

# **PROPOSAL PENELITIAN**

## **KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI MOTIVASI, DISIPLIN DAN STRES KERJA**

(Studi Kasus Pada Kurir *Inbound* Gudang JNE Colomadu  
Karanganyar)



**OLEH :**

**Petir Pujo Basuki**

**NIM:**

**2016020201**

**FAKULTAS EKONOMI**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**UNIVERSITAS ISLAM BATIK SURAKARTA**

**2021**

## **A. Judul Penelitian**

Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Dan Stres Kerja (Studi Kasus Pada Kurir *Inbound* Gudang JNE Colomadu Karanganyar).

## **B. Latar Belakang**

Era digital memudahkan manusia untuk beraktifitas, mulai dari memenuhi kebutuhan primer seperti membeli makanan, pakaian atau bahkan tempat tinggal tentunya dengan bantuan aplikasi *Online shopping*. Dengan hadirnya aplikasi *Online shopping*, manusia lebih dimudahkan untuk melakukan segala macam transaksi baik menjual atau membeli barang. Adanya aplikasi *Online shopping* tersebut tentunya bermunculan jasa jasa yang berupa pengiriman paket atau produk yang mencangkup seluruh wilayah Indonesia seperti JNT, JNE, Tiki, Ninja *Ekspress*, ID *Ekspress* dan lain sebagainya. Ketatnya persaingan antara perusahaan yang menyediakan jasa pengantaran paket membuat setiap perusahaan harus memiliki keunggulan dibandingkan perusahaan jasa lainnya.

Salah satu keunggulan yang harus dimiliki dan ditingkatkan oleh para penyedia jasa adalah dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia mereka, utamanya adalah para karyawan atau kurir. Sumber daya manusia dapat dikatakan berkualitas manakala mereka mempunyai kemampuan untuk melaksanakan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan banyak variabel yang mendukung, antara lain motivasi, disiplin kerja dan stres kerja. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan penggerak dan penentu arah dan jalannya suatu

perusahaan, sumber daya manusia yang baik mendapatkan motivasi yang baik, disiplin kerja yang tinggi serta tidak terlalu mengalami stres kerja, akan dapat menunjang kemampuan perusahaan untuk berkembang dan mempertahankan eksistensinya untuk ingin menghadapi persaingan.

Kinerja Karyawan faktor yang sangat penting bagi suatu Perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan dalam sebagai prestasi kerja sesuai peranannya di suatu perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja merupakan sebagai hasil dari hasil usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Organisasi seringkali hanya menuntut kinerja yang tinggi pada para pegawai, tanpa melihat faktor-faktor yang mempengaruhi. Padahal faktor mendasar dalam menunjang kinerja tersebut harus diperhatikan juga demi meningkatnya kinerja pegawai. Jika faktor tersebut dilakukan secara baik, maka akan berpengaruh juga terhadap kinerja karyawan dan tujuan organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya: Motivasi, Disiplin dan Stress Kerja. Ketiga faktor tersebut dapat mempengaruhi kinerja secara parsial maupun simultan (Saputra dan Fadli, 2018). Pendapat ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Saputra dan Fadli, 2018) yang mengatakan bahwa Motivasi, Disiplin kerja dan Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai bagian keuangan pada OPD Kota Bengkulu.

Motivasi mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi mendukung perilaku manusia, sehingga mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen. Hubungan motivasi, gairah kerja dan hasil optimal mempunyai bentuk linear dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standart kinerja yang ditetapkan. Pernyataan ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Bagaskara dan Rahardja, 2018) yang mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Hasil berbeda didapatkan melalu penelitian yang dilakukan oleh (Adha, Qomariah dan Hafidzi, 2019) yang mengatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember.

Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kedisiplinan menjadi salah satu kunci dari optimalisasi kinerja guna mencapai tujuan perusahaan. Untuk menciptakan disiplin yang baik harus ada kerja sama antara para pimpinan perusahaan dengan para karyawan yang ada di perusahaan. Penerapan aturan kedisiplinan yang terlalu ketat juga berpotensi membuat karyawan menjadi tertekan dalam bekerja. Disiplin yang tinggi para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada di perusahaan, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan target yang ditentukan oleh organisasi. Disiplin berpengaruh terhadap kinerja, hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Filliantoni, Hartono dan Sudarwati, 2019) yang mengatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan kearah positif

terhadap kepuasan kerja pada karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru. Hasil berbeda didapatkan dari penelitian yang dilakukan oleh (Selvy, Syahrudin dan Undang, 2016) yang mengatakan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kereta Api Indoensia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta.

Stres kerja sebagai suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan tingkat stres kerja karyawan. Tingkat stres kerja yang tinggi maupun rendah jika berlangsung terus menerus dalam jangka waktu yang lama dapat menurunkan kinerja karyawan dikarenakan ada rasa tertekan dalam melaksanakan pekerjaan. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Johan, Saragih dan Fitriano, 2021) yang mengatakan bahwa Adanya pengaruh Stress Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Bandar Niaga. Hasil berbeda didapatkan melalui penelitian yang dilakukan oleh (Wirya, Andiani, Telagawathi, 2020) yang mengatakan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. BPR Sedana Murni.

Gudang JNE Colomadu menjadi salah satu gudang yang berfungsi untuk penampungan barang barang yang akan dikirimkan ke seluruh Indonesia oleh para kurir *outbound* ataupun *Inbound* sesuai tugas dan wilayah masing masing. Untuk itu kurir sebagai salah satu sumber daya manusia yang berperan penting, perlu mendapat perhatian yang cukup serius dalam menghadapi persaingan sekarang ini, karena sumber daya manusia merupakan

salah satu kegiatan pokok yang dimiliki perusahaan dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya, berkembang, dan mendapatkan laba dalam perusahaan. Kurir *Inbound* gudang JNE Colomadu masih memiliki beberapa permasalahan diantaranya adalah kurangnya motivasi tercermin dari kurangnya afiliasi dengan atasan maupun rekan kerja dalam perusahaan, kurangnya disiplin pada karyawan tercermin dari dilanggarnya beberapa aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja serta terlalu beratnya beban dan target yang diberikan perusahaan menjadikan kurir *Inbound* gudang JNE Colomadu merasakan tekanan sehingga stress kerja meningkat.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti berpendapat layak melakukan penelitian dengan judul **“Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Dan Stres Kerja (Studi Kasus Pada Kurir *Inbound* Gudang JNE Colomadu Karanganyar)”**.

### **C. Rumusan Masalah**

Melihat latar belakang diatas, maka penulis menentukan rumusan masalah yaitu:

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja kurir *Inbound* gudang JNE Colomadu Karanganyar?
2. Apakah Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja kurir *Inbound* gudang JNE Colomadu Karanganyar?
3. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja kurir *Inbound* gudang JNE Colomadu Karanganyar?

#### **D. Batasan Masalah**

Untuk mencegah meluasnya pokok permasalahan dalam penelitian ini, maka penulis membatasi masalah sebagai berikut:

1. Variabel yang digunakan hanyalah Motivasi, Disiplin dan Stres Kerja terhadap Kinerja.
2. Penelitian dilakukan di gudang JNE Colomadu beralamatkan di Jl. Adi Sucipto No.124, Paulan Kulon Paulan Kabupaten Karanganyar, Jawa Tengah 57177.
3. Penelitian ini dilakukan terhadap seluruh kurir *Inbound* gudang JNE Colomadu yang berjumlah 69 orang.

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka dapat tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja kurir *Inbound* gudang JNE Colomadu Karanganyar.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin terhadap Kinerja kurir *Inbound* gudang JNE Colomadu Karanganyar.
3. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja kurir *Inbound* gudang JNE Colomadu Karanganyar.

## **F. Manfaat Penelitian**

### 1. Manfaat Praktis

#### a. Bagi Peneliti

Bagi peneliti sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya peningkatan kinerja kurir *Inbound* gudang JNE Colomadu.

#### b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak manajemen untuk mempertahankan tingkat kinerja karyawan melalui Motivasi, Disiplin dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu dapat menjadi pertimbangan dan dasar yang objektif pengambilan keputusan dalam Sumber Daya Manusia kurir *Inbound* gudang JNE Colomadu.

#### c. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.

### 2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan pemikiran yang positif terhadap Kinerja kurir *Inbound* gudang JNE Colomadu lam.

## **G. Landasan Teori**

### **1. Kinerja Karyawan**

#### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2011: 67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Farisi, Irnawati dan Fahmi, 2020) kinerja adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai dengan standart yang telah ditetapkan. Kinerja kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Budiyanto dan Wikan, 2020).

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh kurir *inbound* gudang JNE Colomadu Karanganyar dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan perilaku dan tindakannya.

#### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Afandi (2018 : 86-87) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
- 2) Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- 3) Tingkat motivasi pekerja yang daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
- 4) Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
- 5) Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
- 6) Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovasi.
- 7) Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
- 8) Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

**c. Indikator Kinerja**

Menurut (Budiyanto dan Wikan, 2020) terdapat 5 indikator kinerja karyawan yaitu:

- 1) Kualitas Kerja

Kualitas merupakan ketaatan dalam prosedur, disiplin, dan dedikasi. Tingkat di mana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara

ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

2) **Kuantitas Kerja**

Kuantitas merupakan jumlah yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

3) **Tanggung Jawab**

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

4) **Kerja sama**

Kerja sama adalah usaha bersama antara orang per orang atau kelompok manusia untuk mencapai tujuan bersama.

5) **Inisiatif**

Inisiatif yaitu memiliki kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau karyawan dapat melakukan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.

## **2. Motivasi**

### **a. Pengertian Motivasi**

Menurut Afandi (2018: 23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi,

tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Motivasi merupakan hal yang mendukung perilaku manusia, sehingga mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Bagaskara dan Rahardja, 2018). Menurut (Adha, Qomariah dan Hafidzi, 2019) Pengertian motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri kurir *inbound* gudang JNE Colomadu Karanganyar sehingga mau bekerja giat dan antusias agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas mencapai hasil yang optimal.

#### **b. Indikator Motivasi**

Motivasi dapat diukur berdasarkan indikator (Bagaskara dan Rahardja, 2018):

- 1) Tantangan Terhadap Pekerjaan
- 2) Menjadi Teladan Bagi Karyawan
- 3) Pengendalian Pekerjaan
- 4) Ketergantungan dengan Karyawan yang Sudah Senior
- 5) Perluasan Kemampuan

6) Afiliasi dengan Rekan Kerja Dalam Perusahaan.

### **3. Disiplin**

#### **a. Pengertian Disiplin**

Menurut Afandi (2018: 12) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Selvy, Syahrudin dan Undang (2016) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kedisiplinan kerja dapat diartikan sebagai alat yang digunakan oleh pimpinan guna mendorong karyawan supaya menunjukkan kesediaannya untuk mengubah perilaku dalam ketaatan terhadap peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. (Filliantoni, Hartono dan Sudarwati, 2019).

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa Disiplin adalah kesediaan kurir *inbound* gudang JNE Colomadu Karanganyar dalam menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku di suatu lingkungan kerja untuk mengubah perilaku dalam ketaatan terhadap peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

## **b. Indikator Disiplin**

Indikator Disiplin dapat dibagi menjadi 7 menurut (Johan, Saragih dan Fitriano, 2021) yaitu:

### 1) Tujuan dan Kemampuan

Merupakan pemahaman karyawan pada tujuan organisasi serta pemberian pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan yang harus sesuai dengan pegawai yang bersangkutan.

### 2) Teladan Pimpinan

Merupakan sikap, tingkah laku dan kinerja pimpinan yang dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya.

### 3) Balas Jasa

Mengkaji ulang gaji, kesejahteraan serta pemberian balas jasa yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan pekerjaan yang telah diselesaikan.

### 4) Keadilan

### 5) Waskat

### 6) Sanksi Hukuman

Merupakan sanksi atas kesalahan yang diberikan dijalankan dengan baik sesuai tanpa memihak serta dengan ketentuan yang berlaku, hendaknya bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

#### 7) Ketegasan

Merupakan perlakuan yang tidak memihak serta diperlukan dalam menjaga hubungan organisasi.

### 4. Stress Kerja

#### a. Pengertian Stress Kerja

Menurut (Wirya, Andiani, Telagawathi, 2020) stres kerja adalah kondisi seseorang yang tertekan karena ketidakmampuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Menurut (Johan, Saragih dan Fitriano, 2021) menyatakan stres kerja merupakan sebuah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang.

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi kurir *inbound* gudang JNE Colomadu Karanganyar yang tertekan karena ketidakmampuan dalam menyelesaikan tugas tuntutan yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang.

#### b. Indikator Stres Kerja

Menurut (Wirya, Andiani, Telagawathi, 2020) indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat stres kerja seseorang dalam suatu organisasi, diantaranya:

1) Konflik

Perbedaan pendapat antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok. Diukur dari persepsi responden mengenai konflik antara karyawan dengan pemimpin.

2) Komunikasi

Proses pemindahan informasi dari seorang kepada orang lain dalam sebuah organisasi. komunikasi yang kurang baik antara karyawan dapat menyebabkan konflik.

3) Waktu Kerja

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

4) Sikap Pimpinan

Diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas.

5) Beban Kerja

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

## H. Penelitian Relevan

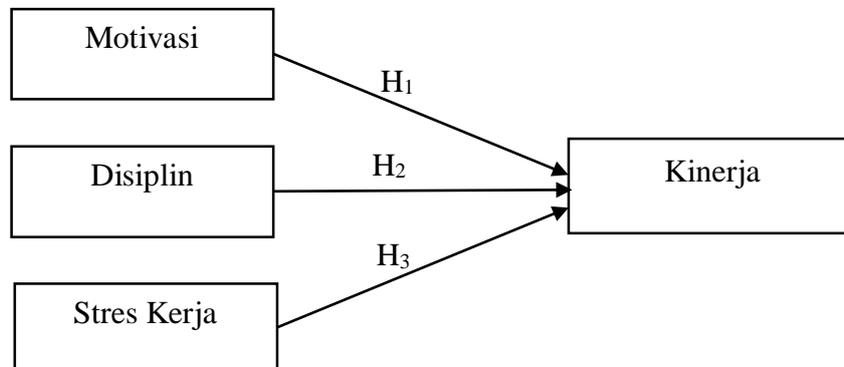
No.	Judul, Nama Peneliti, Tahun	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru.	Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif, teknik sampling sensus semua populasi berjumlah 55 orang layak dijadikan	1. Disiplin kerja dan Stres kerja berpengaruh signifikan kearah positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru.

	(Filliantoni Bryan, Sri Hartono Sri dan Sudarwati, 2019).	sampel, teknik analisis menggunakan regresi linier berganda.	<p>2. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru.</p> <p>3. Stres kerja berpengaruh signifikan kearah positif terhadap kinerja karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru.</p> <p>4. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan kearah positif terhadap kinerja karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru.</p>
2.	Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Di Kota Bengkulu. (Saputra Tri Ade dan Fadli, 2018).	Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif, Sampel penelitian ini adalah ke 38 OPD Kota Bengkulu, teknik analisis menggunakan regresi linier berganda.	Stres kerja, Disiplin kerja dan Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai bagian keuangan pada OPD Kota Bengkulu.
3.	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Cen Kurir Indonesia, Jakarta). (Bagaskara Ikhsan Bagus, Rahardja Edy, 2018).	Jenis penelitian ini adalah asosiatif, jumlah sampel pada penelitian ini yaitu 73 responden dari seluruh populasi karyawan, Metode yang digunakan analisis regresi linear berganda.	Motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.
4.	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Stres Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kelola Jasa Artha. (Budiyanto Albert dan Wikan Yudithia, 2020).	Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, jumlah Sampel yang diambil dalam penelitian ini yaitu seluruh populasi PT. Kelola Jasa Artha berjumlah 316 orang selain Direktur dan Kepala Departemen, Analisis regresi linear berganda.	Disiplin kerja, motivasi, stres kerja dan pengembangan karier secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Pt. Kelola Jasa Artha.
5.	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kereta Api Indoensia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta. (Mutiara Selvy, Agung Syahrums dan	Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 133 karyawan, metode analisis data yang digunakan adalah analisis	Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara Disiplin Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Pt. Kereta Api Indoensia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta.

	Suryana Undang, 2016).	regresi linear berganda.	
6.	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. (Adha Nur Risky, Qomariah Nurul, Hafidzi Hasan Achmad, 2019).	Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, sampel keseluruhan karyawan pada Dinas sosial Kabupaten Jember yang berjumlah 32 orang metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerjatidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
7.	Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bpr Sedana Murni. (Wirya, Andiani dan Telagawathi, 2020).	Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, sampel adalah keseluruhan seluruh karyawan PT. BPR Sedana Murni yang berjumlah 32 orang karyawan, metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sedana Murni.</li> <li>2. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. BPR Sedana Murni.</li> <li>3. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sedana Murni</li> </ol>
8.	Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Profesionalisme, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja. (Studi Pada Karyawan <i>Hypermart</i> Goro Assalam Sukoharjo) (Prameswari Mega Silvia, Istiatin dan Marwati Setya Fithri, 2021).	Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, sampel sebanyak 85 karyawan, metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.	Profesionalisme, Kompetensi, dan Disiplin Kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja.
9.	Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Bandar Niaga. (Johan, Saragih Aristia Tina dan Fitriano Andre, 2021).	Penelitian ini merupakan riset konklusif, Sampel penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT. Mitra Bandar Niaga sebanyak 110 orang, teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan regresi linier berganda.	stress kerja, motivasi dan disiplin berpengaruh dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Bandar Niaga.
10.	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Farisi Salman, Irnawati Juli dan Fahmi Muhammad, 2020).	Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, populasi dalam sampel dalam penelitian ini adalah 62 karyawan, metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja

			karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau.,
11.	<i>The Effect Of Work Environment And Motivation On Employee Performance Of Pt. Hasta Multi Sejahtera Cikarang.</i> (Badrianto Yuan dan Ekhsan Muhamad, 2019).	Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, sampel penelitian ini adalah sebanyak 60 responden, metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.	Work environment variable does not have a positive and does not significantly influence, motivation variable has a significant effect on employee performance.
12.	<i>Factors affecting employee performance of PT. Kiyokuni Indonesia.</i> (Pawirosumarto Suharno dan Sarjana Katijan Purwanto, 2017).	Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, sampel sebanyak 82 respondents, metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.	Test results prove that there is a positive and significant effect partial and simultaneously of leadership style, motivation and discipline on employee performance in PT. Kiyokuni Indonesia.
13.	<i>The Influence Of Workload, Work Stress And Work Motivation On Nurse Performance In Ibnu Sina Islamic Hospital Of Pekanbaru.</i> (Aprilia Friska, Samsir dan Pramadewi Arwinence, 2017).	Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, sampel yang diambil adalah 51 orang perawat, metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.	Beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.
14.	<i>Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable in Department of Tourism, Youth and Sport of Padang District.</i> (Kurniawan Harry, 2019).	Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, populasi sebesar 65 orang, metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.	1. Disiplin kerja, Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan. 2. Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja secara tidak langsung melalui motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan.
15.	<i>Effect Of Work Environment And Job Satisfaction On Employee Performance In Pt. Nesinak Industries.</i> (Badrianto Yuan & Ekhsan Muhamad, 2020).	Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, sampel 88 respondents, metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.	<i>The results of the analysis of the factors that affect employee performance appear that partial and together (simultaneously) the two variables namely the work environment variables and job satisfaction analyzed affect employee performance.</i>

## I. Kerangka Pemikiran



1. (Bagaskara dan Rahardja, 2018) dan (Adha, Qomariah dan Hafidzi, 2019).
2. (Mutiara Selvy, Agung Syahrudin dan Suryana Undang, 2016) dan (Filliantoni, Hartono dan Sudarwati, 2019).
3. Wirya, Andiani, Telagawathi, 2020) dan (Johan, Saragih dan Fitriano, 2021).

## J. Hipotesis

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja kurir *Inbound* gudang JNE Colomadu Karanganyar.
2. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja kurir *Inbound* gudang JNE Colomadu Karanganyar.
3. Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja kurir *Inbound* gudang JNE Colomadu Karanganyar.

## K. Metodologi Penelitian

### 1. Desain Penelitian

Penelitian adalah penelitian deskriptif dengan penggunaan pendekatan kuantitatif. Kuantitatif menjadikan teori sebagai pedoman penting dalam merencanakan penelitian dan dilakukan analisis untuk mencari hubungan antar variabel.

## 2. Waktu, Lokasi Penelitian dan Alasan

Penelitian dilakukan selama bulan September-November 2021 di gudang JNE Colomadu beralamatkan di Jl. Adi Sucipto No.124, Paulan Kulon Paulan Kabupaten Karanganyar, Jawa Tengah 57177.

## 3. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

### a. Populasi

Populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019: 130). Berdasarkan pengertian populasi diatas, maka yang dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh kurir *Inbound* gudang JNE Colomadu sebanyak 69 orang.

### b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiono, 2019: 116). Batasan pengambilan sample menurut (Arikunto, 2019: 174) adalah apabila populasi penelitian kurang dari 100 maka sampel yang diambil adalah semuanya, namun apabila poulasi penelitian berjumlah lebih dari 100 maka sampel dapat diambil antara 10-15%, 20-25% atau lebih. Berdasarkan pendapat diatas, populasi kurang dari 100 maka peneliti mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel sebanyak 69 orang.

c. Teknik Sampling

Penulis menggunakan teknik non-probability sampling dimana teknik ini tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2019: 120).

**L. Teknik Pengumpulan Data**

Terdapat 5 metode pengumpulan data pada penelitian menurut (Istiatin dan Mursito, 2019: 34), yaitu:

1. Observasi

Mengumpulkan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung terhadap masalah yang berkaitan dengan penelitian. Observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung Kinerja kurir *Inbound* gudang JNE Colomadu Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Dan Stres Kerja.

2. Dokumentasi

Suatu cara pengumpulan data yang dilakukan dengan menganalisa isi dokumen yang berhubungan dengan masalah yang diteliti berupa profil perusahaan yang sudah disediakan oleh perusahaan yang diteliti.

3. Kuesioner

Teknik pengumpulan data kuesioner berupa daftar pertanyaan mengenai gambaran tentang perhatian dan pendapat responden mengenai obyek penelitian. Dalam penelitian ini penulis menetapkan kuesioner menggunakan skala linkert untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi

seseorang mengenai fenomena yang diteliti. Alternatif jawaban yang diberikan sebagai berikut:

Sangat Setuju : Skor 5

Setuju : Skor 4

Netral : Skor 3

Tidak Setuju : Skor 2

Sangat Tidak Setuju : Skor 1

#### 4. Wawancara

Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

#### 5. Studi Pustaka

Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan cara mengumpulkan informasi yang relevan dari buku, jurnal, karangan ilmiah, literatur, dan referensi penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik atau masalah yang sedang diteliti.

### M. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Opr Variabel	Indikator	Kisi-Kisi
1.	Kinerja (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh kurir <i>inbound</i> gudang JNE Colomadu Karanganyar dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Tanggung Jawab 4. Kerja sama 5. Inisiatif  (Budiyanto dan Wikan, 2020)	1. Pekerjaan sesuai dengan kemampuan. 2. Pekerjaan sudah sesuai dengan standart perusahaan. 3. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. 4. Mampu bekerja sama dengan team. 5. Kesadaran diri untuk

		waktu tertentu, berkenaan dengan perilaku dan tindakannya.		melakukan sesuatu.
2.	Motivasi (X1)	Keinginan yang timbul dari dalam diri kurir <i>inbound</i> gudang JNE Colomadu Karanganyar sehingga mau bekerja giat dan antusias agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas mencapai hasil yang optimal.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tantangan Terhadap Pekerjaan</li> <li>2. Menjadi Teladan Bagi Karyawan</li> <li>3. Pengendalian Pekerjaan</li> <li>4. Ketergantungan dengan Karyawan yang Sudah Senior</li> <li>5. Perluasan Kemampuan</li> <li>6. Afiliasi dengan Rekan Kerja Dalam Perusahaan.</li> </ol> <p>(Bagaskara dan Rahardja, 2018).</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari.</li> <li>2. Merasa aman karena keselamatan kerja terjamin.</li> <li>3. Kebutuhan interaksi sosial dapat terpenuhi.</li> <li>4. Perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi.</li> <li>5. Senang jika diberi pekerjaan yang lebih menantang.</li> </ol>
3.	Disiplin (X2)	Kesediaan kurir <i>inbound</i> gudang JNE Colomadu Karanganyar dalam menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku di suatu lingkungan kerja untuk mengubah perilaku dalam ketaatan terhadap peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tujuan dan Kemampuan</li> <li>2. Teladan Pimpinan</li> <li>3. Balas Jasa</li> <li>4. Keadilan</li> <li>5. Waskat</li> <li>6. Sanksi Hukuman</li> <li>7. Ketegasan</li> </ol> <p>(Johan, Saragih dan Fitriano, 2021)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan saya sesuai dengan standar perusahaan.</li> <li>2. Pemimpin memberikan contoh yang baik terhadap karyawan.</li> <li>3. Gaji sesuai dengan ekspektasi saya.</li> <li>4. Sanksi yang diberlakukan dapat mendidik karyawan.</li> <li>5. Perusahaan memberlakukan aturan dengan tegas tanpa membeda bedakan.</li> </ol>
4.	Stres Kerja (X3)	Kodisi kurir <i>inbound</i> gudang JNE Colomadu Karanganyar yang tertekan karena ketidakmampuan dalam menyelesaikan tugas tuntutan yang terkait	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Konflik</li> <li>2. Komunikasi</li> <li>3. Waktu Kerja</li> <li>4. Sikap Pimpinan</li> <li>5. Beban Kerja</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pernah berbeda pendapat dengan anggota organisasi atau kelompok.</li> <li>2. Komunikasi yang kurang baik antara</li> </ol>

		dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang.	(Wirya, Andiani, Telagawathi, 2020)	karyawan. 3. Waktu untuk melakukan pekerjaan cukup. 4. Pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas. 5. Target perusahaan berat untuk dipenuhi.
--	--	--	-------------------------------------	--

## N. Uji Instrumen

Uji instrumen suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena sosial maupun alam yang diamati (Sugiyono, 2019: 102).

### 1. Uji Validitas

Uji Validitas merupakan pengujian yang dilakukan terhadap isi suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian (Sugiyono, 2019: 348). Uji validitas menggunakan pearson correlation instrument dikatakan valid apabila  $P$  value  $< 0,05$  maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid sedangkan apabila  $P$  value  $> 0,05$  maka dinyatakan tidak valid. Imam Ghozali (2018: 45)

### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dan variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Ghozali (2018: 42) Uji Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan cronbach

alpha ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha  $> 0,6$  Ghozali (2018: 42).

## **O. Analisa Data**

### 1. Uji Asumsi klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah data terdapat penyimpangan atau tidak. Jika hasil regresi memenuhi asumsi-asumsi regresi maka nilai estimasi yang diperoleh akan bersifat BLUE, singkatan dari Best Linier Unbiased Estimator Ghozali, (2018: 175).

### 2. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ghozali, (2018: 110) Uji normalitas digunakan untuk mengetahui normalitas data (Kolmogorov Smirnov). Jika nilai P value  $> 0,05$  berarti sebaran data dalam distribusi adalah kurve normal, sehingga lolos uji normalitas sebaliknya jika nilai probabilitas  $\leq 0,05$  berarti sebaran data adalah tidak sesuai kurve normal dengan begitu tidak lolos uji normalitas. Ghozali, (2018: 114).

### 3. Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen), dengan memperhatikan nilai tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor). Sebagai prasarat model regresi harus mempunyai nilai tolerance  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$ , maka tidak terjadi multikolinieritas, sebaliknya jika

nilai tolerance  $\leq 0,10$  dan VIF  $\geq 10$ , maka terjadi multikolinieritas. Ghozali, (2018: 92).

#### 4. Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya ZRESID. Apabila titik-titiknya menyebar diatas dan dibawah angka nol dan tidak membentuk pola tertentu maka model regresi bebas dari masalah heteroskedastisitas. Bisa juga menggunakan uji glejser dimana jika variabel independen signifikan mempengaruhi variabel dependen maka terjadi heteroskedastisitas dan jika signifikan di atas tingkat kepercayaan 5% maka tidak mengandung adanya heteroskedastisitas Ghozali, (2018: 138).

### **P. Uji Hipotesis**

#### **1. Uji Regresi Linier Berganda**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (Motivasi, Disiplin dan Stres Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja). Rumus yang digunakan adalah : Sugiyono (2019: 165)

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Bilangan konstanta

$b_1, b_2$ dan $b_3$	= Koefisien Regresi
$X_1$	= Motivasi
$X_2$	= Disiplin
$X_3$	= Stres Kerja
$e$	= <i>error</i>

## 2. Uji t

Uji t pada dasarnya untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2019: 98). Langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut:

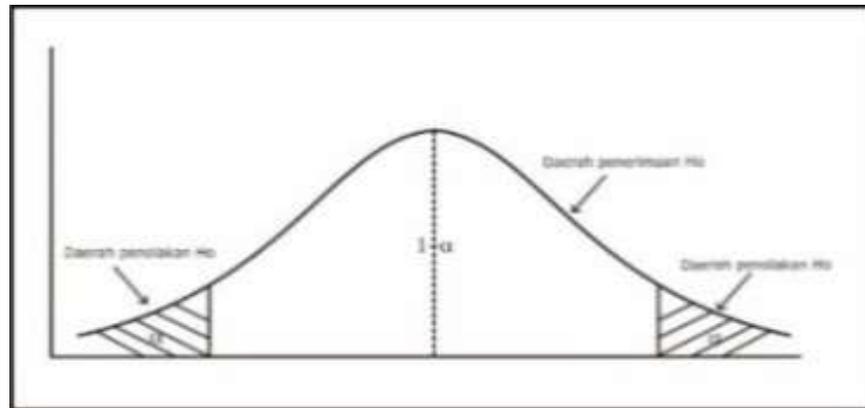
### a. Komposisi Hipotesis

$H_0: \beta_1 = 0$ , Berarti model yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel Motivasi ( $X_1$ ), Disiplin ( $X_2$ ) dan Stres Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat yaitu terhadap Kinerja ( $Y$ ) kurir *Inbound* gudang JNE Colomadu.

$H_a: \beta_1 \neq 0$ , berarti model yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas yaitu Motivasi ( $X_1$ ), Disiplin ( $X_2$ ) dan Stres Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat yaitu terhadap Kinerja ( $Y$ ) kurir *Inbound* gudang JNE Colomadu.

### b. Menentukan *level of significance* ( $\alpha$ ) = 5 %

c. Kriteria pengujian :



Ho diterima apabila  $p\text{-value} \geq 0,05$

Ho ditolak apabila  $p\text{-value} < 0,05$

d. Menghitung nilai t

$$t \text{ hitung} = \frac{b - \beta}{S_b}$$

S<sub>b</sub>

keterangan:

b = Koefisien regresi

$\beta$  = Slop garis regresi

e. Keputusan pengujian

Ho diterima berarti tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Ha ditolak berarti terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

### 3. Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2019: 98). Langkah-laangkah pengujiannya sebagai berikut:

#### a. Komposisi Hipotesis

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0$ , Berarti model yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas yaitu Motivasi ( $X_1$ ), Disiplin ( $X_2$ ) dan Stres Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja ( $Y$ ) kurir *Inbound* gudang JNE Colomadu tidak tepat.

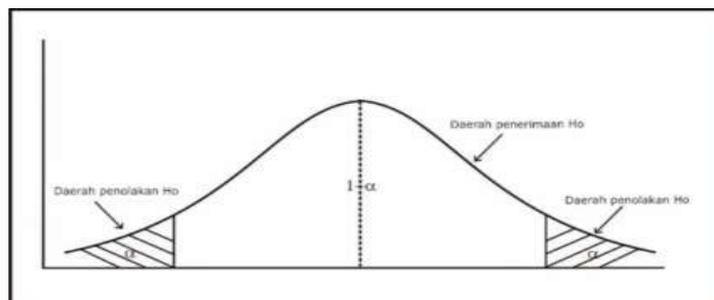
$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq 0$ , Berarti model yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas yaitu Motivasi ( $X_1$ ), Disiplin ( $X_2$ ) dan Stres Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja ( $Y$ ) kurir *Inbound* gudang JNE Colomadu.

#### b. Menentukan *level of significance* ( $\alpha$ ) = 5 %

#### c. Kriteria pengujian :

$H_0$  diterima apabila  $p\text{-value} \geq 0,05$

$H_0$  ditolak apabila  $p\text{-value} < 0,05$



d. Menghitung nilai F

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

Keterangan :

k = Jumlah parameter yang diestimasi termasuk intercept

n = Jumlah pengamat

R<sup>2</sup> = Koefisien determinasi

e. Keputusan

H<sub>0</sub> diterima apabila F<sub>hitung</sub> < F<sub>tabel</sub>

H<sub>a</sub> ditolak apabila F<sub>hitung</sub> > F<sub>tabel</sub>

#### 4. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Menurut Ghozali (2019: 97) “koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi variabel independen”. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas, sebaliknya nilai R<sup>2</sup> yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah nilai adjusted R<sup>2</sup> karena variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini lebih dari dua variabel. Selain itu nilai adjusted R<sup>2</sup> dianggap lebih baik dari nilai R<sup>2</sup>, karena nilai adjusted R<sup>2</sup> dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model regresi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4, 47-62.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Aprilia, F., Samsir, & Pramadewi, A. (2017). The Influence Of Workload, Work Stress And Work Motivation On Nurse Performance In Ibnu Sina Islamic Hospital Of Pekanbaru. *JOM Fekon*, 4, 87-100.
- Arikunto, & Suharsimi. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2019). The Effect Of Work Environment And Motivation On Employee Performance Of Pt. Hasta Multi Sejahtera Cikarang. *Journal of Reseach in Business, Economics, and Education*, 1, 64-70.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2020). Effect Of Work Environment And Job Satisfaction On Employee Performance In Pt. Nesinak Industries. *Journal of Business, Management, and Accounting*, 2, 85-91.
- Bagaskara, B. I., & Rahardja, E. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta). *DIPONEGORO JOURNAL OFMANAGEMENT*, 7, 1-11.
- Budiyanto, A., & Wikan, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Stres Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kelola Jasa Artha. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 23, 225-246.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4, 15-33.
- Filliantoni, B., Hartono, S., & Sudarwati. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru. *Edunomika*, 3, 119-130.

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Istiatin, & Mursito, B. (2019). *Metodologi Penelitian*. Surakarta: Islam Batik University UNIBA PRESS.
- Johan, Saragih, T. A., & Fitriano, A. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Bandar Niaga. *Jurnal Sosial dan Ekonomi*, 2, 104-109.
- Mutiara, S., Agung, S., & Suryana, U. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kereta Api Indoensia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta. *Jurnal Ilmiah Inovator*, 25-50.
- Pawirosumarto, S., & Sarjana, P. K. (2017). Factors affecting employee performance of PT. Kiyokuni Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59, 1-13.
- Saputra, A. T., & Fadli. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Di Kota Bengkulu. *Jurnal Fairness*, 8, 69-78.
- Sugiyono . (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Tumilaar, B. R. (2019). Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable in Department of Tourism, Youth and Sport of Padang District. *Archives of Business Research*, 7, 89-101.
- Wirya, K., Andiani, N., & Telagawathi, N. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bpr Sedana Murni. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2, 50-60.