

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN
KERJA DAN TINGKAT STRES TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PABRIK
KERTAS NOREE INDONESIA**

SKRIPSI

Oleh:

Sarah Safira

201810325082



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA**

LEMBAR PERSETUJUAN

PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja
dan Tingkat Stres Terhadap Kinerja
Karyawan Pada PT. Pabrik Kertas Noree
Indonesia

Nama Mahasiswa : Sarah Safira

Nomor Pokok Mahasiswa : 201810325082

Program Studi/Fakultas : Manajemen/Ekonomi dan Bisnis

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 11 Juli 2022



LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Tingkat Stres Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia

Nama Masiswa : Sarah Safira

Nomor Pokok Mahasisw : 201810325082

Program Studi/Fakultas : Manajemen/Ekonomi dan Bisnis

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 11 Juli 2022

Jakarta, 19 Juli 2022

MENGESAHKAN,

Ketua Tim Penguji : Dr. Edward Efendi Silalahi, S.Mn, M.M
NIDN 0310016102

Penguji 1 : Bintang Narpati, S.E, M.M
NIDN 0316077203

Penguji 2 : Dr. Beti Nurbaiti, S.TP, M.E
NIDN 0314117307

MENGETAHUI

Ketua Program Studi
Manajemen

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. Hadita, S.Pd., M.M

NIDN 0329048302

Dr. Istianingsih, S.E., M., S.Ak

NIDN 0318107101

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Tingkat Stres terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia.” Ini adalah benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri dan tidak mengandung materi yang ditulis oleh orang lain kecuali pengutipan sebagai referensi yang sumbernya telah dituliskan secara jelas sesuai dengan kaidah penulisan karya ilmiah.

Apabila di kemudian ditemukan adanya kecurangan dalam karya ini, saya bersedia menerima sanksi di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Saya mengizinkan skripsi ini di pinjam dan digandakan melalui perpustakaan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Saya memberikan izin kepada Perpustakaan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya untuk menyimpan skripsi ini dalam bentuk digital dan mempublikasikannya melalui internet selama publikasi tersebut melalui portal Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Jakarta, 19 Juli 2022

Yang membuat pernyataan,

Sarah Safira

201810315082

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji serta syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan seluruh rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “ Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Tingkat Stres terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar sarjana pada program Studi Manajemen. Penulis menyadari bahwa terselesaikannya skripsi ini tidak lepas dari doa dan dukungan dari banyak pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Irjen Pol. (Purn) Dr. Drs. H. Bambang Karsono, S.H., M.M selaku Rektor Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
2. Dr. Istianingsih, S.E., M.S. Ak selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
3. Dr. Hadita, S.Pd., M.M selaku Kaprodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya selaku Pembimbing Akademik yang selalu memberikan arahan maupun motivasi kepada penulis selama perkuliahan
4. Eri Bukhari, SE., MT selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing saya dan kelas A2 angkatan 2018 untuk menyelesaikan studi.
5. Dr. Beti Nurbaiti, S.TP., ME selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan pengarahan serta waktunya dalam penyusunan skripsi ini.
6. Dr. Edward Efendi Silalahi, S.Mn, M.M selaku ketua penguji.
7. Bintang Narpati, S.E, M.M selaku dosen penguji.
8. Kedua orang tua Bapak Agus Supriyanto dan Ibu Andalusia yang saya cintai yang selalu memberikan dukungan baik dalam doa, motivasi maupun materi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Wiwit Adzie Saputra, S.Ak yang selalu menemani dan menyemangati dalam pembuatan skripsi ini.
10. Sahabat saya Mayang Stefany Putri, Reni Anggraini, Laras Ayu, Samuel Siregar, Handoko Hadi yang selalu memberikan dukungan kepada penulis selama kuliah dan Ari Kurniawan, S.Pi, M.Si yang telah memberikan masukan dan saran pada penelitian ini.

11. Teman-teman grup Tetewewe, Ka Adzie, Ka Sem, Ka ilmi, Ka gubay, Ka ayuna, Ka Atika, Frengky dan Frederick yang menjadi temen sepergabutan yang telah memberikan dukungan kepada penulis.
12. BEM dan HIMA Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang selalu memberikan dukungan serta pengalaman kepada penulis selama perkuliahan sampai penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penyusunan proposal skripsi ini, saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan. Semoga proposal skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan khususnya bagi penulis sendiri..

Jakarta, 19 Juli 2022

Penulis,

Sarah Safira

201810325082



ABSTRAK

Sarah Safira 201810325082 Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Tingkat Stres Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia

PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia, merupakan salah satu pabrik kertas swasta pertama yang ada di Indonesia. Identifikasi penelitian menunjukkan adanya indikasi fluktuatif kinerja karyawan diperusahaan tersebut, sehingga perlu dilakukan identifikasi terhadap faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang diidentifikasi dari penelitian ini meliputi motivasi kerja, disiplin kerja, dan tingkat stress. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan tingkat stress terhadap kinerja karyawan PT Pabrik Kertas Noree Indonesia. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode sampel *accidental sampling* pada karyawan bagian produksi PT Pabrik Kertas Noree Indonesia. Sumber data penelitian ini adalah data primer berupa kuesioner atau angket yang telah disebar ke 107 responden. Pengolahan data menggunakan teknik analisis PLS (*Partial Least Square*) melalui perangkat lunak SmartPLS 3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, tingkat stress berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi manajerial yang diberikan antara lain, perlunya pemberian apresiasi atau penghargaan kepada karyawan secara intensif untuk meningkatkan peranan motivasi kerja, penerapan teknologi absensi berupa finger print dapat dilakukan untuk meningkatkan penerapan disiplin kerja serta pemetaan alur serta jenjang karir untuk meminimalkan stress pekerjaan pada karyawan.

Kata kunci:;disiplin kerja, kinerja karyawan, motivasi kerja, PT. Noree Indonesia, tingkat stress

ABSTRACT

Sarah Safira 201810325082. *The Effect of Work Motivation, Work Discipline and Stress Levels on Employee Performance at PT. Noree Indonesia Paper Mill.*

PT. Noree Indonesia Paper Mill, is one of the first private paper mills in Indonesia. Identification of research shows indications of fluctuating employee performance in the company, so it is necessary to identify factors that can affect employee performance. Factors that affect employee performance identified from this study include work motivation, work discipline, and stress levels. The purpose of this study is to determine the effect of work motivation, work discipline and stress levels on the performance of employees of PT. Noree Indonesia Paper Mill. This research is a quantitative research using accidental sampling method on employees of the production division of PT. Noree Indonesia Paper Mill. The source of this research data is primary data in the form of questionnaires or questionnaires that have been distributed to 107 respondents. Data processing using PLS (Partial Least Square) analysis technique through SmartPLS 3.0 software. The results of this study indicate that work motivation has a positive but not significant effect on employee performance. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance, stress levels have a negative and significant effect on employee performance. The managerial implications given include the need to give appreciation or appreciation to employees intensively to increase the role of work motivation, application of attendance technology in the form of finger prints can be done to improve the application of work discipline and mapping of career paths and paths to minimize job stress on employees.

Keywords: *employee performance, PT. Noree Indonesia, stress level, work discipline, work motivation*

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT.....	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Manfaat Penelitian.....	3
1.5 Batasan Masalah	4
1.6 Sistematika Penulisan	4
BAB II.....	6
TINJAUAN PUSTAKA	6
2.2 Motivasi Kerja (MK).....	6
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	6
2.2.2 Teori-Teori Motivasi	7
2.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	8

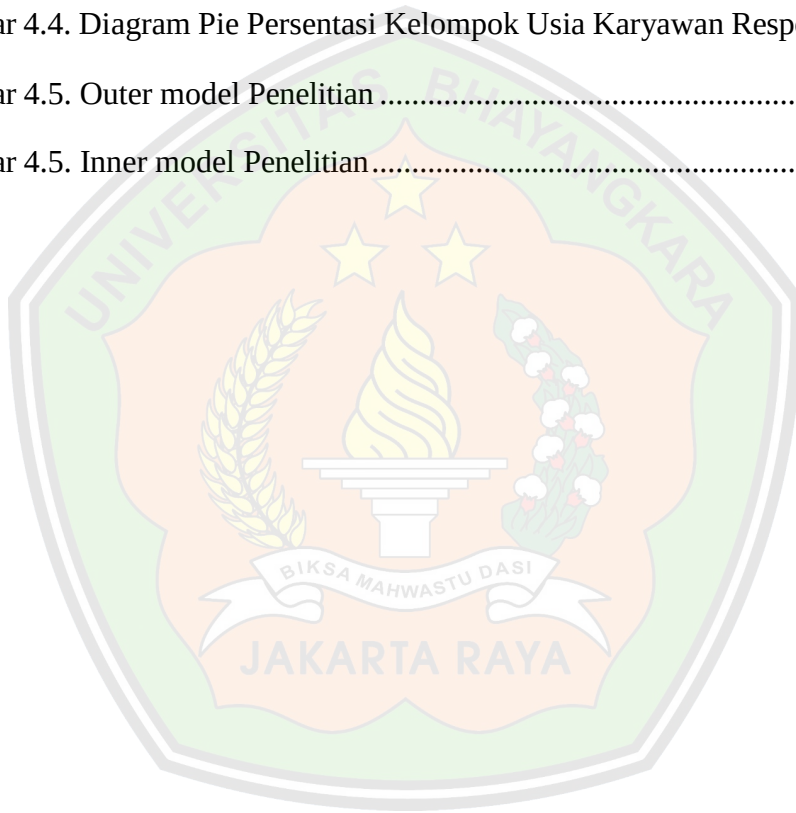
2.2.4	Indikator Motivasi Kerja	10
2.3	Disiplin Kerja (DK).....	10
2.3.1	Pengertian Disiplin Kerja	10
2.3.2	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	11
2.3.3	Pendekatan Disiplin Kerja.....	13
2.3.4	Indikator Disiplin Kerja.....	14
2.4	Tingkat Stres Kerja (TS)	14
2.4.1	Pengertian Stres Kerja.....	14
2.4.2	Faktor penyebab stres kerja.....	15
2.4.3	Dampak Stres Kerja	16
2.5	Kinerja Karyawan (KK).....	17
2.5.1	Pengertian Kinerja.....	17
2.5.2	Indikator-Indikator Kinerja	18
2.5.3	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	19
2.5.4	Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja.....	19
2.6	Penelitian Terdahulu	21
2.7	Model Penelitian	34
2.8	Hipotesis	34
BAB III		35
METODOLOGI PENELITIAN		35
3.1	Desain Penelitian	35
3.2.1	Tahapan Perencanaan	35
3.2.2	Tahapan Pelaksanaan	36
3.2.3	Tahapan Penulisan	36
3.2	Operasional Variabel.....	36
3.3.1	Variabel Laten Eksogen	36

3.3.2	Variabel Laten Endogen	37
3.3	Pengukuran Variabel Penelitian	37
3.4.1	Motivasi Kerja.....	37
3.4.2	Disiplin kerja.....	38
3.4.3	Tingkat Stres	38
3.4.4	Kinerja Karyawan	39
3.4	Waktu dan Tempat Penelitian.....	40
3.5	Metode Pengambilan Populasi dan Sampel	40
3.6.1	Populasi	40
3.6.2	Sampel.....	40
3.6	Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.7	Jenis dan Sumber Data.....	42
3.8	Teknis Analisis Data	43
3.8.1	Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	44
3.8.2	Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	45
3.8.3	Hipotesis Penelitian.....	46
BAB IV		47
HASIL DAN PEMBAHASAN		47
4.1	Gambaran Umum Perusahaan	47
4.1.1	Profil Perusahaan	47
4.1.2	Visi Perusahaan.....	47
4.1.3	Misi Perusahaan	48
4.1.4	Struktur Organisasi.....	48
4.2	Deskripsi Data	48
4.2.1	Penyebaran dan Pengumpulan Kuisisioner.....	49
4.2.2	Profil Responden.....	50

4.3 Uji Pre-Test pada Instrumen Penelitian.....	51
4.3.1 Uji Validitas	51
4.3.2 Uji Reliabilitas	54
4.4 Hasil Analisis Data	56
4.4.1 Hasil Analisis Pengukuran Model (<i>Outer Model</i>)	56
4.4.2 Pengujian Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	62
4.4.3 Pengujian Hipotesis.....	65
4.5 Pembahasan	66
4.5.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia.....	66
4.5.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia.....	66
4.5.3 Pengaruh Tingkat Stres terhadap kinerja karyawan PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia.....	67
BAB V.....	68
KESIMPULAN DAN IMPLIKASI MANAJERIAL	68
5.1 Kesimpulan.....	68
5.2 Implikasi Manajerial.....	68
5.2.1 Bagi Perusahaan (PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia).....	68
5.2.2 Bagi Penelitian Selanjutnya	69
DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN-LAMPIRAN	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Model Penelitian.....	34
Gambar 4.1. Logo PT Pabrik Kertas Noree Indonesia	47
Gambar 4.2. Struktur Organisasi PT Pabrik Kertas Noree Indonesia	48
Gambar 4.3. Outer model Penelitian	59
Gambar 4.4. Diagram Pie Persentase Jenis Kelamin Karyawan	50
Gambar 4.4. Diagram Pie Persentase Kelompok Usia Karyawan Responden	51
Gambar 4.5. Outer model Penelitian	52
Gambar 4.5. Inner model Penelitian.....	56



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3.1. Operasional Variabel.....	37
Tabel 3.2. Motivasi Kerja (MK).....	38
Tabel 3.3. Disiplin Kerja DK)	38
Tabel 3.4. Tingkat Stres (TS)	39
Tabel 3.5. Kinerja karyawan (KK).....	39
Tabel 3.6. Skala Likert	42
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Usia	51
Tabel 4.3. Uji Instrumen Validitas Motivasi Kerja (MK).....	52
Tabel 4.4. Uji Instrumen Validitas Disiplin Kerja (DK).....	52
Tabel 4.5. Uji Instrumen Validitas Tingkat Stres (TS)	53
Tabel 4.6. Uji Instrumen Validitas Kinerja Karyawan (KK).....	54
Tabel 4.7. Uji Instrumen Reliabilitas Motivasi Kerja (MK).....	54
Tabel 4.8. Uji Instrumen Reliabilitas Disiplin Kerja (DK).....	54
Tabel 4.9. Uji Instrumen Reliabilitas Tingkat Stres (TS).....	54
Tabel 4.10. Uji Instrumen Reliabilitas Kinerja Karyawan (KK).....	55
Tabel 4.11. Uji Outer Model (Loading Factor)	57
Tabel 4.12. Outer Loading Tahap 2	58
Tabel 4.13. Average Variance Extracted (AVE)	59
Tabel 4.14. Cross Loading.....	60
Tabel 4.15. Statisika Deskriptif Indikator Valid.....	61
Tabel 4.16 Composite Reliability dan Cronbach Alpha.....	62
Tabel 4.17 Hasil Q-square Predictive Relevance	63
Tabel 4.18 Hasil Path Coefficient (Koefisien Jalur) dan Uji Hipotesis.....	64

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Pernyataan Selesai Penelitian	76
Lampiran 2. Uji Plagiarisme.....	78
Lampiran 3. Uji Referensi	81
Lampiran 4. Kartu Konsultasi	87
Lampiran 5. Lembar Kuisisioner	90
Lampiran 6. Data Responden	95
Lampiran 7. Pengujian Instrumen	105
Lampiran 8. Pengujian SEMPLS	110
Lampiran 9. Riwayat Hidup	116



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Ada beberapa aspek penting dalam pengelolaan, seperti pengembangan, pelatihan dan motivasi. Hal ini menjadikan sumber daya manusia sebagai salah satu indikator terpenting bagi pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, kinerja karyawan dapat berjalan dengan lancar apabila didukung oleh kerjasama tim dan disiplin kerja dari karyawan itu sendiri. Motivasi kerja sangat penting, karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan. Dengan adanya motivasi karyawan, karyawan akan melakukan tugas-tugas yang diberikan oleh manajer mereka dengan lebih antusias dan meningkatkan kinerja karyawan.

Disiplin adalah salah satu sikap, perilaku dan tindakan yang sesuai dengan norma tertulis dan tidak tertulis organisasi sehingga dapat melatih dan meningkatkan karyawan untuk bekerja sama dengan karyawan lain dan meningkatkan prestasi kerja. Sehingga mereka dapat mengeksekusi dan tidak menerima sanksi jika karyawan gagal menyelesaikan tugas yang diberikan.

Selain disiplin kerja ada faktor yang mempengaruhi dalam kinerja karyawan yaitu adanya tingkat stres kerja. Stres kerja merupakan keadaan ketegangan yang mempengaruhi emosi, pikiran, dan keadaan fisik seseorang. Orang yang mengalami stres dapat menjadi gugup dan mengalami kekhawatiran kronis, kondisi ini terjadi karena alasan lain, tetapi umumnya merupakan gejala stres.

PT.Pabrik Kertas Noree Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang bisnis produk kertas. Perusahaan ini berdiri pada tahun 1972 yang mengklaim dirinya sebagai pabrik swasta pertama Indonesia yang berbahan baku *recycle paper*. PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia merupakan salah satu produk kertas berbahan dasar kertas daur ulang yang menjadi andalan adalah *coneboards*

(kertas tabung atau kertas corong yang biasa digunakan untuk gulungan tekstil dan benang) dan *whiteboard* (untuk kemasan).

Setiap perusahaan tentunya memiliki permasalahan sendiri salah satunya di PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia. Berdasarkan hasil wawancara, penulis menemukan fenomena yang terjadi pada PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia yaitu Motivasi kerja, kurangnya perhatian serta apresiasi terhadap karyawan dari pimpinan kerja, Pimpinan yang kurang intens dalam memotivasi karyawan sehingga berdampak rendahnya semangat kerja karyawan karena karyawan merasa tidak dihargai dan dapat menyebabkan karyawan malas dan kurangnya rasa tanggung jawab dalam pekerjaan, seperti mengobrol pada saat jam kerja sehingga pekerjaan tidak selesai dengan waktu yang sudah ditetapkan dan kurang insiatif dalam melaksanakan pekerjaannya.

Fenomena kedua yaitu tentang Disiplin Kerja yang terjadi pada PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia adalah masih adanya karyawan yang tidak disiplin waktu dalam bekerja yaitu masih adanya karyawan yang terlambat memasuki jam kerja, masih ada karyawan yang tidak masuk jam kerja tanpa keterangan yang jelas, dan masih ada karyawan yang kerjanya bolos atau tidak masuk.

Fenomena lainnya adalah Timbulnya Stres yang muncul pada para karyawan PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia yaitu disebabkan oleh ketidakjelasan jenjang serta jalur karir karyawan. Hal tersebut dapat mengakibatkan promosi karir tidak berlangsung dengan jelas sehingga mengakibatkan adanya kejenuhan karyawan yang berdampak Jauh dan juga ada peningkatan stres di karyawan PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia.

Setiap perusahaan harus mengendalikan dan mengarahkan karyawannya agar perusahaan dapat berfungsi dengan baik, sehingga karyawan mematuhi norma-norma yang telah ditetapkan setiap perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. pimpinan perlu mengevaluasi karyawan berkinerja rendah yang tidak produktif, perlu mempertanyakan karyawan lain atau saling mengoreksi secara terbuka tentang kinerja karyawan.

Berdasarkan pada uraian tersebut di atas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “ **Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Tingkat Stres terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, rumusan masalah yang akan dijadikan pokok bahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia ?
3. Apakah tingkat stres berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut, untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia.

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh tingkat stres terhadap kinerja karyawan pada PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat, baik secara langsung maupun tidak langsung bagi berbagai pihak. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, wawasan, dan pengalaman tentang motivasi kerja, disiplin kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan. Tidak hanya meningkatkan berpikir kritis dalam kaitannya dengan dinamika yang terjadi di dalam organisasi, khususnya di bidang sumber daya manusia.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan hasil yang maksimal sehingga dapat digunakan sebagai acuan pengembangan kurikulum yang ada dan sebagai bahan pustaka untuk penelitian selanjutnya.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan informasi kepada perusahaan untuk mengatasi masalah tenaga kerja yang terkait dengan motivasi kerja karyawan, disiplin kerja, dan tingkat stres kinerja.

1.5 Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian ini dalam ruang lingkup permasalahan dalam bidang manajemen sumber daya manusia di perusahaan yaitu secara khususnya membahas mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan tingkat stres terhadap kinerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dimaksudkan untuk memberikan gambaran secara keseluruhan dalam penulisan proposal. Adapun sistematika penulisan adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II Tinjauan Pustaka

Bab ini berisi tentang literatur yang mendasari topik penelitian pada umumnya, dan model konseptual penelitian pada umumnya.

BAB III Metodologi Penelitian

Bab ini menjelaskan gambaran mengenai metode yang akan digunakan dalam melaksanakan penelitian ini, yaitu termasuk tentang desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual

penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, dan metode analisis data.

BAB IV Hasil dan Pembahasan

Pada bab ini menguraikan tentang gambaran atau profil perusahaan, respondendalam objek penelitian, hasil analisis data dan pembahasan analisis.

BAB V Penutup

Pada bab ini bersi kesimpulan hasil analisis penelitian serta implikasi manajerial.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Peneliti melakukan penelitian yang membahas permasalahan yang diangkat oleh peneliti, baik teori ahli maupun penelitian sebelumnya, kemudian mendeskripsikan sejarah perusahaan, teori, dan penelitian sebelumnya terkait dengan variabel-variabel yang penulis angkat.

2.2 Motivasi Kerja (MK)

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Ada beberapa istilah yang diketahui yang berhubungan dengan motivasi antara lain keinginan, rangsangan, dorongan dan kebutuhan, dalam hal ini digunakan istilah motivasi yang dapat diartikan sebagai keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan seseorang untuk melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan.

Menurut Suyukoh et. al, (2021), berpendapat bahwa motivasi kerja yaitu suatu keadaan dimana seseorang membutuhkan penghargaan atas pekerjaannya, mendapatkan suasana kerja yang akrab, keamanan kerja, kompensasi yang tinggi, dan pekerjaan yang menarik. mengemukakan motivasi kerja dapat dinyatakan sebagai kekuatan potensial yang ada dalam diri individu dan dapat dikembangkan secara mandiri atau melalui berbagai kekuatan eksternal, yang pada dasarnya berkisar pada imbalan non-moneter dan imbalan moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerja secara positif atau negatif. tergantung pada situasi dengan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan Hamali (2018).

Menurut Tegar (2019), bahwa motivasi kerja adalah suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang untuk mencapai tujuan. Motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya Mangkunegara (2021).

Menurut Kadarisman (2012), motivasi dapat diartikan serangkaian sikap dan nilai- nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor yang mendorong terjadinya perilaku seseorang. Faktor seseorang dalam melakukan suatu kegiatan tertentu pada umumnya adalah keinginan orang tersebut. Ketika kita membutuhkan dan menginginkan sesuatu, kita terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk mendapatkan apa yang kita butuhkan.

2.2.2 Teori-Teori Motivasi

Menurut Hamali (2018), terdapat teori-teori motivasi dari menurut para ahli sebagai berikut:

1. Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maswlow

a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan kebutuhan utama seperti, makan ,minum, bernafas, proteksi fisik, dan seksual. Kebutuhan ini adalah kebutuhan paling rendah atau bisa dianggap menjadi kebutuhan yg paling dasar.

b. Kebutuihan Rasa Aman (*Safety Needs*)

Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman,pertentangan,bahaya dan lingkungan hidup.

c. Kebutuhan Sosial (*Affection Needs*)

Manusia pada hakikatnya adalah makhluk sosial yang tidak dapat memenuhi kebutuhan sendiri dan membutuhkan bantuan orang lain, sehingga harus berinteraksi untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

d. Kebutuhan Harga Diri (*Esteem Needs*)

Kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Esteem Needs*)

Kebutuhan untuk menggunakan *skill*, kemampuan, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2. Teori Clyton Alderfer (Teori ERG)

a. Kebutuhan Eksistensi (*Existence Needs*)

Kebutuhan yang berhubungan dengan fisik dari eksistensi karyawan, seperti minum, makan, pakaian, gaji, keamanan kondisi, dan tunjangan.

b. Kebutuhan Keterhubungan (*Relatedness Needs*)

Kebutuhan yang memelihara hubungan antar personal dan interaksi dengan orang lain, mencakup kebutuhan sosial dan penghargaan.

c. Kebutuhan Pertumbuhan (*Growth Needs*)

Untuk perkembangan personal, hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan.

3. Teori Kebutuhan McClland

a. Kebutuhan akan prestasi (*Need For Achievement*)

Merupakan kebutuhan untuk berprestasi yang dapat diukur berdasarkan kemampuan pada diri seseorang, kebutuhan yang hubungannya erat dengan pekerjaannya.

b. Kebutuhan akan kekuasaan (*Need For Offiliation*)

Merupakan kebutuhan penuh kehangatan, kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku seseorang untuk mengadakan hubungan yang lebih akrab dengan orang lain.

c. Kebutuhan akan berafiliasi (*Need For Power*)

Merupakan kebutuhan mampu berinteraksi dengan orang lain, dan tidak merugikan orang lain.

2.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

1. Faktor Internal

a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap orang yang hidup di muka bumi , untuk mempertahankan kehidupan ini, seseorang ingin

melakukan segala sesuatu, baik itu pekerjaan yang baik atau buruk, baik itu legal atau ilegal, dan lain sebagainya.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk memiliki barang dapat mendorong seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang ingin bekerja karena keinginan untuk diakui dan dihormati oleh orang lain, untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, misalnya seseorang di perusahaan menginginkan penghargaan yang akan diakui atas prestasi yang sudah mereka kerjakan.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Merupakan pimpinan yang bersikap adil dan bijaksana dalam perusahaan sehingga karyawan sangat merasa diakui keberadaannya didalam perusahaannya.

2. Faktor External

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah suatu sarana dan prasarana kerja yang berada di sekitar karyawan yang melakukan tugas-tugas yang dapat mempengaruhi kinerja pekerjaan. Lingkungan kerja memiliki fasilitas dan alat bantu kerja seperti. penerangan, kebersihan termasuk hubungan dengan seseorang yang berada di tempat tersebut.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber pendapatan utama bagi pekerja untuk menghidupi diri dan keluarganya.

c. Supervisi yang baik

Supervisi dalam suatu pekerjaan merupakan memberikan pengarahan dan membimbing kerja karyawan, supaya dapat melakukan pekerjaan dengan baik tanpa melakukan kesalahan.

d. Peraturan yang fleksibel

Setiap perusahaan sudah ditetapkan oleh sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh karyawan yang disebut peraturan yang berlaku dan melindungi para karyawan.

2.2.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2021), memiliki beberapa indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada kinerja yaitu:

1. Kebutuhan fisiologi

Kebutuhan seperti makan, minum, bernafas, perlindungan fisik Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut sebagai kebutuhan terbesar.

2. Kebutuhan rasa aman

Memiliki fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang seperti, adanya jaminan sosial tenaga kerja, pensiun, asuransi, tunjangan kesehatan, kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan.

3. Kebutuhan sosial

Berinteraksi dengan orang lain, termasuk membangun hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4. Kebutuhan akan harga diri atau penghargaan

Pengakuan dan evaluasi keterampilan mereka, misalnya kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan dan manajer lain atas kinerja pekerjaan mereka.

5. Kebutuhan aktualisasi diri

Jenis pekerjaan yang menantang dan menarik di mana karyawan akan menggunakan keterampilan mereka. seperti keterampilan, kemampuan dan potensi lainnya. Perusahaan dapat memenuhi kebutuhan ini dengan menawarkan pendidikan dan pelatihan.

2.3 Disiplin Kerja (DK)

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja pada dasarnya merupakan upaya untuk menmbuhkan kesadaran bagi para pekerja atau karyawan untuk melaksanakan tugas yang telah diberikan, pembentukan kesadaran, kepatuhan, ketaatan tidak dapat muncul dengan sendirinya melainkan memerlukan pelatihan dan dorongan dari eksternal Silalahi (2019).

Menurut Sutrisno (2016), berpendapat bahwa disiplin kerja adalah kesediaan seseorang untuk mengikuti aturan yang berlaku di perusahaan, disiplin karyawan yang baik mempercepat tercapainya tujuan perusahaan, sedangkan penurunan disiplin menjadi penghambat dan memperlambat tujuan perusahaan. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai kemampuan karyawan untuk bekerja, kesadaran dan kemauan untuk mengikuti semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja merupakan suatu usaha dari manajemen organisasi perusahaan untuk menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan tanpa terkecuali menurut narpati, (2017). Dengan demikian, Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mau mengubah perilakunya dengan mengikuti aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan Sinambela (2016).

Menurut Hasibuan (2020), Disiplin ini merupakan fungsi operasional terpenting dari manajemen personalia, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai. Disiplin yang baik mencerminkan tingkat rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan. Disiplin merupakan sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan yang sudah ditetapkan Hamali (2018). kedisiplinan adalah kesadaran seseorang untuk mentaati semua peraturan yang ada di perusahaan dan norma-norma yang berlaku Hasibuan (2020).

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kepatuhan, perilaku dan tindakan, yang dilakukan dengan sadar dan sukarela sesuai dengan aturan dan standar operasional yang ditetapkan perusahaan, guna mencapai hasil yang maksimal. Disiplin kerja juga bisa disebabkan oleh kesalahpahaman sehingga menimbulkan rasa malas. Malas dalam bekerja, dll, kurang disiplin bisa membuat orang lain menjadi panutan, jika lingkungan kerja disiplin maka seorang karyawan akan mengikuti kedisiplinan. Namun, jika lingkungan kerja tidak disiplin, seorang karyawan menjadi sebaliknya.

2.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hamali (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
Karyawan akan mematuhi semua peraturan yang berlaku ketika mereka merasa mendapatkan imbalan yang sepadan dengan kerja keras mereka, dibayar secara adil, dapat bekerja dengan tenang dan rajin, dan selalu melakukan yang terbaik.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
Keteladanan kepemimpinan sangat penting karena dalam lingkungan perusahaan semua karyawan akan selalu menyadari bagaimana pemimpin dapat menegakkan disiplin diri dan bagaimana pemimpin dapat mengendalikan diri melalui perkataan, tindakan dan sikap yang dapat merusak aturan disiplin yang telah ditetapkan.
3. Ada tidaknya aturan atau tolak ukur yang pasti
Pembinaan disiplin tidak dapat dilakukan dalam perusahaan jika tidak ada aturan tertulis yang dapat dijadikan pedoman umum. Disiplin tidak dapat diterapkan ketika aturan hanya dibuat berdasarkan instruksi lisan, yang dapat berubah tergantung pada kondisi dan situasi.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil keputusan
Keberanian manajemen untuk bertindak diperlukan ketika seorang karyawan melanggar disiplin, yang tergantung pada berat ringannya pelanggaran, sehingga tindakan manajemen yang tegas, karyawan merasa terlindungi, dan karyawan berjanji untuk tidak mengulangi kesalahan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
Orang yang paling sempurna untuk melakukan supervisi terhadap disiplin ini, tentu saja pimpinan berdasarkan karyawan yg bersangkutan. Lantaran pimpinan merupakan orang yang paling memahami dan paling dekat dengan karyawan yang mereka laporkan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan
Pemimpin yang berhasil memperhatikan karyawan dengan baik akan mampu menciptakan disiplin kerja yang baik. Seorang manajer tidak hanya dekat secara fisik, tetapi juga secara internal. Pemimpin yang ingin memberikan perhatian kepada karyawannya selalu dihormati dan dihargai oleh karyawannya, yang

berdampak besar pada kinerja, moral dan etos kerja karyawan.

2.3.3 Pendekatan Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2021), ada tiga bentuk pendekatan disiplin kerja, seperti pendekatan disiplin modern, pendekatan disiplin tradisi, dan pendekatan disiplin bertujuan.

1. Pendekatan Disiplin Modern

Pendekatan disiplin modern merupakan mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- a. Disiplin modern adalah cara untuk menghindari hukuman badan.
- b. Melindungi tuduhan yang sebenarnya, yang akan dirujuk ke proses pidana yang sesuai.
- c. Keputusan sewenang-wenang tentang kesalahan atau kerusakan yang harus diperbaiki dengan melakukan prosedur peningkatan pencarian fakta.
- d. Melaksanakan proses keputusan yang tidak memihak dalam kasus disiplin.

2. Pendekatan Disiplin dengan Tradisi

Merupakan pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan berasumsi:

- a. Disiplin dilakukan terhadap atasan oleh bawahannya dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah dicabut.
- b. Disiplin adalah hukuman karena melanggar aturan, penerapannya harus sesuai dengan tingkatan pelanggarnya.
- c. Memberikan hukuman kepada karyawan yang melanggar aturan.
- d. Peningkatan aktivitas kriminal membutuhkan hukuman yang lebih berat.
- e. Hukuman karyawan yang melakukan pelanggaran untuk kedua kalinya harus dihukum lebih berat.

3. Pendekatan Disiplin Bertujuan

- a. Disiplin kerja harus diterima dan dipahami oleh seluruh karyawan.
- b. Disiplin bukanlah hukuman tetapi mengarah pada perilaku positif.
- c. Disiplin adalah mengubah perilaku menjadi lebih baik.
- d. Disiplin karyawan adalah meminta pertanggungjawaban karyawan atas tindakan mereka.

2.3.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Barsah (2019), pada dasarnya terdapat indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu
Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di organisasi atau instansi.
2. Taat terhadap peraturan organisasi atau instansi
Peraturan tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
Ditujukan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja yang lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya
Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam organisasi.

2.4 Tingkat Stres Kerja (TS)

2.4.1 Pengertian Stres Kerja

Setiap orang memiliki masalah dalam hidupnya terutama orang yang bekerja, salah satu masalah dalam pekerjaan adalah stres. Stres harus diatasi, baik oleh orang itu sendiri maupun dengan bantuan orang lain. Berikut ini menyatakan definisi stres menurut para ahli sebagai berikut:

Menurut Sinambela (2016), mengemukakan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan ketegangan yang mempengaruhi pikiran, perasaan dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak dapat dikelola dengan baik seringkali mengakibatkan ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja. berpendapat Stres kerja merupakan suatu kondisi yang menonjolkan diri seseorang melampaui batas

kemampuannya. Jika dia terus dibiarkan tanpa solusi, itu akan mempengaruhi kesehatannya Fahmi (2016).

Menurut Kurniatikarim (2022), Stres mempengaruhi emosi dan suasana hati. Tingkat stres dan ketegangan yang menumpuk di tempat kerja dapat menurunkan mood karyawan dan menyebabkan karyawan mengalami banyak emosi yang negatif. Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menyebabkan ketidakseimbangan fisik dan psikologis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan nurbaiti et al. (2022).

Menurut Eroy (2018), Stres kerja adalah stres mental yang melebihi kapasitas mental maksimal sehingga tindakan tidak terkontrol secara sehat. Stres kerja merupakan suatu kondisi yang menekan keadaan psikologis seseorang untuk mencapai peluang, namun terdapat keterbatasan dan hambatan di dalamnya Destyanti et. al, (2022). stres kerja dapat diartikan sebagai suatu bentuk tanggapan atau respon atas tekanan pada pekerjaan yang diakibatkan oleh keadaan tidak atau kurangnya kecocokan antara seseorang dengan lingkungan, sehingga berpengaruh kepada fisik, mental dan perilaku individu saat bekerja Budiasa (2021).

Dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan ketidakseimbangan psikologis yang dialami oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, yang diwujudkan dalam bentuk emosi dan perilaku yang berbeda dari biasanya.

2.4.2 Faktor penyebab stres kerja

Menurut Budiasa (2021), menyatakan ada empat penyebab stres di tempat kerja sebagai berikut:

1. **Lingkungan Fisik**

Stres ini mengacu pada kondisi fisik dalam lingkungan karyawan. Penyebab stres pada lingkungan seperti suara, suhu, udara dan cahaya.

2. **Individu**

Stres ini berasal dari peran yang dimainkan dan tugas yang harus diselesaikan dalam kaitannya dengan pekerjaan. Stres dari sumber individu meliputi ambiguitas peran, beban kerja yang berlebihan, konflik peran, kurangnya kontrol, tanggung jawab, dan kondisi kerja.

3. **Kelompok**
Dipengaruhi oleh sifat hubungan antar kelompok dalam organisasi, misalnya ketidakpercayaan pada rekan kerja, hubungan yang buruk dengan rekan kerja, pimpinan atau bawahan.
4. **Organisasi**
Stres ini muncul dari keinginan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Stres yang berasal dari organisasi dalam bentuk struktur organisasi yang buruk, teknologi, isu politik, iklim organisasi dan kurangnya kebijakan khusus.

2.4.3 Dampak Stres Kerja

Menurut Budiasa (2021), menyatakan dampak stres dapat dilihat dari tiga kategori sebagai berikut:

1. *Physiological*
Efek stres pada fisik sudah terlihat, misalnya sejumlah penyakit akibat stres yang berkepanjangan.
2. *Psychological*
Dapat dikenal secara langsung seperti ketidakpuasan dalam bekerja, kelelahan, depresi, murung dan kurang semangat bekerja yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja.
3. *Perilaku (Behavior)*
Hal ini dapat diidentifikasi dari perilaku seseorang, seperti kinerja yang buruk, kesalahan dalam pengambilan keputusan, tingkat kecelakaan di tempat kerja, ketidakhadiran yang tinggi dan agresivitas..

2.4.4 Indikator Stres Kerja

Menurut Budiasa (2021), memiliki indikator-indikator stress kerja sebagai berikut:

1. **Tuntutan tugas (Task Demands)**
Faktor yang berhubungan dengan pekerjaan seperti kondisi kerja, beban kerja yang berlebihan, pengaturan kerja dan lokasi fisik.

2. Tuntutan peran (*Role Demands*)
mengacu pada tekanan yang diberikan pada seorang karyawan karena peran khusus yang mereka mainkan dalam sebuah organisasi. Persyaratan ini dapat menyebabkan ambiguitas peran dan konflik peran.
3. Tuntutan antar pribadi (*Ineterpersonal Demands*)
Tekanan yang diciptakan oleh karyawan dalam suatu organisasi. seperti kolaborasi antara teman dan hubungan dengan atasan.
4. Struktur Organisasi (*Organizational Structure*)
Gambaran perusahaan yang diwarnai menggunakan struktur organisasi yang jelas, wewenang, kurangnya jelasan tentang jabatan, struktur yang kaku, pelatihan, supervisi yang seimbang dan tanggung jawab.
5. Kepemimpinan Organisasi (*Organizational Leadership*)
Memberikan gaya kepemimpinan pada organisasi. beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi menimbulkan suatu ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

2.5 Kinerja Karyawan (KK)

2.5.1 Pengertian Kinerja

Kinerja dapat mempengaruhi berlangsungnya kegiatan organisasi suatu perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan sangat besar manfaatnya dalam perkembangan organisasi atau perusahaan. Adapun pengertian kinerja menurut para Ahli antara lain:

Menurut Bangun (2012), kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan berdasarkan persyaratan pekerjaan. jika karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaan atau memiliki kinerja yang baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kerja. mengemukakan kinerja proses organisasi untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Tujuan diadakannya *performance review* atau penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan umpan balik kepada pegawai untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi, khususnya yang berkaitan dengan kebijakan pegawai seperti kenaikan gaji, promosi, pelatihan dan pengembangan. Indrasari (2017).

Menurut Tamba et. al, (2018), Kinerja adalah hasil, dalam kualitas dan kuantitas, yang dicapai seorang karyawan dalam memenuhi tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menggambarkan hasil atau keberhasilan seseorang secara keseluruhan, selama periode waktu tertentu, dalam menyelesaikan tugas dibandingkan dengan berbagai pilihan, seperti standar kerja, target atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya dan disepakati bersama Fitrianto (2020).

Dari sini dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan yaitu prestasi kerja, yang tergantung pada keterampilan karyawan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, berdasarkan keterampilan yang dimilikinya, disertai dengan semangat kerja untuk mencapai tujuan perusahaan, asalkan tidak melanggar hukum dengan moral dan etika..

2.5.2 Indikator-Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah aspek yang digunakan untuk mengukur kinerja. Standar ketenagakerjaan perlu diukur dan dipahami dengan jelas untuk memfasilitasi penilaian kinerja karyawan. Adapun indikator-indikator kinerja karyawan menurut Bangun (2012) bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan menggunakan dimensi sebagai berikut:

1. Jumlah pekerjaan
Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau kelompok sebagai persyaratan standar untuk bekerja.
2. Kualitas pekerjaan
Semua karyawan perusahaan harus memenuhi persyaratan khusus untuk dapat melakukan kualitas pekerjaan yang diperlukan untuk karyawan tertentu.
3. Ketepatan waktu
Setiap melakukan pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda karena pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu. Oleh karena itu, jika pekerjaan satu bagian tidak selesai tepat waktu, maka pekerjaan bagian lain akan terhambat.
4. Kehadiran
Suatu jenis pekerjaan tertentu untuk menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakan melakukan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan oleh

perusahaan. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan kerja sama

Tidak satu karyawan dapat melakukan semua pekerjaan. Beberapa jenis pekerjaan perlu dilakukan oleh lebih dari satu karyawan dan mungkin memerlukan kolaborasi antar karyawan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan karyawan lain.

2.5.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang baik sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian

Adalah Kemampuan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Semakin banyak kemampuan dan keahlian yang kita miliki, maka semakin kita bisa menyelesaikan pekerjaan dengan benar.

2. Kepribadian

Merupakan kepribadian atau karakter seseorang yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian yang berbeda satu sama lain. Seseorang dengan kepribadian yang baik dapat bekerja secara aktif dan bertanggung jawab, dan hasil pekerjaannya juga baik..

3. Motivasi kerja

Yaitu Mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaannya. Karyawan yang termotivasi untuk melakukan sesuatu dengan baik jika memiliki dorongan yang kuat baik dari internal maupun eksternal (misalnya dari perusahaan).

2.5.4 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Bangun (2012), bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain sebagai berikut:

1. Evaluasi Antar Individu dalam Organisasi

Penilaian kinerja dapat ditujukan untuk menilai kinerja setiap orang dalam organisasi. tujuan ini dapat digunakan untuk menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang berhak diterima oleh setiap orang dalam organisasi.

2. **Pengembangan Diri Setiap Individu dalam Organisasi**
 Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk mengembangkan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi para karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.
3. **Pemeliharaan Sistem**
 Tujuan pemeliharaan sistem memberikan beberapa manfaat, termasuk pengembangan bisnis pribadi, penilaian pencapaian tujuan individu atau tim, perencanaan tenaga kerja, mengidentifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan mengaudit sistem sumber daya manusia..
4. **Dokumentasi**
 Manfaat penilaian kinerja ini berkaitan dengan keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia dan sebagai kriteria pengujian validitas.

2.6 Penelitian Terdahulu

Penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai refrensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar dalam penyusunan rangka penelitian Sujarweni (2018). Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan penulis:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian Terdahulu Dengan Penelitian Penulis
1.	Kuswati (2020)	<i>The Effect Of Motivation on Employee Performance</i>	Hasil penelitian ini di temukan bahwa motivasi terbukti secara empiris berpengaruh kuat dan positif terhadap kinerja karyawan.	Peneliti sebelumnya menggunakan metode kuantitatif memiliki 103 populasi, dan memiliki sampel sebanyak 82 orang. Teknik pengambilan sampelnya menggunakan <i>random sampling</i> , dan menggunakan SPSS. Sedangkan Penulis menggunakan metode SEM PLS, memiliki populasi 147 karyawan dan sampelnya 107. Teknik sampelnya menggunakan <i>accidental sampling</i> .

2.	Endang (2019)	<i>The Effect of Motivation and Discipline on Employee Performance at the Ministry of Transportations Directorate of Ports</i>	Hasil penelitian ini ditemukan bahwa motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 27,6%.	Penelitian ini adalah menggunakan kuantitatif dengan populasi 149 dan sampel 108. Sedangkan penulis menggunakan metode SEM PLS dengan populasi 147 karyawan dan memiliki sampel 107. Teknik sampelnya menggunakan <i>accidental sampling</i> .
3.	Wardani et. al, (2020)	<i>The Effect of Motivation, Competence and Work Environment on Employee Performance in Brwaijaya Hospital Lawang Malang</i>	Hasil penelitian ini ditemukan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Motivasi, Kompetensi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai.	Penelitian sebelumnya memiliki populasi sebanyak 120 dan sampel 102 responden dengan menggunakan teknik <i>sample random sampling</i> dengan bantuan SPSS. Sedangkan penulis memiliki populasi 147 karyawan dan sampel 107. Teknik menggunakan <i>accidental sampling</i> dengan menggunakan metode SEM PLS.
4.	Abdullah et. al, (2019)	<i>The Effect of Motivation, Competency and Compensation toward Performance</i>	Hasil penelitian ini ditemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh dan memiliki kemiringan atau arah yang negative terhadap kinerja guru, hal ini menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 67,9%.	Penelitian sebelumnya menggunakan pendekatan kuantitatif memiliki sampel sebanyak 73 guru. Di penelitian ini tidak menggunakan teknik sampel dikarenakan populasi yang sangat kecil, desain penelitian yang digunakan adalah metode <i>explanatory</i> . Sedangkan penulis menggunakan kuantitatif memiliki populasi 147 dan sampel sebanyak 107. Teknik pengambilan sampelnya menggunakan <i>accidental sampling</i> dengan metode SEM program PLS.
5.	Sipayung dan Purba (2021)	<i>The Effect of Motivation, Workload and Work Environment on Employee Performance Through job Satisfaction As The Intervening Variable At the Environment Services Office of Deli Serdang Regency</i>	Berdasarkan hasil penelitian ini Motivasi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, karena teknik total sampling adalah jumlah populasinya kurang dari 100. Maka jumlah sampel yang digunakan sebanyak 37 dengan menggunakan program SPSS. Sedangkan penulis menggunakan metode SEM program PLS. yang memiliki populasi berjumlah 147 dengan sampel 107 responden, teknik sampel nya adalah <i>accidental sampling</i> Penulis menggunakan kuantitatif.
6.	Suyukoh et. al, (2021)	<i>Effect of Work Motivation and Work Dicipline on Performance of Bureau of Human Resources of the Polda Metro jaya Employees With Work Environment as Intervening Variable</i>	kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Lingkungan kerja.	Penelitian sebelumnya memiliki populasi penelitian sebanyak 55 responden dan menggunakan variabel Intervening. Sedangkan penulis menggunakan teknis analisis SEM program PLS. yang memiliki populasi berjumlah 147 dengan sampel 107 responden, Penulis menggunakan kuantitatif dan menggunakan sampel <i>accidental sampling</i>

7.	Iptian et.al, (2020)	<i>The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance</i>	Hasil penelitian ini ditemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja.	Pada penelitian ini memiliki populasi 40 karyawan dan teknik pengambilan sampelnya menggunakan total sampling dimana seluruh populasi dibawah 100 responden. Sedangkan penulis memiliki populasi 147 karyawan dan memiliki sampel sebanyak 107 responden. Dan menggunakan metode analisis data SEM program PLS.
8.	Sulila (2019)	<i>The Effect of Discipline and Work Motivation on Employee Performance, BTPN Gorontalo</i>	Hasil penelitian ini ditemukan bahwa disiplin dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Dalam penelitian sebelumnya jumlah populasi kurang dari 100 maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 orang. Sedangkan penulis memiliki populasi 147 dan sampel 107 responden. Metode yang digunakan adalah SEM dengan program PLS.
9.	Surajyo et. al, (2021)	<i>The Effect of Work Discipline on Employees Performance with Motivation as a moderating variables in the Inspectorate Office of Musi Rawas District</i>	Hasil penelitian ini ditemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti dengan nilai variabel disiplin kerja lebih besar dari nilai. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai.	Penelitian sebelumnya terdapat populasi seluruh 68 pegawai Inspektorat sehingga sampel yang digunakan adalah 68. Teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Dan menggunakan variabel moderasi. Sedangkan penulis menggunakan teknik accidental sampling yang memiliki populasi 147 dan sampel 107. Dengan menggunakan metode SEM program PLS.
10.	Gandung (2021)	<i>The Effect of Discipline and Work Motivation on Employee performance at PT Telkom Indonesia Tbk Sto Ciputat, South Tangerang City</i>	Hasil penelitian ini ditemukan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Pada penelitian sebelumnya populasi dan sampel yang digunakan sebanyak 70 orang. Sedangkan penulis memiliki sampel sebanyak 107 responden dan menggunakan metode SEM program PLS.
11.	Fauzi dan Utama (2021)	<i>The Effect of Discipline, Motivation and Leadership on The Performance of Employee of Research Center for rice</i>	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. disiplin, motivasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.	Penelitian sebelumnya memiliki tiga variabel Independen yaitu disiplin, motivasi dan kepemimpinan. Memiliki jumlah populasi dan sampel sebanyak 96. Sedangkan penulis memiliki populasi sebanyak 147 dan sampel 107. Dengan metode SEM program PLS.

12.	Anugrah dan Yoesoep (2022)	<i>Effect of Work Environment, Work Discipline, Work Motivation on Employee Performance Throught Job Satisfaction</i>	Hasil penelitian ini ditemukan bahwa kepuasan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.	Pada penelitian sebelumnya, peneliti yang digunakan adalah explanatory research yaitu menjelaskan pengaruh, bagaimana variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Dengan poulasi dan sampel sebanyak 135. Teknik sampel yang digunakan adalah Total sampling. Sedangkan penulis menggunakan teknik accidental sampling dengan populasi 147 dan sampel 107. Metode yang digunakan adalah SEM program PLS.
13.	Saribu et. al, (2020)	<i>Effect of Discipline, Work Stress And Compensation on Employee Performance at PT. Central Proteina Prima TBK</i>	Hasil penelitian ini ditemukan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Disiplin, stres kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.	Peneliti sebelumnya memiliki populasi berjumlah 130 orang dan sampel 30 orang dengan menggunakan teknik sampel secara acak (random). Penulis menggunakan teknik accidental sampling dengan populasi 147 dan sampel 107. Menggunakan metode SEM program PLS.
14.	Karim (2022)	<i>The Effect of Work Stres of Employee Performance</i>	Hasil penelitian ini ditemukan bahwa variabel stres kerja memberikan kontribusi negatif terhadap kinerja karyawan, sehingga tingkat stres kerja PT. Pan Baruna Cabang Pekanbaru, prestasi kerja pegawai akan menurun.	Pada penelitian ini menggunakan metode kualitatif dimana pengolahan data menggunakan SPSS. sampel pada penelitian ini berjumlah 87. Sedangkan penulis menggunakan metode kuantitatif pengolahan data menggunakan PLS metode SEM, jumlah sampel 107.
15	Tricahyadinata dan Fakhrowan (2022)	<i>The Effect of Multiple Role Conflict And Job Stress On Employee Performance</i>	Terdapat hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita, konflik peran ganda	Populasi dan sampel yang diambil adalah seluruh pegawai yang berjumlah 42 orang. Teknik sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Sedangkan penulis menggunakan teknik accidental sampling, yang memiliki populasi 147 dan sampel 107

			berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita, dan konflik peran ganda berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan wanita.	responden. Dengan menggunakan metode SEM program PLS.
16.	Destyanti et. al, (2022)	<i>The Influence of Work Stress And Work Motivation on The Performance of Employees of Balai Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) PT. KAI During The Covid-19 Pandemic</i>	Hasil penelitian ini ditemukan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu $1,318 < 2,012$	Penelitian sebelumnya menggunakan jenis <i>explanatory research</i> , populasi dan sampel yang digunakan sebanyak 50 dengan menggunakan teknik sampling jenuh. sedangkan penulis menggunakan teknik <i>accidental sampling</i> dengan populasi 147 dan sampel 107. Metode yang digunakan adalah SEM program PLS.
17.	Daniel (2019)	<i>Effect of Job Stress on Employee's Performance</i>	Hasil penelitian ini ditemukan bahwa pengaruh stres kerja menunjukkan bahwa faktor negatif membuat karyawan tertekan berpengaruh negatif terhadap kinerja.	Terdapat penelitian ini memiliki sampel berjumlah 106 guru dan menggunakan teknik sampling bertingkat. Sedangkan penulis menggunakan metode SEM program PLS. yang memiliki populasi berjumlah 147 dan sampel 107 responden. Teknik yang digunakan adalah <i>accidental sampling</i> .
18.	Dewi et. al, (2021)	<i>The Effect of Competence, Job Stress and Perceived Organizational Support on Employee Performance With Organizational Commitments As Intervening Variables</i>	Hasil penelitian ini ditemukan bahwa stres kerja dan dukungan organisasi yang dirasakan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.	Pada penelitian sebelumnya pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah metode sensus atau <i>sampling jenuh</i> , sehingga memiliki populasi sebanyak 97 pegawai. Dengan variabel intervening. Sedangkan penulis menggunakan teknik sampel <i>accidental sampling</i> . Yang memiliki populasi sebanyak 147 dan sampel 107.

19.	Sari et. al,(2021)	<i>The Effect of Job Stress to Employee Performance: Case study of manufacturing industry in Indonesia</i>	Hasil penelitian ini ditemukan bahwa variabel stres , dan lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.	Sampel pada penelitian ini sebanyak 93 karyawan, dengan menggunakan teknis analisis data yaitu SPSS. sedangkan penulis memiliki populasi sebanyak 147 dan sampel 107 responden. Teknik yang digunakan menggunakan <i>accidental sampling</i> dengan menggunakan metode analisis data SEM program PLS.
20.	Budianto (2020)	<i>The Effect Of Work Motivation And Worj Discipline On Employee Performance At PT. Pegadaian (Persero) Syariah Branch Of Cinere</i>	Hasil penelitian ini ditemukan bahwa Motivasi kerja dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Terdapat Penelitian sebelumnya sampel yang digunakan adalah 31 karyawan dan memiliki 2 variabel independen yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja. Sedangkan penulis memiliki 3 variabel independen yaitu motivasi,disiplin dan tingkat stres. Dan memiliki populasi sebanyak 147 dengan sampel 107 responden. Menggunakan SEM program PLS.

Berdasarkan tabel diatas terdapat perincian sebagai berikut:

Penelitian Kuswati (2020), dengan variabel motivasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) yang menggunakan metode pengolahan data kuantitatif dengan program SPSS. memiliki sampel sebanyak 82 orang dengan teknik pengambilan sampel *random sampling* melalui kuesioner , hasil penelitian terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai berada pada kinerja yang cukup baik dengan nilai rata-rata 2,95 dan nilai standar deviasi 0,78 namun masih terdapat beberapa kelemahan diantaranya yaitu produktivitas dan disiplin pegawai. terdapat hasil penelitian bahwa motivasi terbukti secara empiris berpengaruh kuat dan positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Endang (2019), dengan variabel motivasi (X1) dan disiplin (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yang menggunakan metode kuantitatif dengan program SPSS. memiliki sampel sebanyak 108 responden dengan pengambilan sampel menggunakan *accidental sampling* yang diperoleh dari kuesioner, dan terdapat hasil penelitian menunjukkan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Direktorat Pelabuhan Kementerian Perhubungan sebesar 15,6%. Disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai Direktorat Pelabuhan Kementerian Perhubungan sebesar 19,4%. motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 27,6%.

Penelitian Wardani et. al, (2020), dengan variabel motivasi (X1), kompetensi (X2) dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (Y) yang menggunakan metode kuantitatif. Memiliki sampel sebanyak 102 responden dengan

menggunakan teknik *simple random sampling* kemudian data dikumpulkan menggunakan kuesioner, terdapat hasil penelitian ini ditemukan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Motivasi, Kompetensi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai.

Penelitian Abdullah et. al, (2019), dengan variabel motivasi (X1), kompetensi (X2) dan kompensasi (X3) terhadap kinerja (Y) penelitian ini merupakan penelitian *explanatory research* dengan menggunakan metode kuantitatif, memiliki sampel sebanyak 73 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini tidak menggunakan teknik pengambilan sampel dikarenakan populasi yang kecil sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Hasil penelitian ini motivasi tidak berpengaruh dan memiliki kemiringan atau arah yang negatif terhadap kinerja guru, Hal ini setiap tugas yang dijadikan sebagai peluang untuk meningkatkan karir seharusnya dapat meningkatkan motivasi tetapi dalam hal ini tidak terjadi pada guru meskipun lembaga memberikan penghargaan kepada guru dengan loyalitas dan etos kerja yang lebih tinggi. Variabel kompetensi pada penelitian ini tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, hal ini dibuktikan masih banyaknya guru yang tidak setuju dengan amanat tugas untuk kebaikan lembaga selain itu guru tidak menempatkan dirinya sebagai bagian dari pekerjaan yang ada. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 67,9% sisanya 32,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

Penelitian Sipayung dan Purba (2021), dengan variabel motivasi (X1), beban kerja (X2), lingkungan kerja (X3), kinerja karyawan (Z), dan kepuasan (Y) metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuantitatif prorgam SPSS. memiliki sampel 37 dengan pengambilan sampel adalah *Total sampling* pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Terdapat hasil penelitian meunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Penelitian Suyukoh et. al, (2021), dengan variabel motivasi (X1), disiplin kerja (X2), lingkungan kerja (Y1) dan kinerja (Y2) penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengolahan data menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) sedangkan pengujian instrument menggunakan metode *Partial Least Squares* (PLS). yang memiliki populasi sebanyak 55 responden. terdapat hasil penelitian motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja, dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja. Hasil penelitian ini ditemukan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Lingkungan kerja.

Penelitian Iptian et. al, (2020), dengan variabel disiplin kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif memiliki 40 sampel dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *total sampling* dimana seluruh populasi di bawah 100 responden. Hasil penelitian ini disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 34.

Penelitian Sulila (2019), dengan variabel disiplin (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif menggunakan *multistage sampling* dengan program SPSS. sampel dalam penelitian ini adalah anggota populasi pegawai di BTN Cabang Gorontalo yang berjumlah 30 responden, terdapat hasil penelitian bahwa variabel disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. hasil penelitian ini ditemukan bahwa disiplin dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Surajyo et. al, (2021), dengan variabel disiplin (X) kinerja (Y) dan motivasi (Z) metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Sampel penelitian ini sebanyak 68 karyawan dengan menggunakan teknik *sampling jenuh* dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian ini

ditemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti dengan nilai variabel disiplin kerja lebih besar dari nilai. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai pada Inspektorat kabupaten Musi rawas sehingga dapat dikatakan hipotesis diterima.

Penelitian Gandung (2021), dengan variabel disiplin (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang memiliki populasi dan sampel sebanyak 65 pegawai.

Hasil penelitian ini ditemukan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Fauzi dan Utama (2021), dengan variabel disiplin (X1), motivasi (X2) dan kepemimpinan (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yang memiliki sampel sebanyak 96 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin, motivasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja hal ini dibuktikan dari hasil (uji F) disiplin, motivasi, dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian Anugrah dan Yoesoep (2022), dengan variabel lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), motivasi kerja (X3), kinerja (Z) dan kepuasan kerja (Y). metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Partial Least Square* (PLS) yang memiliki sampel sebanyak 135 karyawan dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Total sampling*. Sumber data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Terdapat hasil penelitian ini ditemukan bahwa kepuasan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Penelitian Saribu et. al, (2020), dengan variabel disiplin (X1), stres kerja (X2), dan kompensasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). metode dalam penelitian ini menggunakan kuantitatif yang memiliki sampel sebanyak 130 responden dengan pengambilan sampel adalah *simple random sampling* yang dikumpulkan menggunakan kuesioner. Hasil penelitian ini disiplin, stres kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Secara parsial disiplin kerja

dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja sedangkan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Karim (2022), dengan variabel stres kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) penelitian ini menggunakan metode kualitatif dimana pengolahan data menggunakan SPSS yang memiliki sampel sebanyak 87 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* yang dikumpulkan menggunakan kuesioner. Terdapat hasil penelitian ini ditemukan bahwa variabel stres kerja memberikan kontribusi negatif terhadap kinerja karyawan, sehingga tingkat stres kerja PT. Pan Baruna Cabang Pekanbaru, prestasi kerja pegawai akan menurun. Hal ini dikarenakan pengukuran prestasi kerja juga dipengaruhi oleh hasil kerja, pengetahuan kerja, inisiatif, sikap, dan disiplin waktu dimana hal tersebut lebih dipengaruhi oleh karyawan itu sendiri secara individu.

Penelitian Tricahyadinata dan Fakhrowan (2022), dengan variabel konflik (X1) dan stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) penelitian ini memiliki sampel sebanyak 42 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh* karena mengambil populasi yang ada. Metode analisis data menggunakan *Partial Least Square* (PLS). terdapat hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita, konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita, dan konflik peran ganda berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan wanita.

Penelitian Destyanti et. al, (2022), dengan variabel stres kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pendekatan pada penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan program SPSS yang dikumpulkan menggunakan kuesioner. Teknik sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh* sebanyak 50 orang. Terdapat hasil penelitian bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja juga memiliki tingkat hubungan yang rendah dengan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,252. Adapun motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang juga memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan.

Penelitian Daniel (2019), dengan variabel stres kerja (X) terhadap kinerja (Y) sampel pada penelitian ini berjumlah 106 sampel dengan teknik sampel yang dipilih melalui *teknik sampling* bertingkat. Hasil penelitian ini ditemukan bahwa pengaruh stres kerja menunjukkan bahwa faktor negatif membuat karyawan tertekan berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Hal ini membuktikan bahwa efek stres mempengaruhi kinerja secara negatif. Fakta bahwa sebagian besar karyawan berpikir untuk meninggalkan pekerjaan mereka dan merasa bahwa organisasi tidak mempedulikan mereka adalah cerminan dari ketidakpuasan besar yang tidak diragukan lagi menurunkan kinerja.

Penelitian Dewi et. al, (2021), dengan variabel kompetensi (X1), stres kerja (X2), persepsi (X3), kinerja (Y) dan komitmen (Z) sampel pada penelitian ini menggunakan sampel sensus atau sampel jenuh yang memiliki sampel sebanyak 97 orang. Pengumpulan data menggunakan angket, teknis analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Model* (SEM atau model stryctural PLS. Hasil penelitian ini ditemukan bahwa stres kerja dan dukungan organisasi yang dirasakan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. hasil uji statistik diketahui bahwa pengaruh jib stress terhadap kinerja dengan P-Value sebesar 0,733 ($0,733 > 0,05$), artinya stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

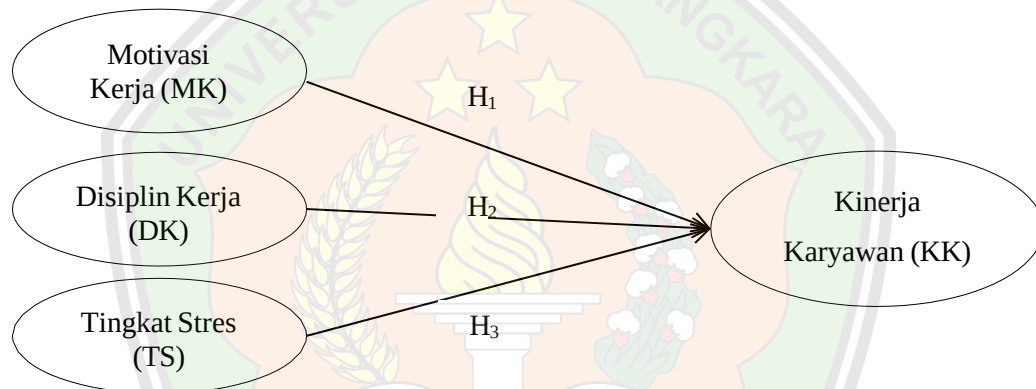
Penelitian Sari et. al, (2021), dengan variabel stres kerja (X1) dan lingkungan (X2) terhadap kinerja (Y) sampel pada penelitian ini sebanyak 93 responden, Teknik analisis data menggunakan statistik dengan program SPSS. hasil penelitian ini ditemukan bahwa variabel stres , dan lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini Diantara kedua dimensi variabel stres kerja tersebut, jam kerja yang tidak baku merupakan faktor yang memberikan kontribusi besar terhadap terciptanya stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa jam kerja yang ditentukan oleh perusahaan terlalu lama atau dalam beberapa kasus karyawan menghadapi tenggat waktu yang ketat sehingga tidak puas dengan hasilnya. Saran yang dapat diberikan kepada perusahaan untuk meninjau jumlah jam kerja agar karyawan memiliki waktu yang cukup untuk meningkatkan produktivitas.

Penelitian Budianto (2020), dengan variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y) penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 31 responden dengan menggunakan teknik pengumpulan data angket.

Terdapat hasil penelitian ini bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.7 Model Penelitian

Model penelitian ini dibangun berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian-penelitian terdahulu dalam memahami fenomena yang ada di PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia, adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, dan tingkat stres terhadap kinerja karyawan. model penelitian ini digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1. Model Penelitian

2.8 Hipotesis

Menurut Surjaweni (2018), Hipotesis adalah penerimaan sementara atas jawaban dari rumusan masalah penelitian. Hipotesis disertai dengan narasi hubungan antara variabel yang membahas alasan asumsi. Berdasarkan hal tersebut hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁: Motivasi kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia.

H₂: Disiplin kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia.

H₃: Tingkat stres berpengaruh negatif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pabrik kertas Noree Indonesia.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Metode penelitian adalah suatu langkah dan prosedur pengumpulan data yang dilakukan untuk memecahkan masalah atau menguji hipotesis. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif, kuantitatif merupakan penelitian yang menggambarkan suatu keadaan secara langsung dengan kuesioner sebagai sarana pengumpulan informasi dengan pengolahan data statistik. Informasi menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menentukan dua atau lebih variabel bebas dengan satu variabel terikat.

Menurut Sujarweni (2018), Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan pengetahuan yang dapat diperoleh dengan metode statistik atau cara kuantifikasi (pengukuran) lainnya.

Tahap penelitian merupakan tingkatan atau bisa juga disebut sebagai tingkatan dalam suatu kegiatan penelitian. Pada tahap penelitian ini memberikan gambaran dari perencanaan hingga pelaporan, dari implementasi, perencanaan hingga penulisan.

3.2.1 Tahapan Perencanaan

1. Identifikasi masalah

Identifikasi masalah dari semua masalah yang muncul pada saat proses identifikasi selama survei, penulis akan menentukan topik masalah khusus yang akan diteliti.

2. Penetapan Topik

Hasil dari proses identifikasi masalah di atas merupakan masalah yang akan penulis kaji lebih detail. Sebuah tema permasalahan yang diangkat oleh penulis sebagai topik penulisan skripsi ini. Dalam penulisan skripsi, penulis menetapkan topik “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Tingkat Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia”.

3. Penentuan Tujuan

Setelah topik dirumuskan, langkah selanjutnya yang dilakukan penulis adalah menentukan hasil akhir dari penelitian ini. Memulai dengan apa yang ingin menjadi tujuan hasil akhir dari penelitian ini.

3.2.2 Tahapan Pelaksanaan

Dalam penelitian ini, pengumpulan data yang diperlukan adalah kuesioner dan melengkapi hasil data kuesioner. Setelah peneliti menetapkan judul, peneliti menjelaskan kerangka teori hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Peneliti menentukan populasi dan sampel yang akan menjadi bahan penelitian yang terdiri dari jumlah karyawan yang bekerja di PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia.

3.2.3 Tahapan Penulisan

Pada tahap penulisan ini merupakan tahap akhir yang bertujuan untuk menghasilkan laporan penelitian yang memberikan gambaran umum. Pada tahap ini, penulis juga menggunakan buku-buku dan artikel-artikel yang berkaitan dengan penelitian ini sebagai referensi pendukung dalam penulisan makalah penelitian.

3.2 Operasional Variabel

Operasional variabel sangat diperlukan untuk menghasilkan jenis serta indikator dari pernyataan-pernyataan yang terkait dalam penelitian ini. Selain itu operasional variabel bertujuan untuk memastikan skala pengukuran dari tiap-tiap variabel, sehingga dalam pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan tepat.

3.3.1 Variabel Laten Eksogen

Menurut Dulyadi (2021) Semua variabel tanpa penyebab yang jelas, di Grafik tanpa panah yang menunjuk ke arahnya. Variabel eksogen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Motivasi kerja, Disiplin kerja, dan Tingkat stres .

3.3.2 Variabel Laten Endogen

Menurut Dulyadi (2021) adalah karena variabel yang disebabkan oleh variabel lain, ditunjukkan pada grafik dengan panah yang menunjuk ke sana. Variabel endogen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Tabel 3.1. Operasional Variabel

No	Variabel	Rujukan Penelitian	Indikator	Skala
1.	Motivasi Kerja (MK)	Mangkunegara (2021)	1. Kebutuhan fisiologi 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Penghargaan 5. Kebutuhan aktualisasi diri	Skala Likert 1 – 4
2.	Disiplin Kerja (DS)	Barsah (2019)	1. Taat terhadap aturan waktu 2. Taat terhadap aturan organisasi atau instansi 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan 4. Taat terhadap aturanlainnya	Skala Likert 1 - 4
3.	Tingkat Stres (TS)	Budiasa (2021)	1. Tuntutan tugas 2. Tuntutan peran 3. Tuntutan antar pribadi 4. Struktur organisasi 5. Kepemimpinan organisasi	Skala Likert 1 - 4
4.	Kinerja Karyawan (KK)	Wilson (2012)	1. Jumlah pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. kemampuan kerjasama	Skala Likert 1 - 4

3.3 Pengukuran Variabel Penelitian

3.4.1 Motivasi Kerja

Variabel laten eksogen motivasi kerja mengadopsi pernyataan dari peneliti Ashifa (2019), Adapun item pertanyaan ditunjukkan pada tabel 3.2 sebagai berikut:

Tabel 3.2. Motivasi Kerja (MK)

No	Pernyataan	Refrensi
1.	Jam istirahat yang diberikan perusahaan sudah cukup	Ashifa (2019)
2.	Pimpinan aktif mengarahkan (sikap, perilaku dan prestasi) karyawan	
3.	Peralatan dan perlengkapan di perusahaan Tersedia dan memadai untuk digunakan	
4.	Hubungan karyawan dan atasan terjalin dengan baik	
5.	Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi	
6.	Karyawan merasa puas dengan tingkat kemajuan karir nya	

3.4.2 Disiplin kerja

Variabel laten eksogen disiplin kerja mengadopsi pernyataan dari peneliti Sinaga (2019), Adapun item pernyataan ditunjukkan pada tabel 3.3 sebagai berikut:

Tabel 3.3. Disiplin Kerja (DK)

No	Pernyataan	Refrensi
1.	Saya selalu patuh pada jam kerja	Sinaga (2019)
2.	Saya selalu taat pada peraturan perusahaan	
3.	Saya selalu memakai pakaian yang rapi sesuai dengan aturan perusahaan	
4.	Saya selalu datang ketempat kerja lebih awal dari waktu yang telah ditentukan perusahaan	
5.	Saya datang dan pulang kerja sesuai dengan jadwal yang ditentukan oleh perusahaan	
6.	Saya selalu menaati jam istirahat	
7.	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas	
8.	Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan selama jam kerja	
9.	Saya selalu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan	
10.	Dalam setiap pelaksanaan pekerjaan, saya selalu memperhatikan proses kerja yang telah ditetapkan perusahaan	

3.4.3 Tingkat Stres

Variabel laten eksogen Tingkat stres mengadopsi pernyataan dari peneliti Jeremia (2021), adapun item pernyataan pada tabel 3.4 sebagai berikut:

Tabel 3.4. Tingkat Stres (TS)

No	Pernyataan	Refrensi
1.	Beban tugas pekerjaan saya terlalu berat buat saya	Jeremia (2021)
2.	Atasan saya sering menempatkan saya dalam kondisi yang tidak sehat (misalnya, polusi yang terlalu banyak, wabah penyakit)	
3.	Saya memiliki peran penting dalam organisasi	
4.	Saya menjalankan tugas sesuai dengan peran saya di perusahaan	
5.	Saya mengalami kesulitan berkomunikasi dengan rekan kerja di perusahaan	
6.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan rekan kerja saya ketika mereka tidak hadir	
7.	Saya tidak memahami tugas dan tanggung jawab dari jabatan	
8.	Pekerjaan yang saya ambil tidak terlalu mengembangkan karir saya	
9.	Atasan saya tidak pernah memberikan masukan atas pekerjaan yang saya lakukan	
10.	Keputusan selalu ada ditangan atasan	

3.4.4 Kinerja Karyawan

Variabel laten endogen kinerja karyawan mengadopsi pernyataan dari penelitian Berlianti (2019). Adapun item pernyataan pada tabel 3.5 sebagai berikut:

Tabel 3.5. Kinerja Karyawan (KK)

No	Pernyataan	Refrensi
1.	Saya bersedia untuk menyelesaikan tugas yang diberikan	Berlianti (2019)
2.	Jumlah pekerjaan yang banyak harus diselesaikan dengan cepat	
3.	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan maksimal untuk hasil yang baik	
4.	Saya dapat meningkatkan hasil kerja secara terus menerus	
5.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan	
6.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih awal agar saya dapat mengerjakan tugas selanjutnya	

7.	Saya selalu hadir tepat waktu dalam bekerja	
8.	Saya mampu mengoptimalkan untuk hadir bekerja sesuai jadwal kerja yang diberikan	
9.	Saya mampu bekerja sama dalam tim	
10.	Rekan kerja saya sangat membantu dalam menyelesaikan tugas bersama	

3.4 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan April sampai dengan bulan Juni 2022. Tempat penelitian ini dilakukan di PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia Jl. Raya Babelan RW 8, Kec. Babelan, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat 17121.

3.5 Metode Pengambilan Populasi dan Sampel

3.6.1 Populasi

Populasi adalah seluruh subjek penelitian dan memenuhi karakteristik tertentu. Populasi ditetapkan sebagai jumlah total objek atau subjek yang menunjukkan sifat dan kualitas tertentu yang ditentukan oleh peneliti, dan kemudian ditarik kesimpulan Sujarweni (2018). Jadi populasi adalah keseluruhan dari objek penelitian yang sudah memenuhi karakteristik tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia sebanyak 147 karyawan.

3.6.2 Sampel

Menurut Sujarweni (2018), Sampel adalah bagian dari sekumpulan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penyelidikan atau penelitian. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia. Penarikan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *non-probability sampling*. Metode pengambilan sampel *non-probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang sama bagi setiap item atau anggota populasi yang dipilih sebagai sampel Sugiyono (2019).

Penelitian ini menggunakan teknik *sampling accidental*. *Accidental sampling* adalah teknik pengambilan sampel berdasarkan sampel, yaitu setiap orang yang bertemu atau bertemu secara kebetulan dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel jika orang yang ditemuinya dianggap orang yang tepat sebagai

sumber data Sujarweni (2018), Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia. Untuk itu dalam menentukan berapa ukuran sampel yang digunakan sebagai dasar untuk menentukan sampel digunakan dengan rumus slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Tingkat kesalahan yang diharapkan sebesar 5%

Berikut perhitungan sampel

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\ &= \frac{147}{1 + 147 (0,05)^2} \\ &= \frac{147}{1 + 0,3675} \\ &= 107 \end{aligned}$$

Peneliti mengambil sampel sebanyak 107 karyawan yang akan diteliti.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data bertujuan untuk mendapatkan data demi kepentingan penelitian ini. Teknik Pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Kuesioner adalah alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyajikan pertanyaan-pertanyaan yang telah peneliti siapkan kepada responden untuk dijawab Sugiyono (2019).

Menurut Sujarweni (2018), Teknik pengumpulan data merupakan metode yang digunakan peneliti untuk menemukan atau mengumpulkan informasi kuantitatif dari responden, tergantung pada ruang lingkup penyelidikannya. Berikut ini ada beberapa macam-macam teknik pengumpulan data yang digunakan sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi merupakan pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang terjadi pada subjek yang diteliti Surjaweni (2018).

2. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu alat pengumpulan data secara lisan, hal ini harus dilakukan secara mendalam agar kita bisa mendapatkan data yang valid dan detail Surjaweni (2018).

3. Kuesioner atau Angket

Kuesioner merupakan pengumpulan data yg dilakukan menggunakan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis pada para responden untuk dijawab Surjaweni (2018). Jenis pertanyaan dalam kuesioner ini menggunakan *skala likert*. *skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. *Skala likert* didesain untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pertanyaan pada skala empat titik. Ketentuan skala likert 1-5 sebagai berikut:

Tabel 3.6. Skala Likert

Skor	Tanggapan	Pilihan
1	Sangat Tidak Setuju	STS
2	Tidak Setuju	TS
3	Setuju	S
4	Sangat Setuju	SS

Setelah skor yang didapatkan maka akan dicari skor rata-rata tiap responden. Data responden perorangan dialokasikan sesuai kriteria tertentu sehingga sebaran jawaban dapat dijelaskan.

3.7 Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yg diperoleh berdasarkan output responden melalui kuesioner, grup fokus, panel, dan data *output* wawancara peneliti menggunakan narasumber Menurut Sujarweni (2018). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner. Data yang sudah diperoleh tersebut harus dilakukan olah data lagi.

3.8 Teknis Analisis Data

Metode yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah analisis dengan metode *structural equation modeling* (SEM). Permodelan SEM merupakan pengembangan lebih lanjut dari analisis jalur (*path analysis*), dalam metode SEM hubungan sebab akibat antara variabel eksogen dan variabel endogen dapat lebih ditentukan secara utuh. Hair et al (2014), Dengan menggunakan SEM, tidak hanya hubungan kausal (langsung dan tidak langsung) terhadap variabel atau konstruk yang diamati dapat dikenali, tetapi juga komponen-komponen yang berkontribusi pada pembentukan konstruk tersebut dapat ditentukan. Hal ini membuat hubungan sebab akibat antar variabel atau konstruk lebih informatif, lengkap, dan tepat.

Tujuan teknik analisis data merupakan menginterpretasikan dan selanjutnya akan menarik kesimpulan berdasarkan data-data yang telah terkumpul. Peneliti menggunakan SEM dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS).

Partial Least Square (PLS) adalah salah satu metode alternative SEM yang dapat digunakan sebagai alat analisis. PLS bertujuan untuk melakukan prediksi hubungan antar konstruk Hussein (2015). Beberapa hal yang membedakan PLS dengan metode analisis SEM sebagai berikut:

1. Data tidak harus berdistribusi dengan normal.
2. PLS dapat menganalisis konstruk yang berbentuk formatif maupun reflektif.
3. Sampel yang digunakan tidak perlu besar, dapat berkisar antara 30-100 sampel. Sampel pada penelitian ini memiliki sampel sebanyak 107.
4. PLS dapat menganalisis model yang besar hingga 100 konstruk dan 1000 indikator.

Menurut Hussein (2015), analisa model struktural pada PLS dilakukan dalam tiga tahap sebagai berikut:

1. Evaluasi *outer* model yang merupakan tahap pertama untuk menguji item indikator menggunakan uji validitas dan reliabilitas pada variabel.
2. Evaluasi *inner* model dilakukan untuk menguji pengaruh hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
3. Pengujian hipotesa merupakan tahap terakhir untuk menguji apakah dugaan

dapat diterima atau ditolak dengan melihat nilai probabilitas dan tstatistik.

3.8.1 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Oleh karena itu penelitian ini menggunakan metode *structural equation modeling* SEM, maka evaluasi dapat dilakukan dalam dua model, yaitu model *outer* dan model *inner*. Model *outer* menunjukkan spesifikasi hubungan antara konstruk laten dan indikator. Konfirmasikan bahwa model *outer* dinilai menggunakan indikator reflektif dari indikator pembentukan konstruk laten melalui *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability* dan *cronbach alpha* untuk blok indikator Ghozali dan Hengky (2015). Dalam analisis ini, menentukan hubungan antara variabel laten dan indikatornya. Analisa *outer model* dapat dilihat dari beberapa indikator sebagai berikut :

1. Validitas Konvergen (*Convergent Validity*) merupakan mengukur validitas indikator refleksi menjadi pengukuran variabel yg bisa ditinjau menurut *outer loading* menurut masing-masing indikator variabel. Suatu indikator bisa dikatakan mempunyai validitas yg baik apabila nilai *outer loading* diatas 0,7 atau $\geq 0,7$.
2. Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*) merupakan uji yang menggambarkan suatu keunikan yang tidak diwakili oleh indikator lain dan diketahui secara langsung atau tidak langsung dengan prinsip pengukuran. Uji Validitas diskriminan terkait dengan prinsip bahwa konstruksi yang berbeda tidak boleh berkorelasi tinggi. Untuk menguji validitas deskripsi, dapat dilihat nilai *loading factor* yang harus memiliki nilai $\geq 0,7$, atau dapat membandingkan akar kuadrat dari *Average Excrated Variance* (AVE) dengan nilai korelasi antar konstruk model Ghozali dan Hengky (2015).
3. Uji Reliabilitas (*Composite Reliability*) adalah ukuran konsistensi dan stabilitas alat ukur atau penelitian dalam mengukur suatu konsep. Dapat dikatakan desain reliabel maka nilai *composite reliability* $\geq 0,7$, atau dapat dikatakan desain reliabel. nilai keandalan *composite* $\geq 0,7$ memiliki reliabilitas tinggi Ghozali dan Hengky (2015).

4. *Cronbach's Alpha* adalah teknik statistik yang digunakan untuk mengukur konsistensi internal dalam uji reliabilitas instrumen. Namun, sementara *composite reliability* merupakan teknik statistik untuk menguji reliabilitas yang sama dengan *cronbach's alpha*, *composite reliability* dapat mengukur nilai reliabilitas yang sebenarnya dari suatu variabel, sedangkan *cronbach's alpha* mengukur nilai reliabilitas terendah dari suatu variabel, sehingga nilai *composite reliability* selalu lebih besar dari *cronbach's alpha*. *Cronbach alpha* digunakan untuk mendukung hasil *composite reliability*. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika memiliki nilai *cronbach's alpha* ≥ 0.7 Ghazali dan Hengky (2015).

3.8.2 Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Analisis uji model *inner* adalah model struktural yang memprediksi hubungan dengan variabel laten. Model *inner* dapat dievaluasi dengan mengamati stabilitas estimasi yang dievaluasi dengan uji statistik yang terlihat melalui metode *bootstrapping* Ghazali dan Hengky (2015). *Inner model* atau model struktural dalam PLS dievaluasi menggunakan sebagai berikut :

1. *R-Square*

R-Square merupakan ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dapat dipengaruhi (variabel eksogen) dan dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhi (variabel endogen) untuk memprediksi apakah model itu baik atau buruk. Nilai *R-Square* 0,75, 0,50 dan 0,25 dapat dinyatakan bahwa model sangat kuat, lemah dan moderat Ghazali dan Hengky (2015).

2. *Q-Square*

Dengan mengevaluasi model internal dalam PLS (Partial Least Squares) terhadap relevansi prediktif Q^2 , ini mengukur seberapa baik model menghasilkan nilai yang diamati dan juga parameter yang diestimasi. Nilai Q^2 yang lebih besar dari 0 menunjukkan bahwa model tersebut secara prediktif relevan, sedangkan kurang dari 0 menunjukkan bahwa model tersebut tidak relevan secara prediktif Ghazali dan Hengky (2015). dapat dilihat *Q-Square* memiliki nilai 0.02 dapat dinyatakan

sangat lemah, 0.15 dapat dinyatakan moderat dan 0.35 dinyatakan sangat kuat Ghozali dan Hengky (2015).

3.8.3 Hipotesis Penelitian

Pengujian hipotesis digunakan untuk menjelaskan arah hubungan antara variabel eksogen dan variabel endogen. Pengujian ini dilakukan dengan analisis jalur pada model yang dibuat. Teknik SEM secara simultan dapat menguji model struktur yang kompleks sehingga hasil analisis jalur dapat dilihat dalam analisis regresi. Hasil korelasi antar konstruk dapat diukur dengan menggunakan koefisien jalur dan tingkat signifikansi, yang kemudian dibandingkan dengan hipotesis penelitian. Hipotesis dapat diterima (didukung) jika nilai t-statistik lebih besar dari nilai t-tabel pada taraf signifikansi 5% atau dengan p-value $\alpha = 5\%$, p-value = 0,05 Ghozali dan Hengky (2015).



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Profil Perusahaan



Gambar 4.1 Logo PT Pabrik Kertas Noree Indonesia

Sumber: <https://google.com/search-inq-logo-pt-noree>

PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang bisnis produk kertas. Perusahaan ini berdiri pada tahun 1972 yang kemudian mengklaim dirinya sebagai pabrik kertas swasta pertama Indonesia yang menggunakan bahan baku *recycle paper*. PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia adalah salah satu dari 40 pabrik kertas yang ada di Indonesia. Produk kertas yang dibuat dari kertas daur ulang yang menjadi unggulan produknya adalah *cone board* (kertas tabung atau kertas corong, yang bisa dipakai untuk gulungan tekstil dan benang) dan *white board* (untuk kemasan). Produk lainnya adalah *brown board* (kotak sepatu), *yellow board* (stationary), *grey board* (cover buku dan folder). Pada 1975 PT Pabrik Kertas Noree Indonesia mencatatkan angka produksi '*paper mill*' 1 (PM1) sebesar 30 metrik ton (MT) setiap harinya. Pada tahun 1989, PM1 kemudian ditingkatkan menjadi 50 metrik ton (MT)/per hari. PM2 mulai beroperasi dengan kapasitas 90 metrik ton (MT). Produk terbaru pabrik tersebut adalah pallet kertas heavy duty, yang mulai diproduksi sejak 2006, yang bekerjasama dengan Oji Interpack Co Ltd, perusahaan asal Singapura spesialis kemasan dan pallet.

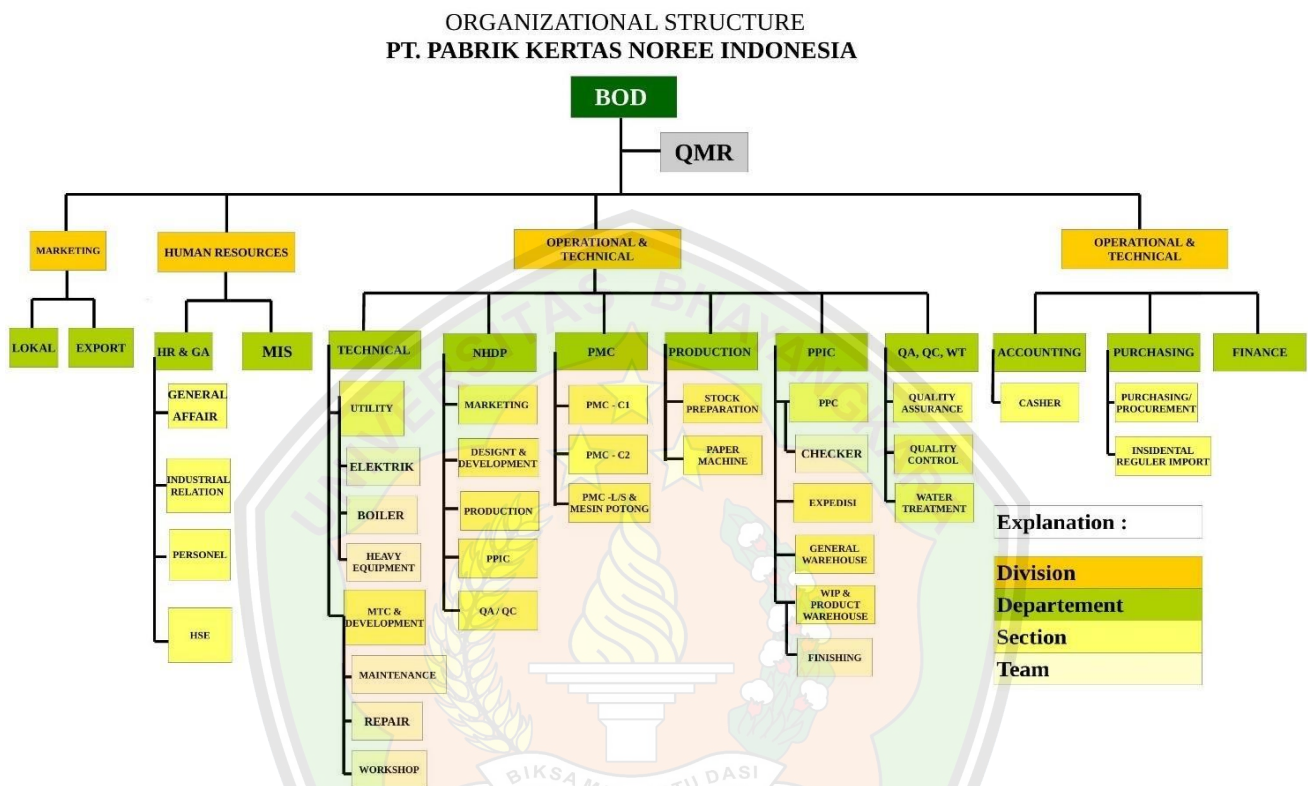
4.1.2 Visi Perusahaan

1. Perusahaan yang komit pada industri kertas dan industri yang berhubungan dengan kertas pimpinan pasar di bidangnya dikelola secara profesional.
2. Pimpinan pasar di bidangnya yang dikelola secara profesional

4.1.3 Misi Perusahaan

1. Memaksimalkan nilai perusahaan bagi stakeholdernya
2. Melestarikan Jangkauan (*range*) Perusahaan

4.1.4 Struktur Organisasi

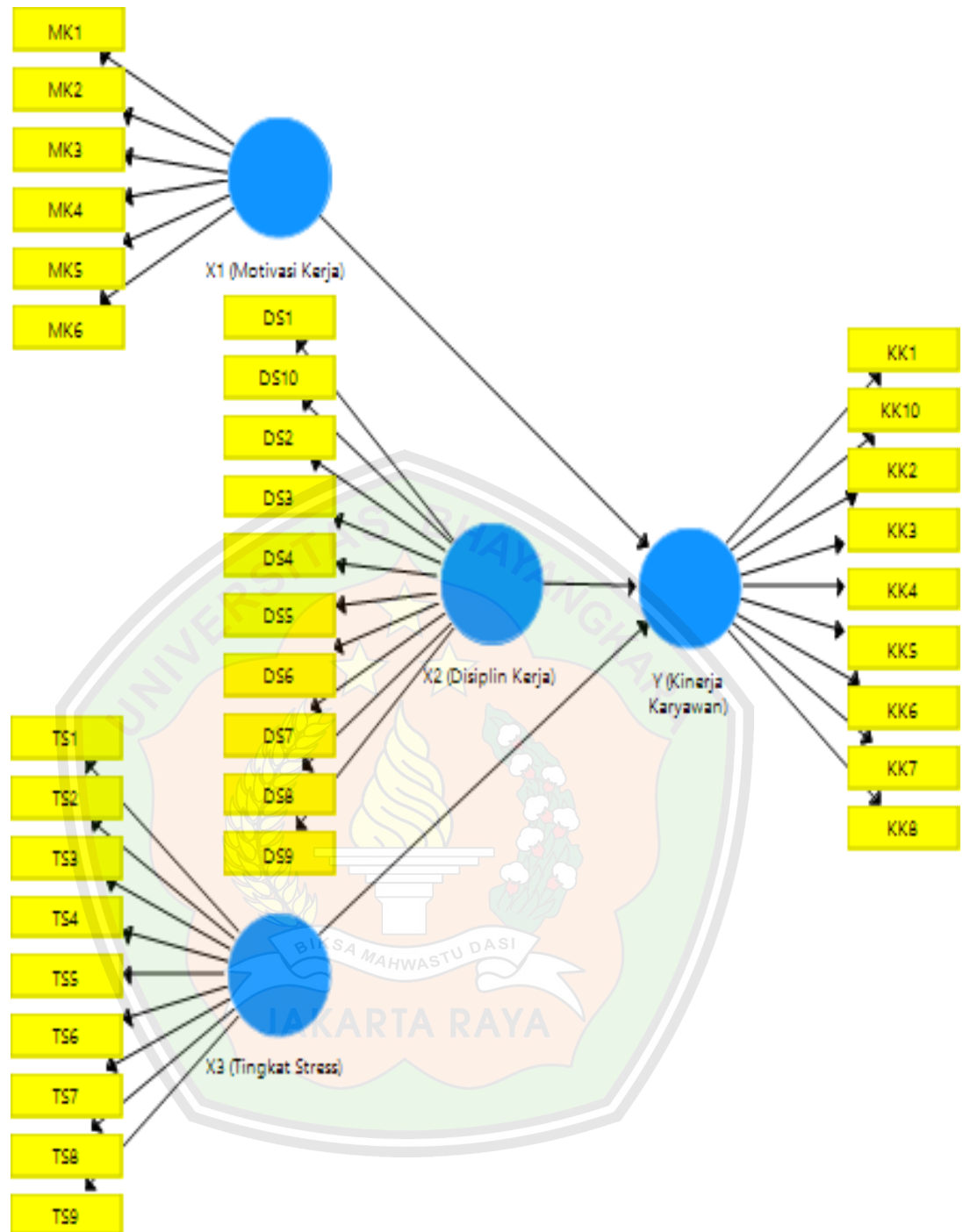


Gambar 4.2 Struktur Organigasi PT Pabrik Kertas Noree Indonesia

Sumber: Arsip PT Pabrik Kertas Noree Indonesia.

4.2 Deskripsi Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan tanggapan atau respon dari pegawai PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen kuesioner yang digunakan untuk 107 responden. Statistik deskriptif berikut bertujuan untuk mengurai jawaban yang telah didapat dari responden terkait dalam penelitian ini. Variabel dalam penelitian ini meliputi motivasi kerja (MK), disiplin kerja (DK) tingkat stress (TS) sebagai variabel eksogen dan Kinerja karyawan (KK) sebagai variabel endogen. Gambaran model hubungan antar variabel atau *outer model* yang digambarkan dengan menggunakan Smart PLS 3.0 dapat dilihat pada Gambar 4.3.



Gambar 4.3 Outer model Penelitian

Sumber: Pengolahan data primer dengan perangkat lunak Smart PLS 3.0, 2022

4.2.1 Penyebaran dan Pengumpulan Kuesioner

Penelitian ini dilakukan di PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia yang beralamat di JL. Raya Babelan Km. 7,8 kecamatan babelan, Kecamatan Babelan, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat. Objek penelitian ini difokuskan pada 107 responden karyawan departemen produksi. Hal tersebut dilakukan karena departemen produksi merupakan departemen dengan proporsi karyawan yang dominan serta kinerja karyawan pada bagian tersebut dinilai berpengaruh terhadap keseluruhan rangkaian proses yang ada pada perusahaan tersebut. Penelitian dan pengumpulan data dilakukan pada bulan Mei 2022. Tujuan dari pengumpulan data adalah untuk mendapatkan data primer respon karyawan terhadap faktor-faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.2.2 Profil Responden

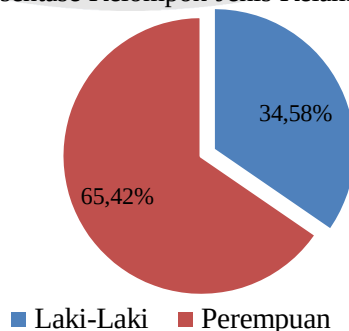
Informasi identitas atau profil responden dalam penelitian ini akan diuraikan berdasarkan jenis kelamin serta kelompok umur dari responden dalam hal ini karyawan bagian produksi PT Pabrik Kertas Noree Indonesia. Data terkait jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1. serta data terkait kelompok dapat dilihat pada Tabel 4.2.

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentasi
Laki-laki	70	65,42%
Perempuan	37	34,58%
Total	107	100%

Sumber: Pengolahan data primer dengan perangkat lunak MS. Excel, 2022

Presentase Kelompok Jenis Kelamin



Gambar 4.4 Diagram Pie Persentasi Jenis Kelamin Karyawan Responden

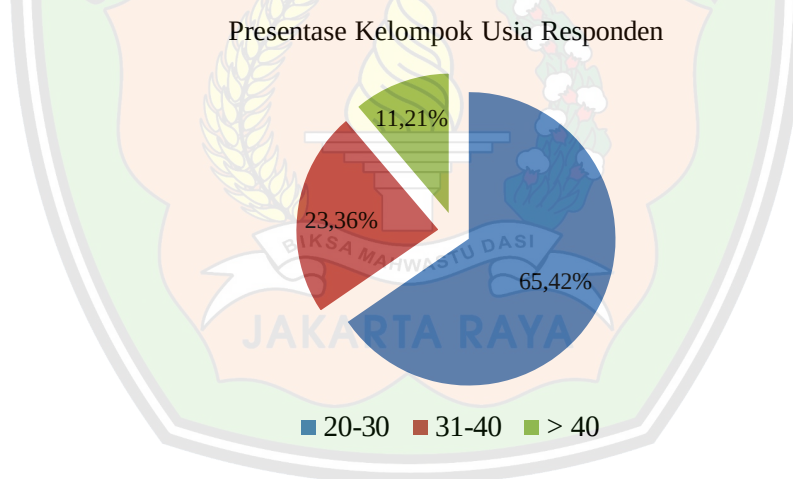
Sumber: Pengolahan data primer dengan perangkat lunak MS. Excel, 2022

Berdasarkan Tabel 4.1 dan Gambar 4.4 di atas menunjukkan presentase responden berdasarkan jenis kelamin pada karyawan bagian produksi PT Pabrik Kertas Noree Indonesia diperoleh informasi jika laki-laki merupakan jenis kelamin yang dominan yaitu sebanyak 70 orang (65,42%) sedangkan karyawan perempuan atau karyawati untuk bagian tersebut berjumlah 37 orang (34,58%). Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan laki-laki memiliki proporsi yang lebih besar untuk bagian ini, hal tersebut relevan dengan kondisi lapangan dimana bagian produksi memerlukan tenaga yang besar sehingga pada bagian ini didominasi oleh karyawan laki-laki.

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Usia

Kelompok Usia	Jumlah	Presentase
20-30	70	65,42%
31-40	25	23,36%
> 40	12	11,21%
Total	107	100,00%

Sumber: Pengolahan data primer dengan perangkat lunak MS. Excel, 2022



Gambar 4.4 Diagram Pie Persentasi Kelompok Usia Karyawan Responden

Sumber: Pengolahan data primer dengan perangkat lunak MS. Excel, 2022

Berdasarkan Tabel 4.2. dan Gambar 4.4. di atas menunjukkan presentase responden berdasarkan kelompok usia pada karyawan bagian produksi PT Pabrik Kertas Noree Indonesia diperoleh informasi jika kelompok usia 20-30 tahun merupakan kelompok usia yang dominan yaitu sebanyak 70 karyawan (65,42%) sedangkan kelompok usia diatas 40 tahun merupakan kelompok usia dengan Jumlah karyawan terendah yaitu 12 karyawan (11,21%).

4.3 Uji Pre-Test pada Instrumen Penelitian

4.3.1 Uji Validitas

Menurut Sujarweni (2020) Uji Validitas adalah untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Dasar pengujian validitas adalah sebagai berikut:

- Jika r hitung positif dan r hitung $\geq r$ table, maka variabel tersebut dikatakan valid.
- Jika r hitung tidak positif dan r hitung $\leq r$ table, maka variabel tersebut tidak valid.

a. Motivasi Kerja (MK)

Tabel 4.3. Uji Instrumen Validitas Motivasi Kerja (MK)

Nama Butir Variabel	Person Correlation R hitung	R tabel	Keterangan
MK1	0,457	0,361	Valid
MK2	0,671	0,361	Valid
MK3	0,622	0,361	Valid
MK4	0,721	0,361	Valid
MK5	0,739	0,361	Valid
MK6	0,788	0,361	Valid

Keterangan: Nilai R hitung lebih besar dari pada nilai R tabel maka pernyataan dikatakan valid. Dari 30 responden untuk nilai R tabel yang diperoleh adalah 0,361.

Berdasarkan tabel diatas uji validitas Motivasi Kerja memiliki nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, maka terdapat hasil keseluruhan variabel motivasi kerja yaitu MK1, MK2, MK3, MK4, MK5 dan MK6 pernyataan dapat dikatakan valid karena memiliki hasil lebih besar dari 0,361.

b. Disiplin Kerja (DK)

Tabel 4.4. Uji Instrumen Validitas Disiplin Kerja (DK)

Nama Butir Variabel	Person Correlation R hitung	R tabel	Keterangan
DK1	0,723	0,361	Valid
DK2	0,743	0,361	Valid
DK3	0,696	0,361	Valid
DK4	0,420	0,361	Valid
DK5	0,626	0,361	Valid
DK6	0,469	0,361	Valid

DK7	0,715	0,361	Valid
DK8	0,759	0,361	Valid
DK9	0,776	0,361	Valid
DK10	0,585	0,361	Valid

Keterangan: Nilai R hitung lebih besar dari pada nilai R tabel maka pernyataan dikatakan valid. Dari 30 responden untuk nilai R tabel yang diperoleh adalah 0,361.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa uji validitas disiplin kerja memiliki nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, maka terdapat hasil keseluruhan variabel disiplin kerja yaitu DK1,DK2,DK3,DK4,DK5,DK6,DK7,DK8,DK9 dan DK10 pernyataan dapat dikatakan valid karena memiliki hasil lebih besar dari 0,361.

c. Tingkat Stres (TS)

Tabel 4.5. Uji Instrumen Validitas Tingkat Stres (TS)

Nama Butir Variabel	Person Correlation R hitung	R tabel	Keterangan
TS1	0,720	0,361	Valid
TS2	0,852	0,361	Valid
TS3	0,608	0,361	Valid
TS4	0,910	0,361	Valid
TS5	0,635	0,361	Valid
TS6	0,869	0,361	Valid
TS7	0,806	0,361	Valid
TS8	0,842	0,361	Valid
TS9	0,456	0,361	Valid

Keterangan: Nilai R hitung lebih besar dari pada nilai R tabel maka pernyataan dikatakan valid. Dari 30 responden untuk nilai R tabel yang diperoleh adalah 0,361.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa uji validitas disiplin kerja memiliki nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, maka terdapat hasil keseluruhan variabel disiplin kerja yaitu TS1,TS2,TS3,TS4,TS5,TS6,TS7,TS8,TS9 dan TS10 pernyataan dapat dikatakan valid karena memiliki hasil lebih besar dari 0,361.

d. Kinerja Karyawan (KK)

Tabel 4.6. Uji Instrumen Validitas Kinerja Karyawan (KK)

Nama Butir Variabel	Person Correlation R hitung	R tabel	Keterangan
KK1	0,640	0,361	Valid
KK2	0,632	0,361	Valid

KK3	0,600	0,361	Valid
KK4	0,558	0,361	Valid
KK5	0,699	0,361	Valid
KK6	0,683	0,361	Valid
KK7	0,542	0,361	Valid
KK8	0,684	0,361	Valid
KK9	0,567	0,361	Valid
KK10	0,657	0,361	Valid

Keterangan: Nilai R hitung lebih besar dari pada nilai R tabel maka pernyataan dikatakan valid. Dari 30 responden untuk nilai R tabel yang diperoleh adalah 0,361.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa uji validitas disiplin kerja memiliki nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, maka terdapat hasil keseluruhan variabel disiplin kerja yaitu KK1, KK2, KK3, KK4, KK5, KK6, KK7, KK8, KK9 dan KK10 pernyataan dapat dikatakan valid karena memiliki hasil lebih besar dari 0,361.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sujarweni (2020), berpendapat bahwa uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan dikatakan valid. Uji ini digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan merupakan konsisten atau stabil dari waktu. Dasar pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

- Jika nilai Cronbach Alpha ≥ 0.60 maka data yang di uji dapat dinyatakan reliabel.
- Jika nilai Cronbach Alpha ≤ 0.60 maka data di uji dapat dinyatakan tidak reliabel.

a. Motivasi Kerja

Tabel 4.7. Uji Instrumen Reliabilitas Motivasi Kerja (MK)

Nama Variabel	Cronbach Alpha	Cronbach Alpha Minimum	Keterangan
Motivasi Kerja (MK)	0,744	0,60	Reliabel

Keterangan: Nilai Cronbach alpha lebih besar dari nilai cronbach alpha minimum 0,60 maka pernyataan dapat dinyatakan reliabel untuk 30 responden.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa uji reliabilitas motivasi kerja memiliki nilai Cronbach Alpha 0,744 lebih besar dari Cronbach Alpha minimum maka pernyataan dapat dikatakan valid karena memiliki nilai $\geq$ dari 0,60.

b. Disiplin Kerja (DK)

Tabel 4.8. Uji Instrumen Reliabilitas Disiplin Kerja (DK)

Nama Variabel	Cronbach Alpha	Cronbach AlphaMinimum	Keterangan
Disiplin Kerja (DK)	0,851	0,60	Reliabel

Keterangan: Nilai Cronbach alpha lebih besar dari nilai cronbach alpha minimum 0,60 maka pernyataan dapat dinyatakan reliabel untuk 30 responden.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa uji reliabilitas disiplin kerja memiliki nilai Cronbach Alpha 0,851 lebih besar dari Cronbach Alpha minimum maka pernyataan dapat dikatakan valid karena memiliki nilai $\geq$ dari 0,60.

c. Tingkat Stres (TS)

Tabel 4.9. Uji Instrumen Reliabilitas Tingkat Stres (TS)

Nama Variabel	Cronbach Alpha	Cronbach AlphaMinimum	Keterangan
Tingkat Stres (TS)	0,875	0,60	Reliabel

Keterangan: Nilai Cronbach alpha lebih besar dari nilai cronbach alpha minimum 0,60 maka pernyataan dapat dinyatakan reliabel untuk 30 responden.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa uji reliabilitas tingkat stres memiliki nilai Cronbach Alpha 0,875 lebih besar dari Cronbach Alpha minimum maka pernyataan dapat dikatakan valid karena memiliki nilai $\geq$ dari 0,60.

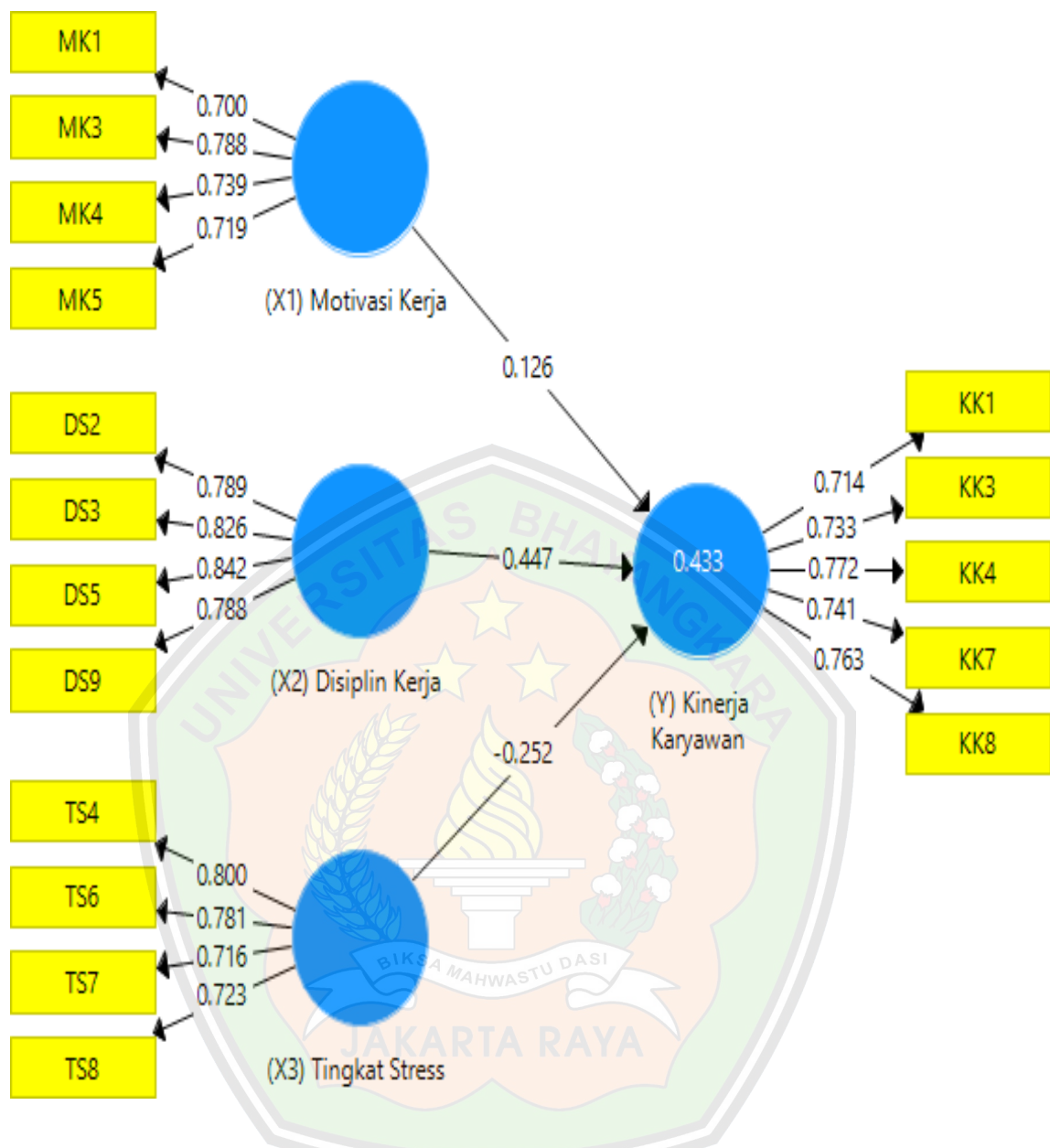
d. Kinerja Karyawan (KK)

Tabel 4.10. Uji Instrumen Reliabilitas Kinerja Karyawan (KK)

Nama Variabel	Cronbach Alpha	Cronbach AlphaMinimum	Keterangan
Kinerja Karyawan (KK)	0,824	0,60	Reliabel

Keterangan: Nilai Cronbach alpha lebih besar dari nilai cronbach alpha minimum 0,60 maka pernyataan dapat dinyatakan reliabel untuk 30 responden.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa uji reliabilitas tingkat stres memiliki nilai Cronbach Alpha 0,824 lebih besar dari Cronbach Alpha minimum maka pernyataan dapat dikatakan valid karena memiliki nilai $\geq$ dari 0,60.



Gambar 4.5 Outer model Penelitian

Sumber: Pengolahan data primer dengan perangkat lunak Smart PLS 3.0, 2022

4.1 Hasil Analisis Data

4.1.1 Hasil Analisis Pengukuran Model (*Outer Model*)

Ditahap ini dimulai dengan melakukan analisis pengukuran model yaitu uji *outer model* (uji indikator) dimana uji *outer model* untuk memastikan bahwa *measurement* (ukuran) yang digunakan layak untuk digunakan sebuah pengukuran (valid dan reliabel) atau arti lain bahwa setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya menurut Garson (2016). Dalam uji ini terdiri dari 4 tahap yaitu *convergent validity*, *diskriminant validity*, *composite reliability*, dan *average variance extracted*. Pengukuran model ini dilakukan dengan menggunakan program Smart PLS 3.0.

4.3.1.1 Convergent Validity (*Validitas Konvergen*)

Uji ini dilakukan untuk menghubungkan antara *item score* atau *component score* dengan *construct score*, yang bisa dilihat dari *standarlizes loading factor* yang menggambarkan besarnya hubungan antara setiap *item* pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Nilai *outer loading* dikatakan tinggi jika $\geq 0,7$ dapat dikatakan valid sebagai indikator untuk mengukur konstraknya menurut Garson (2016).

a. Loading Factor

Pada penelitian ini, diawali dengan pengujian pada *outer model* atau model pengukuran yang pertama kali dilakukan dengan menguji *outer loading* atau *loading factor*. Berikut adalah sajian data awal pada *loading factor* yang telah diolah melalui program SmartPLS 3.0

Tabel 4.11. Uji Outer Model (*Loading Factor*)

Item Indikator	Loading Factor		Keterangan
	Tahap 1	Tahap 2	
Motivasi Kerja (MK)			
MK1	0.660	0.700	valid
MK2	0.687	-	dieliminasi
MK3	0.742	0.788	Valid
MK4	0.732	0.739	Valid
MK5	0.693	0.719	Valid
MK6	0.635	-	Dieliminasi
Displin Kerja (DK)			
DS1	0.634	-	dieliminasi
DS2	0.780	0.789	Valid
DS3	0.742	0.826	Valid

DS4	0.644	-	dieliminasi
DS5	0.760	0.842	valid
DS6	0.655	-	dieliminasi
DS7	0.641	-	dieliminasi
DS8	0.690	-	dieliminasi
DS9	0.733	0.788	valid
DS10	0.650	-	dieliminasi
Tingkat Stress (TS)			
TS1	0.293	-	dieliminasi
TS2	0.673	-	dieliminasi
TS3	0.436	-	dieliminasi
TS4	0.747	0.800	valid
TS5	0.459	-	dieliminasi
TS6	0.713	0.781	Valid
TS7	0.741	0.716	Valid
Item Indikator	Loading Factor		Keterangan
	Tahap 1	Tahap 2	
TS8	0.704	0.723	Valid
TS9	0.342	-	Dieliminasi
Kinerja Karyawan (KK)			
KK1	0.707	0.714	valid
KK2	0.443	-	dieliminasi
KK3	0.719	0.733	valid
KK4	0.781	0.772	valid
KK5	0.680	-	dieliminasi
KK6	0.667	-	dieliminasi
KK7	0.711	0.741	valid
KK8	0.747	0.763	valid
KK9	0.666	-	dieliminasi
KK10	0.688	-	dieliminasi

Sumber: Pengolahan data primer dengan perangkat lunak Smart PLS 3.0, 2022

Berdasarkan tabel diatas, indikator MK2, MK6, DS1, DS4, DS6, DS7, DS8, DS10, TS1, TS2, TS3, TS5, TS9, KK2, KK5, KK6, KK9, dan KK10 dihapus, dikarenakan nilai *loading factor* lebih kecil dari 0,70 (dengan asumsi nilai minimal *loading factor* yang digunakan adalah 0.70, meskipun batas minimal factor antara 0.50 sampai 0.60), sehingga tidak dapat digunakan untuk analisis data pada penelitian ini. Oleh karena itu, peneliti menghapus nilai indikator variabel yang ≤ 0.7 agar hasil penelitian ini dapat maksimal. Berikut adalah *outer loading* iterasi tahap kedua yang sudah dieliminasi.

Tabel 4.12. Outer Loading Tahap 2

Item Indikator	Motivasi Kerja (MK)	Disiplin Kerja (DK)	Tingkat Stress (TS)	Kinerja Karyawan (Y)
MK1	0.700			
MK3	0.788			
MK4	0.739			
MK5	0.719			
DS2		0.789		
DS3		0.826		
DS5		0.842		
DS9		0.788		
TS4			0.800	
TS6			0.781	
TS7			0.716	
TS8			0.723	
KK1				0.714
KK3				0.733
KK4				0.772
KK7				0.741
KK8				0.763

Sumber: Pengolahan data primer dengan perangkat lunak Smart PLS 3.0, 2022

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa nilai *outer loading* setiap indikator dari variabel motivasi kerja, disiplin kerja, tingkat stres dan kinerja karyawan memiliki nilai *loading factor* diatas 0,7 sehingga telah memenuhi batas minimum. Hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator dalam pengujian ini dinyatakan valid menurut Garson (2016).

b. Average Variance Extracted (AVE)

Hasil *Average Variance Extracted (AVE)* akan dilihat nilainya dengan jika *Average Variance Extracted (AVE)* minimal 0,50 maka dapat diterima (valid dan memiliki keberagaman) Berdasarkan pada tabel sajian data nilai *AVE*, dapat dilihat bahwa nilai yang tertera pada variabel motivasi kerja, disiplin kerja, tingkat stres dan kinerja karyawan sudah mencapai diatas 0.50. Dengan demikian, dapat dinyatakan pengukuran terhadap setiap variabel telah memiliki nilai *AVE* yang baik dan valid pada uji validitas konvergen (*convergent validity*).

Tabel 4.13 Average Variance Extracted (AVE)

Item Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
(MK) Motivasi Kerja	0.543	memenuhi
(DK) Disiplin Kerja	0.659	memenuhi
(TS) Tingkat Stress	0.571	memenuhi
(KK) Kinerja Karyawan	0.555	memenuhi

Sumber: Pengolahan data primer dengan perangkat lunak Smart PLS 3.0, 2022

4.3.1.2 Deskriminant Validity

Pada bagian ini diuraikan uji *discriminant validity*, uji ini dapat dilihat dari *cross loading factor*, yaitu untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai. Suatu indikator dapat dikatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai *cross loading* faktor indikator variabel lebih besar dengan variabel lainnya menurut Garson (2016).

Suatu indikator dinyatakan memenuhi syarat *discriminant validity* apabila *cross loading* pada indikator variabelnya memiliki nilai terbesar dibandingkan variabel lainnya menurut Garson (2016). Berikut data sajian pada nilai *cross loading* yang telah penulis olah melalui program SmartPLS 3.0.

Tabel 4.14. Cross Loading

Item Indikator	Motivasi Kerja (MK)	Disiplin Kerja (DK)	Tingkat Stress (TS)	Kinerja Karyawan (KK)
MK1	0.700	0.479	0.162	0.362
MK3	0.788	0.475	0.279	0.379
MK4	0.739	0.392	0.289	0.349
MK5	0.719	0.394	0.154	0.277
DS2	0.427	0.789	0.224	0.465
DS3	0.510	0.826	0.328	0.501
DS5	0.547	0.842	0.163	0.457
DS9	0.445	0.788	0.232	0.508
TS4	0.313	0.279	0.800	0.352
TS6	0.166	0.270	0.781	0.347
TS7	0.232	0.141	0.716	0.264
TS8	0.212	0.177	0.723	0.303
KK1	0.266	0.431	0.297	0.714
KK3	0.321	0.425	0.369	0.733
KK4	0.349	0.458	0.254	0.772
KK7	0.428	0.491	0.323	0.741
KK8	0.370	0.409	0.326	0.763

Sumber: Data diolah dengan menggunakan Smart PLS 3.0, 2021

Berdasarkan pada tabel diatas yang menunjukkan hasil nilai *cross loading*, dapat diketahui bahwa masing-masing *item* indikator telah memiliki nilai *cross loading* yang besar dibandingkan dengan *item* indikator pada variabel lainnya. Maka, hasil dari pengujian ini dinyatakan valid secara diskriminan. Statistika deskriptif untuk indikator valid (terpilih) disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4.15. Statisika Deskriptif Indikator Valid

Variabel	Item	Indikator	Rata-rata nilai	Simpangan baku
Motivasi Kerja (MK)	MK1	Jam istirahat yang diberikan perusahaan dinilai mencukupi untuk karyawan	3,17	0,57
	MK3	Peralatan dan perlengkapan di perusahaan tersedia dengan baik dan memadai untuk Digunakan	3,08	0,63
	MK4	Hubungan karyawan dan atasan dapat terjalin dengan baik	3,23	0,70
	MK5	Perusahaan memberikan penghargaan/apresiasi kepada karyawan yang berprestasi	2,98	0,66
Disiplin Kerja (DK)	DS2	Ketaatan karyawan pada pada peraturan Perusahaan	3,58	0,58
	DS3	Kepatuhan penggunaan seragam/atribut sesuai arahan perusahaan	3,63	0,56
	DS5	Kesesuaian kehadiran karyawan sesuai dengan jadwal serta jam datang/pulang yang telah ditetapkan oleh perusahaan	3,41	0,69
	DS9	Tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan	3,54	0,55
Tingkat Stres (TS)	TS4	Kesulitan berkomunikasi karyawan dengan rekan kerja di perusahaan	3,07	0,72
	TS6	Karyawan tidak memahami tugas dan tanggung jawab dari jabatan	2,83	0,74
	TS7	Pekerjaan yang saat ini tidak terlalu menunjang perkembangan karir karyawan	3,23	0,72
	TS8	Ketiadaan/ kurang intensifnya masukan dan saran dari pimpinan perusahaan	2,97	0,71
Kinerja Karyawan (KK)	KK1	Kebersediaan karyawan untuk menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang diberikan.	3,60	0,49
	KK3	Kemampuan karyawan untuk memberikan upaya yang optimal terhadap tugas yang diberikan	3,55	0,50
	KK4	Kemampuan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya secara berkesinambungan	3,41	0,57
	KK7	Ketepatan waktu/jam kerja karyawan	3,55	0,52
	KK8	Kemampuan karyawan untuk mengoptimalkan kehadiran dalam bekerja	3,49	0,50

Sumber: Pengolahan data primer dengan perangkat lunak Smart PLS 3.0, 2022

4.3.1.3 Internal Consistency Reliability

Pada penelitian ini, tahap selanjutnya untuk pengujian terhadap reliabilitas pengukur yang diujikan memiliki tingkat konsistensi dengan baik. Hal ini dilakukan pada tahap uji *reliabilitas*, diantaranya melalui *composite reliability* dan atau *cronbach alpha*. Pada pengujian ini untuk dilakukannya uji akurasi, ketepatan serta konsistensi dalam mengukur konstruk atau variabel yang diteliti. Pada tahap ini membuktikan konsistensi dan ketepatan instrument suatu variabel. Indikator dinyatakan telah memenuhi syarat *composite reliability* jika memiliki nilai $> 0,7$ menurut Garson (2016). Berikut adalah data sajian yang sudah diolah melalui program SmartPLS 3.3.

Tabel 4.16 Composite Reliability dan Cronbach Alpha

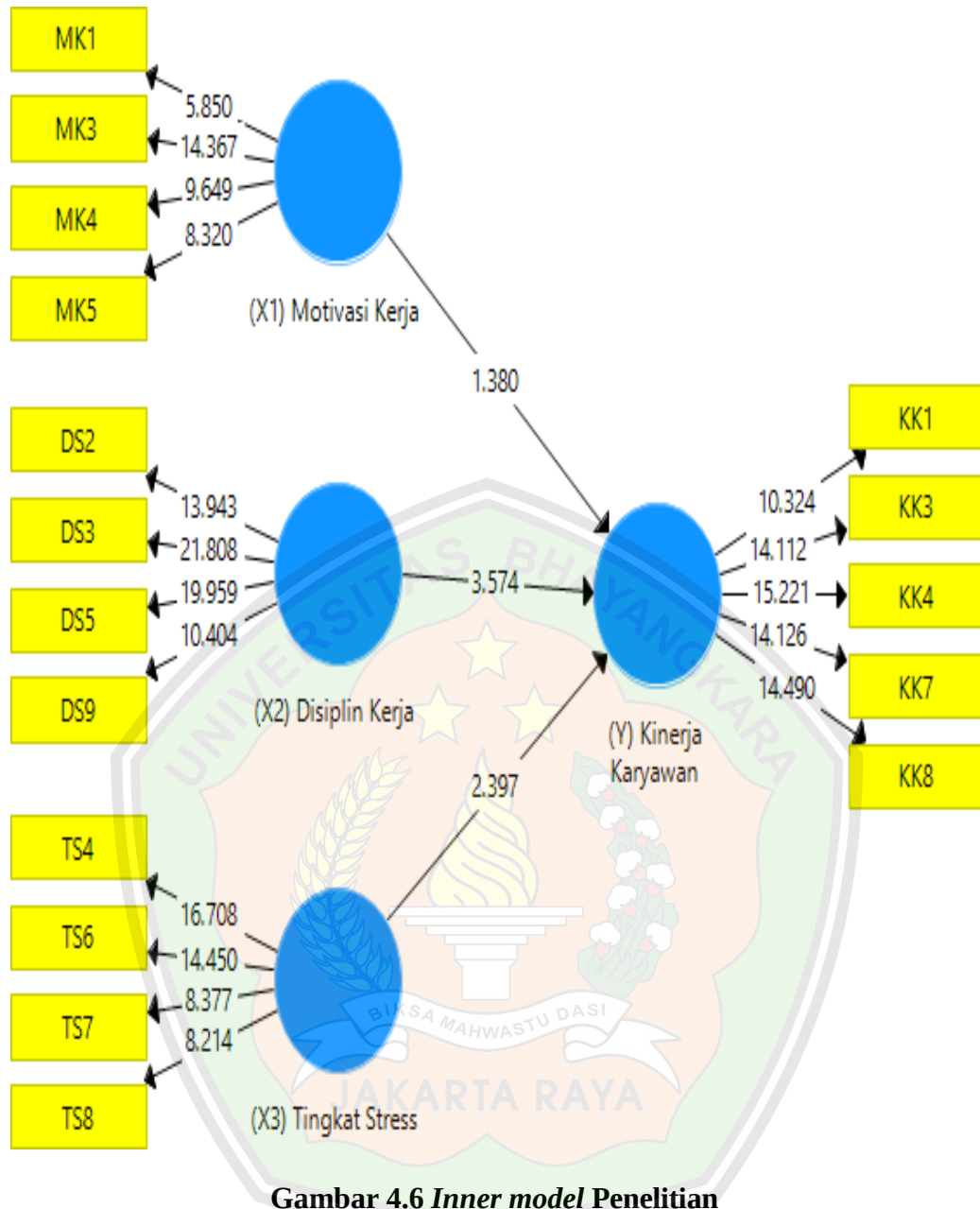
Item Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Motivasi Kerja (MK)	0.721	0.826	memenuhi
Disiplin Kerja (DK)	0.827	0.885	memenuhi
Tingkat Stress (TS)	0.750	0.842	memenuhi
Kinerja Karyawan (KK)	0.799	0.862	memenuhi

Sumber: Pengolahan data primer dengan perangkat lunak Smart PLS 3.0, 2022

Berdasarkan pada tabel di atas mengenai sajian hasil perhitungan nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha*, dapat diketahui bahwa untuk semua konstruk atau variabel yang diteliti bernilai lebih dari kriteria penilaian sebesar diatas 0.7 Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator dari masing-masing variabel dinyatakan reliabel, akurat, konsisten, dan tepat untuk mengukur variabel sehingga bisa disimpulkan, semua konstruk atau variabel memiliki tingkat reliabilitas yang cukup baik.

4.1.2 Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Pada penelitian ini, penulis menggunakan tahap kedua yaitu uji *Inner Model* atau *Model Struktural* melalui tahap uji *R square*, *Q square* dan *Path Coefficient* menurut Hamid dan Anwar (2019).



Gambar 4.6 Inner model Penelitian

Sumber: Pengolahan data primer dengan perangkat lunak Smart PLS 3.0, 2022

a. Uji *R Square* (R^2)

Pada penelitian ini, tahap selanjutnya analisis untuk menilai adanya seberapa besaran konstruk endogen atau variabel Y dapat mempresentasikan atau dapat dijelaskan oleh variabel eksogen atau variabel X dari hasil pengujian yang telah diujikan. Hal ini dilakukan pada tahap Uji *R Square* atau R^2 . Jika *R Square* semakin mendekat nilai 1, maka model semakin baik. Keseluruhan variabel secara simultan memberikan nilai 0.434. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan tingkat stress dengan nilai sebesar 43.4% sedangkan 56.6% atau 0.566 kemungkinan lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

b. Uji *Q square* (Q^2)

Uji *Q Square* merujuk pada nilai *Goodness of Fit (GoF) Index*, berdasarkan kriteria Nilai *Stone Geisser Q2*. Jika nilai *Q Square* berada di atas 0, maka dapat dikatakan model penelitian yang dibangun memiliki *predictive relevance*, sedangkan apabila nilai *Q-square* < 0 (nol), maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance* (Garson, 2016).

Tabel 4.17 Hasil *Q-square Predictive Relevance*

Item Variabel	Sum of Square Observation SSO	Sum of Square Error SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
Motivasi Kerja (MK)	428.000	428.000	0.216
Disiplin Kerja (DK)	428.000	428.000	
Tingkat Stress (TS)	428.000	428.000	
Kinerja Karyawan (KK)	535.000	419.593	

Sumber: Pengolahan data primer dengan perangkat lunak Smart PLS 3.0, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, dapat diketahui nilai dari *Q-square* dari pengujian kinerja karyawan sebesar 0,216. Hal tersebut dapat dinyatakan bahwa penelitian ini telah memiliki *goodness of fit* dalam hal ini relevansi prediktif yang baik karena nilai yang didapatkan atau (Q^2) ≥ 0 .

c. *Path Coefficient* (Koefisien Jalur) dan Uji Hipotesis

Pengujian *path coefficient* dan hipotesis diuji dengan dasar hasil pengujian *inner model* yang meliputi *output R-square*, koefisien parameter dan *Tstatistik*. Untuk mengetahui apakah suatu hipotesis dapat diterima atau ditolak adalah dengan memperhatikan nilai signifikansi antar konstruk, *t* statistik, dan *P-values*. *Rules of Thumb* yang dipakai dalam penelitian ini adalah *t* statistik $\geq$ *T*tabel 1.96 dengan tingkat signifikansi *P-value* 0.05 (5%) dan koefisien beta bernilai positif dan signifikan

Tabel 4.18 Hasil *Path Coefficient* (Koefisien Jalur) dan Uji Hipotesis

Item Variabel	Koefisien regresi	Simpangan baku	Nilai <i>t</i>	Nilai <i>p</i>
(MK) Motivasi Kerja -> (KK) Kinerja Karyawan	0.126	0.092	1.380	0.168
(DK) Disiplin Kerja -> (KK) Kinerja Karyawan	0.447	0.125	3.574	0.000
(TS) Tingkat Stress -> (KK) Kinerja Karyawan	-0.252	0.105	2.397	0.017

Sumber: Pengolahan data primer dengan perangkat lunak Smart PLS 3.0, 2022

Tabel diatas dapat menjelaskan jika nilai regresi dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,126 dengan tingkat signifikasi sebesar 1.380 (*t* statistik, 1.380) Namun berdasarkan nilai rujukan *t* untuk selang kepercayaan 95%, nilai *t* untuk parameter motivasi kurang dari nilai 1,96 hal tersebut menunjukkan bahwa walaupun indikator motifikasi kerja tidak bersignifikan dengan hasil kinerja karyawan yang diperoleh. Sedangkan nilai regresi dari variabel disiplin kerja dan tingkat stress terhadap kinerja karyawan secara berturut turut bernilai 0,447 dan -0,252 dengan tingkat signifikasi untuk variabel disiplin kerja sebesar 3,574 (*t* statistik 3,574) dan tingkat signifikasi untuk variabel tingkat stress sebesar 2.397 (*t* statistik 2.397) berdasarkan nilai rujukan *t* untuk selang kepercayaan 95%, nilai *t* untuk kedua indikator tersebut telah melebihi nilai 1,96 hal tersebut menunjukkan bahwa indikator disiplin kerja bersignifikansi secara positif dan tingkat stress bersignifikansi secara negatif dengan hasil kinerja karyawan yang diperoleh.

4.1.3 Pengujian Hipotesis

Hasil analisis perangkat lunak SmartPLS terhadap hubungan variabel endogen dan eksogen dalam penelitian menunjukkan pengaruh yang beragam dan berbeda antar variabel yang ada dalam penelitian ini, Hasil dapat dilihat sebagai berikut;

a. Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (H1)

Hipotesis pertama menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan nilai koefisien perilaku konsumen terhadap kepuasan pelanggan sebesar 0,126 dan t statistik 1,380. Hasil tersebut dinyatakan bahwa nilai t statistik indikator tersebut tidak berpengaruh signifikan karena ≤ 1.96 dengan $P\text{-value}$ sebesar $0.168 \geq 0.050$ sehingga hipotesis pertama ditolak, dengan demikian pada karyawan PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan **(H1 ditolak)**.

b. Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (H1)

Hipotesis kedua menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan nilai koefisien perilaku konsumen terhadap kepuasan pelanggan sebesar 0,447 dan t statistik 3,574. Hasil tersebut dinyatakan bahwa nilai t statistik indikator tersebut berpengaruh signifikan karena ≥ 1.96 dengan $P\text{-value}$ sebesar $0.000 \leq 0.050$ sehingga hipotesis kedua diterima, dengan demikian pada karyawan PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif (moderat) dan signifikan terhadap kinerja karyawan **(H2 diterima)**.

c. Tingkat stress Terhadap Kinerja Karyawan (H1)

Hipotesis ketiga menguji pengaruh tingkat terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan nilai koefisien perilaku konsumen terhadap kepuasan pelanggan sebesar 0,447 dan t statistik 3,574. Hasil tersebut dinyatakan bahwa nilai t statistik indikator tersebut berpengaruh signifikan karena ≥ 1.96 dengan $P\text{-value}$ sebesar $0.000 \leq 0.050$ sehingga hipotesis kedua diterima, dengan demikian pada karyawan PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif (moderat) dan signifikan terhadap kinerja karyawan **(H3 diterima)**.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia

Pengujian hipotesis yang berkaitan dengan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia, menunjukkan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dinyatakan berpengaruh positif namun tidak signifikan. Hal ini terjadi permasalahan yang ada di lapangan dimana masih adanya kurangnya perhatian serta apresiasi terhadap karyawan dari pimpinan kerja, pimpinan yang kurang intens dalam memotivasi karyawan sehingga berdampak rendahnya semangat kerja karyawan karena karyawan merasa kurang tidak dihargai dan dapat menyebabkan karyawan malas dan kurangnya rasa tanggung jawab dalam pekerjaan, seperti mengobrol pada saat jam kerja sehingga pekerjaan tidak selesai dengan waktu yang sudah ditetapkan dan kurang insiatif dalam melaksanakan pekerjaan.

Evaluasi dengan adanya kepedulian pimpinan pada bawahannya karyawan merasa dihargai dan merasa dibutuhkan oleh perusahaan tersebut sehingga karyawan semangat dalam melaksanakan pekerjaan dengan begitu perusahaan tetap maju karena tanpa campur tangan kedua belah pihak tersebut perusahaan tidak berjalan dengan lancar dan memberikan *reward* kepada karyawan yang menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Nguyen et al (2020) menjelaskan bahwa motivasi merupakan bentuk dorongan baik yang berasal dari dalam diri individu (motivasi internal) maupun dorongan yang berasal dari luar diri individu (motivasi eksternal), dalam penelitiannya juga dijelaskan bahwa motivasi tidak serta merta dapat meningkatkan kinerja individu/karyawan terutama motivasi dalam bentuk eksternal, motivasi internal merupakan motivasi yang lebih berpengaruh pada diri individu. Keberadaan serta pengaruh motivasi kerja yang tidak optimal juga dapat disebabkan oleh minimnya partisipasi dari pengelola atau perusahaan untuk memberikan apresiasi secara intensif kepada karyawan atau pekerja Kuswati (2020). Motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja jika motivasi intrinsik (internal) dapat juga sejalan secara intensif dengan motivasi ekstrinsik (eksternal) yang ada pada

perusahaan tersebut Carvalho et al (2020).

4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia

Pengujian hipotesis yang berkaitan dengan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia, menunjukkan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dinyatakan berpengaruh positif serta signifikan. Hal ini dapat dilihat bahwa karyawan di PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia ini bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas-tugasnya yang dibebankan dengan tepat waktu, karyawan juga merasa mendapatkan tambahan ilmu seiring dengan proses penyelesaian pekerjaannya dengan menerapkan pembinaan upaya memotivasi karyawan untuk mencegah terjadinya tidak disiplin dalam kehadiran seperti karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan yang jelas, telat masuk jam kerja, tidak tepat waktu dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan, temperamental, dan sangat egois sesama karyawan.

Hasil tersebut sesuai dengan penelitian terkait pengaruh disiplin kerja yang memberikan dampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan Astuti dan Amalah (2018), Tahir (2019), Iptian et al (2020). Disiplin kerja berupa ketaatan karyawan terhadap norma-norma maupun aturan kerja dapat mendorong optimalnya proses dan alur kerja perusahaan sehingga berdampak pada kinerja perusahaan secara positif Astuti dan Amalah (2018), Iptian et al (2020). Disiplin kerja juga mampu menggambarkan sikap karyawan yang juga erat kaitannya dengan konsistensi kemampuan karyawan Astuti dan Amalah (2018). Proses penerapan disiplin kerja oleh perusahaan terkadang menemui tantangan namun hal tersebut diharuskan untuk terlaksana secara berkelanjutan untuk memastikan tercapainya visi perusahaan Tahir (2019). Dapat dilihat bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, harus lebih meningkatkan disiplin kerja karyawan, baik dalam hal kehadiran, penegakan peraturan dan peningkatan standar kerja, sehingga akan mencapai kinerja perusahaan yang baik.

Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, bahwa bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan akan meningkatkan kinerja

karyawan pada perusahaan.

4.2.3 Pengaruh Tingkat Stres terhadap kinerja karyawan PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia

Pengujian hipotesis yang berkaitan dengan tingkat stres terhadap kinerja karyawan PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia, menunjukkan bahwa tingkat stres terhadap kinerja karyawan dinyatakan berpengaruh negatif serta signifikan. Hal ini terjadi permasalahan yang ada dilapangan yaitu timbulnya stres kerja yang disebabkan oleh ketidakjelasan jenjang serta jalur karir karyawan. Hal tersebut mengakibatkan promosi jalur karir tidak berlangsung dengan jelas sehingga mengakibatkan adanya kejenuhan karyawan yang berdampak jauh. Dan ada peningkatan stres di karyawan di PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia.

Temuan ini sejalan dengan hasil yang menyatakan bahwa tingkat stres atau *stressor* pada pekerjaan dinilai dapat menghambat kinerja yang ada pada karyawan Murali et al (2017), Daniel (2019), Iskanto (2019). Tekanan yang ada pada karyawan, mempengaruhi fokus kerja karyawan sehingga meningkatkan resiko menurunnya kinerja karyawan dan berdampak lebih jauh pada resiko burnout pada karyawan Murali et al (2017). Tingkat stres atau stres pada pekerjaan menurunkan performa selain itu juga berdampak pada kesehatan karyawan hingga dapat menyebabkan kecelakaan pada saat bekerja Daniel (2019). Penyebab stres atau *stressor* di lingkungan pekerja harus dapat kontrol dengan baik oleh manajemen perusahaan agar nyaman serta kinerja karyawan dapat terjaga dengan baik Iskanto (2019).

BAB V

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI MANAJERIAL

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hipotesis, hasil pengolahan data dan pembahasan, kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut mengindikasikan motivasi kerja yang ada saat ini keberadaan motivasi kerja pada PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia belum secara optimal dapat mendorong kinerja karyawannya.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut mengindikasikan pelaksanaan atau penerapan peraturan serta norma yang ada di PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia mampu mendorong kinerja karyawannya.
3. Tingkat stres berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut mengindikasikan adanya peningkatan tekanan baik secara fisik maupun mental kepada karyawan dapat mengambat atau menurunkan kinerja karyawan di PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan dari hasil analisis penelitian dan pembahasan Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Tingkat Stres Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia maka peneliti menyampaikan implikasi manajerial sebagai berikut:

5.2.1 Bagi Perusahaan (PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia)

1. Variabel motivasi kerja yang ada saat ini dinilai belum secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal tersebut juga dapat dilatarbelakangi oleh belum optimalnya penghargaan atau apresiasi dari perusahaan terhadap karyawan, hal tersebut dapat dilihat dari rendahnya rata-rata nilai untuk indikator

tersebut. Pemberian apresiasi maupun penghargaan secara berkala kepada karyawan dapat menimbulkan emosi positif serta pemicu karyawan lainnya untuk terus meningkatkan kinerjanya.

2. Variabel disiplin kerja saat ini telah bersignifikansi secara positif dengan kinerja karyawan pendekatan teknologi absensi baik kedatangan, kepulangan maupun masuk-keluar istirahat dengan menggunakan perangkat *finger print* dinilai dapat lebih mendisiplinkan serta dapat juga menjadi perangkat yang dapat mengidentifikasi karyawan dengan tingkat disiplin yang tinggi untuk diberikan apresiasi kemudian.
3. Variabel tingkat stress saat ini bersignifikansi negatif dengan besaran kinerja yang ada seharusnya dapat dikontrol dengan baik oleh perusahaan, rata-rata nilai yang tinggi untuk indikator yang menunjukkan bahwa pekerjaan saat ini tidak dapat menunjukkan perkembangan karir karyawan dapat ditanggulangi dengan pemetaan jalur karir dengan jenjang yang jelas oleh bagian HRD, sehingga sentimen atau anggapan negatif yang berdampak pada stres karyawan dapat diminimalkan.

5.2.2 Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi peneliti berikutnya dapat mengembangkan variabel lain untuk diteliti lebih lanjut pada terutama variabel yang saat ini belum diidentifikasi, variabel tersebut dapat berupa variabel, kesesuaian orang terhadap pekerjaan (*Person-Job Fit*), Kondusifitas lingkungan pekerjaan (*Working Environment*), Gaya kepemimpinan perusahaan (*Leadership*), sehingga dapat memberikan gambaran atau model yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, F., Manan, A., Sumarsono, T. G., dan Hidayatullah, S. (2019). *The Effect of Motivation , Competency and Compensation toward Performance*. 4(1), 51–55.
- Astuti Puji Eni. (2018). *Effect of Work Discipline on employee performance in the Office of Public Appraisal Services Herly, Ariawan and Partners*. 1(2), 39–46.
- Anugrah, B., dan Yoesoep Edhie Rachmad. (2022). *Effect Of Work Environment , Work Discipline , Work Motivation On Employee Performance*. 1, 123–130.
- Bangun, W. (2012a). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Bangun, W. (2012b). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Tim Perti 1 (ed.)). Erlangga.
- Barsah, A. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang*. 3(1), 1–15.
- Budianto, E. (2020). *The Effect Of Work Motivation And Work Discipline On Employee Performance At PT. Pegadaian (Persero) Syariah Branch Of Cinere*. *International Conference on Management and Science*, 1(1), 197–201.
- Budiasa, K. (2021a). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia* (N. K. Suryani (ed.); edisi peta). CV. Pena Persada.
- Budiasa, K. (2021b). *Beban Kerja dan Sumber Daya Manusia* (Ni Kadek Suryani (ed.); Pertama). CV. Pena Persada.
- Carvalho, adelina da cruz, dan Riana, I. G. (2020). *Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance*. 7, 13–23. <https://doi.org/https://doi.org/10.21744/irjms.v7n5.960>
- Daniel, C. O. (2019). *Effects of job stress on employee ' s performance*. 06(02), 375–382. <https://doi.org/10.18801/ijbmsr.060219.40>
- Destyanti, F., Devi, E., Girsang, Y., Pribadi, R., Gustiawan, D., dan Marinda, V. S. (2022). *The Influence Of Work Stress And Work Motivation On The Performanance Employees Of Balai Pusat Pendidikan Dan Pelatihan (Pusklat) PT . KAI During The Covid-19 Pandemic*. 23(1), 4534–4546. <https://doi.org/https://doi.org/10.37178/ca-c.23.1.351>

- Destyanti, F., Eunike Devi, Yulis Girsang, Ridda Pribadi, Dimas Gustiawan, dan Vina S. Marinda. (2022). *Pengaruh Stres Kerja dan Kerja Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Balai Pusat Pendidikan dan Pelatihan (PUSDIKLAT) PT. KAI Selama Pandemi Covid-19*. 23, 4534–4546. <https://doi.org/https://doi.org/10.37178/ca-c.23.1.351>
- Dewi, N. P., Rahmadian, I., Rumengan, J., dan Satriawan, B. (2021). *The Effect Of Competence , Job Stress And Perceived Organizational Support On Employee Performance With Organizational Commitments As Intervening Variables*. 3(2), 131–139.
- Dulyadi. (2021). *Buku Ajar, Metode Penelitian Ilmiah. Metode Penelitian Empiris Model Path Analysis dan Analisis Menggunakan SmartPLS* (J. T. Santoso (ed.)). Universitas STEKOM.
- Endang, T. (2019). *The Effect of Motivation and Discipline on Employee Performance at the Ministry of Transportation ' s Directorate of Ports*. 1(1), 1–9. <https://doi.org/https://www.ilomata.org/index.php/ijss>
- Eroy, A. R. El. (2018). *Perilaku Keorganisasian* (Munawaroh (ed.); Edisi Pert).
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi)* (A. M. Djalil (ed.); Edisi Kesa). Alfabeta.
- Fauzi, B., dan Utama, J. A. P. (2021). *The Effect of Discipline , Motivation and Leadership on the Performance of Employee of Research Center for Rice Crop (Sukamandi)*. 8(3), 374–379.
- Fitrianto, I. (2020). *Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Rama Nusantara*. *Journal Stiemkop*, 3(1), 113–134. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume>
- Garson, G. D. (2016). *Partial Least Squares: Regression dan Structural Equation Models*. www.statisticalassociates.com
- Gandung, M. (2021). *The Effect of Discipline and Work Motivation on Employee Performance at PT Telkom Indonesia Tbk . Sto Ciputat , South Tangerang City*. 9(1), 95–106.
- Ghozali, I., dan Latan, H. (2015a). *Partial Least Sqares, Konsep Teknik dan Aplikasi menggunakan Program SmartPLS 3.0* (2nd ed.). Undip.
- Ghozali, I., dan Latan, H. (2015b). *Partial Least Sqares, Konsep Teknik dan Aplikasi menggunakan Program SmartPLS 3.0* (2nd ed.). Undip.
- Hamali, A. Y. (2018a). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (Srategi Mengelola Karyawan)* (3rd ed.). CAPS (Center for Academic Publishing Servece).

- Hamali, A. Y. (2018b). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (strategi mengelola karyawan)* (edisi ketiga (ed.)). CAPS (Center for Academic Publishing Servece).
- Hamali, A. Y. (2018c). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Mengelola Karyawan)* (ketiga). CAPS (Center for Academic Publishing Servece).
- Hamid, rahmad solling. (2019). *Structral Equation Modeling (SEM) BERBASIS VARIAN: Konsep Dasar dan Aplikasi dengan Program SmartPLS 3.2.8 dalam Riset Bisnis* (Abiratno (ed.); 1st ed.). PT Inkubator Penulis Indonesia. www.institutpenulis.id
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). PT Bumi Aksara.
- Hussein, A. S. (2015). *Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan Partial Least Squares (PLS) dengan SmartPLS 3.0*. Universitas Brawijaya. <https://doi.org/https://doi.org/10.1023/A:1023202519395>
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan* (edisi Pert). Indomedia Pustaka.
- Iptian, R., Zamroni, dan Efendi, R. (2020). *The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance*. 7(8), 145–152. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.18212>
- Iptian, R., Zamroni, dan Efendi, R. (2020). *The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance*. 7(8), 145–152. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.18212>
- Iskamto, D. (2021). *Stress and Its Impact on Employee Performance*. 2(3), 142–148. <http://www.ijomas.org>
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (ketiga). PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Karim, K. (2022). *The Effect of Work Stress on Employee Performance*. 1, 24–33. <https://doi.org/https://doi.org/10.54099/ajib.v1i1.68>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (edisi kedu). PT. Rajagrafindo Persada.
- Kurniatikarim. (2022). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 1, 24–33. <https://doi.org/https://doi.org/10.54099/ajib.v1i1.68>
- Kuswati, Y. (2020). *The Effect of Motivation on Employee Performance*. 995–1002. <https://doi.org/https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.928>

- Kuswati, Y. (2020). *The Effect of Motivation on Employee Performance*. 3(2), 995–1002. <https://doi.org/https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.928>
- Mangkunegara, A. P. (2021a). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Susan Sandiasih (ed.); empat bela). PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2021b). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Susan Sandiasih (ed.); empat bela).
- Murali, S. B. (2017). *Impact Of Job Stress On Employee Performance*. 5(2), 13–33. <https://doi.org/24924/ijabm/2017.11/v5.iss2/13.33>
- Narpati, B. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Efektivitas Kerja Karyawan pada PT.Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Bekasi Juanda. In *Jurnal Kajian Ilmiah* (Vol. 17, Issue 1, pp. 1–11).
- Rahardi, D., Nurbaiti, B., Fauzi, A., Bhayangkara, U., Raya, J., Bhayangkara, U., Raya, J., Bhayangkara, U., & Raya, J. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja , Learning Agility Dan Resilience Terhadap Kinerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Departemen Penjualan PT Bungasari Flour Mills Indoensia Selama Covid-19*. 3, 715–724.
- Nguyen, phong tanh, Andri Yandi, dan M. Rizky Mahaputra. (2020). *Fcators That Influence Employee Performance: Motivation, Leadership, Environtmen, Culture Organization, Work Achievement, Competence And Compensation (A Study Of Human Resource Management Literature Studies)*. 1(4), 645–662. <https://dinastipud.org/DIJBM>
- Sari, D. L., Sinaga, R. I. P., Gunawan, F. E., Asrol, M., dan Redi Perwira. (2021). *The effect of job stress to employee performance : Case study of manufacturing industry in Indonesia*. 1–10. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/794/1/012085>
- Saribu, H. D. T., Zenaro, D., Metze, S., dan Zordanio, F. (2020). *Effect of Discipline, Work Stress And Compensation on Employee Performance at PT. Central Proteina Prima, TBK*. 3(4), 97–105. <https://doi.org/https://ioscience.org/ejournal/index.php/mantik/index>
- silalahi, edward efendi. (2019). *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Pengembangan Karir Dengan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Semangat Semesta Marine Safety Di Jakarta*. 7(2), 48. www.journal.uta45jakarta.ac.id
- Sinambela, L. P. (2016a). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tingkat Kerja yang Solid untuk meningkatkan Kinerja* (Suryani dan Restu Damayanti (ed.); 2nd ed.). PT Bumi Aksa. <http://www.survey.ac.uk/sites/default/files/PG-Human-Resource-2.jpg>

- Sinambela, L. P. (2016b). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tingkat Kerja yang Solid untuk meningkatkan Kinerja)* (Suryani dan Restu Damayanti (ed.); 2nd ed.).
- Sipayung, A., dan Purba, K. (2021). *The Effect Of Motivation , Workload , And Work Environment On Employee Performance Throught Job Satisfaction As The Intervening Variable At The Environmental Services Office Of Deli Serdang Regency*. 24(6), 120–129.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.
- Sujarweni, V. W. (2018a). *Metodologi penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Pustakabarupress.
- Sujarweni, V. W. (2018b). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Pustakabarupress.
- Sulila, I. (2019). *The Effect of Discipline and Work Motivation on Employee Performance , BTPN Gorontalo*. 4(3), 122–133.
- Surajiyo, Kesuma, I. M., dan Gustiherawati, T. (2021). *The Effect of Work Discipline on Employees Performance with Motivation as a Moderating Variables in the Inspectorate Office of Musi Rawas District*. 2(1), 1–12.
- Surjaweni, V. W. (2018a). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Pustakabarupress.
- Surjaweni, V. W. (2018b). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif* (PUSTAKABARUPRESS (ed.)).
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (delapan). Prenadamedia.
- Suyukoh, H., Djamil, M., dan Saluy, B. A. (2021). *Memengaruhi.Pekerjaan.Motivasi.dan.Kerja.Disiplin.di Pertunjukan.Dari.Biro Sumber Daya Manusia Itu.Karyawan Polda Metro Jaya Dengan Kerja Lingkungan Sebagai Variabel Intervening*. 2, 651–666. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/djdbm.v2i4>
- Suyukoh, H., Masydzulhak Djamil Mz, dan Saluy, A. B. (2021). *Effect . Of Work . Motivation . And . Work . Discipline . On Performance Of . Bureau Of Human Resources Of The . Polda Metro Jaya Employees With Work Environment As Intervening Variable*. 2(4), 651–666. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/djdbm.v2i4>
- Tamba, A. W., R.J.Pio, dan S. A. P. Sambu. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Columbindo Perdana Cabang Manado*. 7(1).

- Tegar, N. (2019). *Manajemen SDM dan Karyawan (Pertama)*. QUADRANT.
- Tricahyadinata, I., dan Fakhrowan, R. (2022). *The Effect Of Multiple Role Conflict And Job Stress On Employee Performance*. 3(January), 75–81. <https://doi.org/10.25273/she.v3i1.11997>
- Yuliandi, R. T. (2019). *Work Discipline, Competence, Empowerment, Job Satisfaction, and Employee Performance*. 8(3), 72019–77215. <https://doi.org/10.35940/ijrte.C6221.098319>
- Wardani, S. I., Peristiowati, Y., dan Nurwijayanty. (2020). *The Effect of Motivation , Competence and Work Environment on Employee Performance in Brawijaya Hospital Lawang Malang*. 2(1), 1–8. <https://doi.org/10.30994/jrph.v2i1.21>

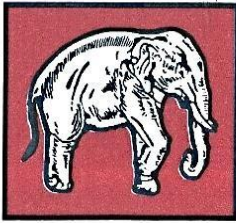


LAMPIRAN-LAMPIRAN



LAMPIRAN 1

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN



PT. PABRIK KERTAS NOREE INDONESIA

JL. RAYA BABELAN Km. 7.8 BEKASI 17610 - INDONESIA

PHONES: 062 - 21 - 8921155, 8921243, 89134947

FAX : 062 - 21 - 8921244

E-MAIL : marketing@noreepaper.com

BANKS:

BCA, CIMB NIAGA

PERMATA

Nomor Surat : 137/PKNI/HR/B-I/06/22
Lampiran : 1 (satu) berkas
Perihal : Pemberitahuan

Bekasi, 7 Juni 2022

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Di Tempat

Dengan hormat,

Dengan ini kami yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ahmat Matar

Jabatan : KASI HR & GA

Menerangkan bahwa,

Nama : Sarah Safira

NPM : 201810325082

Telah kami setuju untuk melaksanakan Penelitian ini di PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Tingkat Stres Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia".

Demikian surat ini kami buat dengan sebenar-benarnya, atas kerjasama Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,

PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia


Ahmat Matar
KASI HR & GA



OFFICE : JL. HAYAM WURUK 5 B / 5 JAKARTA PUSAT 10120 – INDONESIA

PHONES : 062 – 21 – 3811959, 3860308, 3861727, 3861728, FAX : 062 – 21 – 3809788, 3842903

Website : www.noreepaper.com

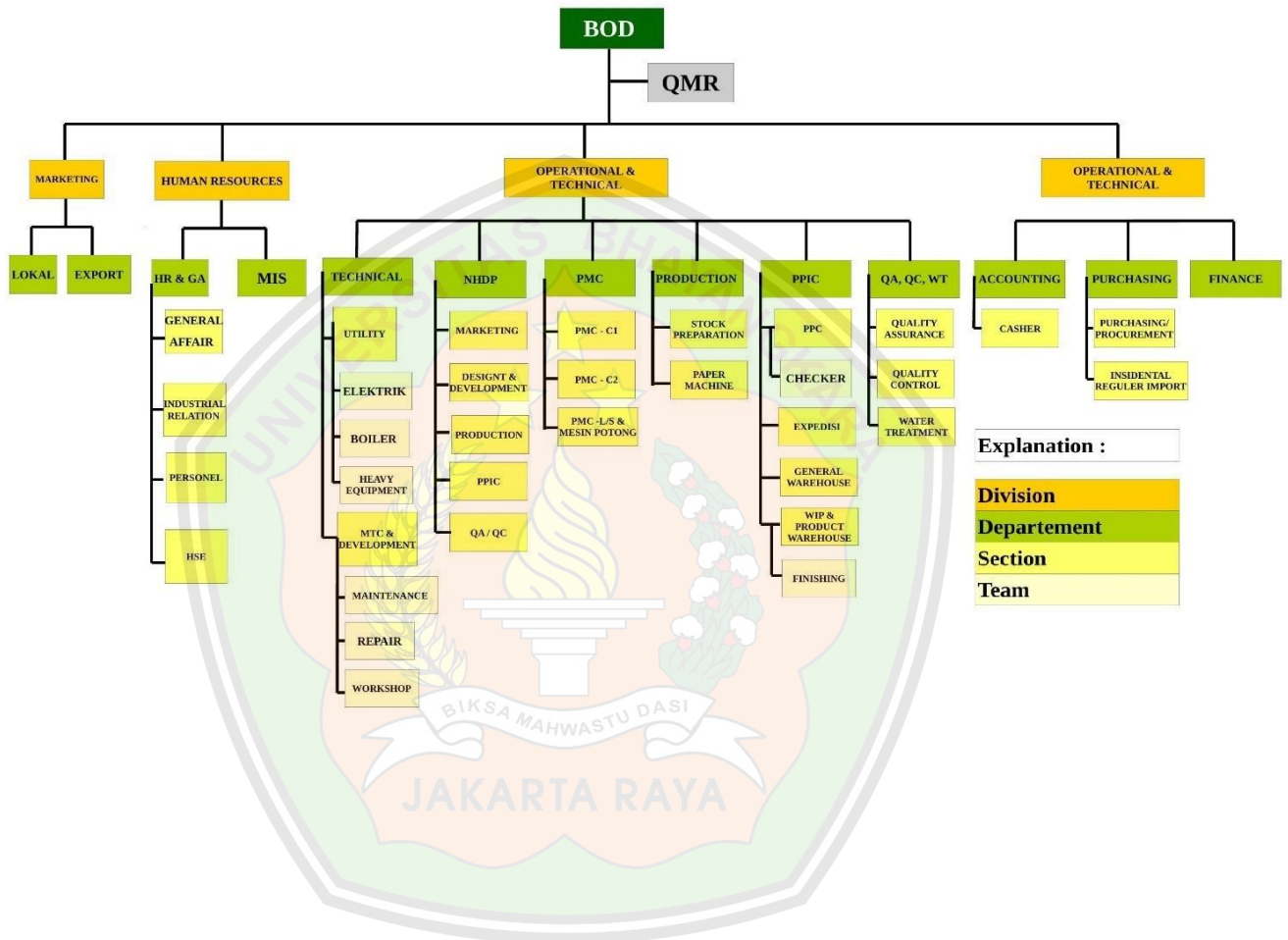


LAMPIRAN 2

SRUKTUR ORGANISASI



**ORGANIZATIONAL STRUCTURE
PT. PABRIK KERTAS NOREE INDONESIA**



LAMPIRAN 3

UJI PLAGIARISME



UJI PLAGIARISME
PROGRAM SARJANA EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA

Bersama ini dengan lembar pernyataan ini saya telah melakukan uji plagiarisme atau uji plagiasi dengan hasil sebagai berikut :

Nama : Sarah Safira
NPM : 201810325082
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja
dan Tingkat Stres terhadap Kinerja
Karyawan pada PT. Pabrik Kertas Noree
Indonesia.
Total Similarity Index : 9%
Alat / Aplikasi Pengujian : Turnitin

Jakarta, 19 Juli 2022

MENYETUJUI

Mahasiswa

Pembimbing

Sarah Safira
NPM 201810325082

Dr. Beti Nurbaiti,S.TP.,M.E
NIDN 0314117307

BAB I-V Sarah Safira

ORIGINALITY REPORT

9%

SIMILARITY INDEX

9%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

123dok.com

Internet Source

2%

2

eprints.upnyk.ac.id

Internet Source

1%

3

repositori.usu.ac.id

Internet Source

1%

4

indoplaces.com

Internet Source

1%

5

academic-accelerator.com

Internet Source

1%

6

Submitted to Universitas Respati Indonesia

Student Paper

1%

7

lib.ibs.ac.id

Internet Source

1%

8

Submitted to Universitas Muria Kudus

Student Paper

1%

9

repository.untag-sby.ac.id

Internet Source

1%

10

repository.umsu.ac.id

Internet Source

1%

LAMPIRAN 4

UJI REFERENSI

UJI REFERENSI SKRIPSI
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN
UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA

Nama : Sarah Safira
NPM : 201810325082
Tahun Akademik : 2022/2023
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Tingkat Stres terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia

	Referensi	Paraf Pembimbing
BAB II		
1.	Suyukoh, H., Djamil, M., & Saluy, B. A. (2021). <i>Memengaruhi.Pekerjaan.Motivasi.dan.Kerja.Disiplin.di Pertunjukan.Dari.Biro Sumber Daya Manusia Itu.Karyawan Polda Metro Jaya Dengan Kerj n a Lingkungan Sebagai Variabel Intervening</i> . 2, 651–666. https://doi.org/https://doi.org/10.31933//djdbm.v2i4	
2.	Narpati, B. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Efektivits Kerja Karyawan pada PT.Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Bekasi Juanda. In <i>Jurnal Kajian Ilmiah</i> (Vol. 17, Issue 1, pp. 1–11).	
3.	Hamali, A. Y. (2018a). <i>Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (Srategi Mengelola Karyawan)</i> (3rd ed.). CAPS (Center for Academic Publishing Servece).	
4.	Tegar, N. (2019). <i>Manajemen SDM dan Karyawan</i> (Pertama). Quadrant.	
5.	Mangkunegara, A. P. (2021a). <i>Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan</i> (Susan Sandiasih (ed.); empat bela). PT. Remaja Rosdakarya.	
6.	Kadarisman, M. (2012). <i>Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia</i> (ketiga). PT Rajagrafindo Persada.	

7.	Sinambela, L. P. (2016a). <i>Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tingkat Kerja yang Solid untuk meningkatkan Kinerja</i> (Suryani dan Restu Damayanti (ed.); 2nd ed.). PT Bumi Aksa. http://www.survey.ac.uk/sites/default/files/PG-Human-Resource-2.jpg	
8.	Sutrisno, E. (2016). <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i> (delapan). Prenadamedia.	
9.	Hasibuan, M. (2020). <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i> (Edisi Revi). PT Bumi Aksara.	
10.	Barsah, A. (2019). <i>Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang</i> . 3(1), 1–15.	
11.	Budiasa, K. (2021a). <i>Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia</i> (N. K. Suryani (ed.); edisi peta). CV. Pena Persada.	
12.	Bangun, W. (2012b). <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i> (Tim Perti 1 (ed.)). Erlangga.	
13.	Destyanti, F., Eunike Devi, Yulis Girsang, Ridda Pribadi, Dimas Gustiawan, & Vina S. Marinda. (2022). <i>Pengaruh Stres Kerja dan Kerja Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Balai Pusat Pendidikan dan Pelatihan (PUSDIKLAT) PT. KAI Selama Pandemi Covid-19</i> . 23, 4534–4546. https://doi.org/https://doi.org/10.37178/ca-c.23.1.351	
14.	Indrasari, M. (2017). <i>Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan</i> (edisi Pert). Indomedia Pustaka.	
15.	Abdullah, F., Manan, A., Sumarsono, T. G., & Hidayatullah, S. (2019). <i>The Effect of Motivation , Competency and Compensation toward Performance</i> . 4(1), 51–55.	
16.	Anugrah, B., & Yoesoep Edhie Rachmad. (2022). <i>Effect Of Work Environment , Work Discipline , Work Motivation On Employee Performance</i> . 1, 123–130.	
17.	Budianto, E. (2020). The Effect Of Work Motivation And Work Discipline On Employee Performance At PT. Pegadaian (Persero) Syariah Branch Of Cinere. <i>International Conference on Management and Science</i> , 1(1), 197–201.	
18.	Daniel, C. O. (2019). <i>Effects of job stress on employee ' s performance</i> . 06(02), 375–382. https://doi.org/10.18801/ijbmsr.060219.40	

19.	Endang, T. (2019). <i>The Effect of Motivation and Discipline on Employee Performance at the Ministry of Transportation ' s Directorate of Ports.</i> 1(1), 1–9. https://doi.org/https://www.ilomata.org/index.php/ijss	
20.	Eroy, A. R. El. (2018). <i>Perilaku Keorganisasian</i> (Munawaroh (ed.); Edisi Pert).	
21.	Fahmi, I. (2016). <i>Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi)</i> (A. M. Djalil (ed.); Edisi Kesa). Alfabeta.	
22.	Fauzi, B., & Utama, J. A. P. (2021). <i>The Effect of Discipline , Motivation and Leadership on the Performance of Employee of Research Center for Rice Crop (Sukamandi).</i> 8(3), 374–379.	
23.	Fitrianto, I. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Rama Nusantara. <i>Journal Stiempkop</i> , 3(1), 113–134. https://journal.stiempkop.ac.id/index.php/yume	
24.	Gandung, M. (2021). <i>The Effect of Discipline and Work Motivation on Employee Performance at PT Telkom Indonesia Tbk . Sto Ciputat , South Tangerang City.</i> 9(1), 95–106.	
25.	Iptian, R., Zamroni, & Efendi, R. (2020). <i>The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance.</i> 7(8), 145–152. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.18212	
26.	Karim, K. (2022). <i>The Effect of Work Stress on Employee Performance.</i> 1, 24–33. https://doi.org/https://doi.org/10.54099/ajib.v1i1.68	
27.	Kasmir. (2016). <i>Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)</i> (edisi kedu). PT. Rajagrafindo Persada.	
28.	Kuswati, Y. (2020). <i>The Effect of Motivation on Employee Performance.</i> 995–1002. https://doi.org/https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.928	
29.	Sari, D. L., Sinaga, R. I. P., Gunawan, F. E., Asrol, M., & Redi Perwira. (2021). <i>The effect of job stress to employee performance : Case study of manufacturing industry in Indonesia.</i> 1–10. https://doi.org/10.1088/1755-1315/794/1/012085	
30.	Saribu, H. D. T., Zenaro, D., Metze, S., & Zordanio, F. (2020). <i>Effect of Discipline, Work Stress And Compensation on Employee Performance at PT. Central Proteina Prima, TBK.</i> 3(4), 97–105. https://doi.org/https://ioscience.org/ejournal/index.php/mantik/index	
31.	Sipayung, A., & Purba, K. (2021). <i>The Effect Of Motivation , Workload , And Work Environment On Employee PerformanceThrought Job Satisfaction AsThe Intervening Variable At The Environmental Services Office Of Deli Serdang Regency.</i> 24(6), 120–129.	
32.	Sulila, I. (2019). <i>The Effect of Discipline and Work Motivation on Employee Performance , BTPN Gorontalo.</i> 4(3), 122–133.	

33.	Surajiyo, Kesuma, I. M., & Gustiherawati, T. (2021). <i>The Effect of Work Discipline on Employees Performance with Motivation as a Moderating Variables in the Inspectorate Office of Musi Rawas District</i> . 2(1), 1–12.	
34.	Tamba, A. W., R.J.Pio, & S. A. P. Sambu. (2018). <i>Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Columbindo Perdana Cabang Manado</i> . 7(1).	
35.	Tricahyadinata, I., & Fakhrowan, R. (2022). <i>The Effect Of Multiple Role Conflict And Job Stress On Employee Performance</i> . 3(January), 75–81. https://doi.org/10.25273/she.v3i1.11997	
36.	Wardani, S. I., Peristiowati, Y., & Nurwijayanty. (2020). <i>The Effect of Motivation , Competence and Work Environment on Employee Performance in Brawijaya Hospital Lawang Malang</i> . 2(1), 1–8. https://doi.org/10.30994/jrph.v2i1.21	
37.	silalahi, edward efendi. (2019). <i>Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Pengembangan Karir Dengan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Semangat Semesta Marine Safety Di Jakarta</i> . 7(2), 48. www.journal.uta45jakarta.ac.id	
38.	Rahardi, D., Nurbaiti, B., Fauzi, A., Bhayangkara, U., Raya, J., Bhayangkara, U., Raya, J., Bhayangkara, U., & Raya, J. (2022). <i>Pengaruh Kepuasan Kerja , Learning Agility Dan Resilience Terhadap Kinerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Departemen Penjualan PT Bungasari Flour Mills Indoensia Selama Covid-19</i> . 3, 715–724.	
BAB III		
1.	Dulyadi. (2021). <i>Buku Ajar, Metode Penelitian Ilmiah. Metode Penelitian Empiris Model Path Analysis dan Analisis Menggunakan SmartPLS</i> (J. T. Santoso (ed.)). Universitas STEKOM.	
2.	Ghozali, I., & Latan, H. (2015a). <i>Partial Least Squares, Konsep Teknik dan Aplikasi menggunakan Program SmartPLS 3.0</i> (2nd ed.). Undip.	
3.	Hussein, A. S. (2015). <i>Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan Partial Least Squares (PLS) dengan SmartPLS 3.0</i> . Universitas Brawijaya. https://doi.org/https://doi.org/10.1023/A:1023202519395	
4.	Sugiyono. (2019). <i>Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D</i> . ALFABETA.	

5.	Sujarweni, V. W. (2018a). <i>Metodologi penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif</i> . Pustakabarupress.	
BAB IV		
1.	Hamid, rahmad solling. (2019). <i>STRUCTURAL EQUATION MODELING (SEM) BERBASIS VARIAN: Konsep Dasar dan Aplikasi dengan Program SmartPLS 3.2.8 dalam Riset Bisnis</i> (Abiratno (ed.); 1st ed.). PT Inkubator Penulis Indonesia. www.institutpenulis.id	
2.	Yuliandi, R. T. (2019). <i>Work Discipline, Competence, Empowerment, Job Satisfaction, and Employee Performance</i> . 8(3), 72019–77215. https://doi.org/10.35940/ijrte.C6221.098319	
3.	Nguyen, phong tanh, Andri Yandi, & M. Rizky Mahaputra. (2020). <i>Fcators That Influence Employee Performance: Motivation, Leadership, Environtmen, Culture Organization, Work Achievement, Competence And Compensation (A Study Of Human Resource Management Literature Studies)</i> . 1(4), 645–662. https://dinastipud.org/DIJBM	
4.	Murali, S. B. (2017). <i>Impact Of Job Stress On Employee Performance</i> . 5(2), 13–33. https://doi.org/24924/ijabm/2017.11/v5.iss2/13.33	
5.	Iptian, R., Zamroni, & Efendi, R. (2020). <i>The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance</i> . 7(8), 145–152. https://doi.org/http:dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.18212	
6.	Garson, G. D. (2016). <i>Partial Least Squares: Regression & Structural Equation Models</i> . www.statisticalassociates.com	
7.	Daniel, C. O. (2019). <i>Effects of job stress on employee ' s performance</i> . 06(02), 375–382. https://doi.org/10.18801/ijbmsr.060219.40	

8.	Carvalho, adelina da cruz, & Riana, I. G. (2020). <i>Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance</i> . 7, 13–23. https://doi.org/https://doi.org/10.21744/irjms.v7n5.960	
9.	Astuti Puji Eni. (2018). <i>Effect of Work Discipline on employee performance in the Office of Public Appraisal Services Herly, Ariawan and Partners</i> . 1(2), 39–46.	
10.	Sujarweni, V. W. (2018). <i>Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif</i> . PT. Pustaka Baru.	
11.	Kuswati, Y. (2020). <i>The Effect of Motivation on Employee Performance</i> . 995–1002. https://doi.org/https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.928	

Jakarta, 19 Juli 2022

Pembimbing

Dr. Beti Nurbaiti,S.TP.,M.E

NIDN 0314117307

LAMPIRAN 5

KARTU BIMBINGAN

UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS



KARTU KONSULTASI
BIMBINGAN PROPOSAL DAN
BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : SARAH SAFIRA
NPM : 201810325082
Jurusan : Manajemen SDM
Pembimbing : Dr. Beni Nurbaity, S.Pd, M.E

Kampus I
Jl. Hersono RM. No. 67 Ragunan Pasar Minggu Jakarta Selatan
Kampus II
Jl. Perjuangan Raya, Marga Mulya - Bekasi Utara Telp : 021. 6895598
Website : www.uhajaraya.ac.id

Judul Skripsi

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA
dan TINGKAT STRES terhadap KINERJA KARYAWAN
Pada PT. Pabrik Kertas Tjiwi Indonesia

Tanggal Pendaftaran Proposal :

Lembar Bimbingan Proposal

No.	Tanggal Konsultasi	Deskripsi Bimbingan	Paraf Pembimbing
1.	31 maret 2022	Penentuan Judul Proposal Skripsi	
2.	14 April 2022	Revisi Bab 1 (Latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian)	
3.	21 April 2022	Revisi bab 2 (Penulisan dalam kutipan, Penulisan terdahulu, Kerangka konseptual, hipotesis)	

No.	Tanggal Konsultasi	Deskripsi Bimbingan	Paraf Pembimbing
4.	22 April 2022	Revisi Bab 2 => Penelitian terdahulu (Novelty diganti dengan Perbedaan Penelitian terdahulu dengan Penelitian Penulis)	
5.	26 April 2022	Revisi BAB 2 => Cara Penulisan hipotesis => Penulisan dalam kutipan => Perbaikan gambar model penelitian	
6.	27 April 2022	Revisi Bab 3 => Pengambilan sampel diganti dgn yg lain. => Perbaikan Penulisan pada skala, Likert	
7.	29 April 2022	Revisi Bab 2 => Mengubah tujuan variabel dim plus tak menggunakan (X dan Y).	
8.	29 April 2022	Revisi Bab 3 => Penulisan Variabel dim SEM yg benar seperti, Variabel Laten eksogen, Laten endogen	

Lembar Bimbingan Skripsi

No.	Tanggal Konsultasi	Deskripsi Bimbingan	Paraf Pembimbing
9.	25 Mei 2022	Perbaikan kuesioner	
10.	26 Mei 2022	Revisi bab 4 Tahap Pretest atau uji Instrumen	
11.	3 Juni 2022	Revisi Bab 4 Ditin ringkasan dim 1 tabel utk validitas, Semua pertanyaan sudah	
12.	4 Juni 2022	Revisi setiap tabel hasil Pre test kuesioner mana variabel yg valid, mana yg tidak	

LAMPIRAN 6

KUESIONER PENELITIAN

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPIN KERJA DAN TINGKAT
STRES TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PABRIK
KERTAS NOREE INDONESIA

Assalamu'alaikum Wr. Wb
Shalom Om Swastiastu
Namo Budaya
Salam Kebajikan
Salam Sejahtera Bagi Kita Semua
Dengan hormat,

Sehubungan dengan skripsi mengenai penelitian yang sedang saya lakukan dengan judul “**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN TINGKAT STRES TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PABRIK KERTAS NOREE INDONESIA**”. Dengan ini, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu sebagai responden untuk mengisi kuesioner ini dengan jujur dan terbuka. Data yang Bapak/Ibu berikan tidak akan mempengaruhi kedudukan maupun jabatan, mengingat kerahasiaan identitas Bapak/Ibu akan peneliti jaga.

Atas kesediaan dan kerja sama Bapak/Ibu untuk melakukan waktunya dalam mengisi kuesioner ini, peneliti mengucapkan terimakasih.

Hormat saya,

(Sarah Safira)

201810325082

I. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER:

1. Kuesioner ini dimaksudkan untuk keperluan akademis, mohon bantuannya untuk menjawab pernyataan dengan jujur.
2. Untuk menjawab pernyataan yang sudah tersedia, Berikan jawaban pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/ibu, yaitu dengan cara memberikan tanda (✓) pada kolom yang sudah tersedia.

Keterangan:

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Setuju (S)
4. Sangat Setuju (SS)

II. IDENTITAS RESPONDEN:

Nama :

Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

Usia : ☐ 20-30 tahun ☐ 31-40 tahun ☐ >40 tahun

Pendidikan Terakhir : ☐ SMA/SMK ☐ Diploma ☐ Sarjana

Lama Bekerja : ☐ 2-5 tahun ☐ 6-10 tahun ☐ >10 tahun

No responden :

Lampiran: Kuesioner

Motivasi Kerja (MK)

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Jam istirahat yang diberikan perusahaan sudah cukup				
2.	Pimpinan aktif mengarahkan (sikap, perilaku dan prestasi) karyawan				
3.	Peralatan dan perlengkapan di perusahaan Tersedia dan memadai untuk digunakan				
4.	Hubungan karyawan dan atasan terjalin dengan baik				
5.	Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi				
6.	Karyawan merasa puas dengan tingkat kemajuan karir nya				

Disiplin Kerja (DK)

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya selalu patuh pada jam kerja				
2.	Saya selalu taat pada peraturan perusahaan				
3.	Saya selalu memakai pakaian yang rapi sesuai dengan aturan perusahaan				
4.	Saya selalu datang ketempat kerja lebih awal dari waktu yang telah ditentukan perusahaan				
5.	Saya datang dan pulang kerja sesuai dengan jadwal yang ditentukan oleh perusahaan				
6.	Saya selalu menaati jam istirahat				
7.	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas				
8.	Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan selama jam kerja				
9.	Saya selalu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan				
10.	Dalam setiap pelaksanaan pekerjaan, saya selalu memperhatikan proses kerja yang telah ditetapkan perusahaan				

Tingkat Stres (TS)

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Beban tugas pekerjaan saya terlalu berat buat saya				
2.	Atasan saya sering menempatkan saya dalam kondisi yang tidak sehat (misalnya, polusi yang terlalu banyak, wabah penyakit)				
3.	Saya memiliki peran penting dalam organisasi				
4.	Saya mengalami kesulitan berkomunikasi dengan rekan kerja di perusahaan				
5.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan rekan kerja saya ketika mereka tidak hadir				
6.	Saya tidak memahami tugas dan tanggung jawab dari jabatan				
7.	Pekerjaan yang saya ambil tidak terlalu mengembangkan karir saya				
8.	Atasan saya tidak pernah memberikan masukan atas pekerjaan yang saya lakukan				
9.	Keputusan selalu ada ditangan atasan				

Kinerja Karyawan (KK)

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya bersedia untuk menyelesaikan tugas yang diberikan				
2.	Jumlah pekerjaan yang banyak harus diselesaikan dengan cepat				
3.	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan maksimal untuk hasil yang baik				
4.	Saya dapat meningkatkan hasil kerja secara terus menerus				
5.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan				
6.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih awal agar saya dapat mengerjakan tugas selanjutnya				
7.	Saya selalu hadir tepat waktu dalam bekerja				
8.	Saya mampu mengoptimalkan untuk hadir bekerja sesuai jadwal kerja yang diberikan				
9.	Saya mampu bekerja sama dalam tim				
10.	Rekan kerja saya sangat membantu dalam menyelesaikan tugas bersama				

LAMPIRAN 7

TABULASI DATA KUESIONER

Tabel Tabulasi Responden Variabel Motivasi Kerja (MK)

No	MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	MK6
1	2	3	3	3	3	3
2	4	4	4	4	3	4
3	3	3	3	3	4	3
4	4	4	3	2	3	3
5	4	4	4	4	4	4
6	3	4	3	2	3	3
7	3	3	4	4	4	3
8	3	4	3	4	3	3
9	3	3	3	4	4	4
10	3	4	3	3	4	3
11	3	4	3	3	3	3
12	3	3	3	3	3	3
13	3	3	4	3	3	3
14	4	4	3	4	3	3
15	3	3	3	4	2	2
16	3	4	3	4	4	4
17	4	3	3	4	4	4
18	3	2	3	4	4	2
19	4	4	4	4	4	4
20	3	3	2	4	2	4
21	3	3	3	3	3	4
22	3	3	3	3	3	3
23	4	3	3	3	3	3
24	4	4	4	4	3	3
25	3	2	3	3	4	3
26	3	3	4	3	3	3
27	3	3	3	3	3	4
28	3	3	3	4	3	3
29	3	4	3	4	3	4
30	4	4	4	4	3	3
31	3	3	3	4	3	4
32	3	3	4	4	3	3
33	3	3	3	3	3	3
34	2	4	3	3	3	3
35	3	4	4	4	4	4
36	3	4	4	3	3	3
37	3	4	4	4	4	4
38	3	3	3	3	3	3
39	4	4	4	4	4	4
40	3	2	3	2	4	3
41	3	4	3	3	3	4
42	3	2	3	4	4	3
43	4	4	4	4	4	4
44	3	3	4	3	3	4
45	3	2	2	2	2	2
46	3	2	3	3	3	3

No	MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	MK6
47	4	4	4	4	4	4
48	2	2	3	2	2	3
49	3	3	3	3	3	3
50	4	4	4	4	4	4
51	4	3	4	4	4	4
52	4	4	4	4	4	3
53	4	3	4	3	3	3
54	3	4	4	3	3	4
55	3	3	3	2	2	3
56	3	4	3	4	3	3
57	2	3	2	2	3	2
58	3	3	4	4	3	4
59	4	3	4	3	4	3
60	3	3	2	3	3	2
61	3	3	3	3	3	4
62	3	3	3	3	3	3
63	4	4	4	4	4	4
64	3	2	3	4	2	2
65	4	3	4	3	4	3
66	3	3	3	3	3	3
67	3	4	4	3	3	4
68	3	3	3	4	3	3
69	2	2	3	2	2	2
70	3	3	3	3	3	3
71	3	3	3	4	4	4
72	3	4	3	4	4	4
73	3	3	3	3	4	3
74	3	4	4	4	3	4
75	3	3	3	3	3	3
76	3	4	4	4	4	3
77	4	4	4	4	4	4
78	3	3	2	2	2	3
79	4	3	3	3	4	2
80	3	3	3	3	4	4
81	4	4	4	4	4	4
82	3	3	3	3	4	3
83	3	4	4	4	4	4
84	3	2	4	3	4	4
85	3	2	2	3	3	3
86	3	2	3	3	3	3
87	1	1	3	3	2	2
88	3	3	4	2	4	3
89	4	3	3	4	3	4
90	3	3	3	3	3	3
91	3	3	3	3	2	3
92	3	4	3	4	3	3
93	3	2	3	3	4	4
94	4	4	4	3	3	3
95	4	4	4	4	4	4
96	3	3	3	3	4	4
97	4	4	1	1	2	3
98	2	4	3	4	4	4
99	3	3	2	4	4	3
100	4	3	4	3	3	2

No	MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	MK6
101	4	4	4	4	4	3
102	4	4	4	4	4	3
103	3	2	3	2	2	2
104	3	3	3	3	3	3
105	3	3	3	3	3	3
106	3	3	4	4	4	2
107	3	4	3	4	4	4

Tabel Tabulasi Responden Variabel Disiplin Kerja (DK).

No	DS1	DS2	DS3	DS4	DS5	DS6	DS7	DS8	DS9	DS10
1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3
7	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3
8	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3
9	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3
18	3	3	4	3	3	3	1	4	3	3
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	3	4	3	4	2	3	3	3	3	2
21	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4
24	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3
25	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3
26	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
27	4	4	4	3	3	2	3	4	4	3
28	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
29	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3
30	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
31	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3
32	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
35	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
36	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3
37	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4
38	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
41	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3

No	DS1	DS2	DS3	DS4	DS5	DS6	DS7	DS8	DS9	DS10
45	3	3	3	3	2	2	2	3	4	4
46	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
49	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
51	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
55	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
56	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3
57	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4
58	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4
59	2	3	4	2	4	3	3	4	4	4
60	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3
61	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
63	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
64	3	3	2	4	2	3	3	4	4	4
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
71	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
72	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
73	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4
74	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
78	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3
79	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
82	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
84	3	2	4	4	3	4	4	4	4	3
85	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
87	1	2	3	4	1	4	3	2	1	2
88	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4
89	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4
90	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
91	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
92	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
93	2	3	4	4	4	3	2	3	3	3
94	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
96	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
97	1	1	1	2	2	1	3	2	4	2
98	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3

No	DS1	DS2	DS3	DS4	DS5	DS6	DS7	DS8	DS9	DS10
99	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
100	3	3	4	3	2	4	4	3	3	3
101	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
102	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3
103	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4
104	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
105	2	4	4	3	2	4	4	4	4	4
106	4	4	4	3	4	2	2	4	4	4
107	4	3	4	2	4	3	3	4	4	2

Tabel Tabulasi Respon Variabel Tingkat Stress (TS)

No	TS1	TS2	TS3	TS4	TS5	TS6	TS7	TS8	TS9
1	2	3	2	2	2	3	2	2	2
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	2	3	4	2	3	2
4	3	4	2	3	3	4	3	2	3
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	3	2	3	3	3	4	3	3	3
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	3	4	3	2	3	4	4	2	2
9	3	2	4	2	3	2	2	4	2
10	3	4	4	3	3	3	3	3	3
11	2	3	3	3	2	4	3	3	3
12	3	2	3	3	3	2	3	4	3
13	3	3	3	3	4	2	3	3	3
14	3	3	3	4	4	4	4	4	4
15	3	3	2	4	3	4	2	4	4
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2
17	3	2	4	4	3	4	4	2	4
18	3	4	2	4	3	3	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	3	2	4	3	4	4	2	2	3
21	3	3	3	4	2	3	3	3	4
22	3	3	2	3	3	3	3	2	3
23	3	2	3	2	3	3	2	2	2
24	2	3	2	3	2	2	2	3	3
25	2	2	2	3	2	3	3	3	3
26	2	3	3	3	3	3	3	3	3
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	3	3	4	3	3	3	3	3	3
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3
32	3	2	3	3	2	3	3	3	3
33	2	2	3	2	3	3	3	3	2
34	2	3	3	3	3	3	3	3	3
35	3	3	3	4	3	3	2	3	4
36	3	2	3	3	3	4	3	3	3
37	3	4	3	2	4	2	4	2	2
38	3	2	3	3	2	3	3	3	3
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	2	4	2	3	2	4	3	3	3
41	3	2	4	3	3	3	2	4	3
42	3	3	4	3	3	4	3	4	3

No	TS1	TS2	TS3	TS4	TS5	TS6	TS7	TS8	TS9
43	3	4	4	4	4	4	4	4	4
44	3	3	2	3	2	3	3	3	3
45	2	3	3	2	4	3	4	3	2
46	3	2	3	3	3	2	2	3	3
47	2	3	4	3	3	3	3	3	3
48	3	3	3	4	3	3	2	2	4
49	3	3	3	3	3	4	3	3	3
50	3	4	3	3	4	3	4	2	3
51	3	3	4	4	4	3	2	2	4
52	3	3	3	3	2	3	3	3	3
53	3	3	3	4	3	3	4	3	4
54	3	2	4	2	3	3	3	3	2
55	2	3	2	2	3	2	2	2	2
56	2	4	3	4	4	4	4	4	4
57	3	2	4	2	3	2	2	2	2
58	2	2	3	4	3	4	3	4	4
59	2	4	3	4	4	4	3	4	4
60	3	2	4	3	2	2	3	2	3
61	4	3	4	4	4	3	4	4	4
62	3	3	3	3	2	4	2	2	3
63	3	2	3	3	3	2	2	2	3
64	3	4	3	4	3	3	3	3	4
65	2	3	3	4	2	4	3	3	4
66	2	2	3	2	3	2	2	2	2
67	3	2	3	3	3	2	3	3	3
68	2	3	3	4	2	3	3	3	4
69	2	3	3	3	2	3	3	3	3
70	2	2	3	2	3	2	2	2	2
71	3	2	3	2	3	2	2	3	2
72	2	3	3	4	2	4	3	4	4
73	3	3	3	3	2	3	2	3	3
74	3	2	3	2	3	2	2	2	2
75	2	3	3	3	4	3	3	3	3
76	4	4	4	3	4	4	4	4	3
77	2	4	4	4	3	4	4	4	4
78	3	2	3	2	3	4	3	2	2
79	3	3	2	3	3	4	3	3	3
80	2	3	2	3	3	3	2	3	3
81	2	4	4	3	2	3	2	3	3
82	2	3	3	3	3	3	2	3	3
83	3	3	3	3	2	4	4	2	3
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4
85	3	2	2	2	3	2	3	3	2
86	2	3	3	3	3	4	3	3	3
87	3	4	3	4	2	4	4	4	4
88	3	2	4	2	3	2	2	4	2
89	3	2	3	4	3	4	2	2	4
90	3	2	2	2	3	2	2	2	2
91	3	3	3	2	2	3	2	3	2
92	2	3	3	4	3	3	3	3	4
93	3	4	3	4	3	4	2	2	4
94	2	3	4	4	3	4	4	4	4
95	2	3	3	3	2	3	3	3	3
96	2	3	3	3	2	3	3	3	3

No	TS1	TS2	TS3	TS4	TS5	TS6	TS7	TS8	TS9
97	3	3	3	2	3	2	3	2	2
98	3	2	3	4	3	3	3	3	4
99	3	4	2	3	4	3	2	3	3
100	3	2	3	2	4	4	3	4	2
101	2	3	2	2	2	3	3	2	2
102	3	2	3	3	3	2	2	2	3
103	3	3	3	3	2	3	2	3	3
104	3	3	3	3	2	3	2	3	3
105	3	3	3	3	4	4	3	3	3
106	2	3	2	4	3	4	3	3	4
107	2	3	3	3	2	4	3	3	3

Tabel Tabulasi Respon Variabel Kinerja Karyawan (KK)

No	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10
1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
6	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3
7	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4
8	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4
9	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4
10	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
11	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3
14	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4
15	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3
16	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
17	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4
18	3	1	4	3	3	3	4	4	4	2
19	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4
20	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4
21	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
22	3	2	3	3	3	1	4	4	3	4
23	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3
24	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
25	4	1	4	3	3	4	3	3	3	4
26	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3
29	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4
30	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
31	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
34	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
35	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
36	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3
37	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3
38	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
39	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4
40	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3

No	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10
41	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
42	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
45	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
46	3	4	3	4	2	3	3	4	4	2
47	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
49	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
52	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4
53	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3
54	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
56	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3
57	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3
58	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4
59	4	2	4	4	4	2	4	4	4	3
60	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4
61	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3
62	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3
63	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
65	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
66	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
67	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3
68	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
70	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
72	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
73	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
74	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
75	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
78	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4
79	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4
80	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4
81	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
82	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
84	4	1	4	2	3	3	3	4	3	4
85	3	2	3	3	3	3	4	3	4	2
86	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
87	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
88	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3
89	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
90	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
91	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3
92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
93	3	3	3	3	3	4	4	3	4	1
94	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3

No	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10
95	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
96	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4
97	4	4	3	2	3	2	2	3	4	3
98	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4
99	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
100	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4
101	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3
102	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4
103	3	2	4	2	3	2	3	3	3	2
104	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3
105	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4
106	4	2	4	3	3	2	4	4	3	3
107	4	3	4	4	4	4	3	3	2	2

LAMPIRAN 8

HASIL DATA UJI INSTRUMEN

1. Hasil Output Uji Validitas Motivasi Kerja (MK)

		Correlations						
		MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	MK6	TOTAL_MK
MK1	Pearson Correlation	1	.160	.125	.209	.195	.112	.457*
	Sig. (2-tailed)		.398	.510	.268	.302	.554	.011
	N	30	30	30	30	30	30	30
MK2	Pearson Correlation	.160	1	.448*	.327	.327	.404*	.671**
	Sig. (2-tailed)	.398		.013	.078	.078	.027	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
MK3	Pearson Correlation	.125	.448*	1	.326	.429*	.275	.622**
	Sig. (2-tailed)	.510	.013		.079	.018	.141	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
MK4	Pearson Correlation	.209	.327	.326	1	.398*	.621**	.721**
	Sig. (2-tailed)	.268	.078	.079		.029	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
MK5	Pearson Correlation	.195	.327	.429*	.398*	1	.658**	.739**
	Sig. (2-tailed)	.302	.078	.018	.029		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
MK6	Pearson Correlation	.112	.404*	.275	.621**	.658**	1	.788**
	Sig. (2-tailed)	.554	.027	.141	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL_MK	Pearson Correlation	.457*	.671**	.622**	.721**	.739**	.788**	1
	Sig. (2-tailed)	.011	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Hasil Output Uji Validitas Disiplin Kerja (DK)

Correlations												
		DK1	DK2	DK3	DK4	DK5	DK6	DK7	DK8	DK9	DK10	TOTAL_DK
DK1	Pearson Correlation	1	.441*	.535**	.145	.361*	.350	.372*	.547**	.634**	.196	.723**
	Sig. (2-tailed)		.015	.002	.444	.050	.058	.043	.002	.000	.299	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
DK2	Pearson Correlation	.441*	1	.563**	.178	.208	.259	.572**	.586**	.617**	.379*	.743**
	Sig. (2-tailed)	.015		.001	.345	.270	.168	.001	.001	.000	.039	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
DK3	Pearson Correlation	.535**	.563**	1	.050	.649**	.057	.120	.485**	.588**	.318	.696**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001		.793	.000	.765	.529	.007	.001	.087	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
DK4	Pearson Correlation	.145	.178	.050	1	.069	.493**	.487**	.086	.094	.336	.420*
	Sig. (2-tailed)	.444	.345	.793		.716	.006	.006	.651	.620	.069	.021
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
DK5	Pearson Correlation	.361*	.208	.649**	.069	1	.149	.283	.477**	.419*	.379*	.626**
	Sig. (2-tailed)	.050	.270	.000	.716		.431	.130	.008	.021	.039	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Correlations												
		DK1	DK2	DK3	DK4	DK5	DK6	DK7	DK8	DK9	DK10	TOTAL_DK
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
DK6	Pearson Correlation	.350	.259	.057	.493**	.149	1	.471**	.321	.152	-.067	.469**
	Sig. (2-tailed)	.058	.168	.765	.006	.431		.009	.083	.423	.724	.009
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
DK7	Pearson Correlation	.372**	.572**	.120	.487**	.283	.471**	1	.591**	.420*	.475**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.043	.001	.529	.006	.130	.009		.001	.021	.008	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
DK8	Pearson Correlation	.547**	.586**	.485**	.086	.477**	.321	.591**	1	.521**	.336	.759**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.007	.651	.008	.083	.001		.003	.069	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
DK9	Pearson Correlation	.634**	.617**	.588**	.094	.419*	.152	.420*	.521**	1	.549**	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.620	.021	.423	.021	.003		.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
DK10	Pearson Correlation	.196	.379*	.318	.336	.379*	-.067	.475**	.336	.549**	1	.585**
	Sig. (2-tailed)	.299	.039	.087	.069	.039	.724	.008	.069	.002		.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL_DK	Pearson Correlation	.723**	.743**	.696**	.420*	.626**	.469**	.715**	.759**	.776**	.585**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.021	.000	.009	.000	.000	.000	.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. Hasil Output Uji Validitas Tingkat Stres (TS)

Correlations											
		TS1	TS2	TS3	TS4	TS5	TS6	TS7	TS8	TS9	TOTAL_TS
TS1	Pearson Correlation	1	.601**	.538**	.683**	.185	.490**	.581**	.652**	.076	.720**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.000	.328	.006	.001	.000	.690	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TS2	Pearson Correlation	.601**	1	.419*	.749**	.527**	.748**	.539**	.763**	.283	.852**
	Sig. (2-tailed)	.000		.021	.000	.003	.000	.002	.000	.130	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TS3	Pearson Correlation	.538**	.419*	1	.557**	.337	.380*	.516**	.495**	-.026	.608**
	Sig. (2-tailed)	.002	.021		.001	.069	.038	.004	.005	.893	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TS4	Pearson Correlation	.683**	.749**	.557**	1	.476**	.861**	.699**	.652**	.383*	.910**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.008	.000	.000	.000	.037	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TS5	Pearson Correlation	.185	.527**	.337	.476**	1	.560**	.330	.488**	.419*	.635**
	Sig. (2-tailed)	.328	.003	.069	.008		.001	.075	.006	.021	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TS6	Pearson Correlation	.490**	.748**	.380*	.861**	.560**	1	.654**	.616**	.430*	.869**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.038	.000	.001		.000	.000	.018	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TS7	Pearson Correlation	.581**	.539**	.516**	.699**	.330	.654**	1	.720**	.390*	.806**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.004	.000	.075	.000		.000	.033	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TS8	Pearson Correlation	.652**	.763**	.495**	.652**	.488**	.616**	.720**	1	.216	.842**

Correlations											
		TS1	TS2	TS3	TS4	TS5	TS6	TS7	TS8	TS9	TOTAL_TS
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005	.000	.006	.000	.000		.251	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TS9	Pearson Correlation	.076	.283	-.026	.383*	.419*	.430*	.390*	.216	1	.456*
	Sig. (2-tailed)	.690	.130	.893	.037	.021	.018	.033	.251		.011
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL_TS	Pearson Correlation	.720**	.852**	.608**	.910**	.635**	.869**	.806**	.842**	.456*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.011	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

4. Hasil Output Uji Validitas Motivasi Kerja (MK)

Correlations												
		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	TOTAL_KK
KK1	Pearson Correlation	1	.478*	.418*	.267	.418*	.418*	.267	.261	.319	.248	.640**
	Sig. (2-tailed)		.008	.021	.153	.021	.021	.153	.164	.086	.187	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK2	Pearson Correlation	.478*	1	.471*	.268	.283	.471*	.268	.290	.063	.336	.632**
	Sig. (2-tailed)	.008		.009	.152	.130	.009	.152	.120	.741	.070	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK3	Pearson Correlation	.418*	.471*	1	.321	.263	.579*	.000	.237	.192	.290	.600**
	Sig. (2-tailed)	.021	.009		.084	.160	.001	1.000	.206	.310	.120	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK4	Pearson Correlation	.267	.268	.321	1	.321	.321	.130	.314	.545*	.067	.558**
	Sig. (2-tailed)	.153	.152	.084		.084	.084	.492	.091	.002	.724	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK5	Pearson Correlation	.418*	.283	.263	.321	1	.263	.321	.594*	.383*	.538**	.699**
	Sig. (2-tailed)	.021	.130	.160	.084		.160	.084	.001	.037	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK6	Pearson Correlation	.418*	.471*	.579*	.321	.263	1	.214	.237	.192	.538**	.683**
	Sig. (2-tailed)	.021	.009	.001	.084	.160		.256	.206	.310	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK7	Pearson Correlation	.267	.268	.000	.130	.321	.214	1	.555*	.253	.404*	.542**
	Sig. (2-tailed)	.153	.152	1.000	.492	.084	.256		.001	.177	.027	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK8	Pearson Correlation	.261	.290	.237	.314	.594*	.237	.555*	1	.483*	.380*	.684**
	Sig. (2-tailed)	.164	.120	.206	.091	.001	.206	.001		.007	.039	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK9	Pearson Correlation	.319	.063	.192	.545*	.383*	.192	.253	.483*	1	.156	.567**
	Sig. (2-tailed)	.086	.741	.310	.002	.037	.310	.177	.007		.411	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK10	Pearson Correlation	.248	.336	.290	.067	.538*	.538*	.404*	.380*	.156	1	.657**
	Sig. (2-tailed)	.187	.070	.120	.724	.002	.002	.027	.039	.411		.000

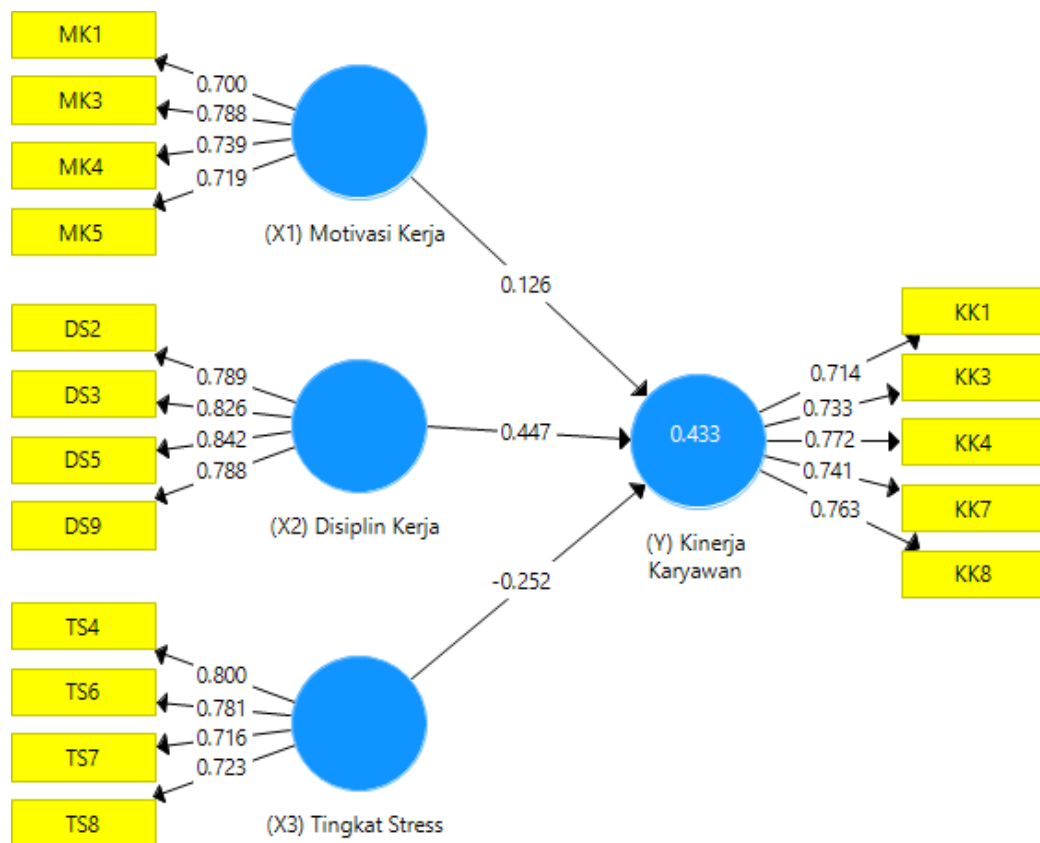
Correlations												
		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	TOTAL_KK
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL_KK	Pearson Correlation	.640*	.632*	.600*	.558*	.699*	.683*	.542*	.684*	.567*	.657**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.002	.000	.001	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												

5. Hasil Output Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Reliability Statistics	
	Cronbach's Alpha	N of Items
Motivasi Kerja (MK)	.744	6
Disiplin Kerja (DK)	.851	10
Tingkat Stres (TS)	.875	10
Kinerja Karyawan (KK)	.824	10

LAMPIRAN 9

HASIL PENGOLAHAN DATA SMART-PLS



Gambar Outer model Penelitian

Sumber: Pengolahan data primer dengan perangkat lunak Smart PLS 3.0, 2022

Tabel Uji Outer Model (Loading Factor)

Item Indikator	Loading Factor		Keterangan
	Tahap 1	Tahap 2	
Motivasi Kerja (MK)			
MK1	0.660	0.700	valid
MK2	0.687	-	dieliminasi
MK3	0.742	0.788	Valid
MK4	0.732	0.739	Valid
MK5	0.693	0.719	Valid
MK6	0.635	-	Dieliminasi
Displin Kerja (DK)			
DS1	0.634	-	dieliminasi
DS2	0.780	0.789	Valid
DS3	0.742	0.826	Valid
DS4	0.644	-	dieliminasi
DS5	0.760	0.842	valid
DS6	0.655	-	dieliminasi
DS7	0.641	-	dieliminasi
DS8	0.690	-	dieliminasi
DS9	0.733	0.788	valid
DS10	0.650	-	dieliminasi
Tingkat Stress (TS)			
TS1	0.293	-	dieliminasi

Item Indikator	Loading Factor		Keterangan
	Tahap 1	Tahap 2	
TS2	0.673	-	dieliminasi
TS3	0.436	-	dieliminasi
TS4	0.747	0.800	valid
TS5	0.459	-	dieliminasi
TS6	0.713	0.781	Valid
TS7	0.741	0.716	Valid
TS8	0.704	0.723	Valid
TS9	0.342	-	Dieliminasi
Kinerja Karyawan (KK)			
KK1	0.707	0.714	valid
KK2	0.443	-	dieliminasi
KK3	0.719	0.733	valid
KK4	0.781	0.772	valid
KK5	0.680	-	dieliminasi
KK6	0.667	-	dieliminasi
KK7	0.711	0.741	valid
KK8	0.747	0.763	valid
KK9	0.666	-	dieliminasi
KK10	0.688	-	dieliminasi

Sumber: Pengolahan data primer dengan perangkat lunak Smart PLS 3.0, 2022

Tabel Outer Loading Tahap 2

Item Indikator	(MK) Motivasi Kerja	(DK) Disiplin Kerja	(TS) Tingkat Stress	(KK) Kinerja Karyawan
MK1	0.700			
MK3	0.788			
MK4	0.739			
MK5	0.719			
DS2		0.789		
DS3		0.826		
DS5		0.842		
DS9		0.788		
TS4			0.800	
TS6			0.781	
TS7			0.716	
TS8			0.723	
KK1				0.714
KK3				0.733
KK4				0.772
KK7				0.741
KK8				0.763

Sumber: Pengolahan data primer dengan perangkat lunak Smart PLS 3.0, 2022

Tabel Average Variance Extracted (AVE)

Item Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
(MK) Motivasi Kerja	0.543	memenuhi
(DK) Disiplin Kerja	0.659	memenuhi
(TS) Tingkat Stress	0.571	memenuhi
(KK) Kinerja Karyawan	0.555	memenuhi

Sumber: Pengolahan data primer dengan perangkat lunak Smart PLS 3.0, 2022

Tabel Cross Loading

Item Indikator	MK) Motivasi Kerja	DK) Disiplin Kerja	(TS) Tingkat Stress	(KK) Kinerja Karyawan
MK1	0.700	0.479	0.162	0.362
MK3	0.788	0.475	0.279	0.379
MK4	0.739	0.392	0.289	0.349
MK5	0.719	0.394	0.154	0.277
DS2	0.427	0.789	0.224	0.465
DS3	0.510	0.826	0.328	0.501
DS5	0.547	0.842	0.163	0.457
DS9	0.445	0.788	0.232	0.508
TS4	0.313	0.279	0.800	0.352
TS6	0.166	0.270	0.781	0.347
TS7	0.232	0.141	0.716	0.264
TS8	0.212	0.177	0.723	0.303
KK1	0.266	0.431	0.297	0.714
KK3	0.321	0.425	0.369	0.733
KK4	0.349	0.458	0.254	0.772
KK7	0.428	0.491	0.323	0.741
KK8	0.370	0.409	0.326	0.763

Sumber: Data diolah dengan menggunakan Smart PLS 3.0, 2021

Tabel Statistika Deskriptif Indikator Valid

Variabel	Item	Indikator	Rata-rata nilai	Simpangan baku
Motivasi Kerja (MK)	MK1	Jam istirahat yang diberikan perusahaan dinilai mencukupi untuk karyawan	3,17	0,57
	MK3	Peralatan dan perlengkapan di perusahaan tersedia dengan baik dan memadai untuk digunakan	3,08	0,63
	MK4	Hubungan karyawan dan atasan dapat terjalin dengan baik	3,23	0,70
	MK5	Perusahaan memberikan penghargaan atau apresiasi kepada karyawan yang berprestasi	2,98	0,66
Disiplin Kerja (DK)	DS2	Ketaatan karyawan pada peraturan perusahaan	3,58	0,58
	DS3	Kepatuhan penggunaan seragam atau atribut sesuai arahan perusahaan	3,63	0,56
	DS5	Kesesuaian kehadiran karyawan sesuai dengan jadwal serta jam datang atau pulang yang telah ditetapkan oleh perusahaan	3,41	0,69
	DS9	Tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan	3,54	0,55
Tingkat Stres (TS)	TS4	Kesulitan berkomunikasi karyawan dengan rekan kerja di perusahaan	3,07	0,72
	TS6	Karyawan tidak memahami tugas dan tanggung jawab dari jabatan	2,83	0,74
	TS7	Pekerjaan yang saat ini tidak terlalu menunjang perkembangan karir karyawan	3,23	0,72

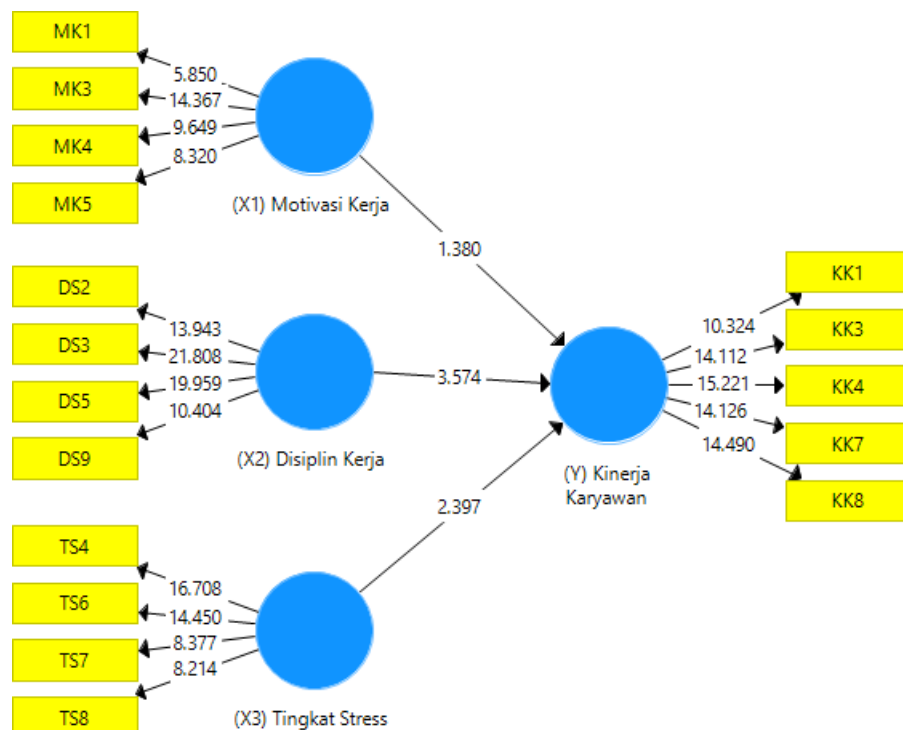
Variabel	Item	Indikator	Rata-rata nilai	Simpangan baku
	TS8	Ketiadaan atau kurang intensifnya masukan dan saran dari pimpinan perusahaan	2,97	0,71
Kinerja Karyawan (KK)	KK1	Kebersediaan karyawan untuk menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang diberikan.	3,60	0,49
	KK3	Kemampuan karyawan untuk memberikan upaya yang optimal terhadap tugas yang diberikan	3,55	0,50
	KK4	Kemampuan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya secara berkesinambungan	3,41	0,57
	KK7	Ketepatan waktu atau jam kerja karyawan	3,55	0,52
	KK8	Kemampuan karyawan untuk mengoptimalkan kehadiran dalam bekerja	3,49	0,50

Sumber: Pengolahan data primer dengan perangkat lunak Smart PLS 3.0, 2022

Tabel Composite Reliability dan Cronbach Alpha

Item Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
(MK) Motivasi Kerja	0.721	0.826	memenuhi
(DK) Disiplin Kerja	0.827	0.885	memenuhi
(TS) Tingkat Stress	0.750	0.842	memenuhi
(KK) Kinerja Karyawan	0.799	0.862	memenuhi

Sumber: Pengolahan data primer dengan perangkat lunak Smart PLS 3.0, 2022



Gambar Inner model Penelitian

Sumber: Pengolahan data primer dengan perangkat lunak Smart PLS 3.0, 2022

Tabel Hasil *Q-square Predictive Relevance*

Item Variabel	Sum of Square Observation SSO	Sum of Square Error SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
(MK) Motivasi Kerja	428.000	428.000	0.216
(DK) Disiplin Kerja	428.000	428.000	
(TS) Tingkat Stress	428.000	428.000	
(KK) Kinerja Karyawan	535.000	419.593	

Sumber: Pengolahan data primer dengan perangkat lunak Smart PLS 3.0, 2022

Tabel Hasil *Path Coefficient* (Koefisien Jalur) dan Uji Hipotesis

Item Variabel	Koefisien regresi	Simpangan baku	Nilai t	Nilai p
(MK) Motivasi Kerja -> (KK) Kinerja Karyawan	0.126	0.092	1.380	0.168
(DK) Disiplin Kerja -> (KK) Kinerja Karyawan	0.447	0.125	3.574	0.000
(TS) Tingkat Stress -> (KK) Kinerja Karyawan	-0.252	0.105	2.397	0.017

Sumber: Pengolahan data primer dengan perangkat lunak Smart PLS 3.0, 2022

LAMPIRAN 10

RIWAYAT HIDUP PENULIS

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. Data Pribadi

1. Nama : Sarah Safira
2. Tempat/Tgl. Lahir : Jakarta, 19 Agustus 1999
3. Agama : Islam
4. Jenis Kelamin : Perempuan
5. Status : Belum menikah
6. Pekerjaan : Mahasiswa
7. Kewarganegaraan : Indonesia
8. Alamat Rumah : Kp.Penggarutan Kec. Tarumajaya RT/02/20 Bekasi Jawa Barat.
9. No. Hp : 08976830421
10. Alamat Email : sarahsafiras.19@gmail.com



II. Pendidikan Formal

1. SDN PUSAKA RAKYAT 02 : (2006 - 2012)
2. SMPN 3 BABELAN : (2012 - 2015)
3. SMK KESEHATAN FAHD ISLAMIC SCHOOL : (2015 - 2017)
4. UNIVERSITAS BHAYANGKARA : (2018 - 2022)

III. Pengalaman Organisasi

1. Anggota divisi sosial Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen Ubhara Jaya (HIMMARA) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Tahun Periode 2019 - 2020
2. Anggota divisi sosial Badan Eksekutif Mahasiswa Ubhara Jaya (BEM) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Tahun Periode 2020 – 2021

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan
Tingkat Stres Terhadap Kinerja Karyawan pada
PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia

Nama : Sarah Safira

Nomor Pokok Mahasiswa : 201810325082

Program Studi/Fakultas : Manajemen/Ekonomi dan Bisnis

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 11 Juli 2022

Jakarta, 19 Juli 2022

Pembimbing



Dr. Beti Nurbaiti, S.TP, M.E

NIDN 0314117307

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Tingkat Stres Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia

Nama Mahasiswa : Sarah Safira

Nomor Pokok Mahasiswa : 201810325082

Program Studi/Fakultas : Manajemen/Ekonomi dan Bisnis

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 11 Juli 2022

Jakarta, 19 Juli 2022

MENGESAHKAN,

Ketua Tim Penguji : Dr. Edward Efendi Silalahi, S.Mn, M.M
NIDN 0310016102

Penguji I : Bintang Narpati, S.E, M.M
NIDN 0316077203

Penguji II : Dr. Beti Nurbaiti, S.TP, M.E
NIDN 0314117307

MENGETAHUI,

Ketua Program Studi

Manajemen



Dr. Hadita, S.Pd., MM

NIDN 0329048302

Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Istianingsih, S.E., M.S. Ak

NIDN 0318107101

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Tingkat Stres terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia.” Ini adalah benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri dan tidak mengandung materi yang ditulis oleh orang lain kecuali pengutipan sebagai referensi yang sumbernya telah dituliskan secara jelas sesuai dengan kaidah penulisan karya ilmiah.

Apabila di kemudian ditemukan adanya kecurangan dalam karya ini, saya bersedia menerima sanksi di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Saya mengizinkan skripsi ini di pinjam dan digandakan melalui perpustakaan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Saya memberikan izin kepada Perpustakaan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya untuk menyimpan skripsi ini dalam bentuk digital dan mempublikasikannya melalui internet selama publikasi tersebut melalui portal Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Jakarta, 19 Juli 2022

Yang membuat pernyataan,



Sarah Safira

201810315082

ABSTRAK

Sarah Safira 201810325082 Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Tingkat Stres Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia

PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia, merupakan salah satu pabrik kertas swasta pertama yang ada di Indonesia. Identifikasi penelitian menunjukkan adanya indikasi fluktuatif kinerja karyawan diperusahaan tersebut, sehingga perlu dilakukan identifikasi terhadap faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang diidentifikasi dari penelitian ini meliputi motivasi kerja, disiplin kerja, dan tingkat stress. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan tingkat stress terhadap kinerja karyawan PT Pabrik Kertas Noree Indonesia. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode sampel *accidental sampling* pada karyawan bagian produksi PT Pabrik Kertas Noree Indonesia. Sumber data penelitian ini adalah data primer berupa kuesioner atau angket yang telah disebarakan ke 107 responden. Pengolahan data menggunakan teknik analisis PLS (*Partial Least Square*) melalui perangkat lunak SmartPLS 3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, tingkat stress berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi manajerial yang diberikan antara lain, perlunya pemberian apresiasi atau penghargaan kepada karyawan secara intensif untuk meningkatkan peranan motivasi kerja, penerapan teknologi absensi berupa finger print dapat dilakukan untuk meningkatkan penerapan disiplin kerja serta pemetaan alur serta jenjang karir untuk meminimalkan stress pekerjaan pada karyawan.

Kata kunci:;disiplin kerja, kinerja karyawan, motivasi kerja, PT. Noree Indonesia, tingkat stress

ABSTRACT

Sarah Safira 201810325082. *The Effect of Work Motivation, Work Discipline and Stress Levels on Employee Performance at PT. Noree Indonesia Paper Mill.*

PT. Noree Indonesia Paper Mill, is one of the first private paper mills in Indonesia. Identification of research shows indications of fluctuating employee performance in the company, so it is necessary to identify factors that can affect employee performance. Factors that affect employee performance identified from this study include work motivation, work discipline, and stress levels. The purpose of this study is to determine the effect of work motivation, work discipline and stress levels on the performance of employees of PT. Noree Indonesia Paper Mill. This research is a quantitative research using accidental sampling method on employees of the production division of PT. Noree Indonesia Paper Mill. The source of this research data is primary data in the form of questionnaires or questionnaires that have been distributed to 107 respondents. Data processing using PLS (Partial Least Square) analysis technique through SmartPLS 3.0 software. The results of this study indicate that work motivation has a positive but not significant effect on employee performance. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance, stress levels have a negative and significant effect on employee performance. The managerial implications given include the need to give appreciation or appreciation to employees intensively to increase the role of work motivation, application of attendance technology in the form of finger prints can be done to improve the application of work discipline and mapping of career paths and paths to minimize job stress on employees.

Keywords: employee performance, PT. Noree Indonesia, stress level, work discipline, work motivation

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT.....	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Manfaat Penelitian.....	3
1.5 Batasan Masalah	4
1.6 Sistematika Penulisan	4
BAB II.....	6
TINJAUAN PUSTAKA	6
2.2 Motivasi Kerja (MK).....	6
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	6
2.2.2 Teori-Teori Motivasi	7
2.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	8

2.2.4	Indikator Motivasi Kerja	10
2.3	Disiplin Kerja (DK).....	10
2.3.1	Pengertian Disiplin Kerja	10
2.3.2	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	11
2.3.3	Pendekatan Disiplin Kerja.....	13
2.3.4	Indikator Disiplin Kerja.....	14
2.4	Tingkat Stres Kerja (TS)	14
2.4.1	Pengertian Stres Kerja	14
2.4.2	Faktor penyebab stres kerja.....	15
2.4.3	Dampak Stres Kerja	16
2.5	Kinerja Karyawan (KK).....	17
2.5.1	Pengertian Kinerja.....	17
2.5.2	Indikator-Indikator Kinerja	18
2.5.3	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	19
2.5.4	Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja.....	19
2.6	Penelitian Terdahulu	21
2.7	Model Penelitian	34
2.8	Hipotesis	34
BAB III		35
METODOLOGI PENELITIAN.....		35
3.1	Desain Penelitian	35
3.2.1	Tahapan Perencanaan	35
3.2.2	Tahapan Pelaksanaan	36
3.2.3	Tahapan Penulisan	36
3.2	Operasional Variabel.....	36
3.3.1	Variabel Laten Eksogen	36

3.3.2	Variabel Laten Endogen	37
3.3	Pengukuran Variabel Penelitian	37
3.4.1	Motivasi Kerja.....	37
3.4.2	Disiplin kerja.....	38
3.4.3	Tingkat Stres	38
3.4.4	Kinerja Karyawan	39
3.4	Waktu dan Tempat Penelitian.....	40
3.5	Metode Pengambilan Populasi dan Sampel	40
3.6.1	Populasi	40
3.6.2	Sampel.....	40
3.6	Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.7	Jenis dan Sumber Data	42
3.8	Teknis Analisis Data	43
3.8.1	Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	44
3.8.2	Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	45
3.8.3	Hipotesis Penelitian.....	46
BAB IV		47
HASIL DAN PEMBAHASAN		47
4.1	Gambaran Umum Perusahaan	47
4.1.1	Profil Perusahaan	47
4.1.2	Visi Perusahaan.....	47
4.1.3	Misi Perusahaan	48
4.1.4	Struktur Organisasi.....	48
4.2	Deskripsi Data	48
4.2.1	Penyebaran dan Pengumpulan Kuisioner.....	49
4.2.2	Profil Responden.....	50

4.3 Uji Pre-Test pada Instrumen Penelitian.....	51
4.3.1 Uji Validitas	51
4.3.2 Uji Reliabilitas	54
4.4 Hasil Analisis Data	56
4.4.1 Hasil Analisis Pengukuran Model (<i>Outer Model</i>)	56
4.4.2 Pengujian Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	62
4.4.3 Pengujian Hipotesis.....	65
4.5 Pembahasan	66
4.5.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia.....	66
4.5.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia.....	66
4.5.3 Pengaruh Tingkat Stres terhadap kinerja karyawan PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia	67
BAB V.....	68
KESIMPULAN DAN IMPLIKASI MANAJERIAL	68
5.1 Kesimpulan.....	68
5.2 Implikasi Manajerial.....	68
5.2.1 Bagi Perusahaan (PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia).....	68
5.2.2 Bagi Penelitian Selanjutnya	69
DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN-LAMPIRAN	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Model Penelitian.....	34
Gambar 4.1. Logo PT Pabrik Kertas Noree Indonesia	47
Gambar 4.2. Struktur Organisasi PT Pabrik Kertas Noree Indonesia	48
Gambar 4.3. Outer model Penelitian	59
Gambar 4.4. Diagram Pie Persentase Jenis Kelamin Karyawan	50
Gambar 4.4. Diagram Pie Persentase Kelompok Usia Karyawan Responden	51
Gambar 4.5. Outer model Penelitian	52
Gambar 4.5. Inner model Penelitian.....	56

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3.1. Operasional Variabel.....	37
Tabel 3.2. Motivasi Kerja (MK).....	38
Tabel 3.3. Disiplin Kerja DK)	38
Tabel 3.4. Tingkat Stres (TS)	39
Tabel 3.5. Kinerja karyawan (KK)	39
Tabel 3.6. Skala Likert	42
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Usia	51
Tabel 4.3. Uji Instrumen Validitas Motivasi Kerja (MK).....	52
Tabel 4.4. Uji Instrumen Validitas Disiplin Kerja (DK).....	52
Tabel 4.5. Uji Instrumen Validitas Tingkat Stres (TS)	53
Tabel 4.6. Uji Instrumen Validitas Kinerja Karyawan (KK).....	54
Tabel 4.7. Uji Instrumen Reliabilitas Motivasi Kerja (MK).....	54
Tabel 4.8. Uji Instrumen Reliabilitas Disiplin Kerja (DK)	54
Tabel 4.9. Uji Instrumen Reliabilitas Tingkat Stres (TS).....	54
Tabel 4.10. Uji Instrumen Reliabilitas Kinerja Karyawan (KK).....	55
Tabel 4.11. Uji Outer Model (Loading Factor)	57
Tabel 4.12. Outer Loading Tahap 2	58
Tabel 4.13. Average Variance Extracted (AVE)	59
Tabel 4.14. Cross Loading.....	60
Tabel 4.15. Statistika Deskriptif Indikator Valid.....	61
Tabel 4.16 Composite Reliability dan Cronbach Alpha.....	62
Tabel 4.17 Hasil Q-square Predictive Relevance	63
Tabel 4.18 Hasil Path Coefficient (Koefisien Jalur) dan Uji Hipotesis.....	64

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Pernyataan Selesai Penelitian	76
Lampiran 2. Uji Plagiarisme.....	78
Lampiran 3. Uji Referensi	81
Lampiran 4. Kartu Konsultasi	87
Lampiran 5. Lembar Kuisisioner	90
Lampiran 6. Data Responden	95
Lampiran 7. Pengujian Instrumen	105
Lampiran 8. Pengujian SEMPLS	110
Lampiran 9. Riwayat Hidup	116