

## Dampak Kompensasi, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Umum Air Minum (PAM) Tirta Karajae Kota Parepare

Safrida<sup>1\*</sup>, Kurniawaty<sup>2</sup>, Nur Widia Purwanda<sup>3</sup>, Zainal Abidin<sup>4</sup>, Etar T<sup>5</sup> Itira<sup>6</sup>

Email korespondensi : [syafrida168x@gmail.com](mailto:syafrida168x@gmail.com)

<sup>1\*,3,4,5,6</sup>Insitut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada, Sulawesi Selatan, Indonesia

<sup>2</sup>STIE Amkop Makassar, Sulawesi Selatan, Indonesia

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kompensasi, stres kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap karyawan Perusahaan Umum Air Minum (PAM) Tirta Karajae Kota Parepare, untuk mengetahui kompensasi, stres kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap karyawan Perusahaan Umum Air Minum (PAM) Tirta Karajae Kota Parepare. Metode analisis yang digunakan adalah: Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Statistik Deskriptif, Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji t (Parsial), Uji F (Simultan). Uji-R<sup>2</sup> (Koefisien determinasi). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1). Kompensasi, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai yaitu sebesar nilai f hitung 23,499 > f tabel 2,86 (2) Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja pegawai yaitu dengan nilai hitung sebesar 2,810 > t tabel 2,026 (3) Stres Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan yaitu dengan t hitung 4,223 > t tabel 2,026 (4) Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebesar 2,153 > t tabel 2.026.

**Kata Kunci:** *Kompensasi, Stres kerja, Motivasi kerja, Kinerja karyawan*

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

### Pendahuluan

Secara garis besar, pengertian sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian.

Adanya Sumber daya manusia dalam suatu organisasi mempunyai peranan yang sangat penting. Setiap perusahaan pasti memerlukan manajemen dalam upaya untuk mencapai tujuan ketentuan bagi

perusahaan tersebut. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam melaksanakan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi/perusahaan.

PDAM merupakan badan usaha milik daerah (BUMD), yang salah satu perpanjangan tangan pemerintah, bergerak di bidang distribusi, satu-satunya perusahaan daerah dalam penyediaan air bersih bagi masyarakat yang dalam operasionalnya melekat dua fungsi, yaitu sebagai pelayanan masyarakat dan berfungsi sebagai salah satu sumber Pendapatan Asli Daerah (PAD). Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Parepare telah dimulai sekitar tahun 1962 dan berstatus Instansi Water Leiding Afleding oleh pemerintah Hindia Belanda yang kemudian setelah Proklamasi Kemerdekaan RI tahun 1945 maka pengelolaan air minum diteruskan oleh Pemerintah daerah parepare. Dan pada tahun 2022 PDAM sekarang ini sudah berubah menjadi Perusahaan Umum Air Minum (PAM) Tirta Karajae Kota Parepare.

Untuk mencapai tujuan perusahaan maka perlu meningkatkan kinerja setiap karyawan untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dengan memahami dan mengelola kinerja dalam sebuah kerangka kerja. Kinerja ini merupakan suatu hal yang penting dalam rangka menunjang kelancaran perusahaan dalam mencapai tujuannya dan dapat tercipta jika terdapat semangat yang tinggi dari para karyawannya. kinerja yaitu suatu bentuk hasil pekerjaan berdasarkan kualitas dan kuantitas kerja seseorang atau kelompok dalam perusahaan.

Untuk mendorong agar karyawan dalam organisasi dapat meningkatkan kinerjanya, maka harus di tunjang dengan pemberian kompensasi yang sesuai, karena sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan tuntutan, serta kemampuan perusahaan dalam pemberian kompensasi.

Kompensasi adalah salah satu jenis pendapatan yang diperoleh karyawan atas balas jasa kerja. Adapun permasalahan pada kompensasi perusahaan umum air minum (PAM) tirta karajae kota parepare terdapat pada pemberian kompensasi kepada karyawan tetap berdasarkan lamanya masa kerja, dapat diambil dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pudjo Wibowo, (2018) yang berjudul kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Indoraya Internasional di Yogyakarta. Bahwa hipotesis yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Selain kompensasi, stres kerja juga memicu dalam mendukung maksimal atau tidaknya suatu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. stres kerja merupakan kondisi tidak mampu untuk mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik dan kondisi spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi suatu kondisi seorang karyawan dalam mencapai suatu

tujuan yang ditetapkan perusahaan. Hal ini mengakibatkan perlu adanya motivasi kerja terhadap karyawan. Adapun permasalahan Stres kerja, terdapat pada jam kerja karena memiliki jam kerja tambahan. Dapat diambil dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sahrul Rozi, (2021) yang berjudul Kompensasi, Stres kerja, dan motivasi kerja karyawan pada PT. Tunas Dwipa Matra KCP Raden Intan. Hasil penelitian bahwa Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Hidayanti dkk, (2019) yang berjudul Pengaruh Kompensasi, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT karya Plasindo eksportir kantong plastic. Hasil penelitian bahwa Stres kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan

Motivasi juga berpengaruh dalam kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan suatu keinginan untuk bertindak. Setiap orang akan memiliki motivasi oleh kekuatan yang berbeda. Motivasi dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang bertindak karena suatu alasan yaitu untuk mencapai tujuan. Jadi, pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dapat diambil dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dwi Utami Septiarini, (2019) yang berjudul kompensasi, motivasi, stres terhadap kinerja karyawan PT. Bangun Wereng Beverages Company Code. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh Anik Irawati, (2019) yang berjudul Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada perbankan di banjar bandung. Bahwa hasil penelitian menunjukkan Motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Hal ini berlaku bagi karyawan (PAM) Tirta Karajae Kota Parepare dalam mengerjakan pekerjaannya, bagaimana karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan kualitas yang dapat ditingkatkan, serta dapat mencapai kinerja yang maksimal.

Berikut ini jumlah karyawan Perusahaan Umum Air Minum (PAM) Tirta Karajae Kota Parepare.

*Tabel 1 Data Jumlah Karyawan Perusahaan Umum Air Minum (PAM) Tirta Karajae Parepare*

Jenis Kelamin	Jumlah
Laki-laki	27
Perempuan	14
Total	41

Sumber data : Perusahaan Umum Air Minum (PAM) Tirta Karajae Parepare

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada kantor (PAM) Tirta Karaje Kota Parepare diketahui bahwa jumlah karyawan tetap sebanyak 41 orang dengan rincian karyawan laki-laki 27 dan 14 karyawan perempuan. Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul :“Dampak Kompensasi, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Air Minum (PAM) Tirta Karajae Kota Parepare”.

## Metode Analisis

Metode Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bina Artha Ventura Area Parepare, Teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara, Kuesioner, Dokumentasi.

## Hasil Penelitian

### Uji Validitas

Dalam uji validitas ini dapat dikerjakan memakai metode analisis korelasi product moment. Perhitungan dikerjakan dengan program aplikasi SPSS Statistics 24 dengan jumlah sampel 41 berdasarkan rumus  $df = n-2$  ( $df = 41 - 2 = 39$ ) untuk mendapatkan nilai  $r_{tabel}$  yaitu 0,308 membuktikan item yang valid. Pengujian validitas sepenuhnya bisa dilihat pada tabel 1 di bawah ini:

Tabel 2 Uji Validitas

No. Item	Person Correlation <i>r</i> <sub>hitung</sub>	<i>r</i> <sub>tabel</sub>	Nilai Signifikansi	Keterangan
<b>Kuesioner Variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>)</b>				
1	0.543	0.308	.000	Valid
2	0.687	0.308	.000	Valid
3	0.529	0.308	.000	Valid
4	0.735	0.308	.000	Valid
5	0.601	0.308	.000	Valid
6	0.580	0.308	.000	Valid
7	0.581	0.308	.000	Valid
8	0.638	0.308	.000	Valid
<b>Kuesioner Variabel Stres Kerja (X<sub>2</sub>)</b>				
1	0.449	0.308	.003	valid
2	0.605	0.308	.000	valid
3	0.742	0.308	.000	valid
4	0.705	0.308	.000	valid
5	0.666	0.308	.000	valid
6	0.663	0.308	.000	valid
7	0.403	0.308	.009	valid
8	0.376	0.308	.016	valid
<b>Kuesioner Variabel Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>)</b>				
1	0.551	0.308	.000	valid
2	0.611	0.308	.000	valid
3	0.610	0.308	.000	valid
4	0.765	0.308	.000	valid
5	0.801	0.308	.000	valid
6	0.864	0.308	.000	valid
7	0.733	0.308	.000	valid

8	0.562	0.308	.000	valid
<b>Kuesioner Varibel Kinerja Karyawan (Y)</b>				
1	0.552	0.308	.000	valid
2	0.686	0.308	.000	valid
3	0.664	0.308	.000	valid
4	0.360	0.308	.021	valid
5	0.495	0.308	.001	valid
6	0.621	0.308	.000	valid
7	0.592	0.308	.000	valid
8	0.394	0.308	.011	valid

Tabel diatas membuktikan seluruh indikator yang digunakan untuk mengukur variabel yang digunakan dalam penelitian ini variabel Kompensasi, Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan menghasilkan nilai rhitung > rtabel 0,308, sehingga hasilnya membuktikan bahwa seluruh indikator adalah valid.

### Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas pada penelitian ini memakai rumus Cronbach Alpha. Hasil uji reliabilitas ini dari program SPSS Statistics 24 untuk setiap variabel yang dirangkum pada tabel dibawah ini:

*Tabel 3 Uji Reliabilitas*

Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha
Kompensasi(X <sub>1</sub> )	0.647	> 0,60
Stres Kerja(X <sub>2</sub> )	0.763	> 0,60
Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> )	0.721	> 0,60
Kinerja Karyawan (Y)	0.844	> 0,60

Menurut tabel 3 di atas, diperoleh hasil uji reliabilitas tersebut membuktikan Kompensasi (X<sub>1</sub>), Stres Kerja (X<sub>2</sub>), Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>) dan Kinerja Karyawan (Y) menghasilkan koefisien Alpha lebih dari 0,60 yaitu variabel penelitian Kompensasi 0,647, variabel Stres Kerja 0,763, variable Motivasi Kerja 0,721 dan variabel Kinerja Karyawan 0,844 hingga dapat dikatakan bahwa semua pengukuran setiap variabel dari kuesioner adalah reliabel.

### Hasil Uji Hipotesis

#### a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini untuk menganalisis seberapa besar pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan. Untuk lebih memudahkan mengetahui pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan, penulis menggunakan SPSS (Statistic for Product Service Solution) versi 24. Mengenai perhitungan dalam analisis regresi linear berganda di bawah ini:

Tabel 4 Hasil Uji Hipotesis

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	44.665	42.191		1.059	.297
	x1	.261	.093	.321	2.810	.008
	x2	.468	.111	.481	4.223	.000
	x3	.179	.083	.223	2.153	.038

a. Dependent Variable: y

Menurut tabel Coefficient diatas, maka diperoleh konstanta “a” 44.665 sedangkan coefficient Kompensasi (X1) “b” 0.261 Stres Kerja (X2) “b” 0.468 dan Motivasi Kerja “b” 0.179. Nilai-nilai output diatas lantas dimasukkan ke dalam persamaan regresi linear beganda di bawah ini :

$$Y = 44.665 + 0.261 X1 + 0.468 X2 + 0.179 X3$$

Dari persamaan tersebut diartikan bahwa :

1. Angka Konstanta adalah 44.665, untuk kompensasi, stres, dan motivasi kerja nilainya adalah 0, maka 44.664 untuk kinerja karyawan.
2. Variabel Kompensasi (X1) berjumlah 0,261 memiliki pengaruh atau memiliki efek positif pada kinerja karyawan, artinya mengalami kenaikan sebesar 0,261.
3. Variabel Stres kerja (X2) memiliki nilai 0,468 menunjukkan jika stres kerja mengalami penurunan 1 satuan, maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,468.
4. Variabel Motivasi (X3) bernilai 0,179 menunjukkan bahwa jika Motivasi mengalami kenaikan atau efek positif pada kinerja karyawan sebesar 0,179.

b. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 5 Hasil Uji R

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 <sup>a</sup>	.656	.628	23.89079

a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

Tabel menunjukkan, nilai R Square (R<sup>2</sup>) adalah 0,656 yang ditunjukkan bahwa variabel independen kompensasi, stres kerja, dan motivasi kerja dapat digunakan untuk menentukan variabel independen Kinerja sebesar 65,6% dan sisanya sebesar 34,4%.

c. Uji t

Tabel 6 Uji Parsial

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.
		B	Std. Error	d Coefficients Beta		
1	(Constant)	44.665	42.191		1.059	.297
	x1	.261	.093	.321	2.810	.008
	x2	.468	.111	.481	4.223	.000
	x3	.179	.083	.223	2.153	.038

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diatas dilihat dalam tabel dijelaskan bahwa:

- Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t hitung > t tabel sebesar 2.810 > 2.026 dan nilai signifikansi sebesar 0.008 < 0,05.
- Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t hitung > t tabel sebesar 4,223 > 2,026 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05.
- Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t hitung > t tabel sebesar 2.153 > 2.026 dan nilai signifikansi sebesar 0.038 < 0,05.

d. Uji f

Analisis ANOVA berfungsi menguji signifikan variabel independen secara simultan atau secara bersama-sama terhadap variabel dependen, pengujian hipotesis secara simultan dikerjakan dengan cara membandingkan Fhitung dengan Ftabel.

Tabel 7 Hasil Uji Simultan (Uji F)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	.329	2	.165	12,145	.000b
1 Residual	2,226	29	.077		
Total	2,555	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pelatihan



## Pembahasan

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.**

Perusahaan Umum Air Minum (PAM) Tirta Karajae Kota Parepare variabel kompensasi (X1) dengan  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel sebesar  $2,810 > 2,026$  dan signifikansi sebesar  $0,008 < (0,05)$  mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan dalam kaitannya dengan kinerja karyawan atau  $H_a$  dinyatakan diterima. Dari hasil rangkaian uraian di atas dapat diambil seluruh kesimpulan bahwa pemberian kompensasi pada karyawan dibagi atas dua tipe yaitu karyawan tetap dan karyawan honor daerah dan disertai lamanya bekerja. Adapun diketahui perbedaan pemberian gaji pada karyawan honor daerah dilihat dari ijazah terakhir baik itu ijazah SMA atau Sarjana yang mana berbeda dengan karyawan tetap

### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Untuk Perusahaan Umum Air Minum (PAM) Tirta Karajae Kota Parepare pada variabel Stres kerja (X2) dengan  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel sebesar  $4,223 > 2,026$  dan signifikansi sebesar  $0,000 < (0,05)$ . Maka dinyatakan pada variabel Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan atau yang sesuai, sebagaimana dinyatakan  $H_a$  diterima. Telah didapatkan hasil output spss, telah ditarik sesuatu kesimpulan mengenai stres kerja yang dimana jadwal kerja memiliki penambahan durasi kerja diluar dari durasi operasional perusahaan. Dimana jadwal kerja tidak merata pada seluruh pekerja yang menjadi suatu sebab sebagian besar karyawan memiliki tingkat stres yang berbeda beda.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi kerja (X3) dengan  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel sebesar  $2,153 > 2,026$  dan signifikansi sebesar  $0,038 < (0,05)$ . Berdasarkan penelitian ini variabel motivasi kerja menandakan punya pengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan sebagaimana diketahui  $H_a$  diterima. Penjelasan diatas mengenai motivasi kerja tersebut, menandakan tidak sedikit motivasi kerja diperlukan dalam menciptakan suasana hati karyawan baik diberbagai keadaan yang membutuhkan motivasi.

### **Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel Kompensasi (X1), Stres kerja (X2), dan Motivasi kerja (X3) didapatkan pada nilai  $F$  tabel adalah  $2,86$ . Diketahui nilai  $F$  hitung sebesar  $23,499$  lebih tinggi dari nilai  $F$  tabel sebesar  $2,86$  dan signifikansi  $0,000$  lebih rendah dari  $0,05$ , maka dibuktikan jikalau variabel X1, X2, dan X3 terjadi pengaruh secara simultan dengan variabel terikat (Y). Dari keseluruhan uraian penjelasan pada hasil output di atas didapatkan hasil yang searah dengan hipotesis.



## Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi (X1) berpengaruh secara parsial dengan nilai  $t$  hitung  $2.810 > t$  tabel  $2.026$ , nilai signifikan  $0.008 < 0.05$ , Stres kerja (X2) berpengaruh secara parsial dengan nilai  $t$  hitung  $4.223 > t$  tabel  $2.026$ , nilai signifikan  $0.000 < t$  tabel  $0.05$ , dan Motivasi kerja (X3) berpengaruh secara parsial dengan nilai  $t$  hitung  $2.153 > t$  tabel  $2.026$ , nilai signifikan  $0.038 < t$  tabel  $0.05$  terhadap kinerja karyawan Pada Perusahaan Umum Air Minum (PAM) Tirta Karajae Kota Parepare.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi (X1), Stres Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) berpengaruh secara simultan karena nilai  $F$  hitung  $23.499 > F$  tabel  $2.86$ , nilai signifikan  $0.000 < 0.05$  terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Air Minum (PAM) Tirta karajae Kota Parepare. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) UPT Makassar. Motivasi yang tinggi juga mempunyai motivasi kerja yang tinggi pula. Semakin individu dapat mengontrol dirinya dengan baik maka akan muncul motivasi yang mempengaruhi kinerja individu tersebut.

Berdasarkan penjelasan kesimpulan di atas, maka peneliti menarik beberapa saran dalam penelitian ini, yaitu:

1. Disarankan Penelitian selanjutnya dapat menambah serta memperluas wilayah dan Jumlah sampel.
2. Penelitian selanjutnya sebaiknya menambah jumlah variabel baru selain dalam penelitian ini agar lebih mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan
3. Selain menggunakan kuesioner, diharapkan penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan metode wawancara langsung kepada responden.



## Daftar Pustaka

- Anik Irawati. (2019). "Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating." *Jurnal Ilmu Akuntansi*, 11(1).
- Dwi Utami Septiarini. (2019). "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan." Doctoral dissertation, STIE YKPN.
- Hasibuan. (2017). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Edisi Revisi. Bumi Aksara.
- Hidayanti, Sukwanty, D., & Wijaya. (2019). "Pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan" pt karya plasindo eksportir kantong plastik. *Jurnal Manajemen*, 11(12).
- Mangkunegara. (2019). "Sumber Daya Manusia Perusahaan". Cetakan Kedua Belas. Remaja Rosdakarya.
- Pudjo Wibowo. (2018). "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan". (Studi Kasus PT Indoraya Internasional di Yogyakarta). *Sains: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2).
- Sahrul Rozi. (2021). "Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan". Doctoral dissertation, Universitas Teknokrat Indonesia.
- Simamora. (2019). "Manajemen Sumber Daya Manusia." STIEY.
- Torang. (2018). "Organisasi dan Manajmemen." Alfabeta.
- Wibowo. (2018). "Perilaku Dalam Organisasi". Edisi Kedua. Grafindo Persada.