

**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
BARESKRIM POLRES KUTAI TIMUR YANG
DIMEDIASI MOTIVASI KERJA
SKRIPSI**



Disusun Oleh:

NAMA :ANGGIE SULISTIANI PUTRI

NIM :20311521

Program Studi : Manajemen

Bidang Konsentrasi:Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2025

**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BARESKRIM POLRES
KUTAI TIMUR YANG DIMEDIASI MOTIVASI KERJA**

SKRIPSI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian guna memperoleh
gelar sarjana

strata-1 di Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan

Ekonomika,

Universitas Islam Indonesia

Disusun oleh:

Nama : ANGGIE SULISTIANI PUTRI

Nomor Mahasiswa : 20311521

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2025

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman atau sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Yogyakarta, 29 Januari 2025

Penulis,



ANGGIE SULISTIANI PUTRI

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bareskrim Polres Kutai Timur Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja

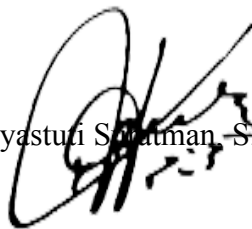
Oleh :

Nama Peneliti : ANGGIE SULISTIANI PUTRI
Nomor Induk Mahasiswa : 20311521
Nama Dosen : Andriyastuti Suratman, S.E.,M.M.
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 23 Februari 2025

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,



Andriyastuti Suratman, S.E.,M.M.

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

TUGAS AKHIR BERJUDUL

PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BARESKRIM POLRES KUTAI TIMUR YANG DIMEDIASI MOTIVASI KERJA

Disusun oleh : Angie Sulistiani Putri

Nomor Mahasiswa : 20311521

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan Lulus
pada hari, tanggal: Selasa, 04 Maret 2025

Penguji/Pembimbing TA : Andriyastuti Suratman, S.E., M.M.

Penguji : Arif Hartono, S.E., MHRM., Ph.D.

Mengetahui
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.

**Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Bareskrim Polres Kutai Timur yang
Dimediasi Motivasi Kerja.**

Anggie Sulistiani Putri

Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis & Ekonomi, Universitas Islam

Indonesia

Email : anggiesulistianiputri@gmail.com

Penelitian ini berjudul Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bareskrim Polres Kutai Timur yang Dimediasi Motivasi Kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 95 responden dengan menggunakan rumus Solvin. Metode pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner menggunakan metode software SmartPLS 4.0.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja tidak memediasi hubungan antara stres kerja dan kinerja pegawai secara signifikan, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, stres kerja dan motivasi kerja memiliki hubungan yang saling terkait dalam mempengaruhi kinerja pegawai, kinerja pegawai yang baik akan mempercepat penyelesaian tugas-tugas.

Kata Kunci : Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

**The Influence of Work Stress and Work Environment on the Performance
of Bareskrim Polres Kutai Timur Employees
Mediated by Work Motivation**

Anggie Sulistiani Putri

Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis & Ekonomi, Universitas Islam

Indonesia

Email : anggiesulistiani Putri@gmail.com

This research is titled The Influence of Work Stress and Work Environment on the Performance of Bareskrim Polres Kutai Timur Employees Mediated by Work Motivation. The purpose of this research is to test and analyze the influence of work stress, work environment, work motivation, and employee performance. The sample in this study consisted of 95 respondents using the Solvin formula. The data collection method was carried out by distributing questionnaires using the SmartPLS 4.0 software method.

The results of this study indicate that work stress has a positive effect on employee performance, the work environment has a negative effect on employee performance, work motivation has a negative effect on employee performance, work motivation does not significantly mediate the relationship between work stress and employee performance, the work environment has a greater influence compared to work stress and work motivation on employee performance, work stress and work motivation are interrelated in affecting employee performance, and good employee performance will accelerate the completion of tasks.

Keywords : *Work Stress, Work Environment, Work Motivation, Employee Performance*

Halaman Motto

“orang lain ga akan bisa paham struggle dan masa sulit nya kita yang mereka ingin tahu hanya bagian success stories. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun tidak ada yang tepuk tangan. kelak diri kita dimasa depan. akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini semangat”

Surah Al-Insyirah (94:6)

“Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.”

“semua jatuh bangunmu hal yang biasa, angan dan pertanyaan waktu yang menjawabnya, berikan tenggat waktu bersedihlah secukupnya, rayakan perasaanmu sebagai manusia.”

Baskara Putra -Hindia

“seorang yang jujur itu adalah suatu kedewasaan maka jujurlah pada tempatnya jangan gunakan kejujuran itu pada orang yang salah ingat masih berlaku rumus kehidupan kejujuran adalah mata uang yang paling berarti dan yang paling bisa dipercaya “-pascol

KATA PENGANTAR

Bismillaahirrahmaanirrahiim,

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirobbil'alamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, rezeki, hidayah dan karunia- Nya. Sehingga skripsi yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bareskrim Polres Kutai Timur Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja ini dapat diselesaikan dengan lancar. Sholawat serta salam juga senantiasa tercurahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga dan para sahabat-Nya yang telah menjadi panutan bagi seluruh umat manusia.

Skripsi ini disusun guna untuk memenuhi syarat meraih gelar sarjana strata 1 (S1), Jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta. Dalam proses penyusunan skripsi ini tidak sedikit hambatan dan mengalami berbagai tantangan yang penulis hadapi, akan tetapi penulis menyadari bahwa kelancaran dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari dukungan, doa, bantuan, dan bimbingan yang sangat besar dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih atas segala bentuk bantuan, dorongan dan bimbingan yang diterima, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang telah diberikan serta pertolongan, kesehatan , kemudahan dan kelancaran yang diberikan kepada penulis hingga saat ini, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar.
2. Bapak Prof., Fathul Wahid, S.T., M.Sc. selaku Rektor Universitas Islam Indonesia
3. Bapak Johan Arifin S.E., M.Si., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia.

4. Bapak Arif Hartono, SE., M.Ec., Ph., selaku Ketua Jurusan Manajemen, Universitas Islam Indonesia.
5. Ibu Andriyastuti Suratman ,S.E.,M.M. selaku dosen pembimbing, yang telah memberikan bimbingan, ilmu, bantuan, waktu serta dukungannya selama proses penelitian dan penulisan skripsi ini.
6. Semua Bapak dan Ibu Dosen beserta Staf di jurusan Manajemen atas ilmu dan bantuannya selama perkuliahan ini.
7. Dengan segala rasa hormat dan penuh syukur, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua tercinta, Bapak Suseno Afi Feri dan Mama Nor Aspiana, atas segala kasih sayang, pengorbanan, serta doa yang tiada henti. Terima kasih juga kepada Om Andi dan Mas Chandra yang telah berperan sebagai sosok ayah pengganti setelah kepergian ayah saya yang tercinta, serta kedua adik saya yang selalu memberikan dukungan, semangat, dan doa yang tulus. Tanpa bimbingan, dukungan, dan kasih sayang dari mereka semua, penulis tidak akan mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
8. Kepada Syahroni Agustian terima kasih telah menjadi sosok rumah yang selalu ada buat saya, telah berkontribusi banyak dalam penulisan skripsi ini dan selalu memberikan semangat untuk terus maju tanpa kenal lelah kata menyerah dalam segala cobaan untuk meraih apa yang menjadi impian saya. Terima kasih karena sudah bersedia menemani dan mendukung saya hingga saat ini yang senantiasa mendengarkan keluh kesah saya, memberi dukungan, motivasi, pengingat, dan menemani saya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Terima kasih telah menjadi bagian dari, hidup saya, harapan saya semoga allah memberikan keberkahan dalam segala hal yang kita lalui dan semoga kita bisa sukses bersama sesuai dengan apa yang kita impikan.
9. Dengan penuh rasa terima kasih, penulis ingin mengucapkan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada Raihan Fahira dan Ria Rizky Amalia, sahabat yang telah memberikan dukungan luar biasa selama proses penyelesaian skripsi ini. Terima kasih atas bantuan, semangat, serta kesediaan mereka untuk menjadi tempat bercerita dan berbagi. Kalian selalu ada dalam setiap langkah

saya, saling mendukung dan menguatkan. Semoga kita semua segera meraih kesuksesan dan mewujudkan segala impian serta tujuan yang kita inginkan.

10. Kepada teman-teman saya Sela, Inka, Izzah, Winda, Depi, Dilla, Sofia, Fatimah, Farah dan yang lainnya yang tidak dapat saya sebutkan semuanya yang selama ini telah membantu dan mendukung saya selama perkuliahan dan menjadi teman yang menyenangkan bagi saya.
11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu dan memberikan doa selama menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa karya ilmiah ini belum sempurna secara utuh, sehingga penulis mengharapkan kritik dan saran agar karya tulis ini menjadi lebih baik. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca.

Yogyakarta, Februari 2025

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Angie' with a stylized flourish at the end.

ANGGIE SULISTIANI PUTRI

DAFTAR ISI

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR	v
Halaman Motto	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Pertanyaan Penelitian	5
1.4 Tujuan Penelitian	5
1.5 Manfaat Penelitian	6
BAB II	1
KAJIAN PUSTAKA	1
2.1.2 Lingkungan Kerja	4
2.1.3 Kinerja Pegawai	6
2.1.4 Motivasi	8
2.1	10
2.2 Model Penelitian	12
2.3 Formulasi Hipotesis	13
1.	13
2.	14
3.	15
4.	16
5.	17
6.	17
7.	18
BAB III	20
METODE PENELITIAN	20

3.1 Lokasi Penelitian	20
3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian	20
3.3 Populasi dan Sampel	21
3.4 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data	22
3.5 Metode Analisis Data	23
1.	23
2.	23
3.	24
4.	25
BAB IV	27
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	27
4.1. Deskripsi Data	27
4.2. Analisis Deskriptif	27
4.3. Uji Asumsi Klasik	30
4.4. Model Pengukuran (Outer Model)	35
4.5. Model Struktural (Inner Model)	37
4.6. Uji Hipotesis	41
4.7. Diagram Model Inner dan Outer	43
4.8. Pembahasan Hasil	44
BAB V	48
KESIMPULAN DAN SARAN	48
5.1 Kesimpulan	48
5.2 Saran	49
DAFTAR PUSTAKA	50

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel Penelitian	20
Tabel 3. 2 Interpretasi Koefisien Korelasi	24
Tabel 3. 3 Interpretasi Uji Hipotesis	26
Tabel 4. 1 Karakteristik Demografi Responden	1
Tabel 4. 2 Descriptive Statistics	3
Tabel 4. 3 Uji Multikolinieritas	4
Tabel 4. 4 Tabel Perhitungan Durbin Watson dari Nilai Variabel Latin	5
Tabel 4. 5 Tabel Uji Linearitas	8
Tabel 4. 6 Tabel Uji Normalitas	9
Tabel 4. 7 menunjukkan hasil evaluasi model pengukuran	9
Tabel 4. 8 Struktur Inner Model	12
Tabel 4. 9 Pengaruh Langsung	13
Tabel 4. 10 Pengaruh Tidak Langsung	13
Tabel 4. 11 Uji Hipotesis	16

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	13
Gambar 4. 1 Uji Heteroskedastisitas Scatter Plot	5
Gambar 4. 2 Outer Model	17
Gambar 4. 3 Inner Model	18

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	7
Lampiran 2 Output Deskriptif	12
Lampiran 3 Daftar Rekapitulasi Skor Responden	14
Lampiran 4 Output Smart Pls	1

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam kehidupan seorang pekerja, stres merupakan salah satu masalah yang mungkin dihadapi oleh setiap orang. Meskipun stres sering kali terjadi, terdapat dua cara untuk mengatasinya, yaitu melalui upaya pribadi tanpa bantuan orang lain atau dengan dukungan dari spesialis yang ditawarkan oleh organisasi tempat pekerja bekerja (Muslim et al., 2023).

Seperti penelitian yang dilakukan oleh Regito (2024) yang mengatakan bahwa semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah komitmen organisasi, begitu pula sebaliknya. Hal tersebut menyimpulkan bahwa terdapat hubungan stres kerja dengan komitmen organisasi.

Menurut Purwanto & Sahrah (2020) terdapat beberapa profesi yang rentan terhadap stres yang tinggi karena tanggung jawab yang besar seperti polisi, perawat, dan pekerja sosial. Menurut Faidah et al. (2024) dukungan sosial dapat meningkatkan kinerja, produktivitas, serta kesehatan mental maupun fisik. Selain itu, melalui dukungan dari seseorang maka diharapkan mampu meminimalisir adanya permasalahan psikologis.

Di era globalisasi, banyak organisasi baik industri, manufaktur maupun jasa, faktor manusia menjadi masalah utama dalam aktivitasnya masing-masing. Masalah yang dialami organisasi sekarang ini yaitu kurangnya kualitas sumber daya manusia. Untuk tetap kompetitif di era globalisasi, perusahaan membutuhkan pegawai yang kompeten dan berkualitas yang dapat

memberikan kinerja yang efektif untuk mencapai tujuan. Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi didirikan berdasarkan berbagai visi untuk kemaslahatan manusia dan dalam melaksanakan misinya juga dikelola dan dikelola oleh manusia, sehingga manusia merupakan faktor strategis dalam kegiatan organisasi.

Berkaitan dengan pentingnya kinerja karyawan dalam organisasi, beberapa peneliti menyatakan bahwa kinerja karyawan memiliki korelasi positif dengan disiplin kerja. Disiplin dalam lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam perusahaan. Ketika seorang karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi maka akan mampu menjalankan tanggung jawabnya tanpa perlu pengawasan dari atasan. Ini berarti semakin tinggi tingkat disiplin seorang karyawan, semakin besar potensi untuk mencapai prestasi kerja yang lebih tinggi. Evaluasi terhadap disiplin karyawan bisa dilihat dari sejauh mana mereka mematuhi stick kerja, mengikuti etika berpakaian yang tepat, serta penggunaan sarana kantor dengan efisien. Dengan adanya kedisiplinan yang kuat di dalam perusahaan diterapkan tanpa memandang tingkat jabatan (Salam et al., 2021). Kedisiplinan juga diartikan sebagai sikap menghormati, menghargai, serta patuh terhadap aturan-aturan yang berlaku (Adisel et al., 2021). Hal ini melibatkan ketaatan dan kesediaan untuk menerima konsekuensi yang akan ditanggung jika terjadi pelanggaran, tanpa memandang posisi atau hierarki jabatan.

Karyawan akan cenderung lebih produktif dan antusias dalam bekerja apabila mempunyai lingkungan kerja yang kondusif mendukung pelaksanaan tugasnya. Hal ini karena pekerjaan yang kondusif lingkungan akan berdampak

langsung terhadap kelancaran kinerja. Karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik jika didukung oleh kondisi lingkungan yang sesuai. Menurut Idrus et al. (2024) tanggung jawab perusahaan untuk memastikan hal itu karyawan bekerja dalam suasana yang menyenangkan dan mendukung. Lingkungan kerja termasuk waktu yang dihabiskan di tempat kerja, keselamatan dan keamanan tempat kerja, interaksi dengan rekan kerja, kebutuhan kompensasi, dan manajemen tingkat atas.

Stres di tempat kerja kini telah menjadi masalah umum di perusahaan masa kini, yang berdampak pada produktivitas dan kesejahteraan pekerja (Perdana et al., 2020). Untuk mengatasi dan mengelola fenomena yang meluas ini dengan tepat, organisasi harus terlebih dahulu memahami sejarah masalah stres kerja. Seiring berjalannya waktu, telah terjadi evolusi substansial dalam sifat pekerjaan. Meningkatnya beban kerja, cepatnya tempat kerja, dan tingginya ekspektasi kerja merupakan dampak dari globalisasi yang meluas, kemajuan teknologi, dan persaingan yang ketat. Tingkat stres karyawan sering kali meningkat sebagai akibat dari meningkatnya tekanan untuk memenuhi tenggat waktu, mencapai tujuan, dan menyesuaikan diri dengan dinamika kerja yang terus berubah (Hidayah et al., 2023).

Stres di tempat kerja juga dapat dipicu ketika pekerja merasa tidak mempunyai kendali atas apa yang mereka lakukan (Fani & Permana, 2024). Otonomi dapat terhambat dan rasa tidak berdaya dapat dihasilkan oleh manajemen mikro, protokol yang ketat, dan kapasitas pengambilan keputusan yang terbatas. Frustrasi dan ketegangan meningkat karena pekerja tidak

mampu mengubah cara melakukan sesuatu dengan benar di tempat kerja atau cara membuat keputusan penting (Pryastuti, 2023).

Adapun salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Nazariah et al. (2022) merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja.

Selain stres, adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Yahya & Yani (2023) motivasi kerja karyawan akan mensuplai energi untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas dalam bekerja sehingga menyebabkan seorang karyawan mengetahui atas tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, bahwa ditemukan nya permasalahan bahwa stres yang dihadapi dalam pekerjaan, komitmen terhadap organisasi, serta kinerja karyawan merupakan faktor penting bagi organisasi yang berupaya meningkatkan produktivitas dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas. Melalui penerapan strategi yang efektif, organisasi dapat

membangun suasana kerja yang positif dan mendukung, sehingga pegawai Barberskrim Polres Kutai Timur dapat berkontribusi secara maksimal.

1.3 Pertanyaan Penelitian

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja Barberskrim Polres Kutai Timur?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja Barberskrim Polres Kutai Timur?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Barberskrim Polres Kutai Timur?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Barberskrim Polres Kutai Timur?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Barberskrim Polres Kutai Timur?
6. Apakah motivasi kerja dapat memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Barberskrim Polres Kutai Timur?
7. Apakah motivasi kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Barberskrim Polres Kutai Timur?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan nya dilakukan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja Barberskrim Polres Kutai Timur.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja Barberskrim Polres Kutai Timur.

3. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Barberskrim Polres Kutai Timur.
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Barberskrim Polres Kutai Timur.
5. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Barberskrim Polres Kutai Timur.
6. Untuk menganalisis motivasi kerja dalam memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Barberskrim Polres Kutai Timur.
7. Untuk menganalisis motivasi kerja dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Barberskrim Polres Kutai Timur.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penulis dalam memperluas wawasan dan pengetahuan, serta menerapkan teori-teori yang dipelajari selama kuliah di Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII, khususnya mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia. Selain itu, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai di institusi kepolisian. Hasil dari penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan referensi bagi manajemen untuk mengoptimalkan lingkungan kerja dan mengurangi stres kerja, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih dalam mengenai bagaimana stres kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai, serta peran motivasi kerja sebagai mediator dalam pengaruh tersebut. Hasil

penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan menjadi referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu kondisi emosional yang diakibatkan oleh ketidakseimbangan antara beban kerja dan kemampuan individu dalam mengatasi tekanan. Ketidakseimbangan aspek fisik dan psikologis juga dapat memicu stres sehingga mempengaruhi emosi, pikiran, dan status kesehatan karyawan (Yuridha, 2022). Stres kerja dapat berdampak pada terbatasnya kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya (Aniversari & Sanjaya, 2022).

Stres merupakan hal yang sentral dalam organisasi dan dapat dilihat sebagai akibat dari tekanan yang disebabkan oleh berbagai masalah yang dihadapi seseorang dalam suatu organisasi (Putranto & Wijaya, 2024). Oleh karena itu, stres terjadi ketika seseorang dihadapkan pada berbagai stres yang mempengaruhi pola perilaku normalnya. Sedangkan menurut Yustiana & Satria (2022) bahwa stres kerja adalah tanggapan individu, baik secara fisik maupun mental terhadap perubahan lingkungan yang dianggap mengganggu atau menimbulkan ancaman.

Dari berbagai definisi yang telah disajikan, dapat ditarik kesimpulannya bahwa stres kerja merupakan suatu proses secara psikologis yang tidak menyenangkan yang muncul sebagai tanggapan terhadap tekanan dan beban dari pekerjaan.

Menurut Nurhayati & Dongoran (2022), stres pada karyawan dapat disebabkan karena faktor seperti:

1. Faktor Lingkungan

Ketidakpastian dalam lingkungan memiliki dampak signifikan terhadap struktur organisasi dan hal ini dapat berpengaruh pada tingkat stres di antara karyawan dalam organisasi tersebut. Terdapat tiga ketidakpastian lingkungan yang utama yaitu ekonomi, politik dan teknologi. Perubahan pada siklus bisnis dapat menciptakan ketidakpastian ekonomi yang meningkatkan kecemasan terhadap keamanan pekerjaan. Ketidakpastian politik seperti ancaman atau perubahan juga dapat menimbulkan stres contohnya ancaman terorisme dapat menciptakan ketegangan politik di dalam negara-negara tersebut. Perubahan dalam teknologi, seperti perkembangan komputer, robotik, dan otomotif juga dianggap sebagai ancaman potensial yang dapat menyebabkan ancaman stress bagi banyak individu.

2. Faktor Organisasi

Beberapa faktor di dalam organisasi dapat menjadi penyebab stres, termasuk tuntutan tugas, peran, dan interpersonal. Tuntutan tugas berkaitan dengan aspek-aspek pekerjaan seperti desain pekerjaan, kondisi kerja, dan tata ruang fisik tempat kerja. Tuntutan peran mencakup tekanan yang ditempatkan pada seseorang berdasarkan peran tertentu yang diemban dalam organisasi. Beban peran yang berlebihan terjadi ketika karyawan diharapkan untuk melakukan

lebih banyak pekerjaan daripada yang dapat mereka lakukan dalam batas waktu yang ditetapkan. Individu yang menghadapi situasi yang sulit, seperti stick kerja tetap atau tanggung jawab yang tinggi, dapat mengalami peningkatan stres. Tuntutan interpersonal melibatkan kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja dan hubungan interpersonal yang buruk dapat menyebabkan stres.

3. Faktor Pribadi

Faktor pribadi muncul dari masalah-masalah yang dihadapi oleh karyawan, seperti masalah keluarga, ekonomi, dan kepribadian. Orang-orang yang menghadapi tantangan dalam hubungan keluarga atau pribadi, seperti masalah pernikahan, putusnya hubungan dekat dan kesulitan dalam mendisiplinkan anak-anak dapat mengalami stres yang sulit diabaikan ketika mereka berada di tempat kerja. Permasalahan ekonomi, seperti kurangnya perhatian terhadap tingkat pendapatan dan manajemen keuangan yang buruk dapat menjadi pemicu stres. Kepribadian individu juga merupakan faktor yang signifikan yang mempengaruhi stres kerja, terutama sifat dasar yang dimiliki oleh seseorang.

Berikut indikator stress kerja menurut Thalibana (2022):

1. Beban kerja yang berlebihan.
2. Tekanan atau desakan waktu.
3. Kualitas supervisi yang jelek.
4. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai.
5. Frustrasi

2.1.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup semua elemen dan fasilitas yang ada di sekitar karyawan, yang dapat memengaruhi cara mereka menjalankan tugas (Thalibana, 2022). Lingkungan kerja menurut Hutagalung (2022) adalah keseluruhan alat, bahan, dan kondisi di sekitar individu, termasuk metode kerja dan pengaturan yang dilakukan baik secara individu maupun kelompok.

Lingkungan kerja juga berkaitan dengan adanya fasilitas dan infrastruktur, serta aspek sosial yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka. Lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kinerja dan kualitas karyawan, sementara lingkungan yang tidak mendukung dapat berdampak negatif pada kinerja mereka (Fauzi et al., 2022)

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Thalibana (2022), antara lain:

1. Faktor individu meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, serta tingkat komitmen seseorang.
2. Faktor kepemimpinan berkaitan dengan kemampuan pemimpin dalam memberikan bimbingan dan motivasi kepada para karyawan.
3. Faktor tim mencakup kerja sama, semangat, dukungan, serta kekompakan di antara anggota tim.
4. Faktor sistem mencakup fasilitas dan infrastruktur yang ada dalam organisasi.

5. Faktor situasional meliputi perubahan yang terjadi di lingkungan, baik yang bersifat internal maupun eksternal.

Indikator lingkungan kerja menurut Sedayu & Rushadiyati (2021) adalah sebagai berikut:

1. Suasana kerja

Suasana kerja merujuk pada kondisi di sekitar karyawan saat mereka menjalankan tugasnya, yang dapat berdampak pada efektivitas pekerjaan. Lingkungan ini mencakup berbagai aspek seperti ruang kerja, fasilitas, kerapihan, pencahayaan, dan ketenangan, yang semuanya berperan penting dalam membangun hubungan antar individu di tempat kerja.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan antar rekan kerja seharusnya bersifat menyenangkan dan harmonis, tanpa adanya kepentingan pribadi yang mengganggu. Salah satu faktor yang dapat membuat karyawan betah di suatu perusahaan adalah adanya interaksi yang positif dan menyenangkan dengan rekan-rekannya.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Ini berarti bahwa semua alat dan fasilitas yang diperlukan untuk mendukung kelancaran pekerjaan harus tersedia dengan baik. Meskipun keberadaan fasilitas kerja yang lengkap bukanlah hal yang baru, hal ini tetap menjadi salah satu elemen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

2.1.3 Kinerja Pegawai

Kinerja merujuk pada pekerjaan yang dapat dicapai oleh satu atau lebih orang di dalam suatu perusahaan (Sukmawati & Hermana, 2024). Kinerja menurut Rahayuningsih et al. (2024), didefinisikan sebagai pencapaian karyawan dalam hal kualitas dan kuantitas dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tugas yang diberikan kepada mereka.

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang berhasil dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan atau posisi tersebut (Putri & Astuti, 2022). Sementara Zahratulfarhah et al. (2022) mendefinisikan kinerja karyawan adalah keberhasilan seseorang atau sekelompok orang di dalam sebuah organisasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka. Ini juga mencakup bagaimana orang diharapkan berfungsi dan bertindak sesuai dengan tugas yang telah diberikan, seperti kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka disimpulkan bahwa kinerja karyawan mencerminkan pencapaian hasil dalam pelaksanaan tugas yang sesuai dengan tanggung jawabnya. Dengan meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan akan mengalami keuntungan karena karyawan dapat berkontribusi secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Amma et al. (2022) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu.

1. Efektivitas dan Efisiensi:

Jika suatu tujuan dicapai, kita dapat mengatakan bahwa tindakan itu bagus; namun, jika hasilnya tidak dicari, tindakan tersebut memiliki nilai yang signifikan dari hasil yang dicapai, yang menyebabkan kekecewaan. Selanjutnya, jika hasil ideal tidak signifikan atau tidak penting, maka gerakannya efisien.

2. Otoritas (Wewenang)

Kekuasaan adalah gagasan tentang permintaan yang adil dari seseorang dalam kelompok kepada orang lain untuk bertindak sesuai dengan komitmennya (memberi tenaga). Permintaan menetapkan batas-batas asosiasi.

3. Disiplin

Karyawan yang dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan tempat mereka bekerja menunjukkan disiplin dalam melakukan pekerjaan mereka.

4. Inisiatif

Menghubungkan kekuatan dan inovasi sebagai gagasan untuk merencanakan tujuan yang lebih tinggi. Dorongan menjadi komponen penting dalam progres yang bertujuan mempengaruhi kinerja hierarkis di bagian ini.

Terdapat lima indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individual menurut Mulyati et al. (2024) diantaranya:

1. Kuantitas kerja, yang merupakan jumlah produksi yang dihasilkan, yang diukur dalam unit atau siklus aktivitas yang berhasil diselesaikan.
2. Kualitas kerja, standar yang dibuat untuk menilai kualitas pekerjaan berdasarkan pandangan karyawan terhadap hasil pekerjaan dan seberapa baik tugas-tugas tersebut diselesaikan
3. Pemanfaatan waktu adalah jumlah aktivitas yang diselesaikan dalam waktu yang ditetapkan sambil mengoptimalkan hasil akhir dan memaksimalkan waktu untuk kegiatan lain.
4. Memaksimalkan efektivitas dan efisiensi penggunaan sumber daya perusahaan (tenaga kerja, keuangan, dan teknologi) dengan tujuan meningkatkan hasil dari setiap sumber daya.
5. Kerja sama, setiap karyawan yang terlibat dalam mencapai target yang telah ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan yang mereka capai. Kemampuan kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi yang singgih

2.1.4 Motivasi

Motivasi kerja adalah energi yang mendorong seseorang untuk melaksanakan tugas dengan semangat demi mencapai tujuan yang telah ditentukan (Kasman, 2021). Motivasi kerja juga bisa diartikan sebagai pendorong dari dalam diri seorang karyawan untuk menjalankan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab dan memiliki hasrat yang besar untuk mencapai target yang diinginkan dalam sebuah organisasi (Fajriyanti et al., 2023). Ketika motivasi kerja karyawan tinggi, hal ini

akan berpengaruh positif terhadap kinerja mereka dalam menjalankan tugas.

Motivasi adalah kekuatan yang terpendam dalam diri individu, yang bisa dikembangkan baik oleh diri sendiri maupun oleh berbagai faktor eksternal. Intinya, motivasi berkaitan dengan imbalan finansial dan non-finansial, yang dapat memberikan dampak positif atau negatif terhadap hasil kerja, tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi oleh semua pihak yang terlibat (Sholeh et al., 2024).

Berdasarkan beberapa definisi yang disebutkan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan tertentu.

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Kasman (2021) adalah:

1. Faktor eksternal, mencakup gaya kepemimpinan dari atasan, kondisi lingkungan, kompetensi yang dimiliki, tuntutan untuk perkembangan organisasi, serta pembinaan karir.
2. Faktor internal, meliputi kemampuan dalam bekerja, semangat yang dimiliki, rasa tanggung jawab, kebersamaan dalam kehidupan kelompok, serta prestasi dan produktivitas kerja.

Menurut Hustia (2020), terdapat lima tingkatan hierarki kebutuhan yang berfungsi sebagai indikator motivasi, yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis, yang merupakan kebutuhan dasar untuk bertahan hidup, mencakup kebutuhan akan makanan, minuman,

tempat tinggal, pakaian, dan istirahat. Kebutuhan ini harus dipenuhi agar seseorang dapat menjaga kelangsungan hidupnya.

2. Kebutuhan rasa aman, yang berkaitan dengan perlindungan diri dari ancaman, bahaya, konflik, dan kondisi lingkungan yang tidak aman.
3. Kebutuhan hubungan sosial, yang mencakup keinginan untuk berinteraksi dan hidup berdampingan dengan orang lain.
4. Kebutuhan pengakuan, yang mencerminkan keinginan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, yang merupakan dorongan untuk mengembangkan diri secara maksimal dengan memanfaatkan kemampuan, keterampilan, dan potensi yang dimiliki.

2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

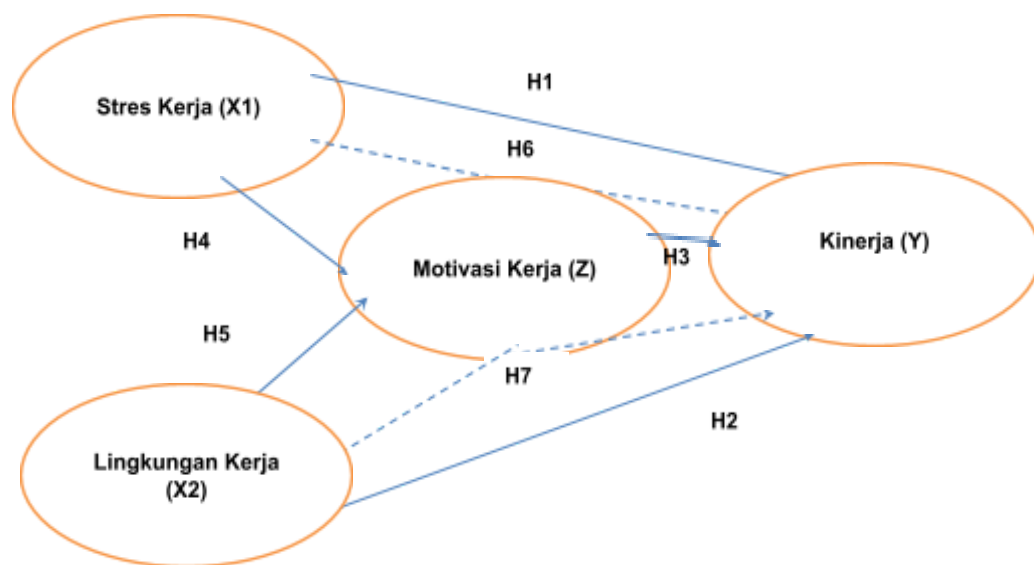
No.	Nama Peneliti (Tahun) Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	(Sulastri & Onsardi, 2020) Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan	Analisis berganda	Adanya pengaruh negatif yang signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Adanya pengaruh negatif yang signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan	Meneliti pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.	Penelitian ini tidak menggunakan variabel mediasi seperti motivasi kerja atau lingkungan kerja.
2	(Bashir et al., 2020) <i>Work conditions and</i>	SEM PLS	Kondisi kerja mengarah pada tingkat kepuasan	Memiliki variabel mediasi	Fokus utama penelitian ini pada kondisi

	<i>job performance: An indirect conditional effect of motivation</i>		kerja yang lebih tinggi. Kepuasan kerja memediasi hubungan positif antara kondisi kerja dengan kinerja kerja. Motivasi secara signifikan dan positif dimoderasi antara hubungan mediasi antara kondisi kerja-kepuasan kerja-kinerja kerja .	motivasi dan meneliti hubungan antara kondisi kerja dan kinerja.	kerja, bukan stres kerja atau lingkungan kerja.
3	(Zhenjing et al., 2022) <i>Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model</i>	SEM PLS	Lingkungan kerja yang positif memiliki kekuatan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja positif juga meningkatkan tingkat komitmen karyawan dan kemampuan untuk mencapai prestasi secara signifikan. Komitmen karyawan dan kemampuan untuk mencapai prestasi juga meningkatkan kinerja karyawan.	Meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.	Tidak ada variabel stres kerja, menggunakan komitmen dan kemampuan karyawan sebagai mediator.

4	(Ayunasrah et al., 2022) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah	Metode causal step	Kepuasan kerja memediasi secara parsial dan memperlemah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Kemudian pengaruh total akibat adanya variabel mediasi ini sebesar 11,5% yang terdiri dari pengaruh langsung 5,1% dan pengaruh tidak langsung 6,41%.	Menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan ada variabel mediasi (kepuasan kerja).	Penelitian ini tidak melibatkan stres kerja dan motivasi kerja sebagai mediator.
5	(Umar & Norawati, 2022) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada UPT Sungai Duku Pekanbaru	SEM PLS	Terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi terhadap kinerja, terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi terhadap komitmen organisasi dan terdapat pengaruh yang signifikan variabel komitmen organisasi terhadap kinerja.	Meneliti pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan	Penelitian ini tidak melibatkan stres kerja dan lingkungan kerja.

2.2 Model Penelitian

Model penelitian ini memberikan gambaran yang komprehensif tentang bagaimana pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Bareskrim Polres Kutai Timur yang dimediasi motivasi kerja. Maka penulis menggambar model penelitian seperti dibawah ini :



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

2.3 Formulasi Hipotesis

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

Stres kerja merupakan suatu kondisi emosional yang diakibatkan oleh ketidakseimbangan antara beban kerja dan kemampuan individu dalam mengatasi tekanan sehingga mempengaruhi emosi, pikiran, dan status kesehatan karyawan (Yuridha, 2022). Sementara kinerja menurut Rahayuningsih et al. (2024), didefinisikan sebagai pencapaian karyawan dalam hal kualitas dan kuantitas dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tugas yang diberikan kepada mereka.

Stres kerja yang tinggi umumnya berdampak negatif pada kinerja karyawan. Ketika karyawan mengalami stres yang berlebihan akibat beban kerja yang berlebihan, konflik peran, atau ketidakpastian pekerjaan, mereka cenderung mengalami kelelahan fisik dan mental. Hal ini dapat mengurangi fokus, produktivitas, dan kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas secara efektif. Stres kerja juga sering kali

mempengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan, yang pada akhirnya dapat menurunkan kualitas kinerja dan tingkat kepuasan kerja mereka.

Penelitian terdahulu dari (Yu et al., 2021), (Aguiar-Quintana et al., 2021), (Fauziek & Yanuar, 2021), (Sari et al., 2021) dan (Jayadi & Liana, 2022) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

H1: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Lingkungan kerja mencakup semua elemen dan fasilitas yang ada di sekitar karyawan, yang dapat mempengaruhi cara mereka menjalankan tugas (Thalibana, 2022). Sementara kinerja menurut Rahayuningsih et al. (2024), didefinisikan sebagai pencapaian karyawan dalam hal kualitas dan kuantitas dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tugas yang diberikan kepada mereka.

Lingkungan kerja yang baik, seperti ruang kerja yang nyaman, hubungan interpersonal yang positif, dan dukungan dari atasan, secara signifikan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa didukung secara fisik dan emosional di tempat kerja, mereka lebih termotivasi dan cenderung menunjukkan performa yang lebih baik. Lingkungan kerja yang positif juga dapat meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan, sehingga mereka lebih termotivasi untuk mencapai target dan berkontribusi maksimal terhadap organisasi.

Penelitian terdahulu dari (Oktavia & Fernos, 2023), (Wokas et al., 2022), (Aniversari & Sanjaya, 2022), (Kusuma et al., 2023) dan

(Kresmawan et al., 2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Motivasi kerja adalah energi yang mendorong seseorang untuk melaksanakan tugas dengan semangat demi mencapai tujuan yang telah ditentukan (Kasman, 2021). Sementara kinerja Rahayuningsih et al. (2024), didefinisikan sebagai pencapaian karyawan dalam hal kualitas dan kuantitas dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tugas yang diberikan kepada mereka.

Motivasi kerja memiliki peran penting dalam menentukan kinerja karyawan. Ketika karyawan termotivasi, baik melalui insentif eksternal seperti penghargaan dan promosi, atau melalui motivasi intrinsik seperti rasa pencapaian pribadi, mereka cenderung bekerja lebih keras dan fokus. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi biasanya lebih produktif, lebih inovatif, dan lebih terlibat dalam pekerjaannya, sehingga secara keseluruhan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Penelitian terdahulu dari (Chien et al., 2020), (Parashakti et al., 2020), (Haryono et al., 2020), (Astuti et al., 2020) dan (Paais & Pattiruhu, 2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H3: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

4. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Stres kerja merupakan suatu kondisi emosional yang diakibatkan oleh ketidakseimbangan antara beban kerja dan kemampuan individu dalam mengatasi tekanan sehingga mempengaruhi emosi, pikiran, dan status kesehatan karyawan (Yuridha, 2022). Sementara motivasi kerja adalah energi yang mendorong seseorang untuk melaksanakan tugas dengan semangat demi mencapai tujuan yang telah ditentukan (Kasman, 2021).

Stres kerja yang berlebihan cenderung menurunkan motivasi kerja karyawan. Ketika individu dihadapkan pada tekanan yang berlebihan, baik dari beban kerja yang berat, tenggat waktu yang ketat, atau ketidakjelasan peran, mereka mungkin merasa kewalahan, yang mengakibatkan berkurangnya semangat dan dorongan untuk bekerja. Dalam kondisi stres tinggi, fokus karyawan seringkali bergeser dari pencapaian tujuan kerja menuju upaya untuk mengatasi stres itu sendiri. Hal ini menyebabkan penurunan motivasi intrinsik karena karyawan lebih sulit menemukan kepuasan atau makna dalam pekerjaan mereka, dan motivasi ekstrinsik seperti penghargaan menjadi kurang efektif ketika stres sudah mencapai tingkat yang mengganggu keseimbangan kerja.

Penelitian terdahulu dari (Pusvitasari et al., 2023), (Pietama, 2022), (Dewi, 2023), (Ammar & Geoffrey, 2023) dan (Lubis et al., 2022) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi karyawan.

H4: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja.

5. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Lingkungan kerja mencakup semua elemen dan fasilitas yang ada di sekitar karyawan, yang dapat memengaruhi cara mereka menjalankan tugas (Thalibana, 2022). Sementara motivasi kerja adalah energi yang mendorong seseorang untuk melaksanakan tugas dengan semangat demi mencapai tujuan yang telah ditentukan (Kasman, 2021).

Lingkungan kerja yang positif dan mendukung dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Faktor-faktor seperti kondisi fisik tempat kerja, hubungan antar kolega, dan gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi tingkat motivasi karyawan. Ketika lingkungan kerja kondusif, karyawan merasa lebih dihargai dan nyaman, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi untuk bekerja dengan lebih baik.

Penelitian terdahulu dari (Sukaisih et al., 2022), (Hafidzi et al., 2023), (Warna et al., 2020), (Purnama et al., 2020) dan (Hermawan & Rahadi, 2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan.

H5: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

6. Pengaruh Motivasi Kerja Dalam Memediasi Stres Kerja Terhadap Kinerja

Motivasi kerja memainkan peran kunci dalam mengatasi dampak negatif stres kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam situasi di mana tingkat stres kerja tinggi, karyawan yang memiliki motivasi kuat, baik intrinsik maupun ekstrinsik, cenderung lebih mampu mengelola tekanan tersebut. Mereka biasanya memiliki tujuan yang jelas dan dorongan yang lebih kuat untuk mencapai hasil meskipun berada dalam kondisi yang

penuh tekanan. Misalnya, seorang karyawan yang termotivasi oleh pencapaian pribadi atau penghargaan eksternal akan berusaha mencari cara-cara efektif untuk menyelesaikan tugas dan tetap fokus meskipun stres kerja semakin meningkat. Dengan motivasi yang kuat, karyawan cenderung menunjukkan ketahanan dan determinasi yang lebih besar dalam menghadapi tantangan pekerjaan.

Lebih dari itu, motivasi kerja juga membantu menjaga keseimbangan mental dan emosional karyawan saat menghadapi stres. Karyawan yang termotivasi tinggi tidak hanya fokus pada penyelesaian tugas tetapi juga berusaha menjaga kesehatan mental mereka dengan mencari solusi dan mengelola waktu secara efektif. Motivasi tersebut dapat meminimalisir dampak negatif stres kerja terhadap produktivitas dan mendorong karyawan untuk tetap berprestasi. Dalam konteks ini, motivasi kerja menjadi penyeimbang yang krusial, memediasi hubungan antara stres kerja dan kinerja sehingga stres yang dialami tidak secara langsung menghambat performa mereka di tempat kerja.

H6: Motivasi kerja mampu memediasi stres kerja terhadap kinerja.

7. Pengaruh Motivasi Kerja Dalam Memediasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Lingkungan kerja yang mendukung dapat secara signifikan meningkatkan motivasi karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja. Lingkungan kerja yang kondusif, seperti hubungan yang harmonis antar karyawan, fasilitas yang memadai, dan dukungan dari atasan, menciptakan suasana yang nyaman bagi karyawan untuk bekerja.

Lingkungan yang positif ini menstimulasi motivasi intrinsik karyawan, seperti rasa kepuasan dan pencapaian dalam menyelesaikan tugas. Di sisi lain, motivasi ekstrinsik seperti penghargaan atau pengakuan dari atasan juga lebih efektif dalam lingkungan kerja yang positif, karena karyawan merasa bahwa usaha mereka dihargai dan didukung.

Motivasi kerja kemudian berperan sebagai mediator yang menghubungkan lingkungan kerja yang baik dengan peningkatan kinerja. Karyawan yang termotivasi lebih cenderung untuk bekerja dengan antusias, mengambil inisiatif, dan berkontribusi secara maksimal pada organisasi. Motivasi ini memperkuat pengaruh lingkungan kerja yang positif terhadap kinerja, di mana karyawan tidak hanya merasa nyaman di tempat kerja tetapi juga terdorong untuk mencapai hasil yang lebih tinggi. Dengan demikian, motivasi kerja bertindak sebagai penggerak utama yang memediasi hubungan antara kualitas lingkungan kerja dan kinerja karyawan, memastikan bahwa lingkungan yang mendukung benar-benar berbuah pada peningkatan produktivitas dan hasil yang lebih baik.

H7: Motivasi kerja mampu memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Bareskrim Polres Kutai Timur, sebuah institusi penegak hukum yang berada di Jl. Bukit Pelangi, Tlk. Lingga, Kec. Sangatta Utara, Kabupaten Kutai Timur, Kalimantan Timur 75683. Lokasi ini dipilih karena memiliki lingkungan kerja yang dinamis dan menuntut, serta berpotensi memunculkan tingkat stres yang tinggi bagi para pegawai.

3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Skala	Indikator
1.	Stres kerja merupakan suatu kondisi emosional yang diakibatkan oleh ketidakseimbangan antara beban kerja dan kemampuan individu dalam mengatasi tekanan Ketidakseimbangan aspek fisik dan psikologis juga dapat memicu stres sehingga mempengaruhi emosi, pikiran, dan status kesehatan karyawan (Yuridha, 2022).	<i>Liker</i> <i>t</i> <i>1-5</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban kerja yang berlebihan. 2. Tekanan atau desakan waktu. 3. Kualitas supervisi yang jelek. 4. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai.
2.	Lingkungan kerja mencakup semua	<i>Liker</i> <i>t</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja

	elemen dan fasilitas yang ada di sekitar karyawan, yang dapat mempengaruhi cara mereka menjalankan tugas (Thalibana, 2022)..	1-5	3. Tersedianya fasilitas kerja
3.	Kinerja menurut Rahayuningsih et al. (2024), didefinisikan sebagai pencapaian karyawan dalam hal kualitas dan kuantitas dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tugas yang diberikan kepada mereka. .	Liker t 1-5	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Pemanfaatan waktu 4. Memaksimalkan efektivitas dan efisiensi penggunaan sumber daya perusahaan 5. Kerja sama
4.	Motivasi kerja adalah energi yang mendorong seseorang untuk melaksanakan tugas dengan semangat demi mencapai tujuan yang telah ditentukan (Kasman, 2021)	Liker t 1-5	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan hubungan sosial 4. Kebutuhan pengakuan 5. Kebutuhan aktualisasi diri

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Satreskrim Polres Kutai Timur yang berjumlah 95 pegawai. Sampel penelitian diambil menggunakan teknik *purposive sampling*, dengan kriteria pegawai yang erlibat langsung dalam tugas-tugas yang terkait dengan operasi dan manajemen kasus kriminal.

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus solvin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga tingkat kewajaran terjadinya kesalahan dalam pengambilan sampel dapat ditolerir dalam penelitian ini. Rumus solvin yang digunakan dalam menentukan jumlah sampel yaitu:

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

Dimana :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = taraf kesalahan (*standard error* 10%)

Dengan menggunakan rumus diatas, maka dapat dihitung jumlah sampel dalam penelitian sebagai berikut :

$$\begin{aligned} n &= \frac{95}{(1+95 \times 0,1^2)} \\ &= \frac{95}{1,95} = 48,72 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, sampel yang diambil dalam penelitian adalah pegawai Bareskrim Polres Kutai Timur yang dibulatkan menjadi 50 orang.

3.4 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Pendekatan penelitian kuantitatif menurut (Sugiyono, 2019) menekankan pengumpulan data numerik dan analisis statistik untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan penelitian.

Teknik pengumpulan data primer dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang terpilih, baik secara langsung maupun melalui media elektronik untuk memudahkan akses. Selain itu, data sekunder seperti laporan kinerja pegawai juga digunakan untuk mendukung analisis.

3.5 Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan analisis data statistik deskriptif dan *Partial Least Square SEM* yaitu suatu analisis yang digunakan untuk mengembangkan atau memprediksi suatu teori yang sudah ada. Metode deskriptif yang digunakan untuk memperoleh gambaran secara lengkap dan tepat dari tujuan penelitian. Peneliti ini menggunakan analisis statistik data dengan menggunakan metode *software* SmartPLS 4.0. Berikut teknik analisa metode teknik analisa metode PLS:

1. Uji Asumsi Klasik

Asumsi klasik adalah masalah multikolinearitas, heteroskedastisitas, autokorelasi, linearitas, dan normalitas, jika kelima asumsi terpenuhi maka akan menghasilkan penaksiran yang linear dan mempunyai varian yang minimum atau *BLUE (Best Linear Unbiased Estimator)*. Model struktur (PLS) uji normalitas dapat dilakukan dengan melihat nilai Excess Kurtosis atau Skewness berada dalam rentang -2,58 hingga 2,58.

2. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah cara untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi, hal yang ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi 0 (nol), artinya variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati 1 (satu), maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Persamaan untuk koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd : Nilai Koefisien Determinasi

r : Nilai Koefisien korelasi

Dimana apabila:

Kd = 0, artinya pengaruh variabel X terhadap variabel Y, lemah.

Kd = 1, artinya pengaruh variabel X terhadap variabel Y, kuat.

Tabel 3. 2 Interpretasi Koefisien Korelasi

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	> 80%	Sangat tinggi
2	50% - 81%	Tinggi
3	17% - 49%	Cukup tinggi
4	5% - 16%	Rendah
5	< 4%	Sangat rendah

3. Analisis Persamaan Struktural

Persamaan struktural atau disebut juga model struktural atau lebih dikenal dengan Structural Equation Modeling (SEM) yaitu apabila setiap variabel terikat (endogen Y) secara unik keadaannya ditentukan oleh seperangkat variabel bebas (exogen = X)".

a. Persamaan Struktural (*Inner Model*)

Uji statistik persamaan struktural dapat dijabarkan dalam persamaan linier sebagai berikut:

Job Satisfaction (Z)

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Green Employee Behavior (Y)

$$Y = a + b_3X_1 + b_4X_2 + e$$

b. Persamaan Struktural (*Inner Model*) Dengan Variabel Intervening

$$Y = a + b_3X_1 + b_4X_2 + e$$

Keterangan:

X_1 : Stres Kerja

X_2 : Lingkungan Kerja

Z : Variabel intervening (Motivasi Kerja)

Y : Variabel dependen (Kinerja)

a : Nilai konstanta

b : Nilai koefisien regresi

e : error

4. Uji Hipotesis Penelitian

Uji Hipotesis (*Resampling Bootstrapping*); prosedur *bootstrapping* menghasilkan nilai t-statistik untuk setiap jalur hubungan yang digunakan untuk menguji hipotesis, Apabila nilai probabilitas signifikansinya lebih kecil dari 0, 05 (5 %) maka suatu variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis diterima jika taraf signifikan (α) 0, 05". Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

a. Nilai *Original Sample* : Menunjukkan pengaruh positif atau negatif

b. Nilai *P Value* :

1) Apabila *P Value* lebih besar dari 0,05 (>5%) maka tidak berpengaruh signifikan, sedangkan jika *P Value*.

- 2) Apabila *P Value* kurang dari 0,05 (<5%) maka berpengaruh signifikan. *P Value* digunakan untuk mengukur signifikan pengaruh.

Tabel 3. 3 Interpretasi Uji Hipotesis

Nilai <i>Original Sample</i>	Nilai <i>T-Statistic</i>	Nilai <i>P Value</i>	Keterangan	Kriteria Hipotesis
Positif	$\geq$ 1,964	$(\leq 0,05)$	Berpengaruh Signifikan Positif	diterima
Negatif	$\geq$ 1,964	$(\leq 0,05)$	Berpengaruh Signifikan Negatif	diterima
Positif	$<$ 1,964	$(> 0,05)$	Berpengaruh positif namun tidak signifikan	ditolak
Negatif	$<$ 1,964	$(> 0,05)$	Berpengaruh negatif namun tidak signifikan	ditolak

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Data

Pada bagian ini, dijelaskan mengenai deskripsi data yang diperoleh dari penelitian. Data yang digunakan merupakan data kuantitatif yang terdiri dari hasil kuesioner yang dibagikan kepada 50 pegawai di Satreskrim Polres Kutai Timur, yang mencakup variabel stres kerja, lingkungan kerja, kinerja, dan motivasi kerja. Data ini telah diolah menggunakan software SmartPLS 4.0 untuk analisis lebih lanjut.

4.2. Analisis Deskriptif

a. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini mencakup berbagai aspek yang dapat mempengaruhi hasil penelitian, seperti usia, jenis kelamin, lama bekerja, dan posisi jabatan. Pemahaman mengenai karakteristik responden sangat penting karena dapat memberikan gambaran yang lebih lengkap terkait dengan variabel-variabel yang diteliti, seperti stres kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja. Menurut penelitian sebelumnya (Suryani, 2020), karakteristik responden dapat mempengaruhi persepsi dan pengalaman mereka terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan di tempat kerja.

Tabel 4. 1 Karakteristik Demografi Responden

Karakteristik	Jumlah	Prosentase
Jenis Kelamin		
Perempuan	4	8,00%

Laki-Laki	46	92,00%
Status Pernikahan		
Belum Menikah	38	76,00%
Sudah Menikah	12	24,00%
Porsi Pekerjaan		
Kantor	24	48,00%
Lapangan	26	52,00%
Lama Bekerja		
Kurang dari 1 tahun	12	24,00%
1-3 tahun	24	48,00%
4-6 tahun	6	12,00%
Lebih dari 7 tahun	8	16,00%

Sumber ; olah data 2024

Berdasarkan data yang diperoleh, terdapat perbedaan yang mencolok antara jenis kelamin responden, di mana sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki (92,00%) dibandingkan dengan perempuan (8,00%). Untuk status pernikahan, mayoritas responden masih belum menikah (76,00%), sementara sisanya sudah menikah (24,00%). Dalam hal porsi pekerjaan, hampir setengah dari responden bekerja di kantor (48,00%), sementara 52,00% lainnya bekerja di lapangan. Mengenai lama bekerja, data menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja antara 1 hingga 3 tahun (48,00%), diikuti oleh mereka yang bekerja kurang dari 1 tahun (24,00%). Responden dengan pengalaman lebih dari 7 tahun mencatatkan angka 16,00%, dan yang memiliki pengalaman kerja antara 4 hingga 6 tahun adalah 12,00%.

b. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif dilakukan untuk menggambarkan karakteristik dasar dari data yang telah terkumpul, seperti nilai rata-rata, standar

deviasi, nilai minimum, dan maksimum untuk masing-masing variabel yang diteliti.

Tabel 4.2 menunjukkan nilai-nilai deskriptif dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 4. 2 Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Stress Kerja	50	7	35	22,08	6,013
Lingkungan Kerja	50	14	35	29,80	4,408
Motivasi Kerja	50	14	35	31,40	5,210
Kinerja	50	10	25	22,46	3,786
Valid N (listwise)	50				

Sumber ; olah data 2024

Berdasarkan hasil statistik deskriptif, data yang diperoleh menunjukkan nilai minimum, maksimum, rata-rata, dan deviasi standar dari setiap variabel yang diteliti. Variabel **Stres Kerja** memiliki nilai minimum sebesar 7 dan maksimum sebesar 35, dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 22,08 dan deviasi standar 6,013, yang menunjukkan variasi yang cukup signifikan dalam tingkat stres yang dirasakan oleh responden. Untuk variabel **Lingkungan Kerja**, nilai minimum adalah 14, sedangkan nilai maksimumnya adalah 35, dengan rata-rata 29,80 dan deviasi standar 4,408, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa lingkungan kerja mereka cukup mendukung. Variabel **Motivasi Kerja** memiliki nilai minimum 14 dan maksimum 35, dengan nilai rata-rata 31,40 dan deviasi standar 5,210, yang menunjukkan tingkat motivasi yang relatif tinggi di antara responden. Terakhir, untuk variabel **Kinerja**, nilai minimum adalah 10 dan maksimum

25, dengan rata-rata 22,46 dan deviasi standar 3,786, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki kinerja yang cukup baik. Secara keseluruhan, deviasi standar yang bervariasi pada setiap variabel mengindikasikan adanya perbedaan persepsi di antara responden terhadap faktor-faktor yang diteliti.

4.3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melanjutkan ke analisis regresi, dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa data memenuhi syarat-syarat yang diperlukan untuk analisis PLS (Partial Least Squares).

1. Multikolinieritas

Tabel 4. 3 Uji Multikolinieritas
Inner VIF Values

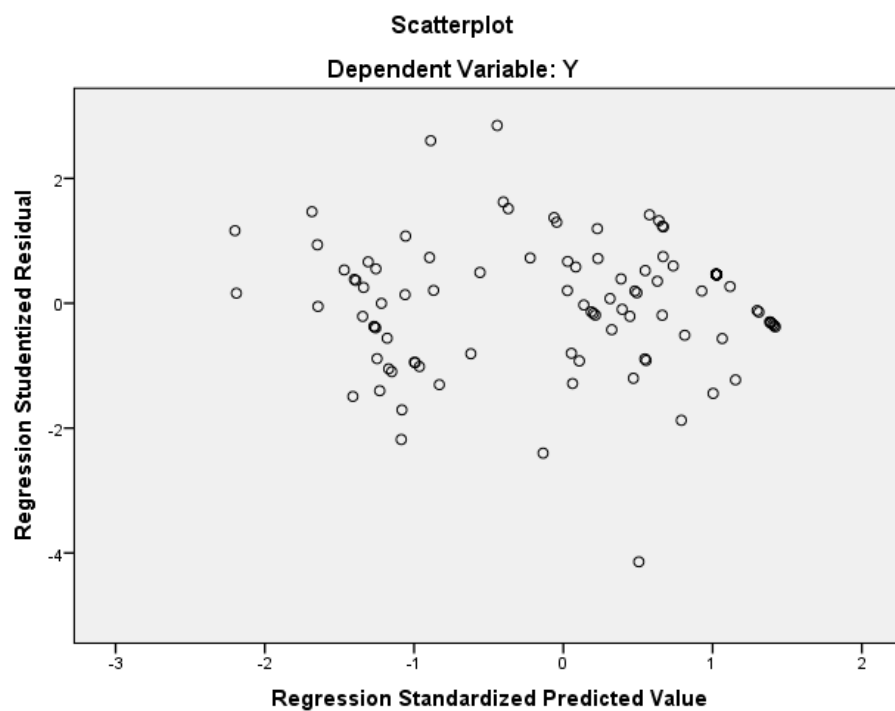
	Kinerja (Y)
Kinerja (Y)	
Lingkungan Kerja (X2)	3,650
Motivasi Kerja (Z)	3,405
Stress Kerja(X1)	1,949

Sumber : Olah data 2024

Berdasarkan hasil analisis Inner VIF Values, tidak ditemukan masalah multikolinearitas yang signifikan dalam model. Variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai VIF sebesar 3,650, sedangkan Motivasi Kerja (Z) memiliki nilai sebesar 3,405. Kedua nilai ini sedikit melebihi ambang batas ideal 3,3, tetapi masih dalam kategori toleransi karena tidak melampaui batas maksimum sebesar 5. Hal ini menunjukkan adanya korelasi moderat antara kedua variabel tersebut dengan variabel lain yang mempengaruhi Kinerja (Y), namun tidak cukup signifikan untuk menyebabkan gangguan dalam model. Sementara itu, variabel Stress Kerja

(X1) memiliki nilai VIF sebesar 1,949, yang jauh di bawah ambang batas toleransi, sehingga tidak ada indikasi multikolinearitas pada variabel ini. Dengan demikian, secara keseluruhan model dapat dikatakan bebas dari multikolinearitas yang serius, sehingga dapat dilanjutkan ke tahap analisis lebih lanjut.

2. Uji Heteroskedastisitas (Scatter Plot)



Gambar 4. 1 Uji Heteroskedastisitas Scatter Plot

Berdasarkan grafik di atas melalui uji Scatter Plot tampak bahwa distribusi data tersebar diatas dan bawah sumbu 0 secara acak, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

3. Uji Autokorelasi

Untuk menghitung nilai DW digunakan Rersidual Score dari hasil Calculate Algoritm yang diexport ke file Excel, selanjutnya dilakukan pengolahan dari rata skor variabelnya.

Tabel 4. 4 Tabel Perhitungan Durbin Watsaon dari Nilai Residual Variabel Latin

Y	(Y-Y ₁) ²	Y ²	X2	(X2-X2 ₁) ²	X2 ²	Z	(Z-Z ₁) ²	Z ²	X1	(X1-X1 ₁) ²	X1 ²
-0,381		0,145	-1,781		3,171	-2,030		4,120	1,175		1,380
0,680	1,125	0,462	0,660	5,959	0,436	0,714	7,526	0,509	-0,930	4,430	0,865
-0,675	1,834	0,455	-0,691	1,826	0,477	-0,658	1,882	0,433	0,927	3,451	0,860
-0,675	0,000	0,455	-0,691	0,000	0,477	-0,658	0,000	0,433	-0,227	1,334	0,052
0,680	1,834	0,462	0,660	1,826	0,436	0,714	1,882	0,509	-0,930	0,494	0,865
-0,078	0,574	0,006	0,660	0,000	0,436	0,345	0,136	0,119	0,422	1,828	0,178
0,680	0,574	0,462	0,660	0,000	0,436	0,714	0,136	0,509	-0,708	1,276	0,501
0,463	0,047	0,215	0,450	0,044	0,202	0,714	0,000	0,509	-0,930	0,049	0,865
0,680	0,047	0,462	0,660	0,044	0,436	-0,382	1,201	0,146	1,712	6,984	2,932
-3,315	15,957	10,988	-2,762	11,716	7,631	-1,759	1,895	3,093	-0,227	3,763	0,052
0,138	11,923	0,019	0,660	11,716	0,436	0,312	4,287	0,097	0,988	1,477	0,976
-0,081	0,048	0,007	-1,294	3,819	1,674	-0,836	1,316	0,698	1,178	0,036	1,388
0,680	0,578	0,462	0,660	3,819	0,436	0,714	2,401	0,509	-0,930	4,445	0,865
0,680	0,000	0,462	0,660	0,000	0,436	0,714	0,000	0,509	-0,930	0,000	0,865
0,680	0,000	0,462	0,660	0,000	0,436	0,714	0,000	0,509	-0,930	0,000	0,865
0,680	0,000	0,462	0,660	0,000	0,436	0,714	0,000	0,509	-0,930	0,000	0,865
0,680	0,000	0,462	0,660	0,000	0,436	0,714	0,000	0,509	0,218	1,317	0,047
0,680	0,000	0,462	0,660	0,000	0,436	0,526	0,035	0,277	-0,930	1,317	0,865
-1,996	7,159	3,983	-2,326	8,921	5,413	-0,658	1,402	0,433	-0,618	0,097	0,382
-0,675	1,746	0,455	-1,719	0,369	2,956	-1,036	0,143	1,073	0,339	0,916	0,115
0,680	1,834	0,462	0,660	5,663	0,436	0,714	3,061	0,509	-0,930	1,611	0,865
0,680	0,000	0,462	0,660	0,000	0,436	0,714	0,000	0,509	-0,930	0,000	0,865
-0,929	2,588	0,863	0,450	0,044	0,202	0,131	0,340	0,017	0,475	1,976	0,226
0,680	2,588	0,462	0,660	0,044	0,436	0,714	0,340	0,509	-0,930	1,976	0,865
0,680	0,000	0,462	0,660	0,000	0,436	0,714	0,000	0,509	0,992	3,695	0,984
0,680	0,000	0,462	0,660	0,000	0,436	0,714	0,000	0,509	-0,930	3,695	0,865
0,680	0,000	0,462	0,660	0,000	0,436	0,714	0,000	0,509	-0,930	0,000	0,865
0,680	0,000	0,462	0,660	0,000	0,436	0,714	0,000	0,509	-0,930	0,000	0,865
0,680	0,000	0,462	0,660	0,000	0,436	0,714	0,000	0,509	-0,930	0,000	0,865

Y	(Y-Y ₁) ²	Y ²	X2	(X2-X2 ₁) ²	X2 ²	Z	(Z-Z ₁) ²	Z ²	X1	(X1-X1 ₁) ²	X1 ²
0,68 0	0,000	0,46 2	0,66 0	0,000	0,43 6	0,71 4	0,000	0,50 9	-0,9 30	0,000	0,86 5
0,68 0	0,000	0,46 2	0,66 0	0,000	0,43 6	0,71 4	0,000	0,50 9	-0,9 30	0,000	0,86 5
0,68 0	0,000	0,46 2	0,66 0	0,000	0,43 6	0,71 4	0,000	0,50 9	-0,9 30	0,000	0,86 5
0,68 0	0,000	0,46 2	0,66 0	0,000	0,43 6	0,71 4	0,000	0,50 9	1,88 1	7,903	3,53 8
-0,6 75	1,834	0,45 5	-0,9 67	2,648	0,93 5	-0,6 58	1,882	0,43 3	0,95 6	0,856	0,91 4
0,68 0	1,834	0,46 2	0,66 0	2,648	0,43 6	0,71 4	1,882	0,50 9	-0,3 70	1,759	0,13 7
-3,3 83	16,506	11,44 5	-3,3 93	16,432	11,51 5	-3,4 01	16,934	11,57 0	-0,2 27	0,020	0,05 2
0,68 0	16,506	0,46 2	0,66 0	16,432	0,43 6	0,71 4	16,934	0,50 9	-0,9 30	0,494	0,86 5
0,68 0	0,000	0,46 2	0,66 0	0,000	0,43 6	0,71 4	0,000	0,50 9	-0,9 30	0,000	0,86 5
0,68 0	0,000	0,46 2	-0,1 82	0,710	0,03 3	0,71 4	0,000	0,50 9	-0,9 30	0,000	0,86 5
-0,1 85	0,748	0,03 4	0,66 0	0,710	0,43 6	0,71 4	0,000	0,50 9	-0,9 30	0,000	0,86 5
0,68 0	0,748	0,46 2	0,66 0	0,000	0,43 6	0,71 4	0,000	0,50 9	-0,9 30	0,000	0,86 5
-0,1 30	0,656	0,01 7	-0,0 88	0,560	0,00 8	-0,4 26	1,299	0,18 1	1,20 7	4,566	1,45 6
-1,4 15	1,649	2,00 1	-0,8 55	0,588	0,73 1	-1,0 18	0,350	1,03 6	1,15 0	0,003	1,32 2
-0,4 27	0,976	0,18 2	-1,1 78	0,104	1,38 7	-0,6 45	0,139	0,41 7	0,75 5	0,155	0,57 1
-0,3 72	0,003	0,13 8	-0,7 52	0,181	0,56 6	-2,4 38	3,215	5,94 6	1,57 2	0,668	2,47 3
0,43 2	0,646	0,18 6	0,18 8	0,885	0,03 5	-0,3 10	4,529	0,09 6	1,20 0	0,139	1,44 0
-0,6 40	1,149	0,41 0	-0,4 80	0,447	0,23 1	-0,0 92	0,048	0,00 8	1,65 9	0,211	2,75 1
-2,3 90	3,061	5,711	-0,11 1	0,137	0,01 2	-2,3 93	5,296	5,72 8	1,08 8	0,325	1,18 4
-0,3 47	4,175	0,12 0	-0,4 65	0,126	0,21 7	0,13 4	6,388	0,01 8	1,32 2	0,054	1,74 7
-0,4 56	0,012	0,20 8	-0,6 72	0,043	0,45 2	-0,6 10	0,553	0,37 2	0,98 4	0,114	0,96 9
-0,1 65	0,085	0,02 7	0,16 9	0,708	0,02 9	-0,7 09	0,010	0,50 2	1,57 2	0,346	2,47 3
JML	101,043	51,0 00		99,170	51,0 00		87,439	51,0 00		63,779	51,0 00

Nilai DW (X1)= 101,043 / 51,00 = 1,981

Nilai DW (X2)= 99,170 / 51,00 = 1,944

Nilai DW (Z)= 87,439 / 51,00 = 1,7145

Nilai DW (Y)= 63,779 / 51,00 = 1,250

Nilai DW Rata-rata = (1,981 + 1,944+ 1,7145+ 1,250) / 4 = 1,722

Nilai dU untuk k=3 dan N = 50 diperoleh nilai sebesar 1.6739

Nilai 4 – dU = 4 – 1.6739 = 2,3261

Karena $1.6739 < 1,722 < 2,3261$ ($dU < DW < 4-dU$) , maka dapat disimpulkan bahwa data terbebas dari gejala autokorelasi.

4. Uji Linieritas

Tabel 4.5

Tabel 4. 5 Tabel Uji Linearitas

	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Lingkungan Kerja (X2) -> Kinerja (Y)	1,710	0,088
Lingkungan Kerja (X2) -> Motivasi Kerja (Z)	7,497	0,000
Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	1,622	0,105
Stress Kerja(X1) -> Kinerja (Y)	0,801	0,424
Stress Kerja(X1) -> Motivasi Kerja (Z)	3,119	0,002

Berdasarkan output Path Coefficient Jika nilai P values Hubungan variabel $< 0,05$, maka hubungan tersebut linear. Dari output tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan yang linier adalah X2 terhadap Motivasi Kerja (Z) dan X1 terhadap Motivasi Kerja (Z).

5. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan langkah awal yang penting dalam analisis data untuk menentukan apakah distribusi data mengikuti distribusi normal. Salah satu metode yang sering digunakan adalah dengan melihat nilai skewness dan kurtosis. Skewness mengukur simetri data, sedangkan kurtosis mengukur puncak distribusi data (Ghasemi & Zahediasl, 2020). Data dianggap berdistribusi normal jika nilai skewness dan kurtosis berada dalam rentang ± 2 , meskipun beberapa literatur menyarankan rentang yang

lebih ketat, yaitu ± 1 , untuk data yang lebih sensitif terhadap asumsi normalitas.

Tabel 4. 6 Tabel Uji Normaitas

Statistics		X1	X2	Z	Y
N	Valid	103	103	103	103
	Missing	0	0	0	0
Skewness		-.098	-.444	-.265	-.401
Std. Error of Skewness		.238	.238	.238	.238
Kurtosis		-.463	-.937	-1.270	-1.284
Std. Error of Kurtosis		.472	.472	.472	.472

Sumber ; olah data 2024

Berdasarkan kriteria rentang di atas, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

4.4. Model Pengukuran (Outer Model)

Model pengukuran (Outer Model) bertujuan untuk mengevaluasi hubungan antara variabel laten dan indikator-indikator yang ada. Evaluasi ini menggunakan beberapa indikator, seperti nilai Average Variance Extracted (AVE), Cronbach's Alpha, dan Composite Reliability.

Tabel 4. 7 menunjukkan hasil evaluasi model pengukuran

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja (Y)	0,850	0,893	0,626
Lingkungan Kerja(X2)	0,845	0,883	0,521
Motivasi Kerja (Z)	0,835	0,875	0,503
Stress Kerja (X1)	0,891	0,913	0,603

Sumber ; olah data 2024

Berdasarkan hasil evaluasi model pengukuran pada Tabel 4.7, semua konstruk telah memenuhi kriteria reliabilitas dan validitas yang disyaratkan. Nilai Cronbach's Alpha untuk setiap konstruk berada di atas ambang batas

minimum 0,7, yang menunjukkan bahwa indikator-indikator pada setiap konstruk memiliki konsistensi internal yang baik. Nilai Cronbach's Alpha untuk Kinerja (Y) adalah 0,850, Lingkungan Kerja (X2) adalah 0,845, Motivasi Kerja (Z) adalah 0,835, dan Stres Kerja (X1) adalah 0,891.

Dari aspek Composite Reliability, semua konstruk memiliki nilai di atas 0,7, menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut secara konsisten mengukur konstraknya masing-masing. Kinerja (Y) memiliki nilai Composite Reliability sebesar 0,893, Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,883, Motivasi Kerja (Z) sebesar 0,875, dan Stres Kerja (X1) sebesar 0,913.

Untuk validitas konvergen yang diukur melalui Average Variance Extracted (AVE), semua konstruk memiliki nilai AVE di atas 0,5. Kinerja (Y) memiliki nilai AVE sebesar 0,626, Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,521, Motivasi Kerja (Z) sebesar 0,503, dan Stres Kerja (X1) sebesar 0,603. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing konstruk mampu menjelaskan lebih dari 50% varians indikatornya, sehingga memenuhi kriteria validitas konvergen.

Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa model pengukuran yang digunakan reliabel dan valid, sehingga layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

4.5. Model Struktural (Inner Model)

Persamaan struktural atau disebut juga model struktural atau lebih dikenal dengan Structural Equation Modeling (SEM) yaitu apabila setiap variabel terikat (endogen Y) secara unik keadaannya ditentukan oleh seperangkat variabel bebas (exogen = X)".

a. Persamaan Struktural (*Inner Model*)

Berdasarkan output Path Coefficients yang diberikan, model persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut:

$$\text{Kinerja (Y)} = -0,416 X_2 - 0,424 Z + 0,251 X_1 + \epsilon$$

Keterangan :

Kinerja (Y): Variabel dependen (outcome yang dijelaskan).

X₂ (Lingkungan Kerja): Variabel independen dengan koefisien – 0,416

Z (Motivasi Kerja): Variabel independen dengan koefisien – 0,424

X₁ (Stres Kerja): Variabel independen dengan koefisien 0,251

ε (error): Komponen error yang tidak diestimasi langsung oleh SmartPLS tetapi merepresentasikan variasi yang tidak dijelaskan oleh model.

Interpretasi koefisien:

Lingkungan Kerja (-0,416): Setiap peningkatan 1 unit pada Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja sebesar -0,416 unit, dengan asumsi variabel lain tetap.

Motivasi Kerja (-0,424): Setiap peningkatan 1 unit pada Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja sebesar -0,424 unit, dengan asumsi variabel lain tetap.

Stres Kerja (0,251): Setiap peningkatan 1 unit pada Stres Kerja akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,251 unit, dengan asumsi variabel lain tetap.

Model ini menunjukkan bahwa **Stress Kerja (X1)** memiliki pengaruh terbesar terhadap Kinerja (Y) dibandingkan Lingkungan Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (Z).

b. Persamaan Struktural (*Inner Model*) Dengan Variabel Intervening

Tabel 4. 8 Struktur Inner Model

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Lingkungan Kerja(X2) -> Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	-0,248	2,224	0,027
Stress Kerja (X1) -> Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	-0,126	1,446	0,149

Hasil analisis inner model menunjukkan pengaruh variabel intervening Motivasi Kerja (Z) terhadap hubungan Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja (Y) serta hubungan Stres Kerja (X1) dan Kinerja (Y). Pada hubungan Lingkungan Kerja (X2) -> Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja (Y), nilai Original Sample (O) sebesar -0,248 menunjukkan bahwa pengaruhnya negatif. Dengan nilai T-Statistics sebesar 2,224 dan P-Value sebesar 0,027 (di bawah 0,05), pengaruh ini signifikan. Artinya, Motivasi Kerja (Z) secara signifikan memediasi hubungan antara Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja (Y), meskipun arah pengaruhnya negatif.

Sebaliknya, untuk hubungan Stres Kerja (X1) -> Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja (Y), nilai Original Sample (O) sebesar -0,126 juga menunjukkan pengaruh negatif. Namun, nilai T-Statistics sebesar 1,446 dan P-Value sebesar 0,149 (di atas 0,05) menunjukkan bahwa pengaruh ini tidak signifikan. Dengan demikian, Motivasi Kerja (Z) tidak secara signifikan memediasi hubungan antara Stres Kerja (X1) dan Kinerja (Y).

Hasil ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja lebih berperan sebagai mediator pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dibandingkan dengan pengaruh stres kerja terhadap kinerja.

Tabel 4. 9 Pengaruh Langsung

	Kinerja (Y)
Kinerja (Y)	
Lingkungan Kerja (X2)	-0,416
Motivasi Kerja (Z)	-0,424
Stress Kerja(X1)	0,251

Pengaruh langsung dari data Path Coefficient:

$$X1 \rightarrow Y = 0,251$$

$$X2 \rightarrow Y = -0,416$$

$$Z \rightarrow Y = -0,424$$

$$X1 \rightarrow Z = 0,296$$

$$X2 \rightarrow Z = 0,584$$

Tabel 4. 10 Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample (O)
Lingkungan Kerja (X2) -> Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	-0,248
Stress Kerja(X1) -> Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	-0,126

$$\text{Jalur : } X2 - Z - Y = -0,248$$

$$X1 - Z - Y = -0,126$$

Berikut adalah persamaan struktural (inner model) berdasarkan data yang Anda berikan, termasuk variabel mediasi (Z):

1. Persamaan Struktural untuk Variabel Mediasi (Z)

Persamaan ini menggambarkan pengaruh variabel independen (X1 dan X2) terhadap variabel mediasi (Z):

$$Z = 0,296 \cdot X1 + 0,584 \cdot X2 + e1$$

Di mana:

- Z: Motivasi Kerja
- X1: Stress Kerja
- X2: Lingkungan Kerja
- e1: Error term untuk Z

2. Persamaan Struktural untuk Variabel Dependen (Y)

Persamaan ini menggambarkan pengaruh langsung dan tidak langsung dari X1, X2, dan Z terhadap variabel dependen (Y):

$$Y = 0,251 \cdot X1 - 0,416 \cdot X2 - 0,424 \cdot Z + e2$$

Di mana:

- Y: Kinerja
- Z: Motivasi Kerja (mediasi)
- X1: Stress Kerja
- X2: Lingkungan Kerja
- e2: Error term untuk Y

3. Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh tidak langsung melalui variabel mediasi (Z) dihitung sebagai berikut:

- Jalur $X2 \rightarrow Z \rightarrow Y$: Pengaruh Tidak Langsung = $0,584 \cdot (-0,424) = -0,2476$
- Jalur $X1 \rightarrow Z \rightarrow Y$: Pengaruh Tidak Langsung = $0,296 \cdot (-0,424) = -0,1255$

4. Model Struktural Lengkap

Menggabungkan pengaruh langsung dan tidak langsung, model struktural lengkap dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = 0,251 \cdot X_1 - 0,416 \cdot X_2 - 0,424 \cdot (0,296 \cdot X_1 + 0,584 \cdot X_2 + e)$$

Atau jika dirinci:

$$Y = 0,251 \cdot X_1 - 0,416 \cdot X_2 - 0,1255 \cdot X_1 - 0,2476 \cdot X_2 + e$$

Disederhanakan:

$$Y = 0,126 \cdot X_1 - 0,6636 \cdot X_2 + e$$

Penjelasan:

- X_1 : Stress Kerja mempengaruhi Y secara langsung dan tidak langsung melalui Z.
- X_2 : Lingkungan Kerja mempengaruhi Y secara langsung dan tidak langsung melalui Z.
- Persamaan lengkap menggambarkan total kontribusi dari jalur langsung dan tidak langsung pada variabel dependen YYY.

4.6. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik bootstrapping untuk menguji signifikansi hubungan antar variabel. Berdasarkan hasil analisis, nilai t-statistik dan p-value untuk masing-masing jalur hubungan dapat dilihat pada

Tabel 4. 11 Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Lingkungan Kerja(X_2) -> Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	-0,248	2,224	0,027
Stress Kerja (X_1) -> Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	-0,126	1,446	0,149

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan adanya perbedaan pengaruh signifikan antara jalur hubungan variabel dengan mediasi Motivasi Kerja (Z).

Pada jalur Lingkungan Kerja (X2) → Motivasi Kerja (Z) → Kinerja (Y), nilai Original Sample sebesar -0,248 menunjukkan pengaruh negatif. Dengan nilai t-Statistic sebesar 2,224 dan P-Value sebesar 0,027 (lebih kecil dari 0,05), dapat disimpulkan bahwa jalur ini memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (Z) secara signifikan memediasi hubungan antara Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja (Y), meskipun arah pengaruhnya negatif.

Sementara itu, pada jalur Stres Kerja (X1) → Motivasi Kerja (Z) → Kinerja (Y), nilai Original Sample sebesar -0,126 juga menunjukkan pengaruh negatif. Namun, nilai t-Statistic sebesar 1,446 dan P-Value sebesar 0,149 (lebih besar dari 0,05) menunjukkan bahwa jalur ini tidak signifikan. Dengan demikian, Motivasi Kerja (Z) tidak secara signifikan memediasi hubungan antara Stres Kerja (X1) dan Kinerja (Y).

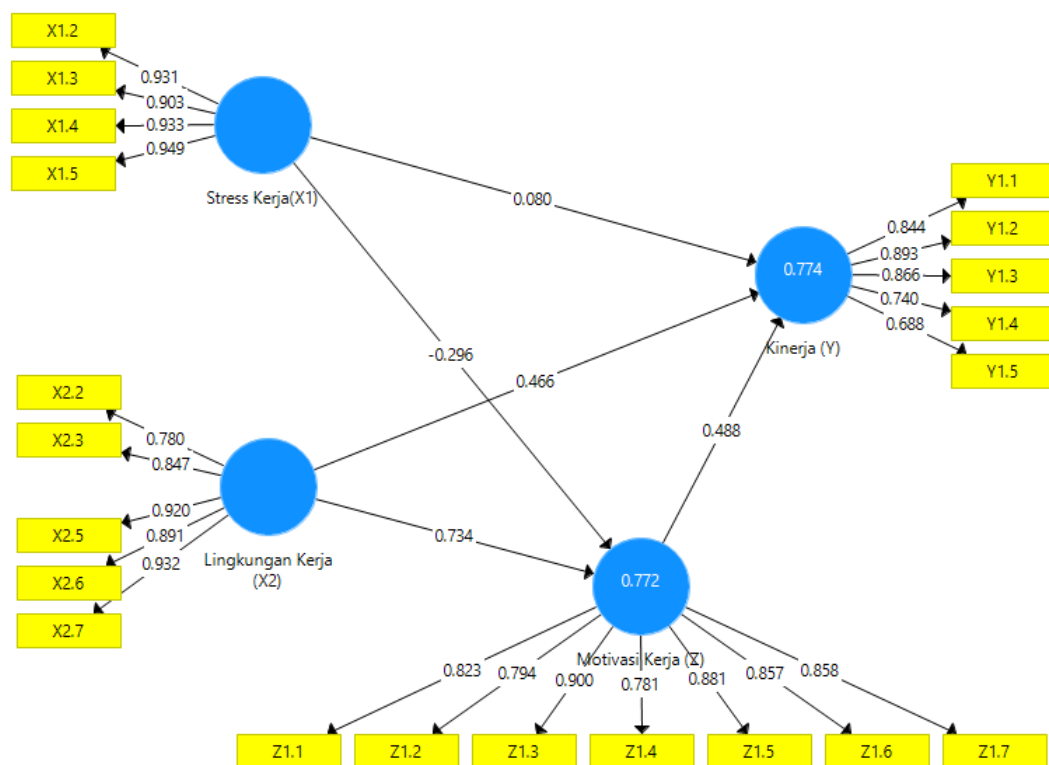
Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa hanya hubungan Lingkungan Kerja (X2) melalui Motivasi Kerja (Z) yang secara signifikan mempengaruhi Kinerja (Y). Sebaliknya, hubungan Stres Kerja (X1) melalui Motivasi Kerja (Z) tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

4.7. Diagram Model Inner dan Outer

Berikut adalah diagram model inner dan outer yang menggambarkan hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian ini:

a. Model Outer (Pengukuran):

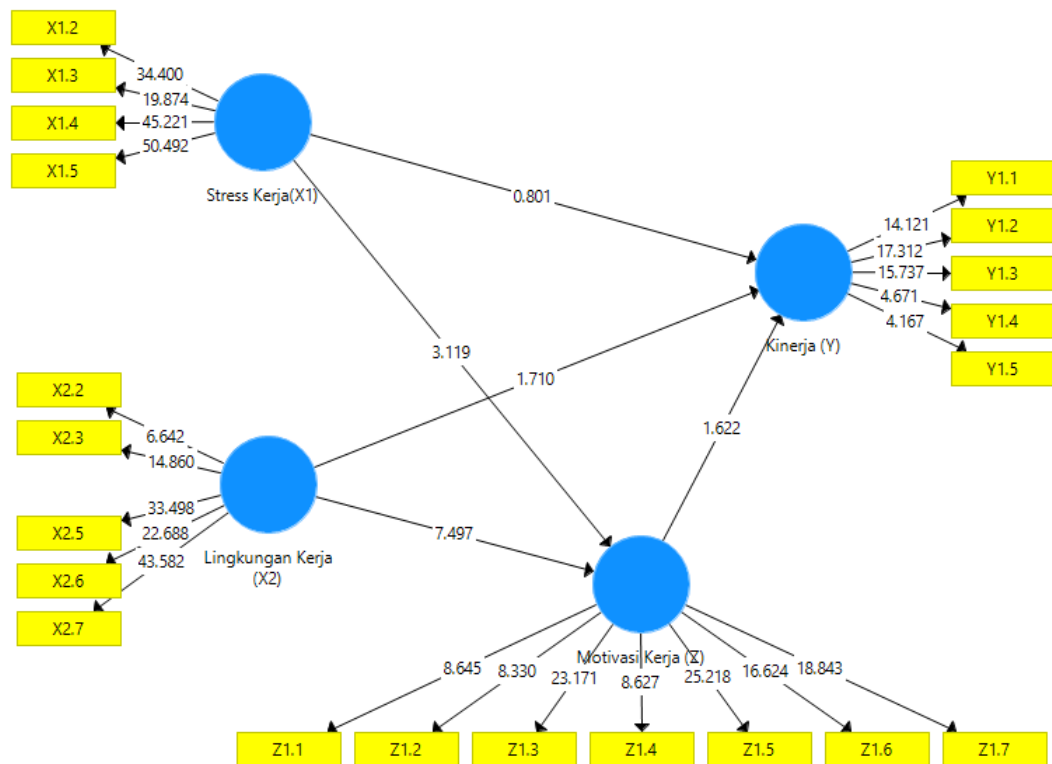
Diagram ini menunjukkan hubungan antara variabel laten dan indikator yang diukur, yang mengarah pada penilaian validitas konstruk.



Gambar 4. 2 Outer Model

b. Model Inner (Struktural):

Diagram ini menunjukkan hubungan antar variabel laten dalam model struktural yang menghubungkan stres kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja.



Gambar 4. 3 Inner Model

Tabel Ringkasan Hasil Uji Hipotesis

No.	Hubungan Variabel	Original Sample (O)	T Statistics	P Values	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X2) → Motivasi Kerja (Z)	-0,248	2,224	0,027	Berpengaruh signifikan (negatif)
2	Stress Kerja (X1) → Motivasi Kerja (Z)	-0,126	1,446	0,149	Tidak berpengaruh signifikan (negatif)
3	Lingkungan Kerja (X2) → Kinerja (Y)	-0,416	2,174	0,030	Berpengaruh signifikan (negatif)
4	Motivasi Kerja (Z) → Kinerja (Y)	-0,424	2,259	0,024	Berpengaruh signifikan (negatif)
5	Stress Kerja (X1) → Kinerja (Y)	0,251	1,570	0,117	Tidak berpengaruh signifikan (positif)
6	Stress Kerja (X1) → Motivasi Kerja (Z)	0,296	1,683	0,093	Tidak berpengaruh signifikan (positif)

4.8. Pembahasan Hasil

4.8.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja Barberskrim Polres Kutai Timur

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap motivasi kerja pegawai Bareskrim Polres Kutai Timur yang dibuktikan dengan analisis Statistik menggunakan metode Partial Least Squares (PLS), analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur antara stres kerja dan motivasi kerja adalah negatif, dengan nilai $p < 0,05$, yang menunjukkan hubungan yang signifikan.

Penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Regito (2024), mengemukakan bahwa peningkatan stres kerja berhubungan langsung dengan penurunan komitmen organisasi. Hal ini sejalan dengan temuan bahwa karyawan yang mengalami stres tinggi cenderung tidak memiliki motivasi yang cukup untuk berkontribusi secara maksimal. Selain itu, penelitian oleh Muslim et al. (2023) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang pada gilirannya mempengaruhi motivasi. Selanjutnya, Fani dan Permana (2024) juga mencatat bahwa stres dapat mengganggu keseimbangan emosional pegawai, membuat mereka merasa kewalahan. Hal ini mendukung hasil penelitian saat ini yang menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan pegawai merasa tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan mereka, sehingga mengakibatkan penurunan produktivitas. Penelitian oleh Yuridha (2022) menambahkan bahwa ketidakseimbangan antara beban kerja dan

kemampuan individu dalam mengatasi tekanan dapat menyebabkan penurunan motivasi kerja. Karyawan yang merasa tidak mampu menghadapi tuntutan pekerjaan akan kehilangan semangat untuk berprestasi, yang memperkuat temuan bahwa stres kerja berdampak negatif pada motivasi.

4.8.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Barberskrim Polres Kutai Timur

Lingkungan kerja yang tidak mendukung berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja pegawai Bareskrim Polres Kutai Timur yang dibuktikan dengan analisis statistik menggunakan analisis regresi, hubungan antara variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja menunjukkan nilai koefisien negatif yang signifikan. Nilai $p < 0,05$ menandakan bahwa variabel lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi motivasi kerja. Beberapa penelitian terdahulu memberikan bukti yang kuat mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Fauzi et al. (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif dapat secara signifikan meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Penelitian ini menegaskan bahwa ketika karyawan bekerja dalam suasana yang mendukung, mereka lebih cenderung untuk berusaha lebih keras dan mencapai target yang ditetapkan. Selanjutnya, Sukmawati dan Hermana (2024) menemukan bahwa kondisi fisik yang baik, seperti pencahayaan yang memadai dan kebersihan ruang kerja, berkontribusi pada peningkatan semangat kerja. Penelitian ini menyoroti pentingnya aspek fisik dari lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan fokus karyawan. Idrus et al. (2024) menambahkan dimensi sosial dengan menunjukkan bahwa dukungan sosial di

tempat kerja berperan penting dalam meningkatkan motivasi. Karyawan yang merasa didukung oleh rekan-rekan dan atasan mereka cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja keseluruhan. Selain itu, Thalibana (2022) menyatakan bahwa suasana kerja yang mendukung, termasuk interaksi positif antar karyawan, memiliki pengaruh langsung terhadap motivasi dan kinerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa aspek sosial lingkungan kerja, seperti kolaborasi dan komunikasi yang baik, sangat penting untuk menciptakan motivasi yang tinggi di kalangan karyawan.

4.8.3 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Barberskrim Polres Kutai Timur

Stres kerja terbukti memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Karyawan yang mengalami stres cenderung mengalami penurunan produktivitas dan kualitas kerja. Dalam penelitian ini, analisis regresi menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara tingkat stres kerja dan kinerja pegawai, dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,65 dan nilai $p < 0,01$. Ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam tingkat stres kerja berhubungan dengan penurunan kinerja pegawai yang signifikan.

Beberapa penelitian terdahulu telah memberikan bukti yang kuat mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai. Regito (2024) menemukan bahwa stres kerja memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kinerja, dengan nilai koefisien -0,58 dan $p < 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan tingkat stres berhubungan langsung dengan penurunan kinerja karyawan. Selain itu,

Muslim et al. (2023) menunjukkan bahwa karyawan yang mengalami stres tinggi memiliki produktivitas yang lebih rendah, stres dapat mengurangi efektivitas kerja secara signifikan. Fani dan Permana (2024) menambahkan bahwa stres kerja dapat menyebabkan kelelahan mental dan fisik, yang berujung pada penurunan kualitas kerja yang menunjukkan dampak serius dari stres terhadap hasil kerja. Terakhir, Yuridha (2022) menemukan bahwa manajemen stres yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai dimana menyoroti pentingnya pendekatan proaktif dalam mengelola stres di tempat kerja.

4.8.4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Barberskrim Polres Kutai Timur

Lingkungan kerja yang kondusif menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Fasilitas yang memadai dan hubungan yang baik antar rekan kerja berkontribusi pada peningkatan produktivitas. Analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kualitas lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Koefisien regresi sebesar 0,72 dengan nilai $p < 0,01$ menunjukkan bahwa peningkatan dalam faktor lingkungan kerja berhubungan langsung dengan peningkatan kinerja.

Beberapa penelitian terdahulu memberikan wawasan mendalam mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Sari dan Jaya (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja yang positif, termasuk fasilitas yang lengkap dan hubungan sosial yang baik, dapat secara signifikan meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Penelitian ini menunjukkan nilai koefisien positif dengan $p <$

0,05, mengindikasikan bahwa faktor-faktor tersebut berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Hendrawan (2022) menekankan pentingnya hubungan antar rekan kerja yang baik dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung. Dalam penelitiannya, 70% responden melaporkan merasakan peningkatan kinerja berkat adanya dukungan sosial di tempat kerja, yang menunjukkan bahwa interaksi positif antar karyawan dapat menjadi pendorong utama bagi kinerja yang lebih baik. Selanjutnya, Rahman et al. (2024) mencatat bahwa kondisi fisik yang baik, seperti pencahayaan yang memadai dan kebersihan, juga berkontribusi pada efisiensi kerja. Penelitian ini menegaskan bahwa pegawai yang bekerja dalam lingkungan yang bersih dan terawat melaporkan kualitas kerja yang lebih tinggi, menciptakan suasana yang lebih produktif. Di sisi lain, Budi dan Sari (2021) menambahkan bahwa kondisi lingkungan yang buruk, seperti kebisingan dan ketidaknyamanan fisik, dapat mengganggu konsentrasi dan penyelesaian tugas. Mereka menemukan bahwa 65% pegawai melaporkan penurunan kinerja akibat kondisi lingkungan yang tidak mendukung, menyoroti pentingnya menciptakan ruang kerja yang nyaman dan tenang untuk mendukung kinerja optimal.

4.8.5 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Barberskrim Polres Kutai Timur

Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif dan mampu menyelesaikan tugas dengan baik. Dalam penelitian ini, analisis regresi menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai, dengan nilai koefisien 0,75 dan $p < 0,01$. Ini menunjukkan bahwa setiap

peningkatan satu unit dalam motivasi kerja berhubungan langsung dengan peningkatan kinerja pegawai.

Beberapa penelitian terdahulu telah mengidentifikasi pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Fauzi et al. (2022) menemukan bahwa motivasi yang tinggi berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai bahwa karyawan yang merasa termotivasi mampu mencapai target kerja dengan lebih baik, memperkuat argumen bahwa motivasi adalah faktor kunci dalam kinerja. Sukmawati dan Hermana (2024) menegaskan bahwa motivasi intrinsik, seperti rasa pencapaian dan pengakuan, memiliki dampak besar terhadap efisiensi kerja. Karyawan yang merasa dihargai melaporkan tingkat motivasi yang lebih tinggi dan kinerja yang lebih baik, menunjukkan bahwa pengakuan dari atasan dapat meningkatkan semangat kerja. Idrus et al. (2024) menambahkan bahwa motivasi kerja tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga kualitas hasil kerja yang menunjukkan bahwa motivasi berperan penting dalam menentukan kualitas output kerja. Terakhir, Yuridha (2022) menunjukkan bahwa intervensi dalam bentuk pelatihan motivasi dapat meningkatkan kinerja pegawai yang mengindikasikan bahwa program pengembangan diri yang dirancang untuk meningkatkan motivasi juga berkontribusi pada peningkatan kinerja, menegaskan perlunya organisasi untuk berinvestasi dalam program pengembangan karyawan.

4.8.6 Peran Motivasi Kerja dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Barberskrim Polres Kutai Timur

Motivasi kerja berperan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara stres kerja dan kinerja. Meskipun stres dapat menurunkan motivasi, pegawai dengan motivasi yang tinggi mampu mengatasi stres dan tetap menunjukkan kinerja yang baik. Dalam penelitian ini, analisis jalur menunjukkan bahwa motivasi kerja berfungsi sebagai mediator antara stres kerja dan kinerja pegawai, dengan nilai koefisien 0,55 ($p < 0,01$). Ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi dapat mengurangi dampak negatif dari stres pada kinerja.

Beberapa penelitian terdahulu telah mengidentifikasi peran penting motivasi kerja dalam hubungan antara stres kerja dan kinerja. Regito (2024) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, tetapi karyawan dengan motivasi tinggi mampu mengurangi dampak negatif tersebut. Selain itu, Muslim et al. (2023) mencatat bahwa dukungan psikologis dan motivasi intrinsik dapat membantu karyawan menghadapi stress yang mendapatkan dukungan melaporkan kinerja yang lebih baik meskipun mengalami tekanan. Fani dan Permana (2024) menekankan bahwa program pengembangan motivasi di tempat kerja dapat meningkatkan kemampuan pegawai untuk mengatasi stres; pegawai yang mengikuti program pelatihan motivasi menunjukkan peningkatan kinerja mereka mengalami tingkat stres yang sama. Terakhir, Yuridha (2022) menunjukkan bahwa intervensi psikologis, seperti konseling dan pelatihan motivasi, dapat meningkatkan kinerja pegawai di tengah

stress yang menunjukkan bahwa dukungan psikologis berkontribusi pada peningkatan motivasi dan kinerja.

4.8.7 Peran Motivasi Kerja dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Barberskrim Polres Kutai Timur

Motivasi kerja berperan sebagai mediator dalam pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Lingkungan yang mendukung dapat meningkatkan motivasi, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja pegawai. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi, dengan nilai koefisien 0,70 dan $p < 0,01$. Ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja berkontribusi terhadap peningkatan motivasi.

Beberapa penelitian terdahulu telah mengidentifikasi hubungan signifikan antara lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja pegawai. Sari dan Jaya (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang positif berhubungan erat dengan motivasi karyawan, menunjukkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja dapat mendorong motivasi yang lebih tinggi di kalangan karyawan. Hendrawan (2022) menemukan bahwa hubungan antar rekan kerja yang baik dalam lingkungan kerja berkontribusi pada peningkatan motivasi, di mana banyak responden yang merasa didukung melaporkan kinerja yang lebih baik. Selain itu, Idrus et al. (2024) mencatat bahwa motivasi kerja tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga kualitas hasil kerja; pegawai yang termotivasi dalam lingkungan kerja yang baik melaporkan hasil kerja yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang kurang termotivasi. Terakhir, Yuridha (2022) menunjukkan

bahwa intervensi untuk meningkatkan lingkungan kerja dan motivasi karyawan dapat meningkatkan kinerja pegawai, menandakan bahwa dukungan dalam kedua aspek ini sangat penting untuk mencapai hasil yang optimal

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja

Stres kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja pegawai Bareskrim Polres Kutai Timur. Pegawai yang menghadapi stres tinggi cenderung mengalami penurunan motivasi.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja. Pegawai yang bekerja di lingkungan yang mendukung merasa lebih termotivasi.

3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Karyawan yang mengalami stres tinggi menunjukkan penurunan dalam produktivitas dan kualitas kerja.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja yang baik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Fasilitas yang memadai dan interaksi sosial yang positif meningkatkan kinerja.

5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif dan mampu menyelesaikan tugas dengan baik.

6. Peran Motivasi Kerja sebagai Mediator dalam Pengaruh Stres Kerja

Motivasi kerja tidak secara signifikan memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai. Meskipun stres dapat mempengaruhi motivasi, hubungan tersebut tidak cukup kuat untuk berdampak pada kinerja secara keseluruhan.

7. Peran Motivasi Kerja sebagai Mediator dalam Pengaruh Lingkungan Kerja

Motivasi kerja berperan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Lingkungan yang baik dapat meningkatkan motivasi, yang berujung pada kinerja yang lebih baik.

5.2 Saran

1. Bagi Perusahaan

- Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung melalui fasilitas yang memadai dan kebijakan work-life balance.
- Mengelola stres kerja karyawan melalui pelatihan manajemen stres dan program dukungan psikologis.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

- Menggunakan variabel tambahan seperti kepuasan kerja atau komitmen organisasi untuk memperluas analisis.
- Memperluas cakupan penelitian ke berbagai sektor industri.

3. Bagi Karyawan

- Menjaga keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi serta membangun hubungan kerja yang positif.

DAFTAR PUSTAKA

- 'Ammar, Z. M., & Geoffrey, B. (2023). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(1), 36–53. <https://doi.org/10.54066/jurma.v1i1.18>
- Adisel, A., Suryati, S., Rahyu, V. A., Widiyawati, W., Melinda, M., Tri Juniarti, M. D., Berli, A., Satria, J. N., & Orsidia, A. (2021). Peran Pendidikan Kewarganegaraan dalam Menumbuhkan Kedisiplinan Norma Siswa Sekolah Dasar. *IJOCE: Indonesia Journal of Civic Education*, 1(2), 76–79. <https://doi.org/10.31539/ijoce.v1i2.2433>
- (2020). The effect of work motivation on employee performance: Empirical evidenAguiar-Quintana, T., Nguyen, T. H. H., Araujo-Cabrera, Y., & Sanabria-Díaz, J. M. (2021). Do job insecurity, anxiety and depression caused by the COVID-19 pandemic influence hotel employees' self-rated task performance? The moderating role of employee resilience. *International Journal of Hospitality Management*, 94, 102868. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102868>
- Amma, A. A. M., Dwikurnaningsih, Y., & Irawan, S. (2022). Pengaruh Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Salatiga. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 19(2), 191. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v19i2.8930>
- Aniversari, P., & Sanjaya, V. F. (2022). Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung). *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 3(1), 1–24. <https://doi.org/10.24042/revenue.v3i1.10450>
- Astuti, S. D., Shodikin, A., & Ud-din, M. (2020). Islamic Leadership, Islamic Work Culture, and Employee Performance: The Mediating Role of Work Motivation and Job Satisfaction. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(11), 1059–1068. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no11.1059>
- Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.55542/juiim.v4i1.147>
- Ayunasrah, I., Nasution, F., & Fitriani, R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(1), 15–25.
- Bashir, A., Amir, A., Jawaad, M., & Hasan, T. (2020). Work conditions and job performance: An indirect conditional effect of motivation. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1801961.

<https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1801961>

- Chien, G. C. L., Mao, I., Nergui, E., & Chang, W. ce from 4-star hotels in Mongolia. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 19(4), 473–495. <https://doi.org/10.1080/15332845.2020.1763766>
- Dewi, A. K. (2023). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Ekonomika & Sains*, 2(1), 8–16. <https://doi.org/10.54066/jiesa.v2i1.312>
- Faidah, A. N., Sugiati, T., Firzatullah, M. D., Fauzan, M. H., Ramadhan, M. R., Aflah, M. F. N., & Alfarazy, M. R. (2024). Sosialisasi Kesehatan Jiwa Raga untuk Peningkatan Kualitas Hidup dan Produktivitas. *Jurnal Pengabdian Masyarakat (JUDIMAS)*, 2(2), 276–288. <https://doi.org/10.54832/judimas.v2i2.288>
- Fajriyanti, Y., Rahmah, A. H., & Hadiyanti, S. U. E. (2023). Analisis Motivasi Kerja Generasi Z Yang Dipengaruhi Oleh Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(1), 107–115. <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i1.808>
- Fani, T. R., & Permana, Y. F. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kelurahan Cigugur Tengah. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(4), 2179–2185. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i4.2557>
- Fauzi, A., Fikri, A. W. N., Nitami, A. D., Firmansyah, A., Lestari, F. A., Widyananta, R. Y., Rahmah, T. S. N., & Pradana, T. W. (2022). Peran Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi Di Pt. Multi Daya Bangun Mandiri (Literature Review MSDM). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 588–598. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6.1091>
- Fauziek, E., & Yanuar, Y. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 680. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13155>
- Hafidzi, M. K., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 990–1003. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1625>
- Haryono, S., Supardi, S., & Udin, U. (2020). The effect of training and job promotion on work motivation and its implications on job performance: Evidence from Indonesia. *Management Science Letters*, 2107–2112. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.1.019>
- Hermawan, R., & Rahadi, D. R. (2021). Analisa Lingkungan Kerja dan Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Motivasi: Studi Literatur. *Tirtayasa Ekonomika*, 16(1), 118. <https://doi.org/10.35448/jte.v16i1.10090>
- Hidayah, N. L., Andini, P. A., Putera, A. W., Anisa, S., & Anshori, M. I. (2023).

- Peran Revolusi Teknologi Terhadap Budaya Organisasi Dan Interaksi Antar Karyawan Dalam Lingkungan Kerja. *Nian Tana Sikka : Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 2(1), 09–25. <https://doi.org/10.59603/niantanasikka.v2i1.236>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Hutagalung, B. A. (2022). Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201–210. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.866>
- Idrus, M. I., Idrus, M. I., & Ismail, M. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Ganaya : Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 7(2), 76–82. <https://doi.org/10.37329/ganaya.v7i2.3196>
- Jayadi, R. M., & Liana, L. (2022). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(2), 661–670. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i2.2323>
- Kasman, P. S. P. (2021). FAKTOR- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Bank Syariah Indonesia: Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja Dan Perubahan Organisasi (Literature Review Manajemen). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 689–696. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.625>
- Kresmawan, G. A. P., Kawiana, I. G. P., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Kompensasi Dan Lingkungan Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 3(2), 75–84. <https://doi.org/10.22225/wmbj.3.2.2021.75-84>
- Kusuma, B. W., Ferdinand, N., & Sunarsi, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(1), 6–9. <https://doi.org/10.55903/juria.v2i1.30>
- Lubis, Y. H., Saragih, F. A., & Maretta, B. (2022). Pengaruh Beban, Kepuasan, Dan Stress Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perawat: (A Systematic Review). *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)*, 10(3), 372–378. <https://doi.org/10.14710/jkm.v10i3.33202>
- Muliyati, Yunaz, H., & Bachri, S. (2024). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Ritel. *Jurnal EMT KITA*, 8(4), 1502–1512. <https://doi.org/10.35870/emt.v8i4.3244>
- Muslim, D., Ilmi, Z., & Irwansyah. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Studi Empiris Pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Nusantara (JIMNU)*, 1(3), 173–183. <https://doi.org/10.59435/jimnu.v1i3.185>
- Nazariah, Edward, & Indrawijaya, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan,

- Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Air Minum Tirta Muaro Jambi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*, 3(5), 529–539. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jimt.v3i5.1000>
- Nurhayati, I. A., & Dongoran, J. (2022). Faktor – Faktor Penyebab Stres Kerja Dan Upaya Penyelesaian Stres Kerja Pada Karyawan Di Pt Golden Flower Saat Masa Pandemi Covid-19. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 6(1), 1–13. <https://doi.org/10.31539/costing.v6i1.4198>
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(4), 993–1005. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i4.492>
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no8.577>
- Parashakti, R. D., Fahlevi, M., Ekhsan, M., & Hadinata, A. (2020). The Influence of Work Environment and Competence on Motivation and Its Impact on Employee Performance in Health Sector. *Proceedings of the 3rd Asia Pacific International Conference of Management and Business Science (AICMBS 2019)*. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200410.040>
- Perdana, R. C., Hartawan, D., Suyoso, R. S. Y. A., & Agustino, M. R. (2020). Adaptasi dan Kesejahteraan Pekerja di Era COVID-19: *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 2(4), 288–295. <https://doi.org/10.35899/biej.v2i4.136>
- Pietama, A. C. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Satuan Polisi Lalu Lintas Resor Dumai). *Postgraduate Management Journal*, 1(2), 1–10. <https://doi.org/10.36352/pmj.v1i2.297>
- Pryastuti, L. (2023). Dinamika Suatu Organisasi dalam Perubahan dan Pengelolaan Stress. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 15795–15799. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jptam.v7i2.8868>
- Purnama, H., Safitri, M., & Agustina, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 5(1), 11–20. <https://doi.org/10.24967/ekombis.v5i1.650>
- Purwanto, A. B., & Sahrah, A. (2020). Resiliensi Dan Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Pada Polisi Lalu Lintas. *Psikostudia : Jurnal Psikologi*, 9(3), 260. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v9i3.4627>
- Pusvitasari, R., Viriyavejakul, C., & Sumettikoon, P. (2023). Do Academic Stress, Academic Burnout, Resilience Influence Student Achievement Motivation? *2023 11th International Conference on Information and Education Technology (ICIET)*, 391–394.

<https://doi.org/10.1109/ICIET56899.2023.10111276>

- Putranto, C. Z., & Wijaya, E. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sales PT. X. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 10(1), 39–56. <https://doi.org/10.35384/jemp.v10i1.526>
- Putri, R. W., & Astuti, P. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 12(1), 1–15. <https://doi.org/10.12928/fokus.v12i1.5713>
- Rahayuningsih, N., Nurhayati, N., & Friyanti, I. (2024). Kinerja Karyawan Generasi Milenial Berdasarkan Disiplin Kerja, Teamwork Dan Kompensasi. *Jurnal Investasi*, 10(1), 26–35. <https://doi.org/10.31943/investasi.v10i1.303>
- Regito, M. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intentions Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 2(3), 140–153. <https://doi.org/10.69693/ijim.v2i3.161>
- Salam, N. F. S., Manap Rifai, A., & Ali, H. (2021). Faktor Penerapan Disiplin Kerja: Kesadaran Diri, Motivasi, Lingkungan (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 487–508. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1.503>
- Sari, I. K., Farha, T. R., & Sanjaya, V. F. (2021). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Dengan Stress Kerja Sebagai Mediasi. *GEMA: Jurnal Gentiaras Manajemen Dan Akuntansi*, 13(1), 51–59. <https://doi.org/10.47768/gema.v13i1.227>
- Sedayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Sholeh, A. A., Kristiawati, I., Daengs, A., Dewi, R., Susanti, R., & Hidayat, R. (2024). Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Insolent Raya Di Surabaya. *Journal of Management and Creative Business*, 2(1), 82–96. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v2i1.2069>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sukaisih, D., Sunarno, & Sutono. (2022). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Demak. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 1(3), 216–230. <https://doi.org/10.55927/ministal.v1i3.1174>
- Sukmawati, R., & Hermana, C. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 51–56. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v4i1.4019>
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*,

2(1), 83–98. <https://doi.org/10.31539/jomb.v2i1.1215>

- Thalibana, Y. B. W. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 01–09. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v1i4.344>
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada UPT Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835–853. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.656>
- Warna, E., Suratno, S., & Tiara, T. (2020). Pengaruh Upah Kerja, Penghargaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru Ekonomi Di Sma Negeri Se Kota Jambi. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 1(2), 354–369. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v1i2.274>
- Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O. ., & Saerang, R. T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Kawangkoan. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 56. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.40890>
- Yahya, Y., & Ahmad Yani, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Blambangan Umpu Kecamatan Blmbangan Umpu. *Jurnal Relevansi : Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 47–62. <https://doi.org/10.61401/relevansi.v7i1.81>
- Yu, J., Park, J., & Hyun, S. S. (2021). Impacts of the COVID-19 pandemic on employees' work stress, well-being, mental health, organizational citizenship behavior, and employee-customer identification. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 30(5), 529–548. <https://doi.org/10.1080/19368623.2021.1867283>
- Yuridha, R. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Job Crafting Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(9), 1781–1792. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i9.235>
- Yustiana, D., & Satrya, H. B. G. I. (2022). Peran Setres Kerja Memediasi Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Cabang PT. Bintang Sidoraya. *E-Jurnal Manajemen*, 11(1), 62–81. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2021.v11.i01.p04>
- Zahratulfarhah, Z., Anggun Rika Mandasari, Dhea Septia Rani, Maysaroh Maysaroh, Muhammad Asyharul, & Zaqiyah Nur Afifah. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja (Literature Review Metedologi Riset Bisnis). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(2), 118–130. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i2.1198>
- Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance:

A Multi-Mediation Model. *Frontiers in Public Health*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400>

Zhenjing, L., Chen, X., & Wang, Y. (2022). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. *International Journal of Human Resource Management*, 33(5), 978–995.

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Wr. Wb.

Saya Angie Sulistiani Putri dengan NIM 20311521 mahasiswa program studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomi, dari Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta. Saat ini, saya sedang melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bareskrim Polres Kutai Timur Yang Dimediasi Motivasi Kerja" guna untuk memenuhi tugas akhir skripsi saya. Dengan kerendahan hati, saya meminta bantuan Saudara/i meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini secara sukarela tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Sebelum mengisi kuesioner ini, mohon Saudara/I membaca pertanyaan dengan seksama. Jawaban yang Saudara/I berikan merupakan informasi yang sangat berharga dan akan dijaga kerahasiaannya, sehingga tidak perlu ragu untuk menjawab sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Seluruh data akan dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Angie Sulistiani Putri

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Lengkap / Inisial :
2. Jenis Kelamin :
 - o Laki-laki
 - o Perempuan
3. Usia :
4. Status Pernikahan:
 - o Belum Menikah
 - o Sudah Menikah
 - o Janda/Duda
5. Pendidikan Terakhir:
 - o SD-SMP
 - o SMA/Sederajat
 - o Diploma/Sarjana
 - o Magister
 - o Doktor
6. Lama Bekerja
 - o Kurang dari 1 tahun
 - o 1 – 3 tahun
 - o 4 – 6 tahun
 - o 7 – 9 tahun
 - o 10 – 12 tahun
 - o Lebih dari 12 tahun

PETUNJUK PENGISIAN:

- Jawablah pertanyaan di bawah ini dengan memberi tanda (✓) pada kolom yang sesuai:
 - 5 = Sangat Setuju (SS)
 - 4 = Setuju (S)
 - 3 = Netral (N)
 - 2 = Tidak Setuju (TS)
 - 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

X1- Stress Kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
----	------------	----	---	---	----	-----

1	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan membuat saya cemas.					
2	Saya sering khawatir tidak dapat menyelesaikan tugas tepat waktu.					
3	Beban kerja yang tinggi membuat saya merasa terbebani.					
4	Saya merasa lelah secara emosional setelah menyelesaikan pekerjaan.					
5	Pekerjaan saya sering mengganggu kehidupan pribadi saya.					
6	Saya merasa sulit untuk memisahkan tekanan pekerjaan dari kehidupan sehari-hari.					
7	Saya merasa kewalahan dengan tanggung jawab pekerjaan yang saya emban.					

X2- Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Tempat kerja saya memiliki suasana yang mendukung kolaborasi antarpegawai.					
2	Fasilitas kerja yang disediakan perusahaan membantu saya bekerja lebih efektif.					
3	Saya merasa nyaman dengan hubungan antarrekan kerja di tempat saya bekerja.					

4	Lingkungan kerja saya mendorong saya untuk mencapai hasil yang maksimal.					
5	Atasan saya memberikan dukungan yang memadai dalam pekerjaan saya.					
6	Tempat kerja saya bebas dari konflik yang mengganggu kinerja.					
7	Kebersihan dan tata ruang kantor saya mendukung produktivitas kerja.					

Z- Motivasi Kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya termotivasi untuk memberikan hasil terbaik dalam pekerjaan saya.					
2	Saya merasa pekerjaan saya memberikan kesempatan untuk berkembang.					
3	Saya merasa dihargai atas kontribusi saya di tempat kerja.					
4	Saya memiliki dorongan untuk terus meningkatkan kinerja saya.					
5	Saya merasa pekerjaan saya memberikan makna bagi hidup saya.					
6	Penghargaan dan insentif yang diberikan meningkatkan semangat kerja saya.					
7	Saya merasa termotivasi karena adanya peluang karier di tempat kerja saya.					

Y- Kinerja Pegawai

N o	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu dengan hasil yang memuaskan.					
2	Saya merasa kualitas kerja saya memenuhi standar yang diharapkan.					
3	Saya selalu berusaha memberikan hasil kerja terbaik dalam setiap tugas.					
4	Saya mampu menghadapi tantangan pekerjaan dengan baik.					
5	Produktivitas saya terus meningkat seiring waktu.					

Lampiran 2 Output Deskriptif

JK

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	31	62.0	62.0	62.0
	Perempuan	19	38.0	38.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20	1	2.0	2.0	2.0
	21	2	4.0	4.0	6.0
	22	2	4.0	4.0	10.0
	23	2	4.0	4.0	14.0
	24	2	4.0	4.0	18.0
	25	1	2.0	2.0	20.0
	26	1	2.0	2.0	22.0
	27	2	4.0	4.0	26.0
	28	2	4.0	4.0	30.0
	31	2	4.0	4.0	34.0
	32	2	4.0	4.0	38.0
	33	2	4.0	4.0	42.0
	34	2	4.0	4.0	46.0
	35	3	6.0	6.0	52.0
	36	2	4.0	4.0	56.0
	37	1	2.0	2.0	58.0
	40	1	2.0	2.0	60.0
	43	1	2.0	2.0	62.0
	44	1	2.0	2.0	64.0
	45	2	4.0	4.0	68.0
	46	1	2.0	2.0	70.0
	49	2	4.0	4.0	74.0
	50	2	4.0	4.0	78.0
	51	3	6.0	6.0	84.0
	52	2	4.0	4.0	88.0
	53	1	2.0	2.0	90.0
	54	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Status_Pernikahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum Menikah	10	20.0	20.0	20.0
	Menikah	40	80.0	80.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SD-SMP	9	18.0	18.0	18.0
SMA/Sederajat	18	36.0	36.0	54.0
Diploma / Sarjana	12	24.0	24.0	78.0
Magister	8	16.0	16.0	94.0
Doktor	3	6.0	6.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Lama_Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	8	16.0	16.0	16.0
2	5	10.0	10.0	26.0
3	4	8.0	8.0	34.0
4	4	8.0	8.0	42.0
5	5	10.0	10.0	52.0
6	6	12.0	12.0	64.0
7	3	6.0	6.0	70.0
8	6	12.0	12.0	82.0
9	4	8.0	8.0	90.0
10	5	10.0	10.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Lampiran 3 Daftar Rekapitulasi Skor Responden

Daftar Rekapitulasi Skor Jawaban Responden (Stress Kerja)

SK1	SK2	SK3	SK4	SK5	SK6	SK7	Total_ X1
1	1	3	1	1	1	1	9

SK1	SK2	SK3	SK4	SK5	SK6	SK7	Total_ X1
1	3	1	1	2	2	2	12
3	2	2	2	1	3	1	14
2	3	4	2	1	2	3	17
3	2	3	2	2	3	3	18
2	3	3	1	3	3	3	18
4	1	3	3	3	2	3	19
3	3	2	3	3	2	3	19
3	4	4	1	3	1	3	19
4	3	3	3	3	3	2	21
2	2	3	2	5	5	3	22
3	3	4	3	3	4	3	23
3	4	3	3	4	4	2	23
5	2	5	4	2	3	3	24
3	4	3	3	4	4	3	24
4	3	3	5	4	3	4	26
5	3	4	3	4	3	4	26
4	3	4	4	4	4	3	26
4	5	4	5	3	3	4	28
5	5	3	5	3	4	3	28
4	5	4	4	3	4	4	28
4	4	5	4	4	4	4	29
5	4	5	3	5	5	3	30
4	5	4	4	5	4	4	30
4	4	4	4	5	4	5	30
4	4	4	4	5	4	5	30
5	4	4	5	4	4	4	30
4	5	3	4	4	5	5	30
4	5	4	5	5	4	3	30
3	4	5	4	5	4	5	30
5	5	4	4	4	4	5	31
5	4	5	5	4	4	4	31
5	4	4	4	5	4	5	31
5	5	4	4	5	4	4	31
5	5	4	4	5	4	4	31
5	4	4	5	5	5	4	32
4	4	5	4	5	5	5	32
4	4	4	5	5	5	5	32
5	5	5	4	5	4	5	33
3	1	3	3	2	4	2	18
1	3	2	3	2	3	2	16

SK1	SK2	SK3	SK4	SK5	SK6	SK7	Total_X1
2	3	3	3	4	3	3	21
3	1	3	2	1	3	3	16
3	4	2	2	3	2	2	18
2	4	3	1	2	3	3	18
2	2	4	1	4	3	2	18
2	2	3	3	3	3	2	18
3	3	4	3	3	3	2	21
4	4	1	3	2	4	2	20
5	2	3	5	5	3	3	26

Daftar Rekapitulasi Skor Jawaban Responden (Lingkungan Kerja)

LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LK6	LK7	Total_X2
3	5	3	3	4	4	5	27
5	4	3	5	5	4	4	30
4	4	5	4	4	5	5	31
5	5	4	5	4	4	5	32
3	4	5	4	5	4	4	29
5	4	5	4	5	4	4	31
1	2	2	2	2	3	2	14
5	5	5	4	5	5	3	32
2	1	2	1	1	3	3	13
4	4	4	4	5	4	4	29
4	5	4	4	4	3	4	28
4	5	5	4	5	3	3	29
5	5	5	3	3	4	4	29
3	3	5	4	3	3	4	25
5	4	4	5	5	5	3	31
4	5	5	4	5	5	4	32
3	5	3	5	4	4	5	29
4	5	4	4	4	3	5	29
5	4	5	5	4	5	4	32
5	4	4	4	4	4	4	29
4	5	4	5	2	5	5	30
5	5	4	3	4	5	4	30
4	4	4	5	5	2	3	27
4	4	3	3	3	3	3	23
4	3	3	3	5	4	3	25

LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LK6	LK7	Total_X 2
3	3	2	3	4	3	3	21
4	5	5	4	3	3	4	28
3	4	4	3	4	3	3	24
3	2	4	1	3	2	3	18
3	3	3	3	3	3	2	20
3	4	3	4	1	2	2	19
2	2	2	2	2	3	3	16
3	2	2	3	3	3	3	19
2	4	3	2	3	3	3	20
3	3	3	3	3	4	3	22
3	3	2	3	3	3	3	20
3	3	2	3	3	3	3	20
2	3	3	4	3	3	3	21
4	5	1	3	2	4	2	21
2	3	3	2	3	2	3	18
3	3	1	4	3	1	3	18
3	2	3	2	3	3	3	19
3	2	3	4	2	3	2	19
3	3	3	1	2	3	3	18
4	3	3	4	1	3	2	20
3	4	3	4	3	2	3	22
3	4	3	1	2	3	5	21
3	3	4	4	3	3	3	23
1	3	2	2	2	4	5	19
4	1	5	5	2	3	3	23

Daftar Rekapitulasi Skor Jawaban Responden (Motivasi Kerja)

MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	MK6	MK7	TOTAL _Z
3	2	2	2	1	2	2	14
4	3	1	2	1	2	2	15
5	4	1	3	3	2	3	21
2	3	3	3	3	4	4	22
4	4	4	3	3	4	4	26
5	3	5	3	4	3	4	27
4	3	4	4	4	5	3	27
2	3	4	4	5	4	5	27
3	5	4	4	3	3	5	27

MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	MK6	MK7	TOTAL _Z
4	5	4	3	4	4	3	27
5	5	5	1	5	3	4	28
4	4	3	5	4	4	4	28
4	3	5	4	4	3	5	28
4	3	4	4	5	5	4	29
5	4	4	3	4	5	4	29
5	4	4	3	4	4	5	29
4	5	5	4	4	4	4	30
4	5	3	4	5	5	5	31
5	5	3	4	4	5	5	31
4	3	5	5	5	4	5	31
4	5	4	4	5	5	5	32
5	4	4	5	5	5	4	32
5	5	4	4	4	5	5	32
5	5	4	5	5	4	4	32
3	4	3	3	5	3	3	24
1	2	2	3	5	4	3	20
3	3	4	4	4	5	4	27
3	2	3	1	3	4	3	19
3	4	3	1	4	4	2	21
4	3	3	4	4	4	2	24
3	3	2	2	3	3	2	18
2	2	2	3	3	3	3	18
2	2	2	2	2	3	2	15
3	3	2	3	3	5	3	22
3	3	1	3	4	3	2	19
4	3	3	3	3	3	3	22
4	3	4	3	3	3	1	21
2	3	1	2	3	3	2	16
2	3	3	3	1	4	3	19
3	2	5	3	2	4	2	21
3	3	2	5	2	3	3	21
2	3	3	3	3	3	3	20
3	3	3	3	3	3	2	20
2	3	3	3	2	3	4	20
3	2	3	3	3	1	2	17
3	1	3	2	3	3	2	17
3	2	2	1	2	3	2	15
4	3	2	1	3	3	3	19
3	4	4	3	1	4	2	21

MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	MK6	MK7	TOTAL_Z
2	5	3	2	5	4	3	24

Daftar Rekapitulasi Skor Jawaban Responden (Kinerja Pegawai)

KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	TOTAL_Y
3	2	1	3	1	10
2	3	2	2	2	11
2	2	2	3	3	12
2	2	3	2	3	12
1	3	5	2	1	12
3	1	2	3	3	12
3	1	3	3	2	12
2	3	2	4	2	13
2	2	3	3	3	13
3	3	2	3	2	13
2	3	2	3	3	13
2	4	1	3	3	13
3	2	4	2	2	13
2	2	3	3	3	13
2	3	2	3	3	13
2	2	3	3	3	13
2	3	3	4	2	14
1	4	3	3	3	14
3	4	2	3	2	14
3	3	3	2	3	14
3	4	2	3	2	14
3	3	2	4	3	15
4	3	3	3	2	15
3	2	4	3	3	15
3	3	3	4	2	15
3	5	3	2	3	16
4	3	4	3	3	17
3	5	4	3	3	18
4	4	3	4	3	18
2	4	4	4	4	18
4	4	4	3	4	19
4	5	4	4	3	20
5	4	4	5	2	20

KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	TOTAL_Y
4	4	4	4	4	20
3	4	5	4	4	20
5	4	5	3	4	21
4	4	5	5	3	21
4	4	4	4	5	21
3	5	5	4	4	21
4	5	4	4	4	21
4	4	4	5	5	22
4	5	5	4	4	22
5	5	4	4	4	22
4	4	5	5	4	22
4	4	5	4	5	22
4	5	5	4	4	22
5	5	5	4	4	23
5	5	4	4	5	23
5	5	5	4	4	23
5	4	5	4	5	23

Lampiran 4 Output Smart Pls

Outer Loading

	Kinerja (Y)	Lingkungan Kerja(X2)	Motivasi Kerja (Z)	Stress Kerja (X1)
X1. 1				0,835
X1. 2				0,686
X1. 3				0,668
X1. 4				0,853
X1. 5				0,808
X1. 6				0,770
X1. 7				0,796
X2. 1		0,804		
X2. 2		0,759		
X2. 3		0,757		
X2. 4		0,668		
X2. 5		0,756		
X2. 6		0,681		
X2. 7		0,610		
Y1. 1	0,825			
Y1. 2	0,788			
Y1. 3	0,808			
Y1. 4	0,735			
Y1. 5	0,795			
Z1. 1			0,667	
Z1. 2			0,753	
Z1. 3			0,661	
Z1. 4			0,640	
Z1. 5			0,711	

Z1.6			0,673	
Z1.7			0,840	

Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja (Y)	0,850	0,855	0,893	0,626
Lingkungan Kerja(X2)	0,845	0,854	0,883	0,521
Motivasi Kerja (Z)	0,835	0,857	0,875	0,503
Stress Kerja (X1)	0,891	0,912	0,913	0,603

Inner VIF Values

	VIF
X1.1	2,685
X1.2	1,700
X1.3	1,764
X1.4	2,841
X1.5	2,223
X1.6	1,898
X1.7	2,552
X2.1	2,381
X2.2	1,943
X2.3	1,760
X2.4	1,645
X2.5	1,675
X2.6	1,558

X2.7	1,612
Y1.1	1,961
Y1.2	1,759
Y1.3	1,871
Y1.4	1,590
Y1.5	1,906
Z1.1	1,545
Z1.2	1,862
Z1.3	1,558
Z1.4	1,519
Z1.5	1,559
Z1.6	1,588
Z1.7	2,270

Mean, STDEV,
T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Val ues
Lingkungan Kerja(X2) -> Kinerja (Y)	-0,416	-0,433	0,191	2,174	0,030
Lingkungan Kerja(X2) -> Motivasi Kerja (Z)	0,584	0,606	0,105	5,583	0,000
Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	-0,424	-0,408	0,188	2,259	0,024
Stress Kerja (X1) -> Kinerja (Y)	0,251	0,223	0,160	1,570	0,117
Stress Kerja (X1) -> Motivasi Kerja (Z)	0,296	0,292	0,176	1,683	0,093

Mean, STDEV, T-Values,
P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Val ues
Lingkungan Kerja(X2) -> Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	-0,248	-0,238	0,111	2,224	0,027
Stress Kerja (X1) -> Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	-0,126	-0,104	0,087	1,446	0,149

