi yang berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.

Motivasi Berperan Sebagai Pemediasi Pada Pengaruh Secara Tidak Langsung Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara tidak langsung, negatif, dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening, artinya semakin tinggi tingkat stres yang dialami oleh pegawai pusat oleh-oleh khas Bali di Kabupaten Gianyar dalam bekerja akan menurunkan motivasi karyawan dalam bekerja, jika motivasi menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun. Stres kerja dapat dipicu oleh beberapa hal, yaitu adanya beban kerja yang berlebih, adanya



kewenangan yang tidak sesuai dengan tanggung jawab karyawan, adanya konflik antar karyawan dalam perusahaan, sering terjadinya perbedaan antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, dan adanya masalah eksternal seperti masalah keluarga. Namun studi pada pegawai pusat oleh-oleh khas Bali di Kabupaten Gianyar, hanya adanya perbedaan pendapat antar karyawan yang memicu stres kerja karyawan. Jika karyawan mengalami stress kerja, maka motivasi kerja akan menurun dan berdampak pada tidak optimalnya pelayanan yang diberikan kepada pengunjung dan tidak mampunya pegawai mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan oleh atasan dengan rasa tanggung jawab dan menyelesaikannya dengan baik.

Temuan ini mendukung penelitian Nanda & Sugiarto (2020) yang mendapatkan hasil bahwa stres kerja secara tidak langsung berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Dari hasil perhitungan tersebut sesuai dengan kondisi di lapangan bahwa motivasi kerja dapat menurunkan pengaruh stres kerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini juga mendukung hasil penelitian Putri (2018) yang mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

SIMPULAN

Kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian adalah: 1) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja; 2) stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja; 3) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; 4) stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan

terhadap kinerja pegawai; 5) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; 6) motivasi berperan sebagai pemediasi pada pengaruh secara tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan; serta 7) motivasi berperan sebagai pemediasi pada pengaruh secara tidak langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan. Implikasi praktis atau saran yang dapat diajukan untuk meningkatkan kinerja pegawai bagi perusahaan adalah meningkatkan motivasi kerja dengan cara senantiasa memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada pegawai agar minimal sesuai dengan standart yang berlaku dan segera melakukan upaya untuk menyelesaikan setiap konflik yang terjadi antar pegawai untuk meminimalisir terjadinya stres, karena terbukti apabila tingkat stres kerja pegawai rendah maka dapat memperkuat motivasi para pegawai dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Andi. Baharuddin, Maupa. Haris, Muhammad, Ali. and Ismail, Muhammad. (2015). The Effects of Work Stress and Compensation on the Employees Performance Through Motivation and Job Satisfaction at the Private Life Insurance Companies in Jakarta. *Scientific Research Journal (Scirj)*, Volume 3, Issue 9, Page 33-36.
- Brata, I. B., Rai, I. B., & Wartha, I. B. N. (2020). Pelestarian Warisan Budaya Dalam Pembangunan Pariwisata Bali Yang Berkelanjutan. Prosiding Webinar Nasional Universitas Mahasaraswati.
- Chintallo, S., & Mahadeo, J. Devi. (2013). Effect of Motivation on Employee Work. Performance at Ireland Blyth Limited. ISBN: 978-1-922069-28-3.



- Dessler, Gary. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesepuluh. Indeks. Jakarta
- Fandi, Akhmad. (2016). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Auto Nusa Abadi Kupang. *Thesis*. Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka.
- Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. BPFE. Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Hita, Yoti Gama, Dkk. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Intervening Variable Pada Perum Perhutani Unit 1 Jawa Tengah. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*
- Ganta, V. C. 2014. *Motivation in the Workplace to Improve The Employee Performance. International Journal of Engineering Technology, Management and Applied Science*.
- Irawati, Anik. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ilmu Akuntansi*. Volume 11 (1), pp. 117 – 134
- Khotimah, K., Al-Musadieq, M., & Hakam, M. S. 2015. *Pengaruh Promosi Jabatan dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 25 No. 1*.
- Kurniadia, I Made Pendhi & Pujani, Ni Luh Putu Kerti (2018). Kontribusi Pusat Oleh-Oleh Khas Bali Terhadap Desa Batubulan. *Jurnal Destinasi Pariwisata*, Vol. 6 No 2.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Nanda, Ayuk Widya & Sugiarto, Agus (2020). Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*. Vol. 9, No. 2, page 276-288.
- Negash Rijalu, et al. (2014). *The Effect of Compensation on Employees Motivation. Basic Research Journal of Business Management and Accounts*, Vol. 3(2), pp. 17-27.
- Odunlami, I. B., & Matthew, A. O. 2014. *Compensation Management and Employees Performance in the Manufacturing Sector, A Case Study of a Reputable Organization In the Food and Beverage Industry. International Journal Of Managerial Studies and Research: Vol. 2, No. 9*.
- Panagiotis, M., Alexandros , S., & George, P. 2014. *Organizational Culture and Motivation in the Public Sector. The Case of the City of Zografou. Procedia Economics and Finance*.
- Putri, S. D. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pada Karyawan Kanindo Syariah Malang. SKRIPSI Jurusan Manajemen-Fakultas Ekonomi UM.
- Rizal G, Samsir., Dkk. (2014). *Pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing PT Hoho Pekanbaru*. Jom Fekon, Vol. 1 No.2, Oktober 2014



- Robbins S.P., 2006, *Organizational Behavior*, Prentice Hall International.INC, USA.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. Organizational Behavior Edition. 15. Pearson Education. New Jersey.*
- Sasongko, Mahar Nur dan Yuniawan , Ahyar. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Pada PT Bank Rakyat Indonesia, Tbk. Cabang Pandanaran Semarang. *Diponegoro Journal of Management*, Volume 5, Nomor 2, Tahun 2016, Halaman 1-10
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. YKPN.Yogyakarta
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Cetakan ke-24. Bandung: Alfabeta.*
- Syaiyid, E., Utami, H. N., & Riza, M. F. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Radar Malang PT. Malang Intermedia Pers). Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 1, No. 1.*
- Umar, Husein. (2007). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Utama, I Gusti Bagus Rai, 2016, Pengantar Industri Pariwisata, Deepublish,. Yogyakarta*
- Wani, Showkat Khalil. (2013). Job Stress and It Impact on Employee Motivation: A Study of a Select Commercial Bank. *International Journal of Business and Management Invention*, Volume 2 Issue 3, pp.13-18
- Widodo, Prabowo P., Dkk. (2011). *Pemodelan Sistem Berorientasi Obyek Dengan UML*. Graha Ilmu. Yogyakarta

