

Pengaruh Stress Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Un Dini Imran ^{1✉}

Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji serta mengetahui bagaimana pengaruh dari stress kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Jenis penelitian yang digunakan adalah dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar yang berjumlah sekitar 40 orang. Adapun jumlah sampel yang digunakan sebanyak 40 responden karena menggunakan metode sensus/sampling jenuh. Sumber data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner oleh para responden. Metode analisis data yang akan dilakukan terdiri dari analisis statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji, autokorelasi, serta pengujian hipotesis melalui analisis regresi linear berganda, uji t uji f dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa stres kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Begitu pula dengan hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa stres kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.

Kata Kunci: *Stres Kerja; Motivasi Kerja; Kepuasan Kerja; Kinerja Pegawai.*

Copyright (c) 2022 Un Dini Imran

✉ Corresponding author :

Email Address : undini@stienobel-indonesia.ac.id

PENDAHULUAN

Dalam menjaga eksistensi, maka seorang pekerja harus menghadapi setiap tantangan, perubahan, maupun beban pekerjaan. Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dapat memberikan beban tersendiri bagi pelakunya baik fisik, mental, maupun sosial. Dalam hubungannya dengan pekerjaan atau profesi yang ditekuni, setiap orang memiliki kemampuan berbeda dalam mengelola beban pekerjaannya. Apabila beban pekerjaan melampaui kemampuan pekerja maupun di bawah kemampuan seorang pekerja maka dapat mengakibatkan stres. Apabila stres terjadi dalam bekerja maka dapat berpengaruh secara langsung pada kinerja pegawai (Ahmed & Ramzan, 2018).

Jika pegawai mengalami stress maka instansi dapat terganggu akibat kurang optimalnya kerja pegawai. Stres kerja yang dapat dialami oleh pegawai tersebut dapat bervariasi akibatnya, baik itu berakibat peningkatan maupun penurunan kinerja pegawai (Jafar, 2018). Setiap variabel-variabel stress yang mungkin mempengaruhi

kinerja pegawai harus diteliti untuk mengurangi dampak yang mungkin ditimbulkan terhadap instansi. Apabila stres ini dapat dikelola dengan baik maka dapat menjadi pendorong bagi kinerja pegawai dan meningkatkan kinerja pegawai.

Pegawai dalam hal ini PNS merupakan salah satu aset yang berharga yang perlu dijaga keberadaannya. Dimana kinerja pegawai juga yang menyukseskan terwujudnya visi dan misi dalam sebuah organisasi. Menurut Mangkunegara (2005) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Apabila kinerja karyawan tidak sesuai yang diharapkan, tingkat absensi atau ketidakhadiran karyawan akan tinggi. Hal ini akan berdampak pada penurunan kinerja perusahaan. Jadi, ketika kinerja pegawai buruk ataupun PNS malas-malasan dalam bekerja maka tujuan suatu organisasi dikatakan kurang berhasil.

Dalam kehidupan modern yang makin kompleks, manusia akan cenderung mengalami stres apabila dia kurang mampu mengadaptasikan keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya. Segala macam bentuk stres pada dasarnya disebabkan oleh kekurangan pengertian manusia akan keterbatasannya sendiri (Noviansyah & Zunaidah, 2017).

Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres kerja ini tampak dari gejala, 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 (Handayani & Daulay, 2021; A.P Mangkunegara, 2006). Lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai dapat dikategorikan menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik, semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Dan lingkungan kerja non fisik, semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekanan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Prawira & Suwandana, 2019).

Hal yang ke dua yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Ketika pegawai memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka mereka akan cenderung bekerja dengan baik begitu juga sebaliknya jika pegawai memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah maka pegawai cenderung untuk bekerja sesukanya. Kepuasan kerja adalah suatu keadaan karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya (Wibowo et al., 2015). Orang yang mengungkapkan kepuasaan yang tinggi dalam pekerjaannya cenderung lebih produktif, mempunyai keterlibatan yang tinggi dan kecil kemungkinannya dalam mengundurkan diri dibandingkan dengan karyawan yang merasakan kepuasaan yang kurang (Sowmya & Panchanatham, 2016). Maka dari itu kepuasan kerja pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja.

Hal terakhir yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Menurut Sutrisno (2016), motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Sedangkan menurut Robbins (2010), seseorang sering melakukan tindakan untuk suatu hal yaitu untuk mencapai tujuan maka motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan. Karena seorang pegawai yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan memiliki kinerja yang

tinggi pula sehingga motivasi merupakan faktor yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

Hasibuan (2016) menyatakan, bahwa manajemen pada umumnya dikaitkan dengan aktifitas-aktifitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi dengan tujuan untuk mengkoordinasikan sebagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga akan di hasilkan suatu produk atau jasa secara efisien.

Menurut Veithzal (2009) manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian merupakan proses dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian. Sumber daya manusia dianggap semakin penting peranannya dalam mencapai tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistimatis yang dikenal dengan istilah manajemen. Manajemen sumber daya manusia merupakan kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia.

Menurut Suwatno (2008), pengertian manajemen sebagai proses, karena dalam manajemen terdapat adanya kegiatan-kegiatan yang harus dilakukan, misalnya kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Kegiatan-kegiatan itu satu sama lainnya tidak dapat dipisahkan atau dengan kata lain saling terkait (terpadu), sehingga akan membentuk suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Oleh karena itu, manajemen disebut sebagai Sistem.

Fungsi manajemen pada umumnya dibagi menjadi beberapa fungsi manajemen yang merencanakan, mengkoordinasikan, mengarahkan, megawasi dan mengendalikan kegiatan dalam rangka usaha untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara efektif dan efisien (Yuningsih, 2019). a. Perencanaan, dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menentukan tujuan serta sasaran yang ingin dicapai dan mengambil langkah-langkah strategis guna mencapai tujuan tersebut. Melalui perencanaan seorang manager akan dapat mengetahui apa saja yang harus dilakukan dan bagaimana cara untuk melakukannya. b. Pengorganisasian, merupakan proses pemberian perintah, sumber daya serta pengaturan kegiatan secara terkoordinir kepada setiap individu dan kelompok untuk menerapkan rencana, serta kegiatan-kegiatan yang terlibat dalam pengorganisasian. c. Pengarahan, adalah proses untuk menumbuhkan motivasi pada karyawan agar dapat bekerja keras dan giat serta membimbing mereka dalam melaksanakan rencana untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. d. Pengendalian Bagian akhir dari manajemen adalah pengendalian. Pengendalian dimaksudkan untuk melihat apakah kegiatan organisasi sudah sesuai dengan rencana sebelumnya. Fungsi pengendalian mencakup empat kegiatan: menentukan standar prestasi, mengukur prestasi yang telah dicapai selama ini, membandingkan prestasi yang telah dicapai dengan standar prestasi yang telah ditetapkan.

Li (2014) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa factor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Stres merupakan kesenjangan antara kebutuhan individu dengan pemenuhannya dari

lingkungan. Menurut Ahmed (2018) stres merupakan kondisi dinamis seorang individu dihadapkan dalam kesempatan, keterbatasan, atau tuntutan sesuai dengan harapan dan hasil yang ingin dicapai dalam kondisi penting dan tidak menentu.

Seorang yang mengalami stres dalam bekerja menjadi masalah tersendiri dalam organisasi. Masalah besar bagi perusahaan karena dampak stres yaitu pengeluaran uang yang banyak (Khuong & Linh, 2020). Selain itu, stres yang berlebihan meningkatkan ketidakpuasan kerja (Saranani, 2015). Karyawan yang mengalami stres biasanya akan memunculkan perilaku tidak etis, seperti berpura-pura sakit dan tidak masuk kerja, berbohong pada atasan atau rekan kerja, dan menggunakan waktu istirahat melebihi waktu yang seharusnya (Parashakti & Refahla, 2018). Stres dapat menghasilkan konsekuensi psikologis seperti: kegelisahan, frustrasi, apatis, percaya diri yang rendah, agresi dan depresi. Beberapa dampak dari stres mungkin bersifat kognitif, yang mencakup: konsentrasi buruk, ketidakmampuan untuk mengambil keputusan yang benar atau sama sekali tidak bisa mengambil keputusan, hambatan mental dan penurunan rentang perhatian. Karyawan menghadapi berbagai macam tekanan setiap hari dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya dan hal tersebut berpengaruh terhadap kehidupan personal dan kehidupan profesional (Handayani & Daulay, 2021; Polakitang et al., 2019).

Munandar dalam Achmad (2017) mendefinisikan motivasi sebagai proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian pekerjaan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Robbins (2008), mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Dari beberapa pendapat ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi, menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, antara atasan, kolega, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non-uang, jenis pekerjaan, dan tantangan. Motivasi individu untuk bekerja dipengaruhi pula oleh kepentingan pribadi dan kebutuhannya masing-masing (Sulila, 2019).

Menurut Maslow, setiap individu memiliki kebutuhan-kebutuhan yang tersusun secara hierarki dari tingkat yang paling mendasar sampai pada tingkatan yang paling tinggi (Lin, 2017). Setiap kali kebutuhan pada tingkatan paling rendah telah terpenuhi maka akan muncul kebutuhan lain yang lebih tinggi. Pada tingkat yang paling bawah, dicantumkan berbagai kebutuhan dasar yang bersifat biologis. Pada tingkatan yang lebih tinggi dicantumkan berbagai kebutuhan yang bersifat sosial. Pada tingkatan yang paling tinggi dicantumkan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.

Price dalam Agustina (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah tingkatan orientasi positif atas pemberdayaan karyawan di perusahaan. Menurut Hasibuan (2016) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Badawi (2013) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya dimana dalam pekerjaan tersebut seseorang dituntut untuk berinteraksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijaksanaan organisasi, dan memenuhi standar produktivitas.

Menurut beberapa definisi kepuasan kerja tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif karyawan dalam bekerja, sikap tersebut dapat tercermin dalam kedisiplinan, moral kerja, dan prestasi kerja. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila harapan-harapannya terpenuhi begitu juga sebaliknya apabila harapan karyawan tidak terpenuhi maka mereka tidak akan puas dalam bekerja. Sehingga kepuasan kerja karyawan perlu diperhatikan, dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja perawat.

Teori tentang kepuasan kerja menurut Rivai (2011) adalah: 1) Teori ketidaksesuaian (*discrepancy theory*). Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Apabila kenyataan diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang didapatkan dengan apa yang dicapai. 2) Teori keadilan (*equity theory*). Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. 3) Teori dua faktor (*two factor theory*). Kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang *continue*. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau *dissatisfies*.

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Suatu organisasi dalam melaksanakan aktivitasnya perlu mengetahui kekuatan atau kelemahan yang terdapat dalam suatu komponen yang terlibat dalam aktivitas organisasi. Misalnya kinerja (Sumber Daya Manusia) yang dapat dalam organisasi tersebut melemah atau sebaliknya yaitu memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi tersebut (Partika et al., 2020).

Pengertian kinerja menurut Jufrizen (2017) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Prawira (2019) mengatakan bahwa kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan.

Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2006) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa pengertian dari para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil pencapaian seseorang atau kelompok sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, baik berupa kualitas atau kuantitas sesuai dengan tujuan perusahaan. Kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh stres kerja, kepuasan kerja, motivasi dan sebagainya.

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran yang telah dipaparkan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H1:** Diduga bahwa stress kerja yang dialami pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai
- H2:** Diduga bahwa motivasi kerja yang dialami pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai
- H3:** Diduga bahwa kepuasan kerja yang dialami pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai

METODOLOGI

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif yaitu merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pengaruh antar dua variabel atau lebih. Adapun yang akan menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar yang berjumlah sekitar 40 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus, yaitu teknik pengambilan sampel dimana semua anggota mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel karena populasinya tidak terlalu banyak yaitu sejumlah 40 orang. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan informasi yang dikumpulkan peneliti langsung dari sumbernya. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil pengisian kuesioner oleh responden.

Adapun skala pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala Ordinal dengan tipe skala likert, dimana setiap jawaban memiliki skor 5 (SS= Sangat Setuju), skor 4 (S= Setuju), skor 3 (KS= Kurang Setuju), skor 2 (TS= Tidak Setuju) dan skor 1 (STS= Sangat Tidak Setuju). Data yang telah dikumpulkan akan dianalisis melalui beberapa tahapan pengujian. Tahap pertama adalah melakukan uji statistik dekriptif. Tahap kedua adalah uji instrument data penelitian (uji validitas, uji reliabilitas). Tahap ketiga adalah uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi). Tahap keempat adalah menguji seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dan akan dibuktikan melalui uji parsial (uji t), uji simultan dan uji koefisien determinasi.

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Item	Indikator	Referensi
Stres Kerja	X1.1	Gejala fisik	(Hon & Chan, 2013; Utomo, 2019)
	X1.2	Gejala psikologis	
	X1.3	Gejala perilaku	
Motivasi Kerja	X2.1	Harapan untuk berprestasi	(Agustini & Ari, 2018; Marjaya & Pasaribu, 2019)
	X2.2	Kesempatan berkembang	
	X2.3	Upah/gaji	
	X2.4	Pelatihan	
Kepuasan Kerja	X3.1	Upah	(Prawira & Suwandana, 2019; Wibowo et al., 2015)
	X3.2	Kondisi sosial	
	X3.3	Kondisi fisik	
	X3.4	Kondisi psikologis	
Kinerja Pegawai	Y1.1	Kualitas	(Silvya, 2019; Noviansyah & Zunaidah, 2017)
	Y1.2	Kuantitas	
	Y1.3	Tanggung jawab	

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, yang berjumlah 40 orang yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin dan umur. Uraian mengenai profil responden disajikan pada tabel 2.

Table 2. Data Demografi

Variable	Measurement	n	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	11	28%
	Perempuan	29	73%
Usia	20-29 Tahun	30	17
	30-50 Tahun	6	15
	<50 Tahun	4	10

Sumber: Data primer diolah

Tabel 2 menunjukkan bahwa responden laki-laki lebih sedikit dari responden perempuan. Dengan jumlah responden laki-laki sebanyak 11 orang dengan tingkat persentasi 28% dan responden perempuan sebanyak 29 orang dengan tingkat persentasi 73%. Mayoritas responden Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar didominasi oleh responden yang berusia 20 sampai dengan 29 tahun.

Tahap pertama yang dilakukan yaitu analisis statistik deskriptif. Deskripsi statistic digunakan untuk mendeskripsikan suatu data yang dilihat dari mean, median, deviasi standar, nilai minimum, dan nilai maksimum. Pengujian ini dilakukan untuk mempermudah memahami variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 4. Deskripsi statistik

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Stress Kerja(X1)	40	1.45	3.82	2.4841	.66626
Motivasi Kerja (X2)	40	2.29	4.71	3.8107	.56627
KepuasanKerja (X3)	40	.33	4.50	3.6292	.85609
Kinerja (Y)	40	2.83	5.00	4.2833	.60529
Valid N (listwise)	40				

Sumber: data primer

Hasil deskripsi statistik variabel penelitian yang terdiri dari Stress Kerja (X1) dengan jumlah data (N) sebanyak 40 mempunyai rata-rata 2.48 % dengan nilai minimum 1.45, dan maksimal 3.82 dengan standardized deviasinya 0.66626.

Variabel Motivasi kerja dengan jumlah data (N) sebanyak 40 mempunyai rata-rata 3.81 dengan nilai minimum 2,29 dan maksimal 4.71, dengan standardized deviasinya 0.56627.

Variabel Kepuasan kerja dengan jumlah data (N) sebanyak 40 mempunyai rata-rata 3.62 dengan nilai minimum 0.33 dan maksimal 4.50, dengan standardized deviasinya 0.85609.

Variabel Kinerja dengan jumlah data (N) sebanyak 40 mempunyai rata-rata 4.2833 dengan nilai minimum 2.83, dan maksimal 5. dengan standardize deviasinya 0.60529.

Tahap kedua adalah uji instrumen data penelitian yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian ini dilakukan untuk menguji kesahihan dan kehandalan setiap item pernyataan dalam mengukur variabel. Apabila nilai koefisien korelasi butir item pernyataan yang sedang diuji lebih besar dari r-kritis 0.30. maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan tersebut merupakan konstruksi (construct) yang valid dan suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel, jika memiliki nilai alpha cronbach $\geq 0,60$. Hasil pengujian disajikan pada tabel 4.

Table 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variable	Instrument	r-calculated	Cronbach Alpha	Result
X1	X1.1	0.643	0.892	Valid dan reliable
	X2.2	0.691		Valid dan reliable
	X2.3	0.705		Valid dan reliable
	X2.4	0.473		Valid dan reliable
	X1.5	0.765		Valid dan reliable
	X1.6	0.822		Valid dan reliable
	X1.7	0.600		Valid dan reliable
	X1.8	0.877		Valid dan reliable
	X1.9	0.759		Valid dan reliable
	X1.10	0.607		Valid dan reliable
	X1.11	0.664		Valid dan reliable
X2	X2.1	0.537	0.789	Valid dan reliable
	X2.2	0.705		Valid dan reliable
	X2.3	0.583		Valid dan reliable
	X2.4	0.699		Valid dan reliable
	X2.5	0.635		Valid dan reliable
	X2.6	0.809		Valid dan reliable
	X2.7	0.730		Valid dan reliable
X3	X3.1	0.157	0.341	Tidak reliable
	X3.2	0.276		Tidak reliable
	X3.3	0.542		Tidak reliable
	X3.4	0.496		Tidak reliable
	X3.5	0.493		Tidak reliable
	X3.6	0.475		Tidak reliable
Y	Y1.1	0.855	0.82	Valid dan reliable
	Y1.2	0.889		Valid dan reliable
	Y1.3	0.788		Valid dan reliable
	Y1.4	0.831		Valid dan reliable
	Y1.5	0.824		Valid dan reliable
	Y1.6	0.767		Valid dan reliable

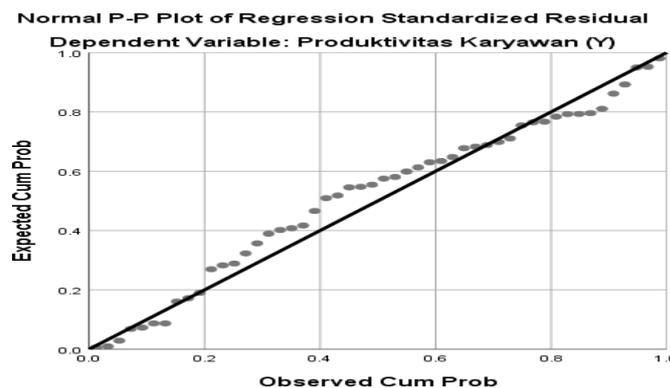
Source: data primer diolah

Berdasarkan tabel 4, variabel Stress Kerja (X1) terdiri dari 11 indikator dan memiliki nilai koefisien validitas lebih besar dari r kritis sehingga semua indikator dikatakan valid. Motivasi kerja (X2) terdiri dari 7 indikator dan memiliki nilai koefisien validitas lebih besar dari r kritis sehingga semua indikator dikatakan valid. Kepuasan kerja (X3) terdiri dari 6 indikator dan memiliki nilai koefisien validitas lebih besar dari

r kritis kecuali indikator satu dan dua sehingga dikeluarkan dari model sehingga indikator kepuasan kerja menjadi empat indikator dikatakan valid.

Sementara hasil uji reliabilitas yang menggunakan metode alpha cronbach's untuk tingkat kekonsistenan variabel stres kerja (X1) di dapat nilai alpha sebesar 0.892, variable motivasi kerja (X2) di dapat nilai alpha sebesar 0.789, variabel kepuasan kerja (X3) didapat nilai alpha sebesar 0.341 dan kinerja pegawai (Y) di dapat nilai alpha sebesar 0.82. Hal ini berarti alpha yang diperoleh dari variabel independent dan variabel dependent (stres kerja dan motivasi kerja) adalah > koefisien korelasi 0.6 dan itu artinya bahwa semua item pernyataan yang terdapat pada koesioner dapat dinyatakan reliable sementara variabel kepuasan kerja tidak reliabel karena memiliki nilai alpha lebih kecil dari 0.6.

Sebelum hasil regresi yang diperoleh diinterpretasikan maka terlebih dahulu diuji apakah terdapat pelanggaran asumsi regresi linier klasik dari hasil tersebut. Dalam penelitian ini akan dilakukan pengujian normalitas, autokorelasi, multikolinearitas, heteroskedastisitas. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam distribusi variabel, baik variabel terikat maupun variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal.



Gambar 1. Grafik normal P-P Plot

Berdasarkan gambar 1, dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi data adalah normal.

Autokorelasi menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara error dengan error periode sebelumnya dimana pada asumsi klasik hal ini tidak boleh terjadi. Uji autokorelasi dilakukan dengan menggunakan Durbin Watson. Jika nilai Durbin Watson berkisar diantara nilai batas atas (du) dan $4 - du$, maka diperkirakan tidak terjadi pelanggaran autokorelasi.

Tabel 5. Hasil Pengujian Autokorelasi

N	K	dl	du	4-du	4-dl	DW	Keputusan
40	3	1.306	1.655	2.23	2.54	1.697	Tidak ada autokorelasi

Berdasarkan tabel 5, diketahui bahwa nilai Durbin Watson $dw = 1,697$ dan nilai batas atas tabel Durbin Watson sebesar $1,655$. Nilai $1,697$ dapat dilihat dari tabel Durbin Watson dengan $n = 40$ dan $k = 3$, dimana k adalah banyaknya variabel prediktor. Oleh karena nilai $(3 - 1,655) < 1,69$ atau $1,306 < 1,655 < (3 - 1,697)$, maka hipotesis nol diterima yang artinya tidak ada autokorelasi positif atau negatif.

Selanjutnya uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel bebas. Jika terjadi korelasi yang signifikan antar variabel bebas maka terjadi problem multikolinieritas. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6. Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Stress Kerja (X1)	.999	1.001
Motivasi Kerja (X2)	.832	1.202
Kepuasan Kerja (X3)	.832	1.202

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer diolah

Dari hasil uji tersebut, ditemukan bahwa nilai Varian Inflation Factor (VIF) dari 3 variabel yaitu Stress Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Kepuasan Kerja (X3) lebih kecil dari 5 dan nilai Tolérance tidak kurang dari 1. maka dapat dikatakan bahwa model regresi terbebas dari problem multikolinieritas.

Selanjutnya uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. metode pengujian yang digunakan Uji Glesjer.

Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.842	.483		1.743	.090
Stress Kerja (X1)	.061	.082	.131	.739	.465
Motivasi Kerja (X2)	-.078	.100	-.142	-.773	.444
Kepuasan Kerja (X3)	.101	.068	.280	1.489	.145
Kinerja (Y)	-.150	.088	-.294	-1.707	.097

a. Dependent Variable: ABS_R1

Sumber: Data diolah SPSS

Dari output pada tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dua variabel independen lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

Tahap keempat yaitu melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda. Uji regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui hubungan fungsional antara variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat

(dependent). Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi software SPSS Statistics. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 8.

Tabel 8. Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	3.225	.740			4.357	.000
Stress Kerja (X1)	-.258	.149	-.284		-1.728	.092
Motivasi Kerja (X2)	.311	.183	.291		1.698	.098
Kepuasan Kerja (X3)	.142	.126	.201		1.123	.269

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel 8, maka dapat dibentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3.225 + (-0,258X1) + 0,311 X2 + 0,142 X3$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa nilai $\beta_0 = 3.225$ adalah Nilai konstan, mempunyai arti bahwa, apabila variabel Stres kerja (X1) variabel motivasi kerja (X2), kepuasan kerja (X3) tidak mengalami perubahan, maka Kepuasan Kerja sebesar 3.225.

$\beta_1 = -0.258$ adalah nilai Koefisien variabel Stres kerja mempunyai arti bahwa apabila stres kerja meningkat satu persen, maka kinerja pegawai menurun sebesar 25.8%.

$\beta_2 = 0.311$ adalah nilai Koefisien variabel Motivasi Kerja (X2) mempunyai arti bahwa apabila Motivasi Kerja meningkat satu persen, maka Kepuasan Kerja meningkat sebesar 31.1%.

$B_3 = 0.142$ adalah nilai Koefisien variabel kepuasan Kerja (X2) mempunyai arti bahwa apabila kepuasan kerja meningkat satu persen, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 14,2%.

Selanjutnya uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing indikator dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan membandingkan antara t-hitung dengan t-tabel. Untuk menentukan nilai t-tabel, maka ditentukan dengan tingkat signifikan 5%. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel 9.

Tabel 9. Uji t (Uji Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	3.225	.740			4.357	.000
Stress Kerja (X1)	-.258	.149	-.284		-1.728	.092
Motivasi Kerja (X2)	.311	.183	.291		1.698	.098
Kepuasan Kerja (X3)	.142	.126	.201		1.123	.269

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS

Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai nilai t hitung = - 1.728, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,092, lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat $\alpha = 5\%$. Hasil ini menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik stress kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis pertama terbukti (H1 terima).

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai nilai t hitung = 1.698, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,098, lebih besar jika dibandingkan dengan tingkat $\alpha = 5\%$. Hasil ini menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis kedua terbukti (H2 terima).

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai nilai t hitung = 1.123, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,269, lebih besar jika dibandingkan dengan tingkat $\alpha = 5\%$. Hasil ini menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis ketiga terbukti (H3 terima).

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dimana F hitung > F tabel, maka hipotesis diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila F hitung < F tabel, maka H0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil pengujian untuk uji F (simultan) disajikan pada tabel 10.

Tabel 9. Hasil Uji F ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.510	3	1.170	3.907	.016 ^b
	Residual	10.779	36	.299		
	Total	14.289	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X3), Sres Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2)

Sumber: Output SPSS

Tabel 9 diperoleh F-hitung = 3.907, serta memiliki tingkat signifikansi 0,016. Karena probabilitas 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa variabel stress kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pada tabel 10 diketahui bahwa koefisien korelasi (R) = 0.496, menunjukkan bahwa korelasi variabel stress kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan variabel kinerja pegawai erat kaitannya dan bernilai positif mendekati 1. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 10.

Tabel 10. Uji R Square Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.496 ^a	.246	.183	.54720	1.697

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X3), Sres Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2)

Sumber: Output SPSS

Pembahasan

Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis statistik dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, variabel lingkungan kerja fisik memiliki koefisien yang menunjukkan nilai sebesar 0,258 nilai t hitung = -1.728 dengan nilai probabilitas signifikan sebesar 0,092 sehingga variabel stress kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hasil koefisien menunjukkan bahwa stress kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh secara signifikan terhadap produktifitas kinerja pegawai. Penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Septianto, 2018) yang menyatakan bahwa variabel stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi adalah salah satu faktor yang menyebabkan seseorang melakukan suatu tindakan dengan cara-cara tertentu sesuai dengan kebutuhannya. Dengan memotivasi diri sendiri maka mendorong seseorang untuk mengambil tindakan. Berdasarkan hasil analisis statistik dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, variabel motivasi kerja memiliki koefisien yang menunjukkan nilai sebesar 0,311 nilai t hitung = 1.698 dengan nilai probabilitas signifikan sebesar 0,098 sehingga variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hasil koefisien menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini bertentangan dengan penelitian oleh (Latiho, 2016) yang berjudul Analisis Pengaruh Kepuasan, Motivasi, Dan Stress Kerja terhadap Kinerja Tenaga Paramedis Keperawatan di RSUD Kabupaten Morowali, hasil penelitian pada RSUD Kabupaten Morowali memberikan pengaruh yang positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja tenaga paramedik keperawatan RSUD Kabupaten Morowali. Hasil ini memberikan gambaran bahwa tenaga paramedis keperawatan (pegawai) RSUD Kabupaten Morowali memandang bahwa motivasi kerja sebagai motor penggerak dalam pelaksanaan tugas sehingga dapat membantu tercapainya suatu tujuan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja dalam suatu organisasi merupakan suatu sarana penting dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, kepuasan itu terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan yang dikaitkan dengan pegawai. Pegawai yang erat dikaitkannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakni akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan. Berdasarkan hasil analisis statistik dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, variabel kepuasan kerja memiliki koefisien yang menunjukkan nilai sebesar 0,142 nilai t hitung = 1.123 dengan nilai probabilitas signifikan sebesar 0,269 sehingga variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Jafar, 2018) yang berjudul Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Telekomunikasi Indonesia Regional VI yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial, stress kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Begitupun dengan hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa stress kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan dan diharapkan pula memberikan manfaat bagi instansi maupun bagi pihak-pihak lain untuk kebutuhan yang akan datang. Adapun saran yang diberikan, antara lain: 1. Diharapkan instansi dalam meningkatkan kinerja pegawai maka perlu memperhatikan Stress Kerja dengan memberikan waktu refreshing mengadakan liburan dan penyediaan psikiater untuk melayani pegawai. 2. Diharapkan instansi dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai maka perlu memperhatikan Motivasi Kerja dengan meningkatkan motivasi dengan memberikan penghargaan baik berupa promosi jabatan. 3. Diharapkan instansi dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai maka perlu memperhatikan Kepuasan Kerja dengan menghargai hasil pegawai, dan menciptakan hubungan yang harmonis antar pegawai dan dengan pimpinan.

Referensi:

- Achmad, S. H. (2017). The effect of competency, motivation, and organizational culture on the employee performance at the jakarta hotel, Bandung, Indonesia. *Journal of Business on Hospitality and Tourism*, 2(1), 120–130. <https://dx.doi.org/10.22334/jbhost.v2i1.48>
- Agustina, W., & Bismala, L. (2014). Dampak pengawasan dan kepuasan kerja dalam mempengaruhi disiplin kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14(1). <http://dx.doi.org/10.30596%2Fjrab.v14i1.160>
- Agustini, I., & Ari, G. A. (2018). Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta kinerja perusahaan PT. Erha Clinic Indonesia. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 7(12), 2493–2508. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/download/44075/26796>
- Ahmed, A., & Ramzan, M. (2018). Effects of job stress on employees job performance a study on banking sector of Pakistan. *IOSR Journal of Business and Management*, 11(6), 61–68. <https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=34d2f367d6420ffaf84378f19781b0f4667fed6c>
- Badawi, H. A. (2013). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja guru terhadap kepuasan kerja guru serta implikasinya pada kinerja guru SMA Negeri di Kota Tangerang. Unpas. <http://repository.unpas.ac.id/id/eprint/27249>
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analisis pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 547–551. <https://doi.org/10.53695/sintesa.v1i1.355>
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja

- karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1), 134-147. <http://ojs.serambimekkah.ac.id/semnas/article/view/1696>
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hon, A. H. Y., & Chan, W. W. (2013). The effects of group conflict and work stress on employee performance. *Cornell Hospitality Quarterly*, 54(2), 174-184. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1938965513476367>
- Jafar, S. (2018). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Telekomunikasi Indonesia Regional VII. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/id/eprint/8693>
- Jufrizen, J. (2017). Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1). <http://dx.doi.org/10.30596%2Fjimb.v17i1.1209>
- Khuong, M., & Linh, U. (2020). Influence of work-related stress on employee motivation, job satisfaction and employee loyalty in hospitality industry. *Management Science Letters*, 10(14), 3279-3290. <http://dx.doi.org/10.5267/j.msl.2020.6.010>
- Latiho, R. S. (2016). Analisis pengaruh kepuasan, motivasi, dan stres kerja terhadap kinerja tenaga PARAMEDIS Keperawatan di RSUD Kabupaten Morowali. *Katalogis*, 4(8). <http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/Katalogis/article/view/6755>
- Li, L., Hu, H., Zhou, H., He, C., Fan, L., Liu, X., Zhang, Z., Li, H., & Sun, T. (2014). Work stress, work motivation and their effects on job satisfaction in community health workers: a cross-sectional survey in China. *BMJ Open*, 4(6), e004897. <http://dx.doi.org/10.1136/bmjopen-2014-004897>
- Lin, H.-F. (2017). Effects of extrinsic and intrinsic motivation on employee knowledge sharing intentions. *Journal of Information Science*, 33(2), 135-149. <https://doi.org/10.1177/0165551506068174>
- Mangkunegara, A.P. (2006). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, & Prabu, A. (2005). *Sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129-147. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i1.3650>
- Noviansyah, N., & Zunaidah, Z. (2017). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 9(18), 43-58. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v9i18.7937>
- Parashakti, R. D., & Refahla, M. (2018). Effect of motivation and job stress on employee performance (case study of general support and marketing division and enterprise service division of PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk.). *European Journal of Business and Management*, 10 (18), 51, 57. http://digilib.mercubuana.ac.id/manager/t!@file_artikel_abstrak/Isi_Artikel_727843837017.pdf
- Partika, P. D., Ismanto, B., & Rina, L. (2020). Pengaruh stres kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali. *Jurnal Benefita*, 5(2), 308-323. <http://doi.org/10.22216/jbe.v5i2.5284>
- Polakitang, A. F., Koleangan, R., & Ogi, I. W. (2019). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan stress kerja terhadap Kinerja karyawan pada pt. Esta group jaya. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3). <https://doi.org/10.35794/emba.v7i3.24960>
- Prawira, I., & Suwandana, I. G. M. (2019). Peran kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Housekeeping Department Fave Hotel. *E-Jurnal Manajemen*, 8(8), 5060-5089. <https://media.neliti.com/media/publications/394916-none-ca864d12.pdf>

- Rivai, V. (2011). *Corporate performance management dari teori ke praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2010). *Organizational behavior*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi edisi ke-12*. Jakarta: Salemba Empat, 11.
- Saranani, F. (2015). Role conflict and stress effect on the performance of employees working in public works department. *The International Journal of Engineering and Science*, 4(6), 1-10.
<https://scholar.archive.org/work/cfsrzn2snveafja7vgoyaq5t7i/access/wayback/http://www.theijes.com:80/papers/v4-i6/Version-1/A046101010.pdf>
- Septianto, D. (2018). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan studi pada PT Pataya Raya Semarang. *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro*. <https://repofeb.undip.ac.id/6718/>
- Sowmya, K. R., & Panchanatham, N. (2016). Factors influencing job satisfaction of banking sector employees in Chennai, India. *Journal of Law and Conflict Resolution*, 3(5), 76-79.
<https://academicjournals.org/journal/IJLCR/article-full-text-pdf/6CBDA5F7706.pdf>
- Sulila, I. (2019). The effect of discipline and work motivation on employee performance, BTPN Gorontalo. *International Journal of Applied Business and International Management (IJABIM)*, 4(3), 121-131. <https://doi.org/10.32535/ijabim.v4i3.690>
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*, Kencana Prenada. Jakarta: Media Group.
- Suwatno, T. Y. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Utomo, S. (2019). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *PARAMETER*, 4(2).
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/16227>
- Veithzal, R., & Ella, J. S. (2009). *Human resource management, for companies from theory to practice*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Wibowo, I. G. P., Riana, G., & Putra, M. S. (2015). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(2), 125-145.
https://simdos.unud.ac.id/uploads/file_penelitian_1_dir/699e1cbeb8dc5869a8fc7aaf213adf48.pdf
- Yuningsih, E. (2019). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT XXX. *Jurnal Visionida*, 5(1), 32-45. <https://doi.org/10.30997/jvs.v5i1.1804>