

**PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASA KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERKEBUNAN
PETERNAKAN DAN KESEHATAN HEWAN
KABUPATEN SIMEULUE**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Oleh:

**Nama : ELVINA
NPM : 1705160126
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN 2024**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 25 April 2024, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : ELYINA
NPM : 1705160126
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERKEBUNAN PETERNAKAN DAN KESEHATAN HEWAN KABUPATEN SIMEULUE.

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

Prof. Dr. SITI MUJIATUN, S.E., M.M.

SAPRINAL MANURUNG, S.E., M.A.

Pembimbing

Prof. Dr. FAJAR PASARIBU, SE, M.Si.

Ketua

Sekretaris

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si, CMA.

Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : ELVINA
N.P.M : 1705160126
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERKEBUNAN PETERNAKAN DAN KESEHATAN HEWAN KABUPATEN SIMEULUE.

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2024

Pembimbing Skripsi


Prof. Dr. FAJAR PASARIBU, S.E., M.Si.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen


ASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

DR. H. YANDRI, S.E., M.M., M.Si., CMA.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Elvina
NPM : 1705160126
Dosen Pembimbing : Prof. Dr. Fajar Pasaribu, S.E., M.Si.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Stres Kerja Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perkebunan Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Simeulue.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Sistem kerja Penelitian Harap disesuaikan dengan Buku Pedoman Penulisan Skripsi	1/2 24	Jarf
Bab 2	Harap Menggunakan Buku/Referensi 10 tahun terakhir	5/2 24	Jarf
Bab 3	Kerangka Konseptual Harap diperbaiki Populasi dan Sampel Harus Jelas	24/2 24	Jarf
Bab 4	Pembahasan Harap lebih dijelaskan dan Sumber Pengolahan data harus jelas	4/3 24	Jarf
Bab 5	Kesimpulan Harap dibuat lebih dari Hasil Penelitian (jangan singkat)	13/3 24	Jarf
Daftar Pustaka	Harap Menggunakan Mandaley.	20/3 24	Jarf
Peretujuan dan Meja hijau	Acc. Maju Sedang Maju Hijau	25/3 24	Jarf

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, Maret 2024
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.)

(Prof. Dr. Fajar Pasaribu, S.E., M.Si.)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Elvina
NPM : 1705160126
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)
Judul : Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perkebunan Peternakan dan Kesehatan Hewan Kab. Simuelue.

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Februari 2024
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

ABSTRAK

PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERKEBUNAN, PETERNAKAN DAN KESEHATAN HEWAN KABUPATEN SIMEULUE

Elvina

Program Studi Manajemen

E-mail : elvinatj20@gmail.com

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan, Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Simeulue. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dengan jumlah 45 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan pernyataan seperti kuesioner. Teknik analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah path analysis dengan menggunakan aplikasi SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial berpengaruh negative dan tidak signifikan, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial berpengaruh positif dan signifikan, terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan, Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Simeulue.

Kata Kunci : *Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai*

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK STRESS, WORK MOTIVATION AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE PLANTATION, LIVESTOCK AND ANIMAL HEALTH OFFICE OF SIMEULUE REGENCY

Elvina

Management Study Program

E-mail : elvinatj20@gmail.com

This research was conducted to examine the influence of work stress, work motivation and job satisfaction on employee performance at the Simeulue Regency Plantation, Livestock and Animal Health Service. This research uses descriptive research using a quantitative approach. The sampling technique in this research used a saturated sampling technique, with a total of 45 respondents. Data collection techniques use statements such as questionnaires. The analysis technique used in this research is path analysis using the SmartPLS application. The results of the research show that the influence of work stress on employee performance is partially negative and not significant, the influence of work motivation on employee performance is partially negative and not significant, the influence of job satisfaction on employee performance is partially positive and significant, on employee performance in the Department Plantation, Livestock and Animal Health, Simeulue Regency.

Keywords : Work Stress, Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi, Wabarakatuh

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah Swt. yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perkebunan, Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Simeulue “**

Shalawat beriring salam penulis persembahkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW yang memiliki akhlakulkarimah sebagai penuntun para umat, semoga kita dapat berpegang teguh pada ajarannya sehingga dapat menghantarkan kita syafaatnya di dunia dan akhirat kelak. Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan program Spiritualitas Strata Satu (S1) guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan dari berbagai pihak. Namun, berkat bantuan dan motivasi baik dosen, teman-teman serta Suami dan keluarga sehingga penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besanya terutama kepada Suami **Syamsul Artono, S.Kom** dan kedua orang tua tercinta Bapak **H. Sayang** dan Ibu **Upik Nilam Sari** yang telah mendidik dan membimbing penulis dengan kasih sayang serta memberikan dorongan moral, materi dan spiritual. Terima kasih atas perhatian dan kasih sayang yang diberikan kepada penulis.

Tidak lupa juga penulis ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat serta membantu dalam penyelesaian skripsi ini, diantaranya :

1. Bapak Prof Dr. Agussani, M. AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri, SE, MM., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Syarifuddin SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Prof. Dr. Jufrizen SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Prof. Dr. Fajar Pasaribu SE, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan arahan, saran, dan bimbingan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak dan Ibu Staff Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

10. Kepala Dinas beserta seluruh jajaran pegawai Dinas Perkebunan, Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Simeulue yang telah berkenan mengizinkan peneliti untuk mengadakan penelitian ditempat tersebut dan memberikan segala macam Informasi, data, serta ilmu yang pastinya sangat bermanfaat bagi diri peneliti.
11. Terima kasih untuk adik-adik saya Roni Tanjung, Yunisa Tanjung, Usi Susanti Tanjung, dan Zahira Olivia Tanjung yang selalu meberikan semangat dan Doa.
12. Terima kasih untuk teman-teman saya Amithasya, Sarah Faradhyba, Milka Azkia syifani dan Ummi Ahsani Siregar, yang selalu mendukung dan membantu penulis dalam mensukseskan skripsi ini sampai akhir.

Akhir kata penulis mengucapkan banyak terima kasih, semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan semoga Allah SWT selalumelimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua.

Wassalamualaikum warchmatullahi wabarakatuh.

Medan, Maret 2024
Penulis

Elvina
1705160126

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Batasan Masalah.....	6
1.4 Rumusan Masalah	6
1.5 Tujuan Penelitian.....	6
1.6 Manfaat Penelitian.....	7
1.6.1 Manfaat Teoritis	7
1.6.2 Manfaat Praktis	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	8
2.1.2 Stres Kerja.....	15
2.1.3 Motivasi Kerja	20
2.1.4 Kepuasan Kerja.....	26
2.2 Kerangka Berpikir Konseptual	32
2.2.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	32
2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	32
2.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	33
2.2.4 Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	34
2.3 Hipotesis	35
BAB III METODE PENELITIAN	37
3.1 Pendekatan Penelitian.....	37

3.2 Defenisi Operasional	37
3.3 Teknik Pengambilan Sample	38
3.3.1 Populasi.....	38
3.3.2 Sampel	39
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.5 Analisis Data.....	41
3.5.1 Analisis Model Pengukuran (Outer Model).....	42
3.5.2 Analisis Model Struktural (Inner Model)	43
BAB IV HASIL PENELITIAN	46
4.1 Hasil Penelitian.....	46
4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian.....	46
4.1.2 Karakteristik Responden.....	46
4.1.3 Deskripsi Hasil Penelitian.....	49
4.2 Analisis Data.....	53
4.2.1 Analisis Model Pengukuran (Outer Model).....	53
4.2.2 Analisis Model Struktural (Inner Model)	57
4.3 Pembahasan	62
4.3.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	62
4.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	63
4.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	64
BAB 5 PENUTUP.....	66
5.1 Kesimpulan.....	66
5.2 Saran.....	66
5.3 Keterbatasan Penelitian	67

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1 1Data Kehadiran Karyawan Dinas Perkebunan, Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Simeulue.....	4
Tabel 3.1 Jumlah Populasi.....	39
Tabel 3.2 Skala Likert Penelitian	40
Tabel 4.1 Skala Likert	46
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Umur.....	47
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	48
Tabel 4.5 Skor Angket untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)	49
Tabel 4.6 Skor Angket untuk Variabel Stres Kerja (X1).....	50
Tabel 4.7 Skor Angket untuk Variabel Motivasi Kerja (X2).....	51
Tabel 4.8 Skor Angket untuk Variabel Kepuasan Kerja (X3)	52
Tabel 4.9 Outer Loading	54
Tabel 4.10 Average Variance Extracted (AVE)	55
Tabel 4 11Cronbach’s Alpha	56
Tabel 4.12 Composite Reliability.....	56
Tabel 4.13 R-Square.....	57
Tabel 4.14 F-Square	58
Tabel 4.15 Hasil Path Coefficient	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	32
Gambar 2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegaawai.....	33
Gambar 2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	34
Gambar 2.4 Kerangka Konseptual	35
Gambar 4.1 Outer Model	55
Gambar 4 2 T-Value Inner Model dan Outer Model.....	60

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset yang penting dalam sebuah organisasi atau organisasi karena merupakan organ utama dalam pelaksanaan kebijakan dan kegiatan operasional organisasi. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang produktif dan puas akan pekerjaannya. Tanpa peran manusia, meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan karena manusia inilah yang dapat mengendalikan berjalannya suatu organisasi.

Kinerja pegawai memegang peranan penting dalam tercapainya target organisasi. Kinerja pegawai yang baik ditandai dengan adanya kualitas kerja yang baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin dengan tepat sesuai waktu yang telah ditentukan dan dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Untuk memperoleh hasil kinerja yang terbaik, sumber daya manusia harus dikelola dengan sebaik mungkin. Apabila individu dalam organisasi yaitu sumber daya manusia berjalan efektif, maka organisasi juga tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja pegawainya.

Kinerja yang tinggi akan memberikan harapan dalam pencapaian suatu tujuan bagi organisasi, dan pegawai yang mempunyai kinerja ini akan memberikan hasil yang maksimal, dimana pegawai dituntut untuk mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut.

Dalam penelitian ini penulis mengambil variabel stres kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai.

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya stres kerja. Pada umumnya stres dipandang sebagai kondisi negatif. Namun karena tekanan atasan dan persaingan di lingkungan kerja dapat menimbulkan stres, tekanan pada tingkatan tertentu dapat memicu kinerja pegawai menjadi lebih baik. Hal tersebut dapat terjadi karena stres kerja dalam tingkat tertentu akan memicu pegawai memunculkan ide-ide inovatif untuk menyelesaikan masalah dari pekerjaan sehingga stres menjadi situasi.

Sikap pimpinan yang kurang adil, konflik antar pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, dan banyak hal lainnya yang dapat menimbulkan stres menjadi masalah yang serius bagi organisasi. Beban kerja yang terlalu berlebihan juga akan menyebabkan dampak yang tidak baik untuk pegawai. Beban kerja yang terlalu banyak akan menimbulkan kelelahan fisik maupun mental, serta akan mengakibatkan timbulnya reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala dan mudah marah. Dan hal ini juga yang akan menimbulkan stres pada pegawai.

Selain faktor stres kerja, untuk meningkatkan kinerja pegawai diperlukan motivasi kerja. Dalam organisasi motivasi sangat diperlukan sebagai salah satu cara untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Motivasi kerja dibutuhkan agar para pegawai bekerja sesuai visi dan misi organisasi. Motivasi pegawai diperlukan sebagai daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja, motivasi kerja dapat ditingkatkan bila ada kesinambungan antara tujuan pribadi dan tujuan organisasi. motivasi yang diberikan kepada pegawai dapat berupa upah

atau gaji, kenaikan pangkat dan lain-lain, Dengan motivasi itu para pegawai diharapkan dapat menciptakan semangat kerja sehingga para pegawai dapat meningkatkan produktifitas kerjanya.

Stres yang tinggi dan ditambah dengan motivasi yang rendah akan berdampak pada kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja memiliki peran penting pada kinerja organisasi. Kepuasan kerja adalah semua tentang perilaku yang sejauh mana orang suka atau tidak suka dengan tempat kerja mereka. Ketika pegawai memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka mereka akan cenderung bekerja dengan baik, sebaliknya jika pegawai memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah maka pegawai cenderung untuk bekerja sesukanya. Maka dari itu, kepuasan kerja pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja.

Dinas Perkebunan, Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Simeulue adalah salah satu instansi teknis yang membina sektor ekonomi di Kabupaten Simeulue sesuai dengan nilai-nilai yang melekat pada Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi (TUPOKSI) berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah; Peraturan Daerah Nomor 9 tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Provinsi Aceh ; Peraturan Bupati Simeulue Nomor 12 Tahun 2017 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Simeulue.

Pengendalian hasil pembangunan dan pengendalian tata ruang, wajib membuat rencana kerja berdasarkan Rencana Strategis dan rencana pembangunan jangka menengah daerah guna mewujudkan Good Governance. Pelaksanaan pembangunan dan penerapan program yang terencana, tepat sasaran, jelas dan mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga dapat

diukur sejauh mana keberhasilan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi sehingga penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

Adapun berdasarkan observasi yang dilakukan oleh penulis menemukan fenomena pada Dinas Perkebunan, Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Simeulue. Penulis mengidentifikasi adanya penurunan kinerja pegawai yang dapat dilihat dari tidak tercapainya target yang sebelumnya telah ditentukan oleh organisasi. Pekerjaan yang terlalu berat dan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan sesuai target membuat pegawai mengalami stres kerja. Selain itu, penulis juga mengidentifikasi bahwa motivasi kerja pegawai menurun, terlihat dari kurangnya disiplin pegawai seperti terlambat datang ke kantor dan kurang bersemangat dalam bekerja. Kemudian, dengan tingginya tingkat stres kerja pegawai dan menurunnya motivasi kerja pegawai berdampak pada ketidakpuasan kerja. Rendahnya kepuasan kerja pegawai karena tuntutan pekerjaan dari atasan terlalu membebani pegawai sehingga pegawai itu sendiri tidak puas dengan hasil kerjanya.

Tabel 1 1 Data Kehadiran Karyawan Dinas Perkebunan, Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Simeulue.

Bulan Juli s/d Desember 2022

Bulan	Jumlah	Hari Kerja	Target	Ketidak Hadiran						Realisasi Hadir	
	Pegawai	Per Bulan	Hadir	C	I	S	A	T	%	Jumlah	%
Juli	43	21	903	0	0	0	0	0	0	903	100
Agustus	43	21	946	0	0	0	0	0	0	946	100
September	43	21	946	0	0	0	0	0	0	946	100
Oktober	43	21	903	0	0	0	0	0	0	903	100

November	43	21	946	0	0	0	0	0	0	946	100
Desember	43	21	946	0	0	0	0	0	0	946	100

Bulan Januari s/d Juni 2023

Bulan	Jumlah	Hari Kerja	Target	Ketidak Hadiran						Realisasi Hadir	
	Pegawai	Per Bulan	Hadir	C	I	S	A	T	%	Jumlah	%
Januari	43	21	903	0	0	0	0	0	0	903	100
Februari	43	20	860	0	0	0	0	0	0	860	100
Maret	43	21	903	0	0	0	0	0	0	903	100
April	43	15	645	0	0	0	0	0	0	645	100
Mei	43	21	903	0	0	0	0	0	0	903	100
Juni	43	17	731	0	0	0	0	0	0	731	100

Sumber: Dinas Perkebunan, Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Simeulue.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul **"Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan, Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Simeulue"**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Adanya penurunan kinerja pegawai dilihat dari tidak tercapainya target yang sebelumnya telah ditentukan oleh instansi.
2. Pekerjaan yang terlalu berat dan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan sesuai target membuat karyawan mengalami stres kerja.
3. Motivasi kerja pegawai menurun, terlihat dari pegawai yang terlambat datang ke kantor dan kurang bersemangat dalam bekerja.

4. Rendahnya kepuasan kerja karyawan karena tuntutan pekerjaan dari atasan terlalu membebani pegawai sehingga pegawai itu sendiri tidak puas dengan hasil kerjanya.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka terdapat batasan masalah yang ditentukan penulis untuk mengetahui pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan, Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Simeulue.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan, Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Simeulue.
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan, Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Simeulue.
3. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan, Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Simeulue.
4. Apakah ada pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan, Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Simeulue.

1.5 Tujuan Penelitian

Berikut merupakan tujuan penelitian pada penelitian ini :

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan, Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Simeulue.

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap pegawai Dinas Perkebunan, Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Simeulue.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan, Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Simeulue.
4. Untuk mengetahui Stres Kerja, Motivasi Kerja dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan, Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Simeulue.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dalam penelitian ini sebagai tambahan pengetahuan bagi penulis khususnya yang berkaitan dengan pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perkebunan Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Simeulue.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi peneliti, Kajian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan keterampilan peneliti untuk mengidentifikasi pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan, Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Simeulue.
2. Bagi instansi, Penelitian ini diharapkan Sebagai bahan informasi bagi pimpinan organisasi untuk menjadi acuan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan, Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Simeulue.
3. Bagi akademisi, penulis berharap penelitian ini dapat bermanfaat sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Definisi Kinerja Pegawai

Menurut (Lestari, D., 2023) Kinerja pegawai merupakan faktor kunci dalam mencapai kesuksesan dan pencapaian tujuan organisasi. Meningkatkan kinerja pegawai adalah upaya berkelanjutan yang memerlukan pemahaman mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, kompetensi, dan pengembangan sumber daya manusia.

Menurut (Clinton et al., 2019) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi yang dimaksud kualitas adalah tingkat baik buruknya hasil yang diperoleh, sedangkan kuantitas adalah jumlah yang diperoleh dari hasil kerja.

Menurut (Ayunasrah et al., 2022) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tugas dan fungsinya sehingga tercapai tujuan organisasi.

Menurut (Goni et al., 2021) kinerja pegawai adalah hasil kerja dari seseorang pegawai selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah pegawai itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya.

Berdasarkan definisi dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang

dicapai seseorang atau sekelompok orang selama dia bekerja dalam organisasi, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sehingga tercapainya tujuan organisasi.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja Pegawai

Menurut pendapat (Paparang, 2021) adapun tujuan utama dari penilaian kinerja adalah untuk memotivasi individu pegawai untuk mencapai sasaran organisasi dan dalam memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya sehingga membuahkan hasil yang diinginkan oleh organisasi.

(Khoerunnisa et al, 2019) mengemukakan ada beberapa manfaat dari adanya penilaian kinerja, antara lain adalah:

1. Penilaian kinerja yang dilakukan dengan berhati-hati dapat membantu memperbaiki kinerja pekerja sepanjang tahun.
2. Proses penilaian yang efektif merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang dapat membantu organisasi berhasil.
3. Merupakan komponen kunci dari strategi kompetitif.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017) manfaat penilaian kinerja adalah:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur sejauh mana seorang pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam organisasi.

4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, dan kondisi kerja
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi pegawai yang berada di dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga dicapai performa yang baik.
7. Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan pegawai selanjutnya.
8. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan pegawai.
9. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan pegawai
10. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (Job description).

2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

(Akbar, 2018) mengemukakan terdapat beberapa faktor yang diidentifikasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain :

1. Motivasi

Motivasi merupakan faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan-kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.

2. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja.

3. Tingkat Stres

Tingkat Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.

4. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi, serta pencahayaan dalam ruang kerja.

5. Sistem kompensasi

Sistem kompensasi Kompensasi merupakan tingkat balas jasa yang diterima oleh pegawai atas apa yang telah dilakukannya untuk organisasi. Jadi, pemberian kompensasi harus benar agar pegawai lebih semangat dalam bekerja.

6. Desain pekerjaan

Desain pekerjaan adalah fungsi untuk menentukan aktivitas kerja individu atau kelompok pegawai secara organisasi. Desain pekerjaan harus jelas agar pegawai dapat melakukan pekerjaan dengan baik berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka.

Sedangkan (Kasmir, 2016) mengemukakan terdapat beberapa faktor yang diidentifikasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yakni :

1. Kemampuan dan Keahlian

Adanya kemampuan serta keahlian yang dimiliki seseorang diidentifikasi dapat meningkatkan kinerja seseorang dalam menjalankan tugasnya. Semakin tinggi kemampuan dan keahlian, maka semakin tinggi peluang yang dapat dilakukan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan benar sesuai fokusnya.

2. Pengetahuan

Pengetahuan dalam hal ini dinilai dapat berkontribusi terhadap kinerja dan kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaannya, Pengetahuan dapat diklasifikasikan sebagai pengetahuan terhadap tugas dan fungsi seseorang dalam bekerja. Semakin baik tingkat pengetahuan seseorang, maka kinerja akan semakin meningkat.

3. Rancangan kerja

Rancangan kerja diidentifikasi sebagai suatu hal yang dapat mempermudah pegawai dalam menjalankan tugasnya. Adanya rancangan kerja yang baik diidentifikasi mampu meningkatkan kinerja pegawai.

4. Kepribadian

Kepribadian merupakan karakteristik setiap orang yang mampu berimplikasi terhadap cara seseorang dalam bekerja. Semakin baik suatu karakter seseorang, maka seseorang dinilai akan sungguh-sungguh serta memiliki tingkat tanggung jawab yang baik, sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja diidentifikasi sebagai dorongan yang ada pada diri seseorang serta dari luar diri seseorang yang mampu berimplikasi dalam melakukan pekerjaannya. Semakin positif motivasi pada diri seseorang, maka akan semakin baik untuk menjalankan tugasnya.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan diidentifikasi sebagai gaya seseorang dalam melakukan pengelolaan dan pengaturan pada bawahan serta organisasi yang dipimpin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang ada.

7. Budaya organisasi

Budaya organisasi diidentifikasi sebagai kebiasaan yang dimiliki organisasi, yang harus dipatuhi serta dijalankan oleh seluruh anggota organisasi atau organisasi.

8. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja diidentifikasi dari perasaan gembira dan senang atas pekerjaan seseorang. Semakin tinggi kepuasan dalam bekerja diidentifikasi berimplikasi dengan tingginya hasil atau capaian kerja.

9. Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja diidentifikasi sebagai tempat dalam bekerja yang mampu berimplikasi terhadap rasa tenang, nyaman dan kondusivitas yang mendukung seseorang dalam bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dinilai akan sangat mempengaruhi kinerja seseorang.

10. Loyalitas

Loyalitas merupakan tingkat kesetiaan pekerja atau pegawai dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya di suatu organisasi atau organisasi.

11. Komitmen

Komitmen merupakan suatu bentuk kepatuhan dari pegawai dalam menjalankan kebijakan atau peraturan organisasi atau organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

12. Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan suatu perilaku pegawai dalam menjalankan pekerjaannya yang dapat diidentifikasi dari segi disiplin waktu kerja, disiplin porsi kerja, serta disiplin dengan aturan yang berlaku di tempat kerja.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut (Robbins & Judge, 2017) terdapat 5 indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu, yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja dapat ditentukan melalui persepsi seorang pegawai terhadap kualitas kerja yang dapat dicapai seorang pegawai saat menjalankan tugasnya.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja dapat diukur melalui satuan maupun jangka waktu aktivitas kerja yang dilakukan oleh pegawai.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu didefinisikan sebagai jumlah aktivitas kerja yang dilakukan pegawai menurut satuan waktu yang dapat diidentifikasi dari perspektif koordinasi dengan hasil output dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya.

4. Efektivitas

Efektivitas didefinisikan sebagai tingkat pemanfaatan sumber daya organisasi (termasuk teknologi, modal, tenaga dan bahan baku) untuk meningkatkan output dari sumber daya yang digunakan.

5. Kemandirian

Kemandirian Pegawai untuk Kemandirian diidentifikasi sebagai kemampuan melaksanakan tugasnya secara individu sesuai dengan komitmen pekerjaannya.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2015) adapun yang menjadi indikator kinerja adalah:

1. Kualitas kerja

Kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standar yang ditetapkan oleh organisasi.

2. Kuantitas kerja

Kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan oleh organisasi.

3. Keandalan kerja

Terdiri dari pelaksanaan dalam mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan dalam melaksanakan pekerjaan.

4. Sikap

Pernyataan evaluatif terhadap objek, orang atau peristiwa

2.1.2 Stres Kerja

2.1.2.1 Definisi Stres Kerja

Menurut (Aniversari & Sanjaya, 2022) stres kerja adalah suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbangnya kondisi psikologis pegawai yang diakibatkan karena terlalu banyak tuntutan dan tekanan yang berlebihan dari tugas yang diberikan organisasi. Sehingga hal ini akan menimbulkan reaksi emosional seperti emosi yang tidak stabil, tekanan darah meningkat, cemas, tidak bisa tidur dan mengalami gangguan pencernaan.

Menurut (Christy & Amalia, 2018) stres merupakan kondisi tegang yang tidak menyenangkan, karena seseorang secara subjektif merasa ada sesuatu yang membebani.

Menurut (Kurniawan et al., 2022) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang

tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif.

Berdasarkan definisi dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan dimana seorang pegawai merasa tertekan karena ada sesuatu yang membebannya, hal ini mengakibatkan tidak seimbangnya kondisi psikologis pegawai diakibatkan karena terlalu banyak tuntutan dan tekanan yang berlebihan dari tugas yang diberikan organisasi.

2.1.2.2 Dampak Stres Kerja

Stres muncul dalam sejumlah cara dan mempunyai dampak yang negatif maupun positif bagi orang yang mengalami.

Menurut (Bimantoro & Noor, 2018) stres mempunyai dampak yang sangat besar bagi kehidupan seseorang baik yang bersifat negatif dan ada yang bersifat positif. Dampak positif stres antara lain terdiri dari motivasi diri, rangsangan untuk bekerja lebih keras dan semakin meningkatkan produktivitas kerja, tetapi banyak juga stres yang bersifat mengganggu dan secara potensial berbahaya.

Menurut (Kurniati, 2018) stres kerja memiliki dampak positif dan negatif. Dampak positif dari stres kerja pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam artian berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai. Sedangkan dampak negatif dari stres kerja pada tingkat yang tinggi adalah adanya penurunan kinerja pada pegawai.

2.1.2.3 Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut (Biru et al., 2016) faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya stres kerja yaitu

1. Stresor organisasi

Stresor organisasi yaitu penyebab stres yang bersumber dari dalam organisasi itu sendiri. Sering kali organisasi mengalami intervensi perubahan dalam strategi bisnis mereka untuk bersaing dengan organisasi lain. Intervensi perubahan strategi bisnis untuk bersaing mengakibatkan :

- a. Kebijakan atau peraturan pimpinan yang terlalu otoriter terhadap pegawai yang membuat pegawai tertekan dan tidak nyaman dalam bekerja.
- b. Ketidak jelasan tugas yang dibebankan kepada pegawai membuat karyawan bingung karena bukan porsi dan keahliannya sebab tuntutan organisasi yang tinggi.

2. Stresor kelompok

- a. Rekan kerja yang tidak menyenangkan sangat mempengaruhi pegawai dalam bekerja sebab pekerjaan membutuhkan dukungan rekan kerja yang kohesif seperti saling berbagi kebahagiaan, bercerita kesedihan, dan hubungan sehat antar anggota kelompok.
- b. Kurangnya kebersamaan rekan kerja merupakan salah satu penyebab stres kerja karena kohevititas atau kebersamaan merupakan hal penting bagi pegawai dan jika dibatasi atau adanya eliminasi antar anggota kelompok maka bisa menjadi penyebab stres kerja.

3. Stresor individu

Stresor individu yaitu adanya kesepakatan mengenai dimensi situasi dan disposisi individu yang dapat mempengaruhi stres.

4. Stresor ekstraorganisasi

Stresor ekstraorganisasi yaitu faktor penyebab stres yang berasal dari luar organisasi yang mencakup:

- a. Perubahan sosial yang diartikan bergesernya struktur atau tatanan dalam masyarakat meliputi kenyamanan dalam lingkungan, pikiran yang lebih inovatif, sikap serta kehidupan sosialnya untuk mendapatkan penghidupan yang lebih baik dan bermanfaat.
- b. Kesulitan menguasai globalisasi adalah proses integrasi internasional yang terjadi karena pertukaran pandangan dunia, produk pemikiran dan aspek-aspek kebudayaan lainnya.
- c. Dukungan keluarga secara umum memiliki pengaruh besar terhadap tingkat stres individu. Situasi keluarga seperti krisis singkat, pertengkaran, anggota keluarga sakit, hubungan yang buruk dengan orang tua, pasangan atau anak-anak menjadi stresor signifikan pada pegawai.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah :

1. Beban kerja yang dirasakan terlalu berat.
2. Waktu kerja yang mendesak. (Mangkunegara)
3. Kualitas pengawasan kerja yang rendah.
4. Iklim kerja yang tidak sehat (Mangkunegara, 2017) faktor-faktor yang
5. Otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab.
6. Konflik kerja.
7. Perbedaan nilai antara pegawai dengan pemimpin yang frustrasi dalam bekerja

2.1.2.4 Indikator Stres Kerja

(Qoyyimah et al., 2020) mengidentifikasi ada lima indikator dari stres kerja, antara lain adalah :

1. Tuntutan tugas

Tuntutan tugas Merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja dan tata kerja letak fisik.

2. Tuntunan Peran

Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.

3. Tuntutan antar pribadi

Merupakan tekanan yang diciptakan pegawai lain.

4. Struktur organisasi

Gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang dan tanggung jawab.

5. Kepemimpinan organisasi

Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

Sedangkan menurut (Hasibuan, 2014) stres kerja memiliki lima indikator, antara lain adalah

1. Konflik

Konflik terjadi karena adanya perbedaan pendapat antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok. Konflik diukur dari persepsi responden mengenai konflik antara pegawai dengan pemimpin.

2. Komunikasi

Proses pemindahan informasi dari seorang kepada orang lain dalam organisasi, Komunikasi yang kurang baik antara pegawai dapat menyebabkan konflik.

3. Waktu Kerja

untuk melakukan pekerjaan diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebih.

4. Sikap Pimpinan

Sikap Pimpinan diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas.

5. Beban Kerja

Sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya salah satunya dilihat dari target organisasi.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Definisi motivasi kerja

Menurut (Pancasila et al., 2020) motivasi adalah proses pemenuhan kebutuhan, artinya ketika faktor-faktor tertentu telah memenuhi kebutuhan, seorang pegawai akan berusaha maksimal untuk mencapai tujuan organisasi dengan hasil kerja yang maksimal.

Menurut (Emmy & Wanma, 2021) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut (Hajiali et al., 2022) motivasi adalah suatu keinginan dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk bertindak sesuatu yang menjadi landasan atau penyebab dari tindakan seseorang.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan proses pemenuhan kebutuhan yang

mendorong seseorang untuk bertindak ataupun bekerja sama secara efektif dan terintegrasi untuk mencapai kepuasan dan mencapai tujuan organisasi dengan kinerja yang maksimal.

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja

Menurut (Enimy & Wanma, 2021) manfaat utama dari motivasi adalah untuk menciptakan semangat kerja dan dengan demikian meningkatkan produktivitas. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai dengan standar yang benar dalam skala waktu yang sudah ditentukan.

(Burnaya, D. A., & Suwitho, 2021) mengemukakan terdapat 10 tujuan pemberian motivasi sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
3. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai.
6. Mengefektifkan pengadaan pegawai
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai.
9. Meningkatkan kesejahteraan pegawai.
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai.

2.1.3.3 Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

(Farisi et al., 2020) mengemukakan ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan hidup

Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

2. Kebutuhan masa depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimis.

3. Kebutuhan harga diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan prestasi dari pegawai dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestasinya.

4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan, Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

Sedangkan (Triono et al., 2021) mengemukakan ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik.

2 Faktor intrinsik

Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri seorang pegawai yang mendorong untuk berprestasi. Adapun yang termasuk dalam faktor intrinsik ini adalah :

a. Prestasi

Prestasi merupakan capaian yang diraih di dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, masing-masing atas kecakapan, usaha, dan kesempatan yang dimiliki oleh pegawai. Prestasi pegawai, merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

b. Pengakuan

Pengakuan merupakan keadaan seseorang yang ingin diakui keberadaannya dan pengakuan yang diberikan oleh pimpinan di tempat mereka bekerja, baik pengakuan atas status maupun hasil kerja yang telah dicapai dengan berbagai cara yaitu; Langsung menyatakan keberhasilan di tempat pekerjaannya, lebih baik dilakukan sewaktu ada orang lain, surat penghargaan, memberi hadiah berupa uang tunai, memberikan medali, surat penghargaan dan hadiah uang tunai, memberikan kenaikan gaji promosi.

c. Tanggung jawab

Tanggung Jawab dapat diartikan dimana pegawai dapat menyelesaikan seluruh pekerjaannya sesuai dengan aturan dan instruksi yang telah diberikan dengan baik. Semakin tinggi kedudukan seorang pegawai maka juga memiliki tanggung

jawab yang besar tetapi dengan tanggung jawab yang ada pegawai akan berusaha untuk melaksanakan seluruh tanggung jawab yang diberikan dari pimpinan.

d. Pengembangan potensi individu

Pengembangan potensi individu merupakan peluang yang dimiliki pegawai untuk maju dan berkembang dalam pekerjaannya, seperti kenaikan jabatan, promosi, dan lain-lain.

3 Faktor ekstrinsik

Faktor ekstrinsik adalah faktor yang timbul dari luar diri pegawai yang mampu mempengaruhi motivasi kerja seseorang pegawai. Adapun yang termasuk dalam faktor ekstrinsik ini adalah:

a. Gaji

Gaji merupakan suatu bentuk imbalan yang diberikan berupa uang atas hasil kerja pegawai. Pemberian gaji yang baik harus disesuaikan dengan beban kerja pegawai itu sendiri. Pemberian upah/gaji untuk memenuhi kebutuhan fisik minimal maupun kebutuhan hidup minimal.

b. Kondisi Kerja

Kondisi kerja merupakan keadaan tempat pegawai bekerja baik dari segi aspek fisik, psikologi, peraturan yang berlaku yang dirasakan oleh pegawai yang berdampak pada kepuasan kerja dan produktivitas pegawai. Tingkat kehadiran akan mempengaruhi dari semangat kerja pegawai, dengan adanya semangat kerja maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dengan baik.

c. Supervisi

Supervisi merupakan indikator yang menekankan pada bagaimana atasan dapat memberikan arahan dan bimbingan dengan tepat kepada pegawai bawahannya sehingga pegawai dapat mengikutinya dengan baik.

2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Gunawan et al., 2020) adapun indikator-indikator dari motivasi kerja yaitu :

1. Kebutuhan fisik

Kebutuhan fisik ditujukan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang transport, uang makan, fasilitas perumahan, dan sebagainya.

2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan

Kebutuhan ini ditujukan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja, yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, tunjangan kesehatan, dana pensiun, perlengkapan keselamatan kerja, dan asuransi kecelakaan.

3. Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial ditujukan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4. Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan atas penghargaan ditujukan dengan pengakuan maupun penghargaan berdasarkan dengan kemampuan yang dimiliki, kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.

5. Kebutuhan perwujudan diri

Kebutuhan perwujudan diri ditujukan dengan sifat pekerjaan yang menantang

dan menarik. dimana seorang pegawai akan mengerahkan kemampuan dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh organisasi atau organisasi, dengan memberikan pendidikan dan pelatihan.

Sedangkan menurut (Tjiong Fei Lie dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, 2018) indikator dari motivasi kerja adalah

1. Perilaku Pegawai

Kemampuan pegawai memilih perilaku bekerja yang akan mereka pilih. Pegawai yang termotivasi dalam pekerjaannya menghasilkan perilaku pegawai yang baik dalam bekerja.

2. Usaha Pegawai

Usaha pegawai berkaitan dengan usaha keras yang dilakukan pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan yang termotivasi dalam bekerja akan menghasilkan usaha yang keras yang dilakukan pegawai tersebut.

3. Kegigihan Pegawai

Kegigihan pegawai mengacu pada perilaku seseorang yang tetap ingin bekerja walaupun terdapat rintangan, masalah ataupun halangan. Pegawai yang termotivasi dalam bekerja akan menghasilkan kegigihan yang tinggi dalam pekerjaannya. Perilaku yang menggambarkan usaha yang akan ditempuh seseorang untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya.

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Definisi Kepuasan Kerja

Menurut (Diana et al., 2022) kepuasan kerja adalah keadaan emosional seseorang yang optimis karena bekerja. hal ini terkait dengan sejauh mana

seseorang menyukai pekerjaannya dan persepsi positif pegawai terhadap pekerjaannya.

Menurut (Arif et al., 2019) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja akan menimbulkan perasaan yang mendukung atau tidak mendukung pegawai yang berkaitan dengan pekerjaannya atau dengan kondisinya.

Menurut (Yuspahrudin et al., 2020) kepuasan kerja adalah ekspresi yang dapat diamati dari reaksi afektif terhadap pekerjaan tertentu. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu ekspresi yang dihasilkan dari pekerjaan dan pengalaman kerja seseorang, yang dimana hal ini terkait dengan sejauh mana seseorang menyukai pekerjaannya dan persepsi positif pegawai terhadap pekerjaannya.

2.1.4.2 Manfaat Kepuasan Kerja

(Jamali & Refi, 2022) mengemukakan beberapa dampak positif dari kepuasan kerja antara lain :

1. Memiliki efisiensi pegawai di tempat kerja jika mereka puas dengan pekerjaan.
2. Loyalitas pegawai yang lebih tinggi mengarah pada komitmen yang lebih besar.
3. Kepuasan kerja pegawai pada akhirnya menghasilkan keuntungan yang lebih tinggi bagi organisasi.
4. Retensi pegawai yang tinggi dimungkinkan jika pegawai senang.

Menurut (Nitisemito, 2019) ada lima manfaat dari adanya kepuasan kerja

antara lain adalah :

1. Pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan

Pekerjaan lebih cepat diselesaikan hal tersebut sangat berperan dalam membuat karyawan menjadi puas disamping itu pekerjaan yang lebih cepat diselesaikan akan mengurangi beban kerja.

2. Kerusakan akan dapat dikurangi

Kerusakan dapat dikurangi dengan maksud pekerjaan yang memiliki resiko dapat dikurangi sehingga dapat membuat kepuasan pegawai dalam bekerja.

3. Absensi dapat diperkecil

Kepuasan kerja sangat berpengaruh pada tingkat absensi, dimana jika kepuasan kerja pegawai tinggi maka tingkat absensi akan terus menurun karena pegawai bersemangat dalam bekerja.

4. Perpindahan pegawai dapat diperkecil

Perpindahan pegawai dapat diperkecil dikarenakan pegawai merasa pas dan senang dengan pekerjaan yang dilakukannya.

5. Produktivitas kerja dapat ditingkatkan

Produktivitas kerja dapat meningkat dikarenakan adanya semangat kerja yang

2.1.4.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut (Paparang, 2021) kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

1. Kerja yang menantang secara mental

Pada umumnya individu lebih menyukai pekerjaan yang memberi peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas, hal ini akan membuat pekerjaan lebih menantang secara mental. Pekerjaan yang

kurang menantang akan menciptakan kebosanan, akan tetapi yang terlalu menantang juga akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal.

2. Penghargaan yang sesuai

Pegawai menginginkan sistem bayaran yang adil, tidak ambigu, dan selaras dengan harapan pegawai. Saat bayaran dianggap adil, dalam arti sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individual, dan standar bayaran masyarakat, kemungkinan akan tercipta kepuasan.

3. Kondisi kerja yang mendukung

Pegawai berhubungan dengan lingkungan kerjanya untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik. Yang termasuk di dalamnya seperti tata ruang, kebersihan ruang kerja, fasilitas dan alat bantu, temperatur dan tingkat kebisingan.

4. Kolega yang sportif

Individu mendapatkan sesuatu yang lebih dari pada uang atau prestasi yang nyata dari pekerjaan tetapi pegawai juga memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Perilaku atasan juga merupakan faktor penentu kepuasan yang utama.

Kepuasan Menurut (Widyastuti, 2021) faktor-faktor yang dapat menentukan kepuasan kerja dapat dikelompokkan menjadi 2 yaitu:

1. Faktor intrinsik

Faktor dari dalam diri pegawai yang dimiliki dan dibawa sejak awal mereka mulai bekerja, seperti usia, jenis kelamin, kepribadian, tingkat stres kerja, serta lama bekerja pada organisasi.

2. Faktor ekstrinsik

Faktor diluar pekerjaan yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja, seperti gaji yang didapat, kondisi lingkungan kerja, hubungan dengan atasan naupun rekan kerja, serta kesempatan mendapatkan promosi.

2.1.4.4 Indikator Kepuasan Kerja

Beberapa ahli telah mengemukakan tentang indikator untuk mengukur kepuasan kerja, salah satu diantaranya adalah seperti yang dikemukakan oleh (Ayunasralh et al., 2022) bahwa ada beberapa indikator untuk mengukur kepuasan kerja yaitu :

1. Pekerjaan

Yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Upah

Yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

4. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5. Rekan kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan, Sedangkan menurut (S. F. Harahap & Titayasa, 2020) indikator dari kepuasan kerja yaitu:

1. Gaji

Jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.

2. Pekerjaan itu sendiri

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

3. Rekan kerja

Yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam melaksanakan pekerjaan, seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

4. Atasan

Seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja, cara-cara kerja atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

5. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan,. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan besar untuk naik jabatan atau tidak, hal ini dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.

6. Lingkungan kerja Yaitu lingkungan fisik dan psikologis.

2.2 Kerangka Berpikir Konseptual

2.2.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Kristanti & Pangastuti, 2019) stres kerja adalah ketidakseimbangan di antara tuntutan pekerjaan yang diberikan dengan kemampuan yang dimiliki sehingga menimbulkan tekanan. Stres kerja dapat memicu pegawai menjadi sulit untuk proses berpikir, meningkatkan ketegangan emosi, dan kecemasan yang kronis.

Stres kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat stres yang dialami seseorang maka semakin besar pengaruhnya terhadap kinerja seseorang. Jika stres berlangsung lama, tinggi rendahnya tingkat stres dapat menurunkan kinerja pegawai karena adanya perasaan stres saat melakukan pekerjaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan (Prayogi & Siregar, 2018), (Siswadi et al., 2021), (Wirya & Andiaui, 2020), (Diputra & Surya, 2018), (Kurniawan et al., 2022), (Christy & Amalia, 2018), (Sandiartha & Suwandana, 2020) yang menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.



Gambar 2. 1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

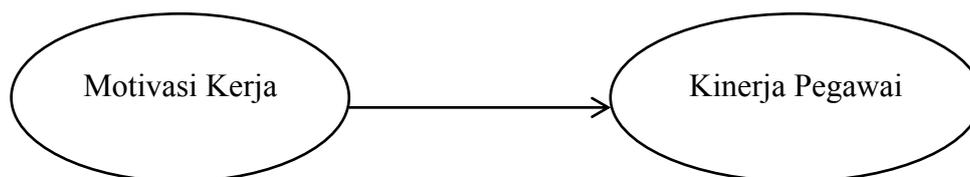
Menurut (Gunawan et al., 2020) motivasi kerja adalah suatu modal untuk menggerakkan dan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan

pekerjaannya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadarn, tanggung jawab, dan kegairahan.

Motivasi kerja dapat memberi energi untuk menggerakkan potensi yang ada, menciptakan kemauan yang tinggi serta meningkatkan kebersamaan. Motivasi menyebabkan pegawai akan terus mencoba untuk lebih baik lagi dalam bekerja baik untuk dirinya sendiri maupun bagi organisasi.

Menurut (Susanto, 2019) jika pegawai memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak organisasi), maka pegawai akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Siswadi, Y., & Arif, 2021), (Burnaya, D. A., & Suwitho, 2021), (Ainarur & Tirtayasa, 2018), (Lubis et al., 2021), (Andayani, I., & Tirtayasa, 2019), (Hasibuan, J. S., & Silvy, 2019), (Alpahrasny & Nasution, 2019), (Jufrizen & Sitorus, 2021), (Tufti & Anf, 2020) (Farisi et al., 2020), (Gultom, 2014) bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.



Gambar 2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (D. S. Harahap & Khair, 2020) kepuasan kerja adalah perasaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan yang dirasakan pegawai dalam pekerjaannya yang dapat menghasilkan sesuatu yang memenuhi

kebutuhan, keinginan, harapan, dan ambisi pribadinya sehingga ia merasa puas secara lahir batin.

Kepuasan kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan secara khusus oleh organisasi karena berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pengaruh kepuasan yang diterima dan dirasakan oleh seseorang pegawai akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Menurut (Astuti et al., 2020) dampak dari timbulnya kepuasan kerja dapat menimbulkan disiplin kerja yang tinggi, motivasi kerja yang tinggi dan sikap dan perilaku.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan peneliti sebelumnya (Sembiring et al., 2021), (Susanto, 2019), (Pancasila et al., 2020), (Aprilia, 2021), (Dharmayasa & Adnyani, 2020), (Arda, 2017), (Nurhasanah et al., 2022), (Jufnizen & Kandhita, 2021), (Mahfudz, 2017) bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh Terhadap Kinerja Pegawai.



Gambar 2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

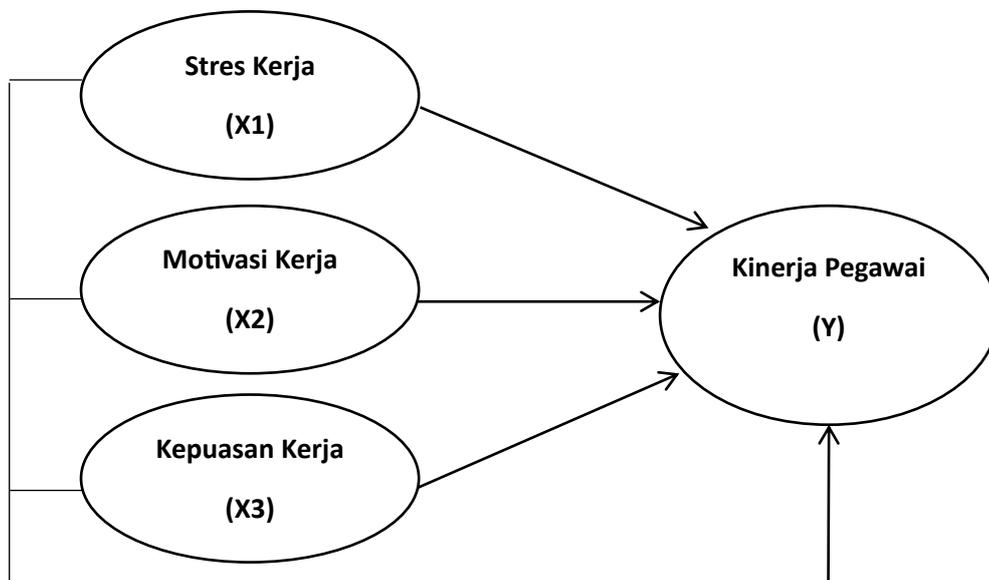
2.2.4 Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai sangat berpengaruh bagi kesuksesan sebuah organisasi, kinerja yang baik akan berbanding lurus dengan hasil yang baik bagi perkembangan organisasi sebaliknya kinerja yang buruk akan berdampak buruk pula pada organisasi. Stres kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja merupakan faktor-faktor penting yang harus diperhatikan organisasi. Hal ini dikarenakan

kinerja pegawai bersifat multi faktor, artinya kinerja pegawai tidak dipengaruhi satu faktor saja

Tingkat stres yang tidak terlalu tinggi dapat memberikan dorongan tersendiri pada setiap pegawai untuk dapat terus bekerja sesuai dengan target yang telah diberikan. Selain itu, dengan adanya motivasi kerja dan kepuasan kerja yang baik dari para pegawai diharapkan akan mampu meningkatkan kinerja itu sendiri (Syaputra & Kusuma, 2022).

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (M Hidayat, 2015), (Alpahrasny & Nasution, 2019), (Syaputra & Kusuma, 2022), (Sari et al., 2022) bahwa stres kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.



Gambar 2.4 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Abyar et al., 2020).

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya,

maka hipotesis penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Perkebunan, Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Simeulue.
2. Adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Perkebunan, Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Simeulue.
3. Adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Perkebunan, Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Simeulue.
4. Adanya pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Perkebunan, Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Simeulue.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif menganalisis data secara sistematis. Analisis yang digunakan adalah analisis persentase dan analisis kecenderungan. Kesimpulan yang dihasilkan tidak bersifat umum. Jenis penelitian deskriptif adalah penelitian survei (Ahyar et al., 2020).

Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017).

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buuknya pengukuran dari suatu penelitian. Adapun yang menjadi definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

No	Variabel	Definisi	Indikator
1	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tugas dan fungsinya sehingga tercapai tujuan organisasi. (Ayunasrah et al., 2022)	1) Kualitas 2) Kuantitas 3) Ketepatan Waktu 4) Efektivitas 5) Kemandirian (Tjiong Fei Lie dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, 2018)

2	Stres Kerja (X1)	Stres Kerja adalah Perasaan yang menekan atau perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. (Mohammad Amas Lahat, Rosento Rst, 2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1) Tuntutan Tugas 2) Tuntutan Peran 3) Tuntutan antar Pribadi 4) Struktur Organisasi 5) Kepemimpinan Organisasi <p>(Qoyyimah et al, 2020)</p>
3	Motivasi Kerja (X2)	Motivasi Kerja Adalah Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Emmy & Wanma, 2021)	<ol style="list-style-type: none"> 1) Kebutuhan Fisik 2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan. 3) Kebutuhan Sosial 4) Kebutuhan akan penghargaan 5) Kebutuhan perwujudan diri (Gunawan et el, 2020)
4	Kepuasan Kerja (x3)	Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional seseorang yang optimis karena bekerja , hal ini terkait dengan sejauh mana seseorang menyukai pekerjaannya dan persepsi positif karyawan terhadap pekerjaannya (Diana et al., 2022)	<ol style="list-style-type: none"> 1) Pekerjaan 2) Upah 3) Promosi 4) Pengawas 5) Rekan Kerja <p>(Ayunasrah et al., 2022)</p>

3.3 Teknik Pengambilan Sample

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik. (Sugivono, 2017) mendefinisikan populasi sebagai sekumpulan subjek maupun objek dalam penelitian dengan

karakteristik tertentu yang berguna untuk penarikan kesimpulan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Perkebunan Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Simeulue yang berjumlah 43 orang yang terdiri dari 1 Kepala Dinas, 1 Sekretaris, 2 Kasubbag, 3 Kepala Bidang, 8 Kasi / Pejabat Fungsional dan 30 Pelaksana

Tabel 3.1 Jumlah Populasi

Bagian	Jumlah Pegawai
Kepala Dinas	1
Sekretaris	1
Kasubbag	2
Kepala Bidang	3
Kasi/ Fungsional	8
Pelaksana	30
Jumlah Pegawai	45

3.3.2 Sampel

Sampel adalah sebagian anggota populasi yang, diambil dengan menggunakan teknik pengambilan sampling. Di sini sampel harus benar-benar bisa mencerminkan keadaan populasi, artinya kesimpulan hasil penelitian yang diangkat dari sampel harus merupakan kesimpulan atas populasi (Abyar et al., 2020). Teknik dalam menentukan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017). Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi yang berjumlah 43 orang karyawan.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Jenis pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner merupakan pertanyaan terstruktur (tertutup) dengan skala likert. Metode pengumpulan data pada penelitian dilakukan dengan cara:

1. Penyebaran kuesioner

Angket kuesioner, yaitu pertanyaan atau pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang diteliti. Kuesioner pada penelitian merupakan kuesioner atau angket yang menggunakan skala likert yang berisi 5 poin. Kuesioner menjabarkan variabel independen maupun dependen yang ada pada penelitian 1. dikumpulkan dari kuesioner kemudian akan diolah untuk menjawab hipotesis penelitian. Berikut merupakan skala likert pada penelitian :

Tabel 3.2 Skala Likert Penelitian

Opsi	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

2. Studi Dokumentasi

Studi Dokumentasi diperlukan untuk memperkuat temuan penelitian melalui penggunaan dokumen organisasi serta artikel ilmiah, buku, jurnal dan berbagai jenis laporan atau data lainnya yang kredibel dan relevan dengan topik atau tujuan

penelitian. Data sekunder berupa dokumen diperoleh melalui pengumpulan data data yang dibutuhkan dari dokumen yang telah diberikan oleh Dinas Perkebunan, Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Simeulue.

3.5 Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik Partial Least Square (PLS) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (Ghozali, L, & Latan, 2015). Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus model struktural.

Tujuan dari penggunaan (Partial Least Square) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Dimana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan memprediksikan. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. Weight estimate untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar (variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstruksinya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimumkan.

Alasan peneliti menggunakan analisis Partial Least Square (PLS) adalah karena mampu memprediksi hubungan antara konstruk, mengkonfirmasi teori serta dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antara variabel

laten. Selain itu karena analisis Partial Least Square (PLS) memiliki keunggulan yaitu tidak membutuhkan data yang terdistribusi normal dan dapat digunakan dengan jumlah sampel yang sedikit.

PLS merupakan metode analisis yang powerful oleh karena itu tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indicator dengan skala kategori, ordinal, interval, sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengajuan model structural dalam PLS dilakukan dengan bantuan Software SmartPLS ver.3 for Windows.

Menurut (Junaidi, 2018) ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis Pengukuran (*outer model*) dan analisis model structural (*Inner model*).

3.5.1 Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Analisis model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indicator-indikatornya. Menurut (Juliandi, 2018) analisis model pengukuran /measurement model analysis (*outer model*) menggunakan 4 pengujian, antara lain : *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability* dan *cronbach alpha*.

3.5.1.1 Convergent Validity

Validitas Konvergen (*Convergent Validity*) dari model pengukuran dengan indikator reflektif dapat dilihat dari korelasi antara item score/indikator dengan score konstruknya. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi > 0,70 dengan kontruk yang ingin diukur. Namun demikian pada riset tahap

pengembangan skala, nilai outer loading 0,50-0,60 sudah dianggap cukup dan memadai (Ghozali, I., & Latan, 2015).

3.5.1.2 Discriminant Validity

Discriminant Validity merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan crossloading pengukuran dengan konstruk. Menurut (Ghozali, I., & Latan, 2015) pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur reabilitas component score variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibanding dengan composite reliability, direkomendasikan nilai AVE harus $>0,50$.

3.5.1.3 Cronbach Alpha

Cronbach Alpha harus $>0,70$ untuk confirmatory research, dan $>0,60$, Masih dapat diterima explanatory research (Hair et al., 2017).

3.5.1.4 Composite Reliability

Composite reliability harus $0,70$ untuk confirmatory Research, dan $>0,60$ masih dapat diterima untuk explanatorin research (Hair et al., 2017)

3.5.2 Analis Model Struktural (Inner Model)

Analisis model struktural (inner model) biasanya juga disebut dengan (Inner Relation, Structural Model dan Substantive Theory) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada substantive theory. Analisis model struktural (inner model) ini dilakukan menggunakan tiga pengujian antara lain (1) R-Square; (2) F-Square; (3) Pengujian Hipotesis, yakni : (a) direct effect; (b) indirect effect; (c) total effect (Juliandi, 2018).

3.5.2.1 R-Square

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya. (eksogen)

ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Adapun kriteria dari R-Square menurut (Juliandi, 2018) adalah :

- 1) Jika nilai (adjusted) = 0,75 → model adalah substansial (kuat)
- 2) Jika nilai (adjusted) = 0,50 → model adalah moderat (sedang)
- 3) Jika nilai (adjusted) = 0,25 → model adalah lemah (buruk)

3.5.2.2 F-Square

Pengukuran F-Square atau effect size adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran F-Square disebut juga efek perubahan. Artinya perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model , akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada kontruk endogen (juliandi, 2018).

Kriteria pengukuran F-Square menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai $f^2=0,35$ →Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 2) Jika nilai $f^2=0,15$ →Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 3) Jika nilai $f^2=0,02$ →Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.

3.5.2.3 Pengujian Hipotesis

Dalam Penelitian ini pengujian hipotesis menggunakan 2 sub bab analisis yang terdiri dari (1) Ujia Secara Parsial (Uji T); (2) Uji secara simultan (Uji F)

1. Uji Secara Parsial

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable independen secara individu dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian

hipotesis dilakukan dengan melihat nilai T-Statistik dibandingkan dengan nilai T-tabel (1,96) pada tingkat signifikan P-Value $<0,05$. Apabila nilai T-Statistik $>T$ -tabel dan nilai P-value $<0,05$, maka dapat disimpulkan variabel eksogen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel endogen (Ghozali, I., & Latan, 2015).

2. Uji Secara Simultan (Uji F)

Pada dasarnya uji F static adalah untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel dan melihat nilai signifikan P-value $<0,05$. Apabila nilai F-hitung $> F$ -tabel dan nilai P-value $< 0,05$, maka dapat disimpulkan variabel eksogen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel endogen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengelola data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 5 pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) 5 Pernyataan untuk Variabel Stres Kerja (XI), 5 pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja (X2) dan 5 pernyataan untuk variabel Kepuasan Kerja (X3). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 45 orang Pegawai Dinas Perkebunan Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Simeulue sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan skala likert dengan 5 (lima) opsi sebagai berikut :

Tabel 4.1 Skala Likert

Ops	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

4.1.2 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini merupakan Pegawai Dinas Perkebunan Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Simeulue sebanyak 43 responden, yang terdiri dari beberapa karakteristik baik jenis kelamin, umur dan lama bekerja. Dari kuesioner yang disebarakan diperoleh sebagai berikut :

4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Responden	Persentase%
1	Laki – Laki	27	60 %
2	Perempuan	18	40 %
Jumlah		45	100%
Sumber Data : Data Penelitian Diolah (2024)			

Menurut tabel 4.2 diketahui bahwa jumlah laki-laki yang menjadi responden dalam penelitian ini sebanyak 27 orang (60%), dan responden perempuan dalam penelitian ini sebanyak 18 orang (40%). Artinya dapat dilihat dari tabel 4.2 diatas, Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja pada Dinas Perkebunan Peterman dan Kesehatan Hewan Kabupaten Simeulue lebih di dominasi oleh pekerja dengan jenis kelamin laki-laki dibandingkan jenis kelamin perempuan.

4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Responden	Persentase%
1	20 – 30 Tahun	12	27 %
2	31 – 40 Tahun	6	13 %
3	41 – 50 Tahun	17	38 %
4	>51 Tahun	10	22 %
Jumlah		45	100 %
Sumber Data : Data Penelitian Diolah (2024)			

Menurut tabel 4.3 diketahui bahwa yang menjadi responden dalam penelitian ini terdiri dari Pegawai yang berumur 20-30 tahun sebanyak 12 orang (27 %), berumur 31-40 tahun sebanyak 6 orang (13 %), berumur 41-50 tahun sebanyak 17 orang (38 %), dan yang berumur lebih dari 50 tahun sebanyak 10 orang (22 %). Artinya yang menjadi mayoritas responden Pegawai pada Dinas Perkebunan Peternakan dan kesehatan Hewan adalah yang berumur 41-50 tahun.

Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Responden	Persentase%
1	1-5 Tahun	17	38 %
2	6-10 Tahun	3	7 %
3	11-15 Tahun	6	13 %
4	>16 Tahun	19	42 %
Jumlah		45	100%
Sumber Data : Data Penelitian Diolah (2024)			

Pada tabel 4.4 diketahui berdasarkan tingkat lama bekerja 1-5 tahun Responden sebanyak 17 Orang(38 %). Responden dengan tingkat lama bekerja 6-10 tahun ada sebanyak 3 orang (7 %). Reponden dengan tingkat lama bekerja 11-15 tahun ada sebanyak 6 orang (13 %). Dan responden dengan tingkat lama bekerja diatas 16 tahun ada sebanyak 19 orang (42 %). Artinya bahwa rata-rata Pegawai pada Dinas Perkebunan Peternakan dan kesehatan Hewan adalah orang-orang yang telah lama bekerja yang dimana tentunya akan sangat mudah bekerja dan mengembangkan karirnya pada organisasi.

4.1.3 Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu Kinerja Pegawai (Y), Stres Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) Deskripsi dari pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden.

4.1.3.1 Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan penyebaran angket diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja Pegawai sebagai berikut :

Tabel 4.5 Skor Angket untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	5	11%	21	47%	16	36%	1	2%	2	4%	45	100%
2	11	24%	25	56%	9	20%	0	0%	0	0%	45	100%
3	21	47%	16	36%	5	11%	2	4%	1	2%	45	100%
4	8	18%	20	44%	14	31%	2	4%	1	2%	45	100%
5	20	44%	16	36%	6	13%	2	4%	1	2%	45	100%
Sumber Data : Data Penelitian Diolah (2024)												

Dari tabel 4.5 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kinerja Pegawai adalah sebagai berikut :

- 1) Pernyataan 1 (Saya sering mencapai target kerja yang ditetapkan). Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang (47 %).
- 2) Pernyataan 2 (Saya menerima umpan balik positif dari atasan tentang kinerja kerja saya). Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang (56 %).

- 3) Pernyataan 3 (Saya merasa kontribusi saya penting untuk keberhasilan tim/organisasi). Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang (47%).
- 4) Pernyataan 4 (Saya selalu mencari cara untuk meningkatkan efisiensi dalam pekerjaan saya). Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang (44%).
- 5) Pernyataan 5 (Saya merasa mampu menyelesaikan tugas-tugas yang sulit atau tantangan kerja dengan baik). Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang (44%).

4.1.3.2 Variabel Stres Kerja (X1)

Berdasarkan penyebaran angket diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel stres kerja sebagai berikut :

Tabel 4.6 Skor Angket untuk Variabel Stres Kerja (X1)

No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	40%	8	18%	17	38%	1	2%	1	2%	45	100%
2	10	22%	14	31%	18	40%	2	4%	1	2%	45	100%
3	11	24%	8	18%	25	56%	1	2%	0	0%	45	100%
4	7	16%	14	31%	23	51%	1	2%	0	0%	45	100%
5	10	22%	13	29%	21	47%	1	2%	0	0%	45	100%
Sumber Data : Data Penelitian Diolah (2024)												

Dari tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Stres Kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Pernyataan 1 (Saya merasa lelah sebelum saya memulai hari kerja). Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang (40%).
- 2) Pernyataan 2 (Saya merasa cemas mengenai tugas kerja saya.). Mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 18 orang (40%).
- 3) Pernyataan 3 (Saya merasa ada tekanan karena harus menyelesaikan banyak tugas dalam waktu yang singkat). Mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 25 orang (56%)
- 4) Pernyataan 4 (Saya kesulitan untuk melepaskan diri dari pekerjaan pada waktu luang). Mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 23 orang (51%).
- 5) Pernyataan 5 (Saya merasa bekerja di bawah bidang yang ketat mengurangi efektivitas kerja saya). Mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 21 orang (47%)

4.1.3.3 Variabel Motivasi Kerja (X2)

Berdasarkan penyebaran angket diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel motivasi kerja sebagai berikut :

Tabel 4.7 Skor Angket untuk Variabel Motivasi Kerja (X2)

No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	24%	24	53%	8	18%	2	4%	0	0%	45	100%
2	11	24%	24	53%	8	18%	1	2%	1	2%	45	100%
3	12	27%	24	53%	8	18%	1	2%	0	0%	45	100%
4	4	9%	25	56%	11	24%	2	4%	3	7%	45	100%
5	11	24%	24	53%	9	20%	1	2%	0	0%	45	100%
Sumber Data : Data Penelitian Diolah (2024)												

Dari tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Pernyataan 1 (Saya merasa termotivasi untuk menyelesaikan tugas-tugas saya setiap hari). Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang (53%).
- 2) Pernyataan 2 (Saya merasa memiliki semua sumber daya yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan saya dengan baik). Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang (53%).
- 3) Pernyataan 3 (Pengakuan dan pujian dari atasan meningkatkan motivasi saya untuk bekerja lebih keras). Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang (53%).
- 4) Pernyataan 4 (Saya merasa memiliki tujuan yang jelas dan mengerti bagaimana kontribusi saya membantu organisasi.). Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang (56%).
- 5) Pernyataan 5 (Saya merasa termotivasi untuk belajar dan berkembang dalam peran saya). Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang (53%).

4.1.3.4 Variabel Kepuasan Kerja (X3)

Berdasarkan penyebaran angket diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kepuasan kerja sebagai berikut:

Tabel 4.8 Skor Angket untuk Variabel Kepuasan Kerja (X3)

No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	16%	22	49%	13	29%	1	2%	2	4%	45	100%
2	4	9%	24	53%	10	22%	3	7%	4	9%	45	100%
3	8	18%	20	44%	14	31%	2	4%	1	2%	45	100%
4	5	11%	18	40%	13	29%	3	7%	6	13%	45	100%
5	8	18%	19	42%	15	33%	2	4%	1	2%	45	100%

Sumber : Data Penelitian Diolah (2024)

Dari tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel motivasi kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Pernyataan 1 (Saya puas dengan lingkungan kerja saya). Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang (49%).
- 2) Pernyataan 2 (Saya merasa dihargai atas kerja keras dan kontribusi yang saya berikan). Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang (53%).
- 3) Pernyataan 3 (Saya puas dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi saya). Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang (44%).
- 4) Pernyataan 4 (Saya puas dengan komunikasi dan hubungan saya dengan rekan kerja). Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 orang (40%).
- 5) Pernyataan 5 (Saya merasa kompensasi dan manfaat yang saya terima adil dan memuaskan). Mayoritas respouden menjawab setuju sebanyak 19 orang (42%).

4.2 Analisis Data

4.2.1 Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Analisis model pengukuran (outer model) menggunakan 4 pengujian antara lain: convergent validity, discriminant validity, composite reliability dan cornbach alpha. Berikut merupakan hasil pengujiannya:

4.2.1.1 Convergent Validity

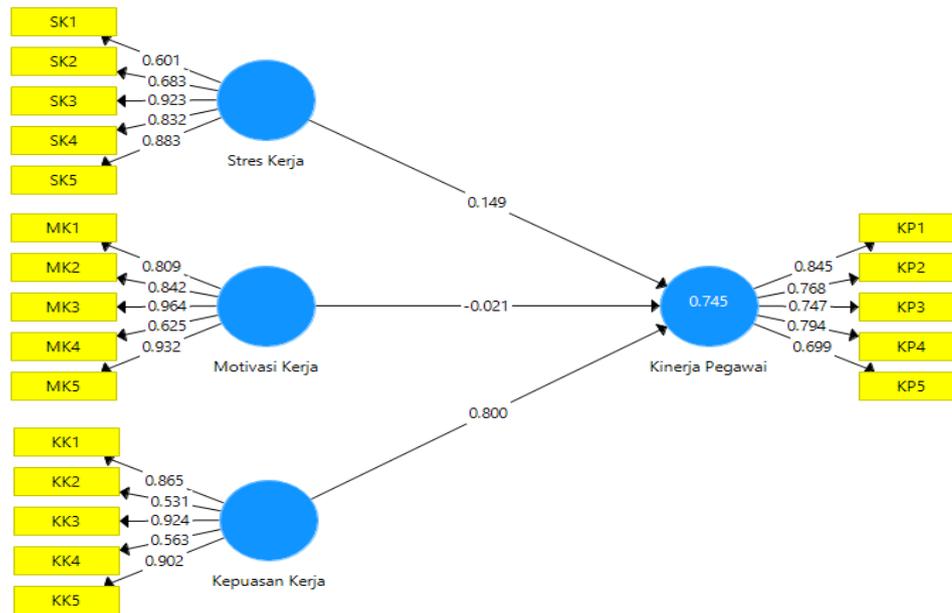
Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,70$ dengan konstruk yang diukur. Namun menurut (Ghozali, I., & Latan, 2015) untuk

penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5-0,6 dianggap cukup memadai.

Tabel 4.9 Outer Loading

	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai	Motivasi Kerja	Stres Kerja
KK1	0.865			
KK2	0.531			
KK3	0.924			
KK4	0.563			
KK5	0.902			
KP1		0.845		
KP2		0.768		
KP3		0.747		
KP4		0.794		
KP5		0.699		
MK1			0.809	
MK2			0.842	
MK3			0.964	
MK4			0.625	
MK5			0.932	
SK1				0.601
SK2				0.683
SK3				0.923
SK4				0.832
SK5				0.883

Sumber : Smart PLS (2024)



Sumber : Smart PLS (2024)

Gambar 4.1 Outer Model

Kesimpulan pengujian convergent validity adalah seluruh nilai loading dari seluruh variabel eksogen $> 0,5$, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh nilai loading sudah memadai.

4.2.1.2 Discriminant Validity

Discriminant validity merupakan model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan crossloading pengukuran dengan konstruk. Direkomendasikan nilai AVE harus $> 0,50$ (Ghozali, I., & Latan, 2015).

Tabel 4.10 Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja	0.603
Kinerja Pegawai	0.596
Motivasi Kerja	0.710
Stres Kerja	0.630

Sumber : *Smart PLS* (2024)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas diketahui bahwa nilai AVE (average variance extracted) untuk semua konstruk memiliki nilai $> 0,50$. Oleh karena itu tidak ada permasalahan discriminant validity pada model yang diuji.

4.2.1.3 Cronbach's Alpha

Cronbach Alpha harus $> 0,70$ untuk confirmatory research, dan $> 0,60$ masih dapat diterima untuk explanatory research (Hair et al., 2017).

Tabel 4.11 Cronbach's Alpha

	Cronbach's Alpha
Kepuasan Kerja	0.821
Kinerja Pegawai	0.842
Motivasi Kerja	0.853
Stres Kerja	0.891

Sumber : *Smart PLS* (2024)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dengan melihat nilai cronbach alpha dari blok indikator yang mengukur konstruk dapat disimpulkan seluruh konstruk memiliki reliabilitas $> 0,60$ artinya sudah sesuai dengan batas minimum yang disyaratkan.

4.2.1.4 Composite Reliability

Composite reliability harus $> 0,70$ untuk confirmatory research, dan $> 0,60$ masih dapat diterima untuk explanatory research (Hair et al., 2017).

Tabel 4.12 Composite Reliability

	Composite Reliability
Kepuasan Kerja	0.878
Kinerja Pegawai	0.880
Motivasi Kerja	0.923
Stres Kerja	0.893

Sumber : *Smart PLS* (2024)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas nilai composite reliability untuk semua konstruk memiliki nilai $> 0,70$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

4.2.2 Analisis Model Struktural (Inner Model)

Analisis model struktural menggunakan 3 pengujian, antara lain: (1) R-Square, (2) F-Square, (3) Pengujian Hipotesis. Berikut merupakan hasil pengujiannya :

4.2.2.1 R-Square

Kriteria dari R-Square adalah: (1) jika nilai (adjusted) = $0,75 \rightarrow$ model adalah substansial (kuat); (2) jika nilai (adjusted) = $0,50 = 0,50 \rightarrow$ model adalah moderate (sedang); (3) jika nilai (adjusted) = $0,25$ model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

Tabel 4.13 R-Square

	R-Square	Adjusted R-Square
Kinerja Pegawai	0.745	0.726

Sumber : *Smart PLS* (2024)

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai R-Square Adjusted sebesar $0,726$. Maka dapat dijelaskan bahwa semua konstruk eksogen secara serentak mempengaruhi Y sebesar $0,726$ atau sebesar $72,6\%$ dengan demikian model tergolong kuat.

4.2.2.2 F-Square

Kriteria pengukuran F-Square menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut: (1) jika nilai $f^2 = 0,35 \rightarrow$ Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) jika nilai $f=0,15 \rightarrow$ Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen

terhadap endogen; (3) jika nilai $f^2 = 0,02 \rightarrow$ Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel 4.14 F-Square

	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai	Motivasi Kerja	Stres Kerja
Kepuasan Kerja		2.051		
Kinerja Pegawai				
Motivasi Kerja		0.001		
Stres Kerja		0.044		

Sumber : *Smart PLS* (2024)

Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Variabel stres kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai 0,044, maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 2) Variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai 0,001, maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 3) Variabel kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai 2,051, maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

4.2.2.3 Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis menggunakan 2 sub bab analiis yang terdiri dari (1) Uji secara parsial (Uji T); (2) Uji secara simultan (Uji F).

1. Uji Secara parsial (Uji T)

Uji T-statistik berguna untuk melihat pengaruh Stres Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja karyawan (Y). Menurut

(Ghozali, I., & Latan, 2015) pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai T-Statistic dibandingkan dengan nilai T-tabel (1,64) pada tingkat signifikan P-value < 0,05. Menurut (Juliandi, 2018) nilai probabilitas/signifikansi (P- Value): (1) Jika nilai P-Values <0.05, maka signifikan; (2) Jika nilai P- Values > 0.05, maka tidak signifikan. Apabila nilai T-statistik > T-tabel, dan nilai P-value <0,05, maka dapat disimpulkan variabel eksogen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel endogen. Berikut merupakan perolehan hasil dari uji T-statistik :

Tabel 4.15 Hasil Path Coefficient

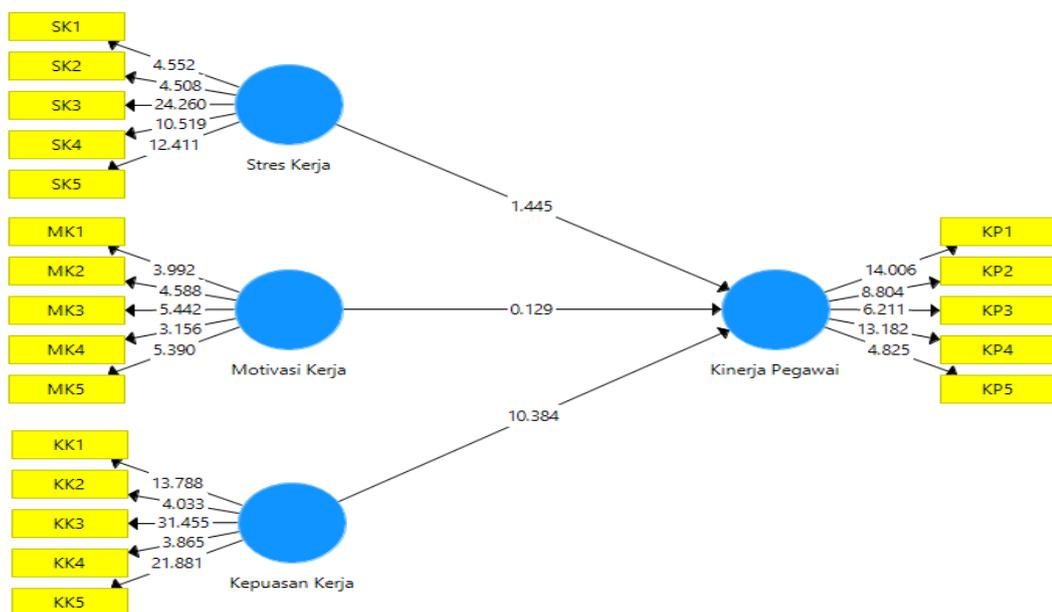
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	T-table
Kepuasan Kinerja > Kinerja Pegawai	0.800	0.800	0.077	10.384	0.000	1.64
Motivasi kerja > Kinerja Pegawai	-0.021	0.002	0.163	0.129	0.449	1.64
Stres Kerja > Kinerja Pegawai	0.149	0.143	0.103	1,445	0.075	1,64

Berdasarkan tabel 4.15 diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Stres Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai T-Statistic (O/STDEVI) sebesar 1,445. Jika dibandingkan dengan nilai T-tabel maka T-statistik (1,445) < T-tabel (1,64) artinya variabel Stres Kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Selanjutnya dari nilai signifikan dalam P-Value menunjukkan hasil sebesar 0,075 > 0,05, maka

dapat diartikan variabel Stres Kerja (X1) tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai T-Statistic (O/STDEV) sebesar 0,129. Jika dibandingkan dengan nilai T-tabel maka T-statistik ($0,129 < T\text{-tabel } (1,64)$) artinya variabel Motivasi Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Selanjutnya dari nilai signifikan dalam P-Value menunjukkan hasil sebesar $0,449 > 0,05$, maka dapat diartikan variabel Motivasi Kerja (X2) tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Pengaruh Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai T-Statistic (O/STDEV) sebesar 10,384. Jika dibandingkan dengan nilai T-tabel maka T-statistik ($10,384 > T\text{-tabel } (1,64)$) artinya variabel Kepuasan Kerja (X3) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Selanjutnya dari nilai signifikan dalam P-Value menunjukkan hasil sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat diartikan variabel Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).



Gambar 4 2 T-Value Inner Model dan Outer Model

2. Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menyimpulkan apakah semua variabel independen yang terdiri dari Stres Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) mempunyai dampak secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai F tabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 2,65 yang diperoleh dari rumus $DF1 = k-1$ dan $DF2=n-k-1$, dimana k adalah jumlah variabel independen dan n adalah jumlah sampel sehingga ($DF1=3-1=2$) dan ($DF2=45-3-1=41$) dengan nilai F-tabel pada signifikansi P-Value < 0,05. Berikut perhitungan Uji F pada variabel Kinerja Pegawai :

$$F = \frac{R^2/k}{-R^2/(n-k-1)}$$

$$F = \frac{0,795/3}{-0,795 / (45-3-1)}$$

$$F = \frac{0,265}{0,0050}$$

$$F = 53$$

Tabel 4.16 Hasil Uji F

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kinerja Pegawai	0,800	0,795	0,078	10,315	0,000

Sumber : *SmartPLS* (2024)

Berdasarkan perhitungan Uji F diatas nilai F-hitung $53 > F$ -tabel 2,65, artinya variabel Stres Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Selanjutnya

dari tabel 4.16 diatas dapat dilihat nilai P-value $0,000 < 0,05$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Stres Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial Pengaruh Stres Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai T-Statistic (O/STDEVI) sebesar 1,445. Jika dibandingkan dengan nilai T-tabel maka T-statistik (1,445) < T-tabel (1,64) artinya variabel Stres Kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Selanjutnya dari nilai signifikan dalam P-Value menunjukkan hasil sebesar $0,075 > 0,05$, maka dapat diartikan variabel Stres Kerja (X1) tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Stres kerja dapat diartikan sebagai faktor yang dapat menghambat kinerja karyawan dalam perusahaan (Aprilia, 2021). Stres timbul karena dan juga meyakini bahwa tujuan tersebut akan tercapai sesuai dengan apa yang sudah direncanakan (Hasibuan, J. S., & Silvya, 2019).

Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang ini akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya (Kasmir, 2016).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh : (Ari Tri Bagus, 2019), (Ahmad, Y., Tewel, B., & Taroreh, R. N. 2019), (Steven, H. J., & Prasetio, A. P. 2020), (Waruwu, A. A. 2018), (Fauziek, E., & Yanuar, Y. 2021). bahwa Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai T-Statistic (O/STDEV) sebesar 0,129. Jika dibandingkan dengan nilai T-tabel maka T-statistik (0,129) < T-tabel (1,64) artinya variabel Motivasi Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Selanjutnya dari nilai signifikan dalam P-Value menunjukkan hasil sebesar 0,449 > 0,05, maka dapat diartikan variabel Motivasi Kerja (X2) tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Motivasi adalah merupakan pendorong atau penggerak seseorang untuk mau bertindak dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajibannya. Kemudian pegawai yang termotivasi sangat mengerti tujuan dan tindakan mereka dan juga meyakini bahwa tujuan tersebut akan tercapai sesuai dengan apa yang sudah direncanakan (Hasibuan, J.S., & Sulvya, 2019)

Jika Karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (missal dari pihak Organisasi), maka pegawai akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau ransangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang ini akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya (Kasmir, 2016)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fransiska, Y., & Tupti, Z. 2020), (Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. 2019), (Pasaribu, S. E. (2019), bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial Pengaruh Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai T-Statistic (O/STDEV) sebesar 10,384. Jika dibandingkan dengan nilai T-tabel maka T-statistik (10,384) > T-tabel (1,64) artinya variabel Kepuasan Kerja (X3) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Selanjutnya dari nilai signifikan dalam P-Value menunjukkan hasil sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat diartikan variabel Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kepuasan kerja adalah sikap emosional atau perasaan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Jufrizen, 2015).

Pengaruh kepuasan yang diterima dan dirasakan oleh seseorang karyawan akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang akan terbentuk pada karyawan tersebut. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah pula kinerja karyawan yang akan terbentuk pada karyawan tersebut (Diputra & Surya, 2018).

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Nurhasanah et al., 2022), (Jamali & Refi, 2022), (Aprilia, 2021), (Jufrizen & Kandhita, 2021), (Adhan et al., 2019) (Pancasila et al., 2020), (Dharmayasa & Adnyani, 2020), (Syahputra & Jufrizen, 2019), (Susanto, 2019), (Nasution, 2018), (Arda, 2017), (Mahfudz, 2017), (Arifin, 2017), bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka kesimpulan penelitian ini adalah stres kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perkebunan Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Simeulue. Motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perkebunan Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Simeulue. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perkebunan Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Simeulue.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian ini adapun saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Perkebunan Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Simeulue agar selalu menjaga pengaruh dan stabilitas setiap pegawainya yang menakibatkan stres dalam bekerja.
2. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, Dinas Perkebunan Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Simeulue disarankan memberikan motivasi untuk karyawan secara maksimum seperti halnya kepuasan kerja, sehingga pegawai menganggap organisasinya sangat peduli terhadap mereka dan pegawai menjadi lebih maksimal dalam meningkatkan kinerja mereka dan nantinya kinerja pada Organisasi juga akan meningkat.

3. Bagi peneliti selanjutnya diharap dapat lebih mengembangkan teori-teori yang menyangkut variabel yang diduga memiliki hubungan yang kuat dan menambahkan variabel lain selain dari penelitian ini.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini penulis memiliki keterbatasan. Keterbatasan tersebut tentunya memberikan dampak pada tidak sempurnanya hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Jumlah variabel yang digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan yang terbatas. Disini penulis hanya menggunakan variabel stres kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Masih banyak variabel lain yang sekiranya mampu memberi kontribusi pada kinerja pegawai untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat.
2. Hanya menggunakan teknik pengumpulan data berupa Kuesioner. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan teknik pengumpulan data lainnya yang diperkirakan mampu memberi hasil yang sebenarnya.
3. Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini hanya 45. Ukuran sampel yang sedikit dapat mempengaruhi validitas dan generalisasi hasil.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta Di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1-15.
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).
- Ahyar, H., Andriani, H., Sukmana, D. J., Hardani, S. P., & Istiqomah, RR (2020). Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. CV. Pustaka Ilmu Group.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1-14.
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kerja. *Jiaganis*, 3(2), 1-17.
- Alpahray, R., & Nasution, N. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Toyota Agung Automall Bengkulu. *Management Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(2), 1-1.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2 (1), 45-54.
- Andiani, N. D., & Telagawathi, N. L. W. S. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sedana Murni. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 50-60.
- Aniversari, P., & Sanjaya, V. F. (2022). Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Aneka Gas Industri Lampung). *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 3(1), 1–24.

- Aprilia, B. N., & Hersona, S. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pupuk Kujang Cikampek. *YUME: Journal of Management*, 4(2), 273-282.
- Aprilianti, L., Negoro, D. A., Meria, L., & Sofyan, J. F. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Variabel Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(4), 762-770.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45-60.
- Arif, S., Zainudin, Z., & Hamid, A. (2019). Influence of Leadership, Organizational Culture, Work Motivation, and Job Satisfaction of Performance Principles of Senior High School in Medan City. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 2(4), 239-254.
- Arifin, M. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi terhadap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas
- Astuti, Y., Zulkarnain, M., & Krisniawati, K. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Langsa. *Jurnal Samudra Ekonomika*, 4(1), 51-60.
- Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 1-10.
- Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018, November). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. In *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia* (Vol. 1, No. 1, pp. 100-105).
- Bakri, M. (2022). Pengaruh Stress Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomika*, 6(2), 334-345.
- Bimantoro, W., & Noor, Chimajah. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Tonga Tiur Putra. *Jurnal WIDYA*, 29(321), 23-29.
- Biru, M., Utami, H. N., & Mayowan, Y. (2016). Analisis Faktor-Faktor Stres Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pg. Kebon Agung Kabupaten Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 39(2), 50-56.
- Burnaya, D. A., & Suwitho, S. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(6), 121-130.

- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production. *Agora*, 5(2), 1-7.
- Christy, N. A., & Amalia, S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 74-83.
- Dharmayasa, P. B., & Adnyani, I. G. A. D. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(8), 2915-2935.
- Diputra, A. A. D. P., & Surya, I. B. K. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan PT. Destination Asia Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2), 7986-8015.
- Eliyana, A., & Anwar, A. (2022). Creating The Path For Quality Of Work Life: A Study On Nurse Performance. *Heliyon*, 8(1), 1-21.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46-58.
- Emmy, P., & Wanma, J. R. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua. *JUMABIS (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, 5(2), 77-89.
- Erwandari, E. P., & Sari, A. P. (2018). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bengkulu 38000. *Managament Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(2), 39-49.
- Fahmi, M., Januri, J., Harahap, R. U., Sanjaya, S., & Fadly, B. (2021). Penerapan Akuntansi untuk Peningkatan Kinerja pada Usaha Mikro Jasa Bengkel Vespa pada UD ABC. *Pubarama: Jurnal Publikasi Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(2).
- Fauzan, A., Tupti, Z., Pasaribu, F., & Tanjung, H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 517-534.
- Fauziek, E., & Yanuar, Y. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 680-687.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224-234.

- Gunawan, A. (2002). Memanage Performance Karyawan melalui pemberian kompensasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2(02).
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019, December). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional USM* (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147).
- Jamali, J., & Refi, T. M. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Guru SMK Pasca Covid-19 Di Aceh Timur. *Jurnal EMT KITA*, 6(1), 43-53.
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01), 1-11.
- Jufrizen, J., & Kandhita, E. S. (2021). The Effect Of Organizational Justice On Employee Performance By Job Satisfaction As An Intervening Variable. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 10(1), 1-17.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841-856.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021, July). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora* (Vol. 1, No. 1, pp. 844-859).
- Juliandi, A. (2018). *Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SmartPls*.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Khoerunnisa, Y., Rahayuningsih, N., & Suranta. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Di Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu). *Jurnal Investasi*, 5(2), 43-44.
- Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). Effect of Work Stress, Work Motivation, and Work Environment To Employee Performance Production Part. *Business and Finance Journal*, 4(2), 105–114.

- Kurniati, H. (2018). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. United Tractors Tbk. Branch Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 6(2), 1-16.
- Lahat, M. A., Rst, R., & Yulistria, R. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Rahayu Perdana Trans Cabang Jakarta. *Jurnal Aksara Public*, 3(2), 142-157.
- Latiho, R. S. (2016). Analisis Pengaruh Kepuasan, Motivasi, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Paramedis Keperawatan Di RSUD Kabupaten Morowali. *Katalogis*, 4(8), 62-72.
- Lestari, D. (2023). KINERJA PEGAWAI. *Widina Media Utama*.
- Lie, T. F. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Union Event Planner. *Agora*, 6(1), 1-6.
- M Hidayat. (2015). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sunu Network Broadcast Televisi Di Kota Makassar. *Economix*, 3(1), 106-117.
- Mahfudz, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Divisi Sales Concuemer PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. *Jurnal Eksekutif*, 14(1), 51-75.
- Makkira, M., Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngandoh, A. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20-27.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129-147.
- Mudrika, A. H., Simanjuntak, D. C. Y., & Tarigan, A. S. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1), 53-65.
- Muhammadiyah Sumatera Utara). *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 3(2), 87-98.

- Muis, M. R., & Hasibuan, J. S. (2021, June). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja dan Kepemimpinan. In Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora (Vol. 1, No. 1, pp. 275-288).
- Nasution, M. I. (2018). Peran Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. The National Conferences Management and Business (NCMAB), 425-439.
- Nitisemito. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ketiga. Ghalia Indonesia Jakarta.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245-261.
- Pancasila, I., Haryono, S., & Sulisty, B. A. (2020). Effects Of Work Motivation And Leadership Toward Work Satisfaction And Employee Performance: Evidence From Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 387-397.
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119-123.
- Pasaribu, F., & Tufty, Z. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 15 Medan. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 2(2), 258-272.
- Pasaribu, F., & Tufty, Z. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 15 Medan. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 2(2), 258-272.
- Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89-103.
- Prasetyo, E., Riadi, F., Rinawati, N., & Resawati, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 1(2), 61-66.
- Prayogi, M. A., & Siregar, L. H. (2018). The Influence Of Work Stress And Overtime Work On The Performance Of The Employees. *Social Sciences and Educational Technology*, 622-627.
- Purba, V. C. B., Pergas, S., Sutrisno, D., & Andronicus, M. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Central Proteina Prima, TBK Medan. *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat UISU*, 8(1), 1-8.

- Purnomo, W., Oesman, T. I., & Yusuf, M. (2018). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adi Satria Abadi. *Jurnal Rekavasi*, 6(1), 38-43.
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 11-20.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi (Edisi 12)*. Salemba Empat.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.
- Sandiartha, I. W. B., & Suwandana, I. G. M. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Graha Canti Semawang-Sanur. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5), 1899-1920.
- Sari, H. F., Ekawarna, E., & Sulistiyo, U. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 1204-1211.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 8(10), 419-428.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131-144.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131-144.
- Setyowati, S. (2017). Analisis Pengaruh Locus Of Control Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(2), 129-139.
- Sidik, N., Iskandar, K., & Afridah, N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Obyek Wisata Green Hills Kecamatan Sirampog). *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(3), 5038-5048.
- Siswadi, Y., & Arif, M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora*, 1(1), 366-379.

- Siswadi, Y., Radiman, R., Tupti, Z., & Jufrizen, J. (2021). Faktor Determinan Stress Kerja dan Kinerja Perawat. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 17-34.
- Steven, H. J., & Prasetio, A. P. (2020). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(1), 78-88.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Suhanta, B., Jufrizen, J., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1396-1412.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6-12.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104-116.
- Syaputra, N., & Kusuma, M. (2022). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agung Automall Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 432-442.
- Syaripuddin, J. (2011). Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pos Indonesia Kantor Pos Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, (8).
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas sosial dan tenaga kerja kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1).
- Tanjung, H., & Putri, L. M. (2021, August). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora (Vol. 1, No. 1, pp. 891-901)*.
- Triono, T., Agustang, A., Idkhan, A. M., & Rifdan, R. (2021). Motivasi Kerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 5(4), 1627-1631.
- Tupti, Z., & Arif, M. (2020). The Influence of Discipline and Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injects)*, 1(2), 61-69.

- Tupti, Z., Simarmata, K. S., & Arif, M. (2022). Faktor-Faktor Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(2), 161-176.
- Waruwu, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. *Jumant*, 10(2), 1-14.
- Watimena, F. R., Wahono, B., & Rizal, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KUD Pakis. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 11(11), 92-101.
- Widyastuti, I. (2020). Faktor Penentu Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing di Perbankan Jurnal Manajemen Bisnis, 17(3), 326-341.
- Yuspahruddin, A., Eliyana, A., Buchdadi, A. D., Hamidah, Sariwulan, T., & Muhaziroh, K. (2020). *The Effect Of Employee Involvement On Job Satisfaction. Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(7), 490-498.