

PENGARUH STRES KERJA, KOMUNIKASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Ni Nyoman Ari Novarini, Ni Putu Ayu Sintya Saraswati, I Made Andika Putra

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email : novarini0511@unmas.ac.id

Abstract

Dalam suatu perusahaan sangat penting memiliki karyawan karena karyawan merupakan elemen yang sangat penting di dalam suatu perusahaan karena kinerja yang digunakan akan berdampak pada operasional perusahaan jika kinerja yang digunakan oleh karyawan itu rendah, dapat menjadi hambatan bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya, demi mencapai tujuan perusahaan harus memperhatikan setiap karyawan agar dapat memberikan kontribusi terbaiknya untuk Perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi banyak faktor seperti stres kerja, komunikasi dan kompensasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, komunikasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Lokasi penelitian ini pada UD Nuansa Genteng Bali. Populasi menggunakan konsumen UD Nuansa Genteng Bali dan sampel sebanyak 32 karyawan. Teknik analisis data menggunakan Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Korelasi Berganda, Koefisien Determinasi, Uji F dan Uji t. Dari hasil penelitian diperoleh hasil stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran yang dapat diberikan peneliti adalah UD Nuansa Genteng Bali hendaknya selalu memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan jabatan karyawan, sesualu memiliki komitmen yang tinggi terhadap isu atau masalah yang telah dibicarakan karyawan, membuat kebijakan pemberian gaji yang sesuai dengan standar dan memberikan pelatihan.

Kata Kunci : Stres Kerja, Komunikasi, Kompensasi, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Untuk dapat memiliki keunggulan dan daya saing yang tinggi, tentunya diperlukan sumber daya manusia yang baik. Untuk itu perlu dilakukan pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi (Hardi, dkk., 2018). Keberadaan sumber daya manusia sangat penting di dalam perusahaan untuk mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga bisa berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan dari organisasi (Dewi, dkk., 2022). Menurut Saraswati, dkk (2021:122) sumber daya manusia adalah sumber untuk mencapai keunggulan kompetitif karena kemampuannya untuk mengkonversi sumber daya lainnya (uang, mesin, metode dan material) ke dalam hasil (produk atau jasa).

Salah satu perusahaan produksi dan distribusi genteng berkualitas tinggi di Bali adalah UD. Nuansa Genteng Bali. Permintaan akan bahan bangunan yang berkualitas tinggi di Bali terus meningkat seiring dengan pertumbuhan sektor konstruksi dan pariwisata di pulau ini. Genteng merupakan salah satu elemen penting dalam konstruksi bangunan, dan UD. Nuansa Genteng Bali hadir untuk memenuhi kebutuhan akan genteng berkualitas tinggi yang sesuai dengan karakteristik budaya dan lingkungan Bali. Perusahaan ini menggunakan bahan baku terbaik dan proses produksi yang cermat untuk menghasilkan genteng-genteng yang tahan lama, kuat, dan cocok untuk digunakan dalam iklim tropis seperti Bali. Terdapat berbagai jenis genteng yang di jual seperti : genteng keramik, genteng beton, dan genteng metal, dengan berbagai pilihan warna, bentuk, dan tekstur. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan bahwa fenomena yang terjadi menyangkut kinerja karyawan pada UD. Nuansa Genteng Bali, ditemukan bahwa belum seluruhnya menunjukkan kinerja yang optimal, maka dari itu karyawan perlu membangun kinerja agar menciptakan kerja sama yang baik antara perusahaan dengan karyawan pada UD. Nuansa Genteng Bali. Adapun kinerja karyawan tahun 2022, seperti pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Target Pendapatan pada UD. Nuansa Genteng Bali Tahun 2022

| Bulan Tahun | Jumlah Karyawan | Target Pendapatan (Rp) | Pencapaian Penapatan (Rp) | Persentase Pencapaian (%) |
|-------------|-----------------|------------------------|---------------------------|---------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | (4/5 x 100%) |
| Januari | 32 | 1,000,000,000 | 753,400,000 | 75.34% |
| Februari | 32 | 1,000,000,000 | 667,600,000 | 66.76% |
| Maret | 32 | 1,000,000,000 | 741,450,000 | 74.15% |
| April | 32 | 1,000,000,000 | 710,000,000 | 71.00% |
| Mei | 32 | 1,000,000,000 | 689,430,000 | 68.94% |
| Juni | 32 | 1,000,000,000 | 650,300,000 | 65.03% |
| Juli | 32 | 1,000,000,000 | 726,000,000 | 72.60% |
| Agustus | 32 | 1,000,000,000 | 812,100,000 | 81.21% |
| September | 32 | 1,000,000,000 | 790,800,000 | 79.08% |
| Oktober | 32 | 1,000,000,000 | 750,100,000 | 75.01% |
| November | 32 | 1,000,000,000 | 590,000,000 | 59.00% |
| Desember | 32 | 1,000,000,000 | 630,900,000 | 63.09% |

Sumber: pada UD. Nuansa Genteng Bali (2022)

Sumber: UD Nuansa Genteng Bali (2022)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas realisasi pencapaian target penjualan pada pada UD. Nuansa Genteng Bali tidak tercapai secara maksimal. Diduga karena rendahnya kinerja karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja.

Selain stres kerja, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komunikasi. Pencapaian kinerja karyawan yang optimal juga tidak bisa dipisahkan dengan komunikasi dalam organisasi (Gillis, et al., 2006 dalam Febrial dan Herminingsih, 2020). Komunikasi adalah suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan, dan pengolahan pesan yang terjadi di dalam diri seseorang dan atau di antara dua atau lebih dengan tujuan tertentu (Sinambela, 2019).

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kompensasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratih (2022), Pratama & Ridwan (2021), Alfiansyah (2021) yang mendapatkan hasil kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang

berbeda diperoleh pada penelitian yang dilakukan oleh Sangkaen,dkk (2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Data UMK Kota Denpasar pada table 1.2 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2 Data UMK Kota Denpasar Tahun 2021-2023

| Tahun | UMK |
|-------|---------------|
| 2021 | Rp. 2.770.300 |
| 2022 | Rp. 2.802.926 |
| 2023 | Rp. 2.994.646 |

Sumber : Pada Badan Pusat Statistik Provinsi Bali

UD. Nuansa Genteng Bali berlokasi di Jln Jl. Prof. Dr. Ida Bagus Mantra No.2x, Kesiman Kertalangu, Kec. Denpasar Tim., Kota Denpasar, merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan genteng. Dimana produkproduk yang dihasilkan berupa kebutuhan bangunan seperti genteng. Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang stres kerja, komunikasi, kompensasi, kinerja karyawan pada UD. Nuansa Genteng Bali.

Rumusan Masalah Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dirumuskan masalah pokok sebagai berikut: 1) Apakah pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Nuansa Genteng Bali? 2) Apakah pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada UD. Nuansa Genteng Bali? 3) Apakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada UD. Nuansa Genteng Bali?

II. TINJAUAN PUSTAKA

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Goal setting theory merupakan individu yang memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. Goal setting theory telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan.

Menurut Sule & Priansa (2018), stres merupakan kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai. Sedangkan menurut Antonius (2020:37) stres kerja merupakan suatu keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan individu untuk mengatasi stres kerja yang dihadapi.

Penelitian Terdahulu

Menurut Hamdani (2016) Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa H1 terdapat pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. RGSB Berkah Jaya Garut, selanjutnya H2 terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. RGSB Berkah Jaya Garut, dan H3 terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. RGSB Berkah Jaya Garut.

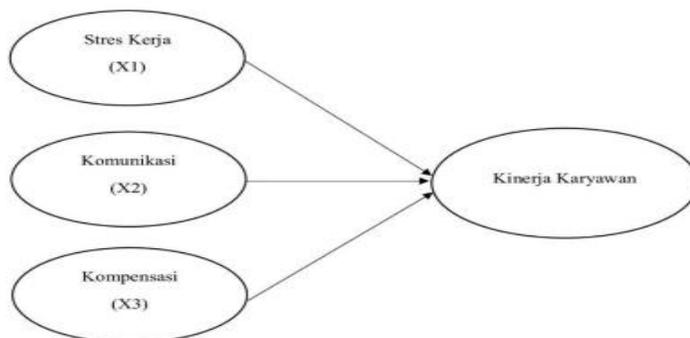
Penelitian Kurniawan (2018) menunjukkan bahwa kepemimpinan pelayan memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja karyawan . dan keamanan psikologis memediasi hubungan antara kepemimpinan pelayan dan keamanan psikologis, Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Jamaludin (2017) Studi ini memberikan implikasi yang signifikan bagi organisasi manajemen teknis untuk mendapatkan manfaat dari kepemimpinan untuk meningkatkan moral karyawan mereka, yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja kerja mereka.

Menurut Astria (2018) Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), baik secara parsial maupun bersama.

II. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Kerangka konsep adalah suatu hubungan yang akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu, antara variabel independen dengan variabel dependen yang akan di amati atau di ukur melalui penelitian yang akan di laksanakan (Sugiyono, 2019). Berdasarkan uraian diatas kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan seperti pada Gambar 3.2 berikut:

Gambar 3.2 Analisis Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi, Kompensasi terhadap kinerja karyawan di UD. Nuansa Genteng Bali



Sumber: Hasil pemikiran Peneliti (2022)

Hipotesis

H1 : Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

H2 : Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H3 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

IV. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di UD. Nuansa Genteng Bali, terletak di jalan Prof. Dr. Ida Bagus Mantra No.2x, Kesiman Kertalangu, Kec. Denpasar Tim., Kota Denpasar. Adapun yang menjadi obyek dalam penelitian ini adalah, Stres Kerja, Komunikasi, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan. Jenis data pada penelitian ini adalah data kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif yang akan dipergunakan dalam penelitian ini adalah skor jawaban responden dari hasil kuisoner yang disebar. . Data kualitatif dalam penelitian ini adalah gambaran umum obyek penelitian, meliputi gambaran umum UD. Nuansa Genteng Bali. Sumber data diperoleh dari data primer dan data sekunder. Populasi yang diteliti adalah karyawan UD. Nuansa Genteng Bali sebanyak 32 orang. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah dengan sampling jenuh atau metode sensus dikarenakan populasinya kurang dari 100, maka penulis mengambil seluruh jumlah populasi yang ada yaitu sebanyak 32 orang karyawan. Metode pengumpulan data dilakukan dengan metode wawancara, observasi, dokumentasi dan kuesioner. Uji instrument penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Untuk menguji pengaruh antar variabel menggunakan uji asumsi klasik serta uji regresi linier berganda dengan program SPSS 25.0.

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Apabila koreksi skor faktor dengan skor total positif dan besarnya di antara 0,3 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut memiliki validitas konstruksi yang baik (Sugiyono, 2018:178). Hasil uji validitas diperoleh nilai koefisien dari masing-masing instrumen penelitian lebih besar dari 0,3 yang berarti instrumen penelitian dari variabel motivasi, disiplin kerja, kompensasi dan kinerja karyawan adalah *valid*.

Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel dan konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018:47). Ghozali (2018:48) menyatakan bahwa suatu konstruk atau *variable* dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan memiliki *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60, maka masing-masing variabel sudah reliabel.

Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas menunjukkan bahwa besarnya nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah sebesar 0,200 yaitu lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan analisis regresi linier berganda diperoleh suatu persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

Tabel 3
Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 9.862 | 4.660 | | 2.116 | .043 |
| | Stres kerja | -.276 | .130 | -.335 | -2.120 | .043 |
| | Komunikasi | .314 | .139 | .329 | 2.265 | .031 |
| | Kompensasi | .365 | .171 | .297 | 2.126 | .042 |

$$Y = 9,862 - 0,276X_1 + 0,314X_2 + 0,365X_3 + e$$

- a) $\alpha = 9,862$ Nilai konstanta sebesar 9,862 menunjukkan bahwa apabila variabel stres kerja (X1), komunikasi (X2), dan kompensasi (X3) sama dengan nol (0) maka kinerja karyawan akan sebesar konstanta 9,862
- b) $\beta_1 = -0,276$ Nilai koefisien regresi sebesar -0,276, menunjukkan bahwa jika stres kerja X1 meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan menurun.
- c) $\beta_2 = 0,314$ Nilai koefisien regresi sebesar 0,314, menunjukkan bahwa jika komunikasi X2 meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.
- d) $\beta_3 = 0,365$ Nilai koefisien regresi sebesar 0,365, menunjukkan bahwa jika kompensasi X3 meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat

Hasil analisis korelasi berganda

Koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai R adalah sebesar 0,829, dimana nilai tersebut berada diantara 0,61 s/d 0,80 dan masuk dalam kategori kuat. hal ini berarti terdapat hubungan yang kuat antara stres kerja, komunikasi kinerja karyawan.

Hasil Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai Adjusted R Square sebesar 0,653. hal ini berarti 65,3% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen stres kerja, komunikasi dan kompensasi. Sedangkan sisanya (100% - 65,3% = 34,7%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Hasil Uji T

Berdasarkan hasil pengolahan data maka diperoleh hasil uji t yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel stres kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) Variabel stres kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0,276 dan nilai signifikansi 0,043
2. Pengaruh variabel komunikasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) Variabel komunikasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,314 dan nilai signifikansi 0,031
3. Pengaruh variabel kompensasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) Variabel kompensasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,365 dan nilai signifikansi 0,042

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai koefisien regresi sebesar - 0,276 dan nilai signifikansi sebesar 0,043. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi stres kerja maka akan menurunkan kinerja karyawan di UD. Nuansa Genteng Bali. Stress yang dialami karyawan dalam bekerja akan membuat karyawan kurang merasa nyaman, sehingga apabila karyawan kurang merasa nyaman dalam bekerja maka nantinya akan membuat karyawan tidak dapat fokus dalam bekerja dan akan berdampak terhadap menurunnya kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,314 dan nilai signifikansi sebesar 0,031. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi komunikasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan di UD. Nuansa Genteng Bali. Komunikasi yang sudah berjalan dengan baik maka akan membuat informasi didalam perusahaan akan dapat tersampaikan dengan baik, sehingga nantinya karyawan akan dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan informasi yang telah diberikan.

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,365 dan nilai signifikansi sebesar 0,042. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kompensasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan di UD. Nuansa Genteng Bali. Kompensasi merupakan tujuan utama karyawan dalam bekerja di perusahaan, sehingga apabila perusahaan dapat memberikan kompensasi sesuai yang diharapkan perusahaan maka akan membuat karyawan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Kompensasi menurut Simamora (2018:541) merupakan "istilah luas berkaitan dengan imbalan-imbalan financial (financial reward) yang diterima oleh orang melalui hubungan keorganisasian mereka dengan sebuah organisasi".

KESIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi stres kerja maka akan menurunkan kinerja karyawan di UD. Nuansa Genteng Bali.
2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi komunikasi pegawai maka akan meningkatkan kinerja karyawan di UD. Nuansa Genteng Bali.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kompensasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan di UD. Nuansa Genteng Bali.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Variabel stres kerja perlu di turunkan pada indikator tuntutan tugas, maka saran yang dapat diberikan oleh penelitian adalah UD. Nuansa Genteng Bali hendaknya selalu memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan jabatan karyawan, agar nantinya karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik.

2. Variabel komunikasi perlu di tingkatkan pada indikator tindakan, maka saran yang dapat diberikan oleh penelitian adalah UD. Nuansa Genteng Bali hendaknya selalu memberikan informasi yang jelas dan detail kepada karyawan, agar nantinya karyawan dapat memberikan respon atau tindakan yang baik terhadap informasi yang telah diberikan kepada karyawan.
3. Variabel kompensasi perlu di tingkatkan pada indikator upah dan gaji, maka saran yang dapat diberikan oleh penelitian adalah UD. Nuansa Genteng Bali hendaknya membuat kebijakan pemberian gaji yang sesuai dengan UMK dan besarnya kontribusi karyawan untuk perusahaan.
4. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya menambahkan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain stres kerja, komunikasi dan 96 kompensasi, serta diperlukan penambah jumlah sampel dan memperluas ruang lingkup penelitian yang tidak hanya terbatas pada UD. Nuansa Genteng Bali.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rachman, Saleh, And Utomo Hardi. 2018. “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT Inko Java Semarang.” *Among Makarti* 11(21): 28–50.
- Dewi, N. K. R. P., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Pengawasan Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Kedonganan. *Values*, 3(1), 238-253.
- Ghozali.2018. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, H. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Stres Kerja Pada 98 Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(2), 103-111.
- Locke, E.A. 1968. *Toward A Theory of Task Motivation and Incentives*. *Organizational Behavior and Human Performance*. pp: 68-106.
- Pandita, N. K. B. P., Widyani, A. A. D., & Saraswati, N. P. A. S. (2021). Peran Motivasi Sebagai Pemediasi Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Desa Pakraman Kesiman. *Emas*, 2(3).
- Prasetya, W., & Aryantoro, G. W. (2021). Analisis Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Turnover Intention dan Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi. *Jurnal Metris*, 22(02), 122-130.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional*, Iii(1), 60-74.
- Maryani, N. L. K. S., Widyani, A. A. D., & Saraswati, N. P. A. S. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada PT Arta Sedana Retailindo Cabang Hardys Malls Sanur Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Inter. *VALUES*, 1(2).
- Rivai, Veithzal Dan Basri. 2017. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Grafindo
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.

- Suarbawa, I. P. E. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Stres Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ace Hardware Batubulan (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A.(2018). *Perilaku Organisasi*. Cetakan Ke-7. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, H. Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali.2018. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro