



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BADAN PERTANAHAN NASIONAL
KABUPATEN BEKASI**

SKRIPSI

Filzah Hasyiyati Ruyani

1802025324

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA
2023



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BADAN PERTANAHAN NASIONAL
KABUPATEN BEKASI**

SKRIPSI

Filzah Hasyati Ruyani

1802025324

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA
2023

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan bahwa dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul **“PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BADAN PERTANAHAN NASIONAL KABUPATEN BEKASI”** merupakan hasil karya saya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan sayatidak mencantumkan tanpa pengetahuan bahan – bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka atau perguruan lainnya. Semua sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari hasil penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka

Jakarta, November 2022

Yang menyatakan



(Filzah Hasyati Ruyani)

NIM 1802025324

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI
KERJATERHADAP KINERJA KARYAWAN
BADAN PERTANAHAN NASIONAL
KABUPATEN BEKASI**

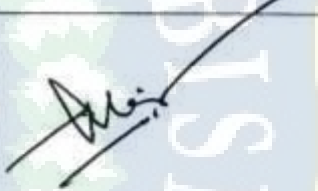
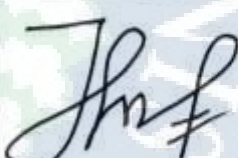
NAMA : **FILZHAH HASYYATI RUYANI**

NIM : **1802025324**

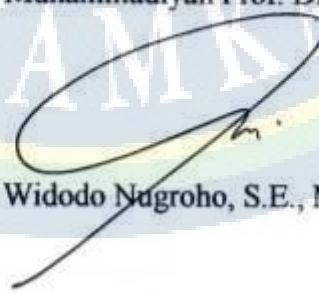
PROGRAM STUDI : **MANAJEMEN**

TAHUN AKADEMIK : **2022/2023**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Drs. Akhmad H. Abubakar, M.M.	
Pembimbing II	Pahman Habibie, SE., M.M	

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA


Arif Widodo Nugroho, S.E., M.M.

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan Judul:

**PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BADAN PERTANAHAN NASIONAL
KABUPATEN BEKASI**

Yang disusun oleh:
Filzhah Hasyati Ruyani
1802025324

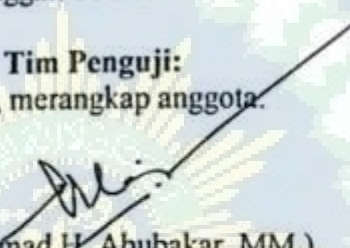
Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah

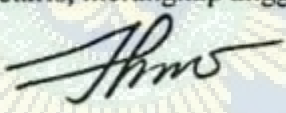
Prof. DR. Hamka

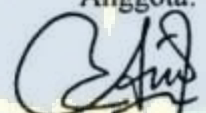
Pada tanggal: 08 Februari 2023

Tim Penguji:

Ketua, merangkap anggota.


(Drs. Akhmad H. Abubakar, MM.)
Sekretaris, merangkap anggota:

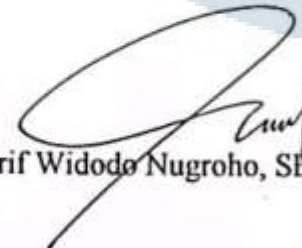

(Yusdi Daulay, SE., MM.)
Anggota:


(Edi Setiawan, SE., MM.)

Mengetahui.

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. Hamka

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. Hamka


Arif Widodo Nugroho, SE., MM


Dr. Zulpahmi, SE., M.Si.

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Filzhah Hasyiyati Ruyani

NIM : 1802025324

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan bisnis

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. **Hak Bebas Royalti Noneklusif** (*Non-exclusive Royalty Free-Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul “**PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BADAN PERTANAHAN NASIONAL KABUPATEN BEKASI**”.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas royalti Noneklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat sebenarnya

Dibuat di : Jakarta
Pada Tanggal : 15 January
2023

Yang Menyatakan,



Filzhah Hasyiyati Ruyani

ABSTRAK

Filzhah Hasyati Ruyani (1802025324)

PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BADAN PERTANAHAN NASIONAL KABUPATEN BEKASI

Skripsi Program Strata Satu Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka

Kata Kunci: Stres kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bekasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bekasi sebanyak 80 responden. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengukurannya menggunakan skala likert. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan software spss 22. Hasil penelitian dengan taraf 5% menemukan bahwa secara parsial (uji t) stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan (Uji F) stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

Filzah Hasyati Ruyani (1802025324)

THE EFFECT OF WORK STRES AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF THE NATIONAL LAND AGENCY OF BEKASI DISTRICT

*Thesis of Undergraduate Program in Management Study Program, Faculty of
Economics and Business, University of Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka*

Keywords: Work Stres, Work Motivation, and Employee Performance

The purpose of this study was to determine the effect of work stres and work motivation on the performance of employees of the Bekasi Regency National Land Agency. The population in this study were all employees of the Bekasi Regency National Land Agency as many as 80 respondents. This research method uses quantitative methods with data collection techniques using questionnaires and measurements using a Likert scale. The data analysis method used is multiple linear regression analysis using SPSS 22 software. The results of the study with a level of 5% found that partially (t test) work stres had a positive and significant effect on employee performance and work motivation had a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously (Test F) work stres and work motivation have a positive and significant effect on employee performance.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb.

Alhamdulillah puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT. Atas segala nikmat yang telah diberikan kepada penulis baik nikmat iman, islam, panjang umur, rezeki dan kesehatan penulis mampu menyelesaikan laporan proposal skripsi dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bekasi”. Skripsi ini ditunjukkan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh jenjang S1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof Dr Hamka.

Dalam penyusunan Skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan serta dukungan dari berbagai pihak yang telah memberikan masukan serta pengalaman yang sangat berarti. Dan pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar – besarnya kepada:

1. Bapak Prof Dr. Gunawan Suryoputro, M.Hum Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Arif Widodo Nugroho, S.E, M.M Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Bapak M. Nurrasyidin, S.E., M.Si Selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
5. Bapak Ahmad H. Abubakar, Drs., M.M Selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Pahman Habibie, S.E., M.M Selaku Dosen Pembimbing II yang telah

bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan dalam penyusunan skripsi ini.

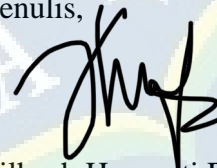
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammdiyah Prof. DR. HAMKA yang telah memberikan ilmu yang sangat berharga dalam melaksanakan kegiatan perkuliahan sampai saat ini.
8. Kepada kedua orang tua tercinta, Ayahanda Ram Ram Tabrani S.Pd, M.Mpd (Alm) dan ibunda Tuti Sumarni yang selalu memberikan dukungan doa dan support sampai saat ini.
9. Kepada Kaka, Adik dan Keluarga yang telah membantu dan selalu memberikan support dan dukungan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Kepada Sahabat dan Teman Teman saya yang telah menemani dan memberikan dukungan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulisan menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna baik dalam tata bahasa dan ruang lingkup permasalahan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis. Semoga laporan proposal skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya pada umumnya dan bagi penulis khususnya.

Wassalamualaikum Wr.Wb.

Jakarta, 15 January 2023

Penulis,



Filzhah Hasyiyati Ruyani

NIM 1802025324

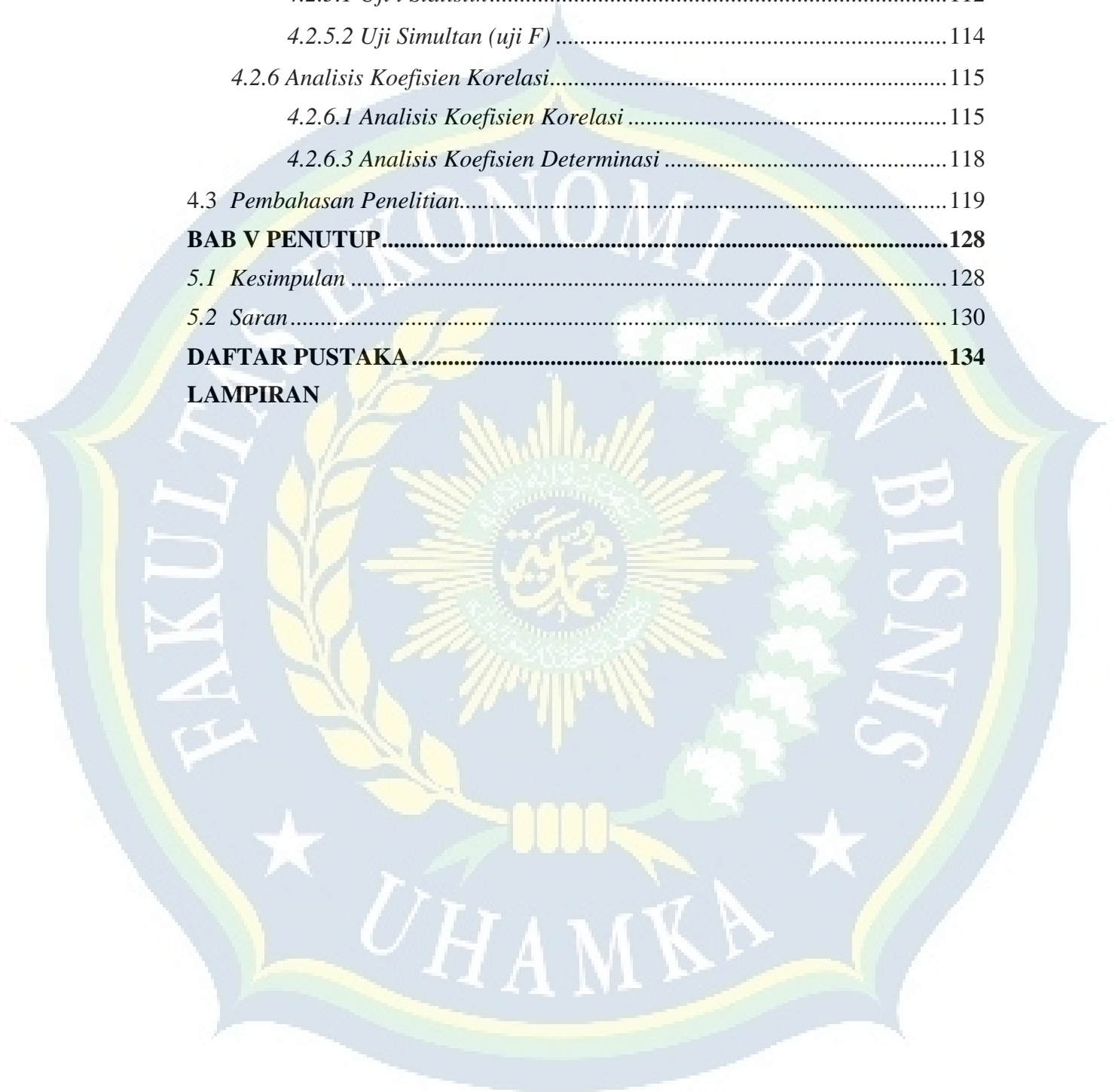
DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Permasalahan	8
1.2.1 Identifikasi Masalah	8
1.2.2 Pembatasan Masalah.....	8
1.2.3 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Penelitian Terdahulu	11
2.2 Telaah Pustaka	31
2.2.1 Kinerja Karyawan.....	31
2.2.1.1 Definisi Kinerja Karyawan.....	31
2.2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	32
2.2.1.3 Dimensi dan Indikator Kinerja karyawan.....	33
2.2.2 Stres Kerja	34
2.2.2.1 Pengertian Stres Kerja	34

2.2.2.2	<i>Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja</i>	36
2.2.2.3	<i>Gejala Stres Kerja</i>	37
2.2.2.4	<i>Cara Mengatasi Stres</i>	38
2.2.2.5	<i>Dimensi dan Indikator Stres Kerja</i>	39
2.2.3	<i>Motivasi Kerja</i>	40
2.2.3.1	<i>Pengertian Motivasi</i>	40
2.2.3.2	<i>Faktor – faktor yang Mempengaruhi Motivasi</i>	41
2.2.3.3	<i>Tujuan Motivasi</i>	42
2.2.3.4	<i>Indikator dan Dimensi Motivasi Kerja</i>	42
2.3	<i>Kerangka Pemikiran</i>	43
2.3.1	<i>Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja</i>	44
2.3.2	<i>Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja</i>	44
2.3.3	<i>Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja</i>	45
2.4	<i>Rumusan Hipotesis</i>	47
	BAB III METODOLOGI PENELITIAN	48
3.1	<i>Metodologi Penelitian</i>	48
3.2	<i>Operasional Variabel</i>	48
3.2.1	<i>Variabel Independent (X)</i>	49
3.2.2	<i>Variabel Dependen (Y)</i>	49
3.3	<i>Populasi dan Sampel</i>	50
3.3.1	<i>Populasi</i>	50
3.3.2	<i>Sampel</i>	51
3.4	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	51
3.4.1	<i>Tempat dan Waktu Penelitian</i>	51
3.4.2	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	51
3.5	<i>Teknik Pengolahan dan Analisis Data</i>	53
3.5.1	<i>Teknik Pengolahan Data</i>	53
3.5.2	<i>Uji Kualitas Instrumen</i>	53
3.5.2.1	<i>Uji Validitas</i>	53
3.5.2.2	<i>Uji Reliabilitas</i>	54
3.5.3	<i>Uji Asumsi Klasik</i>	55
3.5.3.1	<i>Uji Normalitas</i>	55

3.5.3.2 Uji Multikolinearitas	56
3.5.3.3 Uji Heterokedastisitas	56
3.5.3.4 Uji Autokorelasi.....	56
3.5.4 Analisis Statistik Deskriptif.....	58
3.5.5 Analisis Regrensi Linear Berganda.....	59
3.5.5.1 Analisis Regrensi Linear Berganda.....	59
3.5.5.2 Uji t Statistik.....	59
3.5.5.3 Uji F Statistik.....	60
3.5.6 Analisis Koefisien Korelasi.....	60
3.5.6.1 Analisis Korelasi Parsial.....	60
3.5.6.2 Analisis Korelasi Berganda	61
3.5.7 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	61
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	63
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	63
4.1.1. Lokasi Penelitian	63
4.1.2. Sejarah Singkat Perusahaan.....	63
4.1.3 Profil Singkat Perusahaan.....	64
4.1.4 Struktur Organisasi dan Pejabat Kantor BPN Kabupaten Bekasi.....	65
4.1.5 Karakteristik Responden.....	76
4.2 Hasil Pengolahan dan Pembahasan.....	78
4.2.1 Uji Kualitas Data.....	78
4.2.1.1 Uji Validitas data	78
4.2.1.2 Uji Reliabilitas.....	80
4.2.2 Uji Asumsi Klasik.....	81
4.2.2.1 Uji Normalitas	81
4.2.2.2 Uji Multikolinieritas	84
4.2.2.3 Uji Heteroskedasitas	85
4.2.2.4 Uji Autokorelasi.....	86
4.2.3 Analisis Statistik Deskriptif.....	87
4.2.4 Analisis Pervariabel	88
4.2.4.1 Persepsi Karyawan Terhadap Stres Kerja (X1).....	88
4.2.4.2 Persepsi Karyawan Terhadap Motivasi Kerja (X2).....	96

4.2.4.4 Persepsi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan	104
4.2.5 Analisis Regresi Linier Berganda.....	111
4.2.5.1 Model Regresi Linier Berganda	111
4.2.5.1 Uji t Statistik.....	112
4.2.5.2 Uji Simultan (uji F)	114
4.2.6 Analisis Koefisien Korelasi.....	115
4.2.6.1 Analisis Koefisien Korelasi	115
4.2.6.3 Analisis Koefisien Determinasi	118
4.3 Pembahasan Penelitian.....	119
BAB V PENUTUP.....	128
5.1 Kesimpulan	128
5.2 Saran.....	130
DAFTAR PUSTAKA	134
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

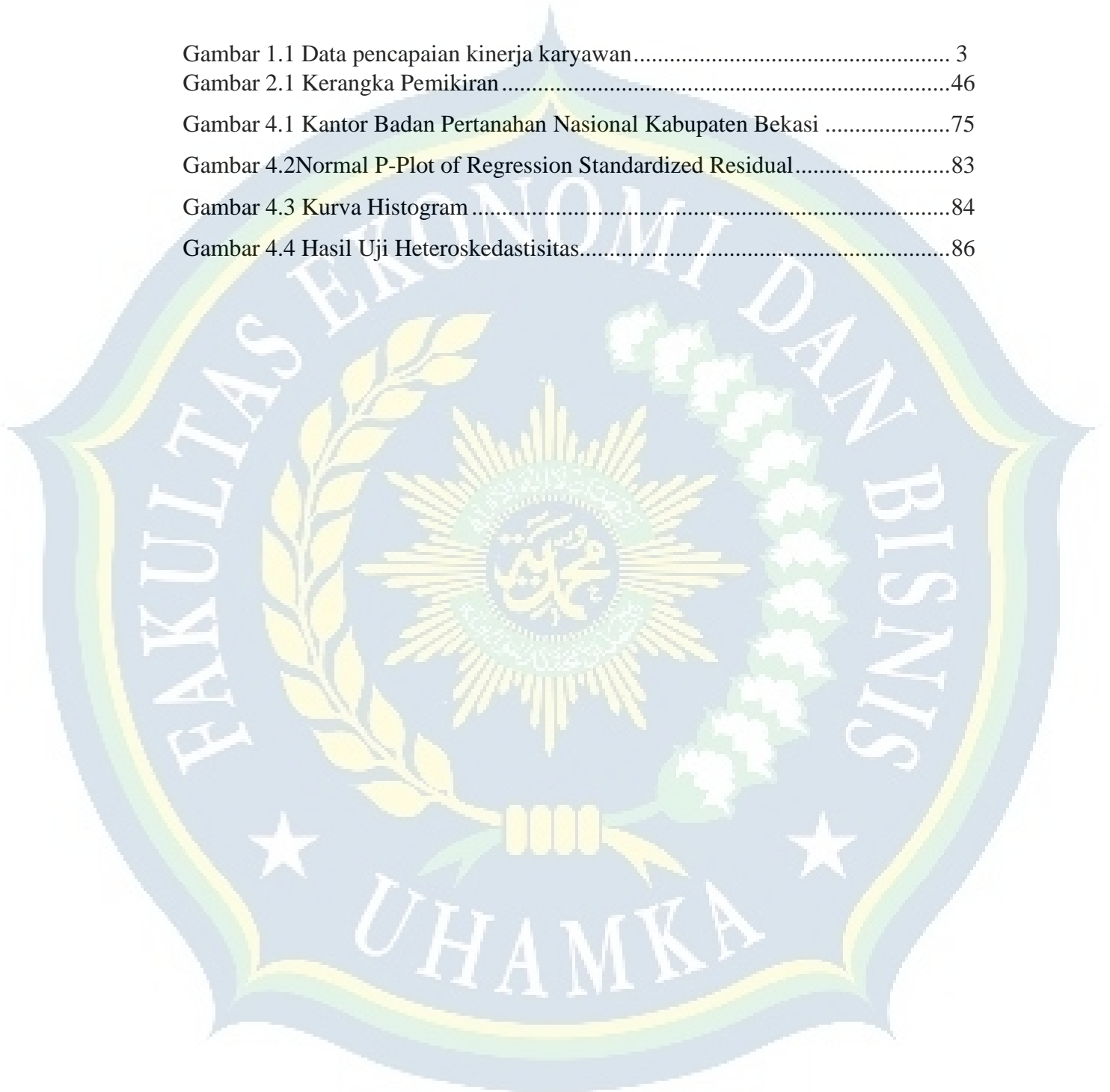
Tabel 1.1 Hasil Pra-Survei Stres Kerja	3
Tabel 1.2 Hasil Pra-Survei Motivasi Kerja	4
Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	49
Tabel 3.2 Bobot Nilai Skla Likert	52
Tabel 3.3 Cronbach Alpha.....	55
Tabel 3.4 Keputusan Tidak Adanya Auto Korelasi	57
Tabel 3.5 Kriteria presentase tanggapan Responden.....	58
Tabel 3.6 Interval koefisien tingkat hubungan linier	61
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	76
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	77
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	77
Tabel 4.4 Uji Validitas Stres Kerja	79
Tabel 4.5 Uji Validitas Motivasi Kerja.....	79
Tabel 4.6 Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	80
Tabel 4.7 Uji Reliabilitas	81
Tabel 4.8 Uji Normalitas.....	82
Tabel 4.9 Uji Multikolinieritas.....	85
Tabel 4.10 Uji Autokorelasi.....	87
Tabel 4.11 Statistik Deskriptif	87
Tabel 4.12 Pimpinan Selalu Memberikan Tugas yang Harus Diselesaikan dengan Waktu yang Singkat	88
Tabel 4.13 Saya Merasa Terbebaskan Jika Tugas yang Diberikan Pimpinan Secara Mendadak	89
Tabel 4.14 Tugas yang Saya Kerjakan Sesuai dengan Tanggung Jawab yang Diberikan Pimpinan.....	90

Tabel 4.15 Perusahaan Tidak Membatasi Saya untuk Mengembangkan Ide-Ide Kreatif dalam Pekerjaan	90
Tabel 4.16 Saya Mendapatkan Promosi Jabatan Karena Prestasi Kerja yang Baik	91
Tabel 4.17 Saya Mengikuti Pelatihan Peningkatan Kualitas Kerja yang Diadakan Perusahaan.....	92
Tabel 4.18 Saya Memiliki Hubungan Harmonis dengan Atasan dan Rekan Sekerja.....	92
Tabel 4.19 Hubungan Komunikasi Antar Karyawan dalam Bekerja Berjalan dengan Baik.....	93
Tabel 4.20 Pembagian Tugas Ditempat Kerja Sangat Jelas, Sehingga Memudahkan Saya Bekerja.....	94
Tabel 4.21 Divisi Saya Saling Membantu dalam Memaksimalkan Hasil Kerja untuk Mencapai Target.....	94
Tabel 4.22 Indikator Stres Kerja	95
Tabel 4.23 Perusahaan Memberikan Gaji Secara Tepat Waktu.....	96
Tabel 4.24 Gaji yang Diterima Sudah Sesuai dengan Pekerjaan yang Saya Kerjakan	97
Tabel 4.25 Kondisi Ruang Kerja Cukup Aman untuk Para Kaeryawan	98
Tabel 4.26 Situasi Lingkungan Kerja Mendukung Pekerjaan yang Baik dalam Perusahaan.....	98
Tabel 4.27 Saya Dapat Berkomunikasi dengan Baik Sesama Karyawan	99
Tabel 4.28 Saya Senang Melakukan Pekerjaan dengan Teman Sekerja dalam Satu Tim	99
Tabel 4.29 Selama Ini Perusahaan Mengakui dan Menghargai Hasil Kerja Saya	100
Tabel 4.30 Saya Merasa Dihargai Oleh Teman Sekerja dan Atasan Atas Prestasi yang Dicapai.....	101
Tabel 4.31 Saya Dapat Menyampaikan Pendapat dalam Rapat dengan Pimpinan.....	101

Tabel 4.32 Saya Mendapatkan Kesempatan dalam Ikut Serta Kegiatan Seminar yang Dilakukan Perusahaan	102
Tabel 4.33 Indikator Motivasi Kerja	103
Tabel 4.34 Saya Mampu Memenuhi Persyaratan atau Standart Kerja yang Ditetapkan Perusahaan	104
Tabel 4.35 Saya Dapat Bekerja dengan Tepat Waktu.....	105
Tabel 4.36 Saya Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Target yang Ditetapkan Oleh Perusahaan	105
Tabel 4.37 Saya Dapat Melaksanakan Pekerjaan dengan Hasil yang Maksimal...106	
Tabel 4.38 Saya Dapat Bekerja Sama dengan Teman Sekerja dalam Satu Bagian.....	106
Tabel 4.39 Saya Dapat Memberikan Kontribusi Kepada Teman Sekerja dalam Setiap Kegiatan	107
Tabel 4.40 Saya Dapat Menyelesaikan Pekerjaan dengan Benar	108
Tabel 4.41 Saya Melakukan Pekerjaan Diluar Tugas dan Tanggung Jawab yang Diberikan Pimpinan.....	108
Tabel 4.42 Saya Menyadari Kesalahan dan Siap Memperbaiki Atas Kesalahan Tersebut.....	109
Tabel 4.43 Saya Selalu Menerima Saran dan Masukan Dari Atasan dan Teman Sekerja.....	109
Tabel 4.44 Indikator Kinerja Karyawan.....	110
Tabel 4.45 Regresi Linier Berganda	112
Tabel 4.46 Uji t (Parsial).....	113
Tabel 4.47 Uji F Simultan.....	114
Tabel 4.48 Koefisien Korelasi antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan...115	
Tabel 4.49 Koefisien Korelasi antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	116
Tabel 4.50 Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda.....	118
Tabel 4.51 Uji Koefisien Determinasi	119

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Data pencapaian kinerja karyawan.....	3
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	46
Gambar 4.1 Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bekasi	75
Gambar 4.2 Normal P-Plot of Regression Standardized Residual.....	83
Gambar 4.3 Kurva Histogram	84
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	86



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	1/29
Lampiran 2 Tabulasi Data Kuesioner	5/29
Lampiran 3 Hasil Olahan SPSS Versi 22.0.....	11/29
Lampiran 4 Tabel (Uji t)	22/29
Lampiran 5 Tabel (Uji F)	23/29
Lampiran 6 Tabel (Uji R).....	24/29
Lampiran 7 Tabel Durbin Watson.....	25/29
Lampiran 8 Surat Tugas	26/29
Lampiran 9 Formulir Pengajuan Perubahan Judul Skripsi.....	27/29
Lampiran 10 Catatan Konsultasi Dosen Pembimbing I.....	28/29
Lampiran 11 Catatan Konsultasi Dosen Pembimbing II.....	29/29

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang ada di dalamnya. Seiring dengan persaingan bisnis yang semakin kompetitif sebagai akibat dari perubahan selera pelanggan, teknologi, dan perubahan *landscape* bisnis, setiap perusahaan membutuhkan (SDM) yang memiliki kompetensi dan kinerja yang superior. Dengan kata lain, perusahaan tidak hanya diuntut untuk mampu memberikan pelayanan yang memuaskan bagi pelanggannya. (*customer satisfaction*), tetapi juga berorientasi pada pencipta nilai bagi pelanggannya (*customer value*).

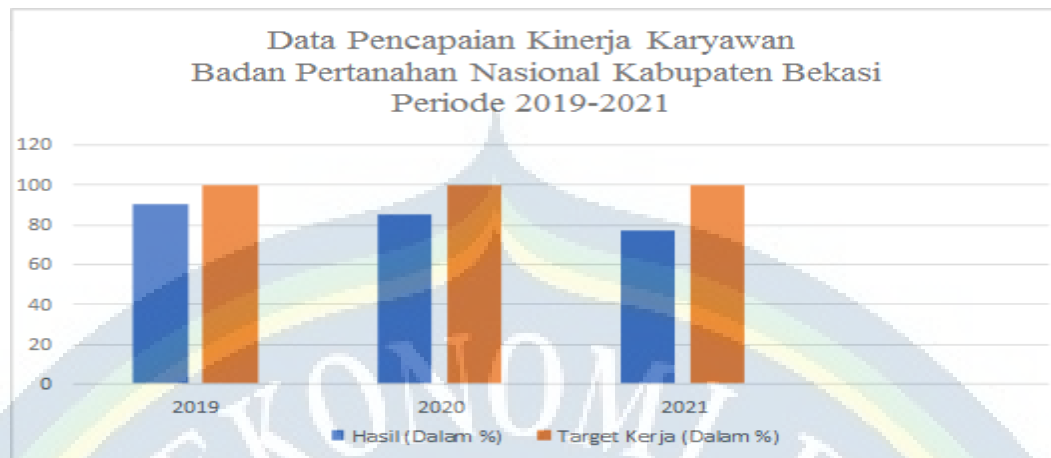
Dengan demikian, perusahaan tidak hanya membangun dan berfokus pada kinerja dan produktivitas kerja karyawan yang tinggi, tetapi juga menentukan proses penciptaan kinerja dan produktivitas kerja yang andal melalui pengembangan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja juga merupakan perwujudan dan kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengembangkan tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan.

Menurut Rivai dan Sagala dalam Priansa (2019) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Benardin dan Russel dalam Priansa (2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil

yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama masa periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai.

Setiap perusahaan dituntut untuk menciptakan Kinerja karyawan yang tinggi untuk mengembangkan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja dalam lingkungannya. Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan profitabilitas perusahaan. Menurut Sinambela dalam Darda (2016:483) mengatakan bahwa, kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai yang di harapkan.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres dapat terjadi pada setiap individu/manusia dan pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun diluar dirinya.



Sumber: Annual Report BPN

Gambar Grafik 1.1
Data Pencapaian Kinerja Karyawan Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bekasi

Pada grafik 1.1 merupakan hasil kerja (kinerja) karyawan Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bekasi dilihat dari tahun ke tahun yaitu pada tahun 2019 sampai 2021.

Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bekasi memiliki karyawan yang berjumlah 50 karyawan, berdasarkan laporan data yang diperoleh dari laporan tahunan perusahaan terdapat penurunan Kinerja karyawan dari tahun 2019 ke 2020 mengalami penurunan sebesar 5% dan dari tahun 2020 ke 2021 mengalami penurunan sebesar 7%.

Tabel 1.1
Hasil Pra-Survei Stres Kerja
Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bekasi

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Apakah saudara merasa terbebaskan jika adanya suatu tuntutan tugas yang diberikan pimpinan?	42	8
2.	Apakah pimpinan selalu memberikan tugas yang harus diselesaikan dengan waktu yang singkat?	37	12

Berdasarkan hasil tabel pra survei pada tabel 1.2 menyatakan bahwa stres kerja pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bekasi belum sesuai yang diharapkan. Hal ini terkait dengan adanya pimpinan selalu memberikan tugas yang harus diselesaikan dengan waktu yang singkat, Para karyawan juga merasa terbebankan jika adanya suatu tuntutan tugas yang diberikan kepada pimpinan. Maka dari itu menjadikan para karyawan bekerja dibawah tekanan sehingga dapat memicu stres dalam berkerja.

Tabel 1.1
Hasil Pra-Survei Motivasi Kerja
Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bekasi

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Apakah bonus atau insentif yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan sudah adil?	18	32
2.	Apakah pimpinan selalu memberikan pujian bila saudara menjalankan tugas pekerjaan dengan memuaskan?	13	35

Berdasarkan hasil pra-survei Tabel 1.2 menyatakan bahwa motivasi kerja pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bekasi belum sesuai yang diharapkan. Hal ini terjadi karena adanya bonus atau insentif yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan sudah adil, dan banyak responden yang memilih “TIDAK” sebanyak 32. Dapat disimpulkan bahwa pimpinan belum adil dalam memberikan sebuah bonus atau insentif kepada karyawan. Terkait pada pernyataan kedua apakah pimpinan selalu memberikan pujian bila saudara menjalankan tugas pekerjaan dengan memuaskan, dan banyaknya responden memilih “TIDAK” sebanyak 35 responden. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pimpinan tidak memberikan pujian, atau tidak menghargai dan memotivasi hasil

kerja yang dilakukan oleh para karyawan. Pada pernyataan terakhir terdapat apakah saudara dapat bersosialisasi dengan baik terhadap rekan kerja di lingkungan perusahaan, dan banyak responden yang memilih “TIDAK” sebanyak 29 responden. Dapat disimpulkan bahwa adanya sosialisasi atau hubungan sesama rekan kerja tidak baik di dalam lingkungan perusahaan.

Stres merupakan suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, pada peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.

Salah satu kondisi timbulnya stres disebabkan adanya tekanan atasan dan persaingan di lingkungan kerja sehingga dapat menimbulkan stres. Menurut Massie (2018) stres kerja karyawan adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikkan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.

Berdasarkan factor dari lingkungan dapat terlihat penyebabnya stres kerja yang terjadi, perangkat kerja misalnya seperti computer dan aplikasi penunjang pekerjaan yang lambat atau eror yang tidak dapat berfungsi dengan baik dapat mempengaruhi kualitas kerja karyawan. Sedangkan factor yang diluar lingkungan seperti dengan keadaan keluarga yang tidak harmonis, hubungan dengan masyarakat yang kurang baik serta kondisi keuangannya. Factor factor tersebut secara tidak langsung dapat mempengaruhi kondisi karyawan baik fisik maupun

mentalnya akan berdampak stres. Stres juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menekankan keadaan psikis seseorang dalam mencapai suatu kesempatan yang dimana untuk mencapai kesempatan tersebut terdapat batasan atau penghalang. Dan jika mengalami stres dalam berkerja maka pekerjaan yang kita lakukan tidak akan baik.

Stres kerja sudah seharusnya mendapatkan perhatian dalam siklus hidup perusahaan. Minimnya tuntutan tugas tugas kerja memungkinkan pekerja memperoleh lingkungan yang nyaman sehingga mengurangi tingkat stres. Dengan tingkat stres tersebut dapat menimbulkan perasaan kebosanan dalam bekerja, menurunnya motivasi absensi dan ketidak pedulian yang berujung pada rendahnya kinerja karyawan. Jika karyawan kelebihan dengan tekanan tugas tugas yang diberikan maka kinerja karyawan akan menurun. Dengan tingkat stres ini maka akan menimbulkan perasaan tertekan, lelah maupun depresi. Namun dalam tingkat stres yang optimal, karena semangat, wawasan yang tajam dan ketenangan karyawan dalam bekerja, maka Kinerja karyawan akan semakin tinggi. Oleh karena itu untuk meningkatkan Kinerja karyawan harus di motivasi.

Menurut Purnomo dalam Rahmawani (2021) motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang berasal dari diri seseorang maupun orang lain untuk bekerja lebih giat dalam sebuah perusahaan.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memiliki kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, seseorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan

tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seseorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Menurut Mangkunegara dalam Budianto (2018) mengemukakan perbedaan motif dan motivasi yaitu motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Dalam rangka mencapai suatu tujuan, manajemen perusahaan juga perlu menerapkan dan memperhatikan factor tenaga kerja sehingga para karyawan juga dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja secara efektif. Stres kerja juga akan berdampak beban pikiran bagi karyawan ditambah dengan adanya suatu konflik antar rekan rekan, tugas tugas pekerjaan yang berlebihan. Hal ini juga dapat berpengaruh menimbulkan suatu tekanan dan desakan waktu serta kurangnya motivasi dukungan baik kelompok maupun pimpinan, dan tidak adanya reward atas kerja keras karyawan sehingga karyawan tidak menjalankan dengan baik.

Maka dari itu perlu adanya penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh stres kerja maupun motivasi kerja, Maka dari itu motivasi dan stres ini akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, motivasi dan stres kerja yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, sebaliknya jika motivasi dan stres kerja tidak baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan, maka dari itu tujuan perusahaan, sulit untuk didapatkan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis akan mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai **“PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BADAN PERTANAHAN NASIONAL KABUPATEN BEKASI”**

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil uraian latar belakang masalah diatas, maka terdapat indentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Adanya suatu tuntutan tugas yang banyak diberikan pimpinan. dan tugas yang harus diselesaikan dengan waktu yang singkat.
2. Kurangnya keadilan dalam memberikan bonus atau insentif, dan kurangnya pemberian pujian atau penghargaan dari pimpinan
3. Adanya kinerja karyawan yang tidak sesuai dengan standarisasi kinerja.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini bertujuan agar permasalahan yang nantinya akan dibahas tidak menjadi terlalu luas. Oleh karena itu pembahasan hanya berfokus kepada Pengaruh Stres kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bekasi.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan latar belakang diatas, maka penelitian ini akan mengambil permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh stres kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Badan Pertanahan Nasional?

2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Kinerja karyawan Badan Pertanahan Nasional?
3. Apakah stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Kinerja karyawan Badan Pertanahan Nasional?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap Kinerja karyawan Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bekasi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap Kinerja karyawan Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bekasi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja dan pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bekasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai nilai manfaat dalam berbagai aspek, antara lain:

1. Bagi Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bekasi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan kontribusi kepada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bekasi dalam menghadapi masalah stres kerja, motivasi dan Kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah kontribusi guna memperluas wawasan peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya dalam masalah stres kerja, motivasi dan Kinerja karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini bermanfaat sebagai bahan referensi yang nantinya akan dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama dimasa yang akan datang.



DAFTAR PUSTAKA

- Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan . *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 82 - 93.
- Nuryani, A. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Konflik Kerja pada PT. Bunga Wangsa Sedjati. *Doctoral dissertation* .
- Adelia, N. D. (2020). Analisis Faktor - Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Telkom Aksan Medan. *Doctoral dissertation* .
- Ahmad Darda, A. R. (2022). *Anteseden kinerja karyawan*. Kabupaten purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Amelia R.P & Sudarso, A. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Santika Premire Ice-BSD City. *Jurnal Ilmiah*, 70 - 74.
- Amellia, C. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB* .
- Amsyari, M. (2018). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja karyawan (ojk surakarta). *Doctoral dissertation, (Univesitas Muhammdiyah Surakarta)*.
- Anwar, A. N. (2022). Pengaruh Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi terhadap Motivasi kerja karyawan pada pabrik mie balon cilacap. *Doctoral dissertation, Univeritas Pasundan Bandung*.
- Arikuto. (2022). *Prosedur Penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta : rineka cipta.
- Astika, I. A. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada badan pengelolaan keuangan dan pendapatan daerah kabupaten buleleng. *Widya Amerta*, 17 - 39.
- Annual Report. (2021). *Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bekasi*. Cikarang.
- Bhastary, M. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan kerja karyawan. *Jurnal ilmiah Magister Manajemen*, 160 - 170.

- Cynthia, A. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada badan pendapatan daerah kota malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 10.
- Chelsi Wijaya, I. T. (2022). Analisis Stres Kerja, Motivasi dan Self Management Ability. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 856 - 867.
- Darda, A. R. (2022). *Kinerja Karyawan*. Jakarta : Antesed.
- Dewi, D. &. (2021). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan bagian gudang pada pt sicepat ekspres indonesia cabang pekan baru. *jurnal Economic and Business Review*, 353 - 364.
- Donni Juni Priansa, S. S. (2019). *Manajemen Kinerja Kekaryawanan*. Bandung: CV PUSTAKA SETIA.
- Emmy, P. &. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 77 - 89.
- Emmy, P. &. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 77 - 89.
- Fahmi Al Rizki , K. d. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT perkebunan Mitra Ogan. *Jurnal Sosial Sains*, 104 - 110.
- Farisi, S. I. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum* , 24 - 42.
- Fatikhin, F. H. (2017). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT bank rakyat indonesia (persero) Cabang soekarno hatta malang. *Doctoral dissertation, Brawijaya University*.
- Fauziek, E. &. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 680 - 687.
- Florensia Sandria Tae, K. Y. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Administrasi dan Pergudangan PT Surya Sawit sejati Kalimantan Tengah. *Jurnal Riset Bisnis dan Ekonomi*, 24 - 42.

- Ghozali. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program spss. *semarang universitas diponogoro*.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program (IBM SPSS 21) . *In Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program (IBM SPSS 21) (8th ed)*.
- Gunawan, H. (2018). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Research in Management*, 56 0 61.
- Hajid, R. &. (2022). Pengaruh Kompensasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas koperasi dan usaha kecil provinsi jawa barat . *Doctoral dissertation, Falkultas Ekonomi dan Bisnis*.
- Hermawan, I. (n.d.). Metodologi Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, kualitatif dan Mixed Method).
- Ilham, N. &. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 96 - 104.
- Johan, J. &. (2021). Pengaruh Stres Kerja , Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Bandar Niaga. *Jurnal Sosial dan Ekonomi* , 104 - 109.
- Jufrizen, J. &. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan kerja terhadap kinerja dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening. . *In Seminar Nasioanl Teknologi Edukasi dan Humanjora*, 844 - 859.
- Jufrizen, J. (2021). Penagruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi kerja. *Sains Manajemen*, 35 - 54.
- Kani, P. (2021). PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (studi pada karyawan lapak restoran Pizza Hut Ciliwung Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 9 (2).
- Kekung, I. S. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Tondano. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* .
- Komalasari, M. &. (2020). Analisis Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan pada Cv Kunjang Marinas Utama Sukabumi. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 301 - 305.

- Kristine, E. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Karyawan Ahli Daya (Outsourcing) PT Mitra Karya Jaya Sentosa. *Jurnal Esekutif*, 384 - 401.
- Mahdiana, D. &. (2022). The Effect of job Stres, Work Enironment and Compensation on Job Statisfaction with Motivation as an intervening variabel at PT. Setia Kawan Grup . *Indonesia journal of innovation Studies*, 10 - 21.
- Majid, A. H. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi Indonesia*, 9 - 16.
- Marcella, J. &. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis* , 213 - 223.
- Melati, M. ., (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi dengan kedisiplinan sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan pada dinas pemerintahan kota palembang . *Jurnal Nasioanal Manajemen Pemasaran & SDM*, 26 - 38.
- Muhammad Irfan Nasution, N. P. (2022). Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance. *Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology*, 50 - 64.
- Nopran Syaputra, M. K. (2022). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 432 - 442.
- Nurjannah, a. &. (2021). Penengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Bulog kantor cabang medan . *Doctoral dissertation, UMSU*.
- Puspita,S., & Oktariansyah (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal ilmu Manajemen* , 171 - 178.
- Istanti, E., Negoro, B.K & GS, AD. (2021). The effect of job stres and financial compensation toward OCB and employe Performance. *Media Mahardika*, 560 - 570.
- Fransiska, P. (2022). Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Motivasi Kerja karyawan PT Mayora indah Tbk. *Management Research Journal*, 82 - 93.

- Parasian, C. \$. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 922 - 934.
- Puspita, S. &. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Ilmu Manajemen* , 53 - 60.
- Putri, K. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Taman Sridewi Kediri. *Doctoral dissertatuin, Universitas Nusantara PGRI Kediri*.
- Rachel Natalya Massie, W. A. (2018). 2018. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* , 41-49.
- Ratna Sari, D. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD New Tweety Magetan. *Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Ponorogo*.
- Ridho, M. &. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang. *Journal Manajemen*.
- Riyanto, S. E. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance . *Mediating role of employee engagement. Problem and perspectives in Management*, 162 - 174.
- Roflin, E. &. (2021). Populasi, Sampel, Variabel dalam penelitian. *Penerbit NEM*.
- Sadeli, Y. A. (2018). Pengaruh Ketepatan Sasaran Anggaran dan Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja pada satuan kerja perangkat daerah pemerintah kota makasae . *Tangible journal*, 169 - 183.
- Semiring, H. (2020). Penagaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada bank sinarmas medan. *Jurnal akutansi dan manajemen*.
- SILALAH, A. (2021). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan konflik kerja terhadap turnover intention karyawan Pt. indomarco Prismatama Bagian Area Penjualan Rayon Helvetia Medan. *Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan r&d* . Bandung: Alfabeta,cv.

- Susanti, N. &. (1412 - 6877). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tirta Mahakam Resource Tbk Samarinda. . *Jurnal Ekonomi*.
- SYAH, D. (2021). Analisis kinerja karyawan dalam fase adaptasi kebiasaan baru dikantor kecamatan wanayasa kabupaten purwakarta. *Doctoral dissertation, FISIP UNPAS*.
- Syahrani, R. R. (2021). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, 27 - 40*.
- T, W. (2017). Pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan majalah mother and baby). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Univesitas Pamulang, 4 (2)*.
- Widyowati, A. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . *Systematic Literature Review (Doctoral dissertation, STIE PGRI Dewantara)*.
- Wijasih P, W. T. (2021). Pengaruh stres kerja, lingkungan kerja fisik, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman. *Jurnal ilmiah Mahasiswa , 1 (2)*.
- Yulianto, M. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Transportasi PT. Rosalia . *Doctoral Dissertation, Universitas Muhammdiyah Surakarta*.
- Zulkarnaen, W. (2018). Pengaruh Tipe kepribadian terhadap stres karyawan pada cv. adi jaya nusantara. *Jurnal Abdimas BSI: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*.