

PENGARUH KOMPENSASI DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR DINAS PETERNAKAN DAN KESEHATAN HEWAN PROVINSI SUMATERA BARAT

Widya Winarsi¹, Ramdani Bayu Putra², Chintya Ones Charli³, Hasmaynelis Fitri⁴
Universitas Putra Indonesia Yptk Padang

**E-mail: widyawinarsi273@gmail.com¹, ramdanibayuputra@gmail.com²,
chintyaonescharli@upiyptk.ac.id³, hasmay@upiyptk.ac.id⁴**

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk melihat sejauh mana pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 132. Pemilihan sampel menggunakan random sampling dengan sampel sebanyak 67 karyawan. Teknik analisis data menggunakan Structural Equation Model (SEM) dengan SmarPLS 3. Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka hasil penelitian dapat disimpulkan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat. Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Motivasi kerja sebagai intervening pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat. Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Motivasi kerja sebagai intervening pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat.

Kata Kunci: kinerja karyawan, motivasi kerja, kompensasi, stres kerja.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi sekarang ini dalam dunia bisnis perusahaan dituntut untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan agar dapat mengembangkan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satu yang paling penting adalah sumber daya manusia karena sumber daya manusia adalah perilaku dari seluruh tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh sebuah organisasi atau perusahaan.

Tantangan utama yang dihadapi oleh organisasi pada masa sekarang ini dan untuk masa yang akan datang adalah bagaimana mempersiapkan SDM yang berkualitas, inovatif dan mempunyai kreatifitas tinggi. Terdapat dua alasan mengapa sumber daya manusia disebut sebagai unsur yang paling vital bagi organisasi yaitu yang pertama, sumber daya manusia mempengaruhi efisiensi dan eektivitas organisasi, merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial serta menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi. Kedua, sumber daya manusia merupakan pengeluaran organisasi dalam menjalankan bisnis, sumber daya manusia juga disebut sebagai aset yang paling penting sebagai senjata yang menjalankan usaha menuju rencana yang ditetapkan (Suryani dan Jhon, 2018).

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Untuk mendorong agar pegawai 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 Menurut (Nasution, 2019).

Motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang menjadi dasar seseorang melakukan sesuatu atau bekerja. Seseorang yang termotivasi, yaitu orang yang melakukan upayah substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya, dan organisasi dimana dia bekerja. Salah satu aspek yang dapat menunjang keberhasilan karyawan dalam mencapai kesuksesan bekerja adalah stres kerja yang rendah dan tidak berlebihan. Stres pada karyawan dapat berdampak pada kinerja karyawan. Jika beban yang dirasakan karyawan terlalu berat, karyawan akan mengalami hambatan dalam berfikir dan terganggunya kesehatan menurut (Nasution, 2019)

Tingkat kompensasi karyawan menentukan skala kehidupannya, sedangkan kompensasi nonfinansial menunjukkan status, martabat dan harga diri mereka. Jadi jika para karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai maka, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka bisa turun secara dramatis dan mereka akan mengalami stress kerja yang meningkat yang membuat karyawan tidak termotivasi dalam melakukan pekerjaan Menurut (Aditama, 2020).

Selain kompensasi, stres kerja juga menjadi faktor penting dalam mendukung maksimal atau tidaknya suatu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Stres dapat terjadi pada setiap karyawan pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan, karyawan akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya. Menurut (Nasution, 2019).

Kantor Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat memiliki sebuah misi “to make profit” dituntut untuk memberikan layanan sebaik mungkin, karena tidak dapat dihindari lagi bahwa prinsip dari berhubungan dengan orang lain dan juga memenuhi kebutuhan mereka kuncinya terletak pada kata “memberi pelayanan” dan memberikan layanan terbaik untuk pelanggan.

Fenomena yang terjadi pada Kantor Dinas Peternakan Provinsi Sumatera Barat target pencapaian persentase peningkatan produksi daging setiap tahun yaitu 2020, 2021 dan 2022 setiap tahun mengalami kondisi yang fluktuatif dan kurang stabil. Pada hasil tabel tersebut dapat dilihat tahun 2020 tidak dapat terealisasikan dengan baik dan optimal dengan pencapaian sebesar 58,43% dan mengalami kenaikan pada tahun 2021 sebesar 104,57% lalu pada tahun 2022 juga mengalami kenaikan yaitu pada angka 106,90%, pada dua tahun ini kinerjanya sudah optimal sida terealisasikan dengan baik. Kemudian pada indeks Persentase penurunan Penyakit Hewan Menular Strategis pada tahun 2022 dengan pencapaian 733,14%. Dilihat dari ke tiga tahun ini kinerja pencapaian target tidak tercapai dan stabil berarti terdapat masalah yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan yang dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan yang dapat menyebabkan tidak tercapainya tujuan organisasi dan penurunan kinerja organisasi.

Berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Dharma et al., 2020) terdapat pengaruh positif antara stress kerja terhadap motivasi kerja dan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap motivasi kerja. Sejalan dengan itu menurut (Evelyn Gerardine dan Gloria Belinda, 2018) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Hidayati, 2021) Mptifasi berpengaruh tidak signifikann terhadap kinerja karyawan,

kompensasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat, mengukur dan memahami pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Kantor Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah hubungan kausal atau hubungan sebab-akibat. Data diperoleh dari hasil survey dimana dengan membagikan kuesioner kepada responden yang menjadi obyek penelitian. Penelitian kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan variabel dependen (Sugiyono, 2018).

Dalam penelitian ini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi). Variabel bebas (independen variable) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab terjadinya perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat) variabel dependen. Baik yang pengaruhnya positif namun yang pengaruhnya negatif. Variabel independen yang digunakan adalah Kompensasi (X1), Stres Kerja (X2). Variabel intervening yaitu variabel yang memediasi hubungan suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen. Dalam hal ini yang merupakan variabel intervening adalah Motivasi Kerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Kantor Dinas Pendidikan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat sebanyak 132 orang. Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu sample jenuh. Sampel jenuh merupakan teknik pengambilan sampel dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2018). Berdasarkan uraian di atas maka peneliti menjadikan seluruh populasi sebanyak 132 orang menjadi sampel pada penelitian ini.

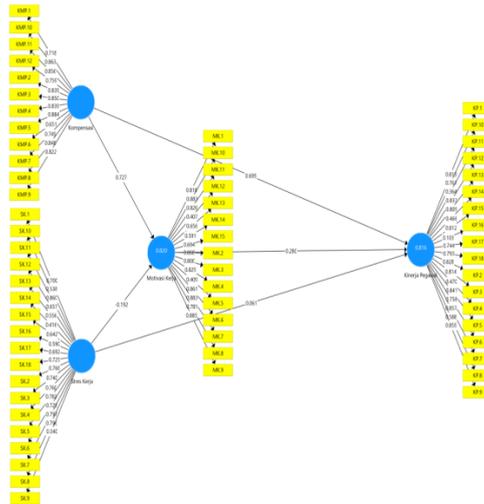
Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan program partial least square (PLS). PLS merupakan pendekatan berbasis komponen untuk pengujian model persamaan struktural atau biasa disebut SEM. PLS didasarkan pada gagasan yang memiliki dua prosedur iteratif yang menggunakan estimasi kuadrat terkecil untuk model tunggal dan multi-komponen. Dengan menerapkan prosedur, algoritma ini bertujuan untuk meminimalkan varians dari semua variabel dependen, oleh karena itu penyebab dan arah antara semua variabel perlu didefinisikan secara jelas. PLS terbagi atas model pengukuran dan model struktural.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Outer Model

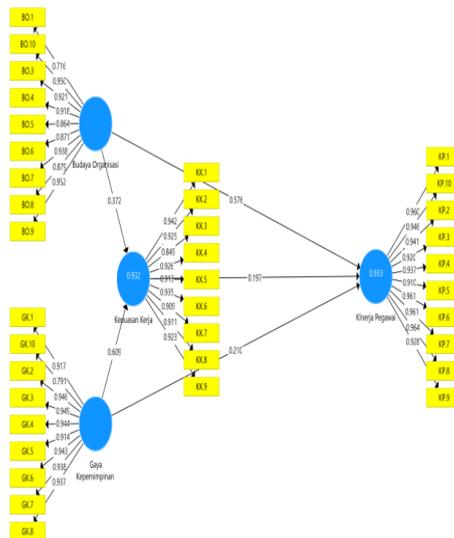
Pengujian outer model dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai outer model yaitu Convergent Validity, Discriminant Validity dan Composite Reliability. Menurut (Sugiyono, 2018a) nilai loading factor yang dikatakan valid yaitu sebesar $>0,60$.

a. Outer Model Sebelum Eleminasi



Dari hasil pengujian outer loading yang pertama didapatkan beberapa item yang tidak valid yaitu pada variabel kompensasi item semua item dinyatakan valid. Pada variabel kinerja karyawan, item yang tidak valid yaitu KP4, KP8, KP11, KP14 dan KP16. Pada variabel stres kerja item yang tidak valid adalah pada item SK9, SK10, SK13 dan SK14. Pada variabel motivasi kerja semua item dinyatakan valid. Untuk variabel kinerja karyawan, item yang tidak valid yaitu MK5, MK12 dan MK14. Tidak validnya beberapa item tersebut dikarenakan memiliki nilai outer loading $<0,6$. Maka dari itu dilakukan pengujian ulang dengan cara mengeliminasi item-item yang tidak valid dari masing-masing variabel

b. Outer Model Setelah Eleminasi



c. Validitas Diskriminasi (Discriminant Validity)

Discriminant validity dapat diketahui dengan melihat nilai Average Variant Extracted (AVE)

Tabel 1. Average Variant Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)	Pembanding	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,663	0,5	Baik
Kompensasi	0,655	0,5	Baik
Stres Kerja	0,561	0,5	Baik
Motivasi Kerja	0,673	0,5	Baik

Diketahui bahwa nilai AVE variabel Budaya organisasi, Gaya kepemimpinan, Kepuasan kerja, Produktivitas kerja 0,50. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki discriminant validity yang baik.

d. Pengujian Reabilitas

Nilai suatu konstruk dikatakan reliable jika memberikan nilai *crombach* alpha > 0,70.

Tabel 2. *crombach* alpha

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Pembanding	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,957	0,962	0,7	Reliabel
Kompensasi	0,951	0,958	0,7	Reliabel
Stres Kerja	0,934	0,943	0,7	Reliabel
Motivasi Kerja	0,955	0,961	0,7	Reliabel

Tingkat kehandalan data telah baik atau handal. Kemudian nilai composite reliability masing-masing konstruk >0,70 demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau reliable

2. Inner Model

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Motivasi Kerja	0,838	0,833
Kinerja Karyawan	0,803	0,793

Nilai R-Square konstruk produktivitas kerja sebesar 0,932 atau sebesar 93,2%, menunjukkan besarnya pengaruh yang diterima oleh konstruk produktivitas kerja dari kontruks budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja.

Sementara nilai R-Square untuk konstruk Kepuasan kerja sebesar 0,933 atau sebesar 93,3% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh kontruks budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kepuasan kerja. Semakin tinggi nilai R-Square maka semakin besar kemampuan kontruks eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan structural yang terbentuk

3. Uji Hipotesis

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	T Statistics ((O/STDEV))	P Value	Keterangan
Kompensasi - Motivasi Kerja	0,610	4,680	0,000	Diterima
Stres Kerja - Motivasi Kerja	-0,324	2,369	0,018	Diterima
Kompensasi - Kinerja Karyawan	0,576	3,388	0,001	Diterima
Stres Kerja - Kinerja Karyawan	0,028	0,179	0,858	Ditolak
Motivasi Kerja - Kinerja Karyawan	0,367	2,735	0,006	Diterima
Kompensasi - Motivasi Kerja - Kinerja Karyawan	0,224	2,530	0,012	Diterima
Stres Kerja - Motivasi Kerja - Kinerja Karyawan	-0,119	1,612	0,107	Ditolak

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis, didapatkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja, hal ini dikarenakan nilai tstatistic (3,928) > nilai thitung (1,96) dengan PValue 0,000 < 0,05. Maka H1 diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi persepsi karyawan tentang Kompensasi, maka akan besar kemungkinan karyawan tersebut mendapatkan Motivasi kerja pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat. Setiap individu akan merasa

bangga ketika pengorbanan waktu, tenaga, pikiran dan kesukarelaannya mendapat penghargaan. Dengan sendirinya karyawan akan lebih terpacu dan termotivasi untuk tetap mematuhi peraturan perusahaan dan lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya. Motivasi itu sendiri dorongan dari dalam diri untuk melakukan kegiatan demi pencapaian suatu tujuan. Dengan itu perusahaan harus memperhatikan besar kecilnya kompensasi untuk setiap tenaga dan kesuka relaannya memajukan perusahaan. Kompensasi sebagai perangsang untuk membangkitkan motivasi karyawan dalam bekerja. Tujuan di berikan kompensasi untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dan bentuk penghargaan yang ditunjukkan perusahaan demi mempertahankan karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang ditemukan oleh (Abadiyah, 2021) yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Selain itu, penelitian dari (Herawati & Ranteallo, 2020) juga menemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Semakin baik kompensasi, maka akan semakin meningkat motivasi kerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis, didapatkan bahwa variabel Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja, hal ini dikarenakan nilai t -statistic (4,675) > nilai t -tabel (1,96) dengan P -Value 0,000 < 0,05. Maka H_2 diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi persepsi karyawan tentang Stres kerja, maka akan semakin meningkat Motivasi kerja karyawan Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat. Stres kerja memiliki pengaruh langsung yang negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan oleh pengemudi, maka motivasi kerja menurun, semakin rendah tingkat stres kerja yang dirasakan, maka motivasi kerja meningkat. stres adalah suatu kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu di konfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan dan hasilnya di persepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Dalam konteks pekerjaan, Stress kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja ini tampak dari simpton 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 Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang ditemukan oleh (Angelina, 2022) dan (Fadilla et al., 2023) yang menemukan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Kemudian, penelitian dari (Maharani et al., 2023) juga menemukan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Semakin meningkat stres kerja, maka motivasi kerja juga akan meningkat.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, didapatkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, hal ini dikarenakan nilai t -statistic (3,396) > nilai t -tabel (1,96) dengan P -Value 0,001 < 0,05. Maka H_3 diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa kompensasi kerja menjadi indikator dalam meningkatkan kinerja karyawan Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat . Adanya kompensasi yang baik dalam perusahaan akan membawa dampak positif bagi perusahaan. Salah satu adanya kompensasi yang merupakan imbalan atau balas jasa yang berupa uang seperti gaji, bonus dan insentif. Apa bila karyawan mendapatkan kompensasi finansial yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan maka karyawan akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan, namun apa bila karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sebanding dengan apa yang dikerjakan maka kinerja karyawan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugasnya. Hasil penelitian

ini sejalan dengan hasil penelitian yang didapatkan oleh (Alfida & Widodo, 2022) dan (Suyudi et al., 2021) yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Selain itu penelitian dari (Fauziah, 2021) juga menemukan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang kuat akan menciptakan kenyamanan kerja bagi karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, didapatkan bahwa variabel Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan, hal ini dikarenakan nilai t statistic (0,664) < nilai t tabel (1,96) dengan P Value 0,507 > 0,05. Maka H_4 ditolak. Hasil ini mengindikasikan bahwa persepsi karyawan tentang Stres kerja belum mampu memberikan penurunan yang signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat. Stres kerja dialami pegawai disebabkan karena pegawai merasakan beban kerja yang terlalu berat dimana pekerjaan yang berlebihan yang diberikan pada mereka. Banyaknya pekerjaan yang harus mereka selesaikan tepat pada waktunya, kantor memberikan target yang harus dipenuhi oleh karyawan, ditambah terdapat pekerjaan diluar tanggung jawab karyaawan tersebut atau overload jobdesk. Sehingga dibutuhkan fisik dan psikologis yang ekstra serta memerlukan tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan, sehingga berdampak menimbulkan tekanan psikologis dan mempengaruhi kondiisi fisik yang mengakibatkan kelelahan dan menimbulkan stres kerja. Hasil ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang ditemukan oleh (Fatma et al., 2020) dan (Indriyani et al., 2021) yang menemukan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian dari (Surajiyo et al., 2021) juga menemukan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari (Tamsyiatissanusiyah et al., 2022) yang menemukan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, didapatkan bahwa variabel Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, hal ini dikarenakan nilai t statistic (2,691) > nilai t tabel (1,96) dengan P Value 0,007 < 0,05. Maka H_5 diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi persepsi karyawan tentang motivasi kerja, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat. Motivasi kerja merupakan faktor-faktor yang ada di dalam diri seseorang yang mengarahkan dan menggerakkan perilakunya untuk mencapai tujuan tertentu. Proses munculnya motivasi kerja seseorang merupakan perpaduan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan, dan imbalan. Motivasi kerja karyawan merupakan suatu dorongan atau keinginan perawat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai karyawan secara objektif. Semakin baik motivasi seorang karyawan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil yang didapatkan oleh (Fatma et al., 2020), dan (Maniku et al., 2019), yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh (Pamungkas & Widowati, 2020) juga menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis keenam, didapatkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Motivasi kerja, hal ini dikarenakan nilai t statistic (2,365) > nilai t tabel (1,96) dengan P Value 0,018 < 0,05. Maka H_6 diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa Kompensasi melalui motivasi kerja merupakan faktor yang mampu meningkatkan Kinerja karyawan. Pemberian kompensasi

akan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan ini disebabkan karena uang masih merupakan motivator yang kuat bagi karyawan. Maka setiap perusahaan perlu memperhatikan mengenai tunjangan kesejahteraan yang banyak diharapkan dari pada karyawan. Dengan adanya kompensasi, hubungan antara karyawan dengan pihak perusahaan akan dapat terjalin dengan baik, sehingga karyawan sendiri akan berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja karena merasa dihargai oleh perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang didapatkan oleh (Alfida & Widodo, 2022) dan (Suyudi et al., 2021) yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Selain itu penelitian dari (Fauziah, 2021) juga menemukan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin kuat kompensasi, maka akan semakin meningkat motivasi kerja karyawan dan mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis, didapatkan bahwa variabel Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Motivasi kerja, hal ini dikarenakan nilai $t_{statistic} (1,612) > \text{nilai } t_{tabel} (1,96)$ dengan $P\text{Value } 0,107 > 0,05$. Maka H_7 ditolak. Hasil ini mengindikasikan bahwa Stres kerja merupakan faktor penentu karyawan untuk meningkatkan motivasi kerja dan kinerjanya. Stres kerja adalah suatu keadaan yang menekan diri dan niwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Pengertian stres kerja adalah kondisi ketegangan yang dapat menciptakan adanya ketidakseimbangan kondisi fisik dan psikis yang bersumber dari individu maupun organisasi dan bisa mengancam kemampuan karyawan untuk menghadapi lingkungan kerja sehingga berpengaruh pada fisik, psikologi, perilaku karyawan. Hal tersebut terjadi dikarenakan ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan. Hasil yang serupa ditemukan oleh (Fatma et al., 2020) dan (Indriyani et al., 2021) yang menemukan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian dari (Surajiyo et al., 2021) juga menemukan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai kehidupan yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan merasa puas akan pekerjaannya sehingga kinerjanya juga akan semakin meningkat.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk melihat sejauh mana pengaruh Kompensasi dan Stres kerja terhadap Kinerja karyawan dengan Motivasi kerja sebagai variabel intervening. Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka hasil penelitian dapat Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai intervening pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadiyah, A. K. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Columbia Cabang Palu. *Jurnal Sinar Manajemen*, 8(1), 7–13.
- Aditama, R. Angger. (2020). Pengantar Manajemen.
- Alfida, R., & Widodo, S. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Ruang Isolasi Rsau Dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*.
- Debi Angelina Br Barus. (2022). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pekerja Sektor Pariwisata Di Maumere. *Empowerment Jurnal Mahasiswa Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*. <https://doi.org/10.36805/Empowerment.V2i1.292>
- Fadilla, S., Allya Roosallyn Assyofa, & Firman Shakti Firdaus. (2023). Pengaruh Work Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Bandung Conference Series: Business And Management*. <https://doi.org/10.29313/Bcsbm.V3i1.5908>
- Fatma, N., Finatry Latiep, I., & Furwanti, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa. *Jurnal Geoekonomi*, 11(1), 90–101. <https://doi.org/10.36277/Geoekonomi.V11i1.114>
- Fauziah, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Pendidikan The Influence Of Leadership Style And Work Discipline On Employee Performance Yayasan Pendidikan Abdi Negara 2 Cibarusah (Ypan).
- Herawati, N., & Ranteallo, A. T. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Jms Jakarta. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 1(10), 1–14.
- Indriyani, R. I., Wijayaningsih, R., & Soehardi, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Taman Harapan Baru Bekasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(1), 228. <https://doi.org/10.31599/Jmu.V3i1.877>
- Maharani, C., Kinanti, A. D., Yogiswara, A., Syahputri, D. A., & Farisandy, E. D. (2023). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di Bintaro. *Jurnal Psikologi Perseptual*.
- Maniku, R., Umama, H. A., & Huddin, M. N. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Krakatau Bandar Samudra. *Sains: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 12(1), 1. <https://doi.org/10.35448/Jmb.V12i1.6555>
- Nasution, L. A. Q. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero). 18.
- Pamungkas, A. S., & Widowati, S. Y. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Non Medis Instalasi Sterilisasi Di Rs Dr. Kariadi Semarang). *Solusi*, 18(3), 147–160.
- Sugiyono. (2018a). Bab Iii Metoda Penelitian 3.1. 22–33.
- Sugiyono. (2018b). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D (P. 336).
- Surajiyo, S., Suwarno, S., Kesuma, I. M., & Gustiherawati, T. (2021). The Effect Of Work Discipline On Employees Performance With Motivation As A Moderating Variables In The Inspectorate Office Of Musi Rawas District. *International Journal Of Community Service & Engagement*, 2(1), 1–12.
- Suyudi, M., Sailawati, & Selviana, G. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bankaltimtara. Pengaruh Pemahaman Tentang Bagi Hasil Dan Bunga Terhadap Minat Menjadi Nasabah Bank Syariah, 16(1), 97–105. <http://e-journal.polnes.ac.id/index.php/eksis/article/view/1330/592>
- Tamsyiatissanusiyah, S., Samsudin, A., & Ramdan, A. M. (2022). Peran Jenjang Karir Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Economic, Bussines And Accounting (Costing)*. *Sinar Manajemen*, 8(1), 7–13.
- Aditama, R. Angger. (2020). Pengantar Manajemen.
- Alfida, R., & Widodo, S. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Ruang Isolasi Rsau Dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur.

Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia .

- Debi Angelina Br Barus. (2022). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pekerja Sektor Pariwisata Di Maumere. *Empowerment Jurnal Mahasiswa Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*. <https://doi.org/10.36805/Empowerment.V2i1.292>
- Fadilla, S., Allya Roosallyn Assyofa, & Firman Shakti Firdaus. (2023). Pengaruh Work Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Bandung Conference Series: Business And Management*. <https://doi.org/10.29313/Bcsbm.V3i1.5908>
- Fatma, N., Finatry Latiep, I., & Furwanti, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa. *Jurnal Geoekonomi*, 11(1), 90–101. <https://doi.org/10.36277/Geoekonomi.V11i1.114>
- Fauziah, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Pendidikan The Influence Of Leadership Style And Work Discipline On Employee Performance Yayasan Pendidikan Abdi Negara 2 Cibusah (Ypan).
- Herawati, N., & Ranteallo, A. T. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Jms Jakarta. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 1(10), 1–14.
- Indriyani, R. I., Wijayaningsih, R., & Soehardi, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Taman Harapan Baru Bekasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(1), 228. <https://doi.org/10.31599/Jmu.V3i1.877>
- Maharani, C., Kinanti, A. D., Yogiswara, A., Syahputri, D. A., & Farisandy, E. D. (2023). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di Bintaro. *Jurnal Psikologi Perseptual*.
- Maniku, R., Umama, H. A., & Huddin, M. N. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Krakatau Bandar Samudra. *Sains: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 12(1), 1. <https://doi.org/10.35448/Jmb.V12i1.6555>
- Nasution, L. A. Q. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero). 18.
- Pamungkas, A. S., & Widowati, S. Y. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Non Medis Instalasi Sterilisasi Di Rs Dr. Kariadi Semarang). *Solusi*, 18(3), 147–160.
- Sugiyono. (2018a). Bab Iii Metoda Penelitian 3.1. 22–33.
- Sugiyono. (2018b). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D* (P. 336).
- Surajiyo, S., Suwarno, S., Kesuma, I. M., & Gustiherawati, T. (2021). The Effect Of Work Discipline On Employees Performance With Motivation As A Moderating Variables In The Inspectorate Office Of Musi Rawas District. *International Journal Of Community Service & Engagement*, 2(1), 1–12.
- Suyudi, M., Sailawati, & Selviana, G. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bankaltimtera. Pengaruh Pemahaman Tentang Bagi Hasil Dan Bunga Terhadap Minat Menjadi Nasabah Bank Syariah, 16(1), 97–105. <http://e-journal.polnes.ac.id/index.php/eksis/article/view/1330/592>
- Tamsyiatissanusiyah, S., Samsudin, A., & Ramdan, A. M. (2022). Peran Jenjang Karir Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Economic, Bussines And Accounting (Costing)*.