

Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di SDIT At-Taqwa Lubang Buaya Setu

by Rayhan Vansuri

Submission date: 01-Aug-2024 09:41AM (UTC+0700)

Submission ID: 2425589091

File name: Optimal_Vol_4_no_3_September_2024_hal_179-199.pdf (417.73K)

Word count: 6777

Character count: 39965



Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di SDIT At-Taqwa Lubang Buaya Setu

Rayhan Vansuri^{1*}, Achmad Fauzi², Dian Sudiantini³

¹⁻³ Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

Email: vansuri.zavan@gmail.com^{1*}, achmad.fauzi@dsn.ubharajaya.ac.id², dian.sudiantini@gmail.com³

*Korespondensi penulis: vansuri.zavan@gmail.com

Abstract: *The Effect of Work Environment, Work Stress, and Work Motivation on Employee Performance at SDIT AT - Taqwa Lubang Buaya Setu. This study aims to determine whether there is an influence between the variables of Work Environment (X1), Work Stress (X2), and Work Motivation (X3) on the variable Employee Performance (Y) SDIT At-Taqwa Lubang Buaya Setu. The research data is data taken using a questionnaire distributed to employees of SDIT At-Taqwa Lubang Buaya Setu. The population in this study were 69 employees. The sample used in this study is a saturated sample where the population is the same as the number of samples used, namely 69 employees. The analysis technique in this study uses SEM- PLS using SmartPLS Version 4.1 software to process data in this study. The findings of the research conducted show that: 1) The work environment does not have a significant influence on employee performance at SDIT At-Taqwa Lubang Buaya Setu. 2) Work Stress has a positive and significant influence on Employee Performance at SDIT At-Taqwa Lubang Buaya Setu. 3) Work motivation has a positive and significant influence on employee performance at SDIT At-Taqwa Lubang Buaya Setu.*

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

Abstrak: Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di SDIT AT – Taqwa Lubang Buaya Setu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) SDIT AT-Taqwa Lubang Buaya Setu. Data penelitian merupakan data yang diambil menggunakan kuisioner yang disebarkan kepada pegawai SDIT AT-Taqwa Lubang Buaya Setu. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 69 pegawai. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dimana jumlah populasi sama dengan jumlah sampel yang digunakan yaitu sebanyak 69 pegawai. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan SEM- PLS menggunakan software SmartPLS Versi 4.1 untuk mengolah data pada penelitian ini. Hasil temuan dari penelitian yang telah dilakukan menunjukan bahwa: 1) Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan Terhadap Kinerja Pegawai di SDIT AT-Taqwa Lubang Buaya Setu. 2) Stres Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai di SDIT AT-Taqwa Lubang Buaya Setu. 3) Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai di SDIT AT-Taqwa Lubang Buaya Setu.

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

1. PENDAHULUAN

Pendidikan adalah salah satu pilar utama dalam pembentukan individu dan perkembangan masyarakat. SDIT At-Taqwa Lubang Buaya Setu sebagai lembaga pendidikan Islam menempatkan peran penting dalam membentuk karakter dan pengetahuan siswa. Untuk mencapai standar kualitas pendidikan yang optimal, kinerja pegawai menjadi kunci utama. Kinerja yang baik selalu berawal dari diri pegawai itu sendiri (Putra & Wulandari, 2021). Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari dirinya, dimana salah satunya yaitu Lingkungan kerja di SDIT At-Taqwa Lubang Buaya Setu memiliki peranan signifikan dalam membentuk kondisi fisik dan psikologis pegawainya.

Received Juni 20, 2024; Received Juni 11, 2024; Accepted Juli 25, 2024;
Online Available Agustus 01, 2024

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan (Lestary & Chaniago, 2018). Lingkungan kerja yang kondusif menciptakan suasana yang mendukung bagi pegawai untuk mencapai potensi maksimal mereka. Lingkungan yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi pegawai. Namun, faktor stres kerja juga dapat mempengaruhi kesejahteraan dan kinerja pegawai. Menurut (Hendrawan et al 2018) Stres akan timbul dalam lingkungan kerja jika kebutuhan dasar di tempat kerjanya tidak terpenuhi. Stres kerja yang kronis atau berkepanjangan dapat memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kesejahteraan fisik dan mental pegawai. Hal ini dapat berujung pada penurunan kinerja, produktivitas yang rendah, peningkatan tingkat absensi, dan bahkan peningkatan risiko kecelakaan kerja. Selain dari stress kerja, motivasi kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Pegawai yang termotivasi cenderung lebih produktif dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Motivasi yang tinggi memberikan dorongan tambahan bagi mereka untuk bekerja dengan giat dan efisien. Hal tersebut di perkuat menurut (Sofia sebayang 2019) Tujuan dari motivasi ialah sarana untuk mencapai suatu tujuan tertentu. SDIT At-Taqwa Lubang Buaya Setu adalah sebuah sekolah dasar Islam terpadu yang berlokasi di Lubang Buaya, Setu, yang bertujuan untuk memberikan pendidikan yang berkualitas dan mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam kurikulumnya. Sekolah ini menjadi lingkungan pendidikan bagi anak-anak untuk memperoleh pengetahuan akademis sekaligus nilai-nilai keagamaan yang kuat. Selain itu, sekolah ini juga memiliki lingkungan kerja yang didukung oleh tenaga pengajar yang berkualitas dan staf administrasi yang profesional. Lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan dukungan serta motivasi kepada para pegawai sangat penting untuk menciptakan suasana belajar yang baik bagi siswa.

Tabel 1 Prasurvey

PRASURVEI		
Pernyataan	YA	TIDAK
Kinerja Pegawai		
Saya merasa bahwa kontribusi saya di tempat kerja diakui dan dihargai oleh atasan dan rekan kerja saya.	4	11
Saya merasa puas dengan kinerja saya di sekolah ini	13	2
Stress Kerja		
Beban kerja yang tinggi sering membuat saya merasa kewalahan di tempat kerja.	12	3
Tuntutan yang tinggi di tempat kerja membuat saya sulit untuk mencapai keseimbangan kerja-hidup yang baik.	13	2

Sumber: Data Pra-Survey dan Diolah Oleh Peneliti, 2024

Berdasarkan hasil presurvey diatas yang telah dilakukan dengan beberapa pegawai yang meliputi Guru, staf sekolah, petugas kebersihan dan penjaga sekolah masih terdapat adanya pegawai SDIT At-Taqwa Lubang Buaya Setu yang masih belum merasa di hargai oleh atasan dan rekan kerjanya serta masih merasakan Tingkat stress yang tinggi akibat dari beban kerja .

Tabel 2 Sarana dan Prasarana

Fasilitas	Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat
Ruang Kelas	0	22	0
Laboratorium	1	1	0
Perpustakaan	0	1	0
Sanitasi	0	8	0

Sumber: Data Pokok Pendidikan Kemdikbud, 2024

Berdasarkan data tabel 2 fasilitas pada SDIT At-Taqwa Lubang Buaya Setu masih belum memadai, adapun yang dimaksud dengan rusak ringan yaitu yang masih bisa dipakai atau digunakan oleh para pegawai tersebut tetapi membuat pegawai tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan mereka.

Adapun faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja pegawai, diantaranya adalah menurunnya keinginan pegawai untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kurang mentaati peraturan (Hotiana, 2018).

Tabel 3 Data Absensi Pegawai SDIT At-Taqwa Lubang Buaya Setu

Bulan	Jumlah Pegawai	Absensi Pegawai	Keterlambatan Pegawai
Januari	70	2	45
Februari	70	3	22
Maret	70	4	27

Sumber : SDIT At-Taqwa Lubang Buaya Setu

Berdasarkan tabel diatas maka pegawai SDIT At-Taqwa Lubang Buaya Setu masih belum memiliki motivasi dalam bekerja dikarenakan masih banyak pegawai yang belum dapat menaati peraturan dalam hal ketaatan waktu. Pegawai dalam data tersebut meliputi Guru, Staff Sekolah, petugas kebersihan serta Penjaga Sekolah.

Kesenjangan (*Research gap*) pada penelitian ini terkait variabel lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi kerja pada penelitian yang dilakukan sebelumnya. Terdapat perbedaan hasil menurut (Ulfan et al 2018) Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena budaya lingkungan kerja sudah mapan sedangkan menurut (Bahri et al 2018) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya terdapat perbedaan hasil menurut (Lotu et al 2022) Stres kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan menurut Hotiana & Febriansyah (2018) Stres kerja (X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Selanjutnya pada variabel motivasi kerja terdapat perbedaan hasil menurut (Yoga et al 2019) motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan menurut (Sutanjar & Saryono 2019) terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai artinya semakin tinggi motivasi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat

Menurut permasalahan tersebut karena itu dilakukan penelitian ini yang berjudul
**“Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai di SDIT At Taqwa Lubang Buaya Setu”**

2. TELAAH PUSTAKA

Pengertian kinerja

Kinerja dapat diartikan sebagai "*performance*" yang merujuk pada hasil kerja individu atau kelompok dalam konteks manajemen organisasi secara menyeluruh. Dalam konteks ini, hasil kerja yang dihasilkan diharapkan dapat disajikan dengan bukti konkret dan dapat diukur secara objektif. Kinerja merupakan refleksi dari prestasi seseorang, yang terbentuk melalui pola perilaku dan aktivitas kerja yang telah dijalankan (Sofyan et al., 2020).

Kinerja merupakan prestasi kerja karyawan yang dalam pengukurannya menggunakan standar ataupun kriteria yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja bisa dipandang sebagai hasil dan komitmen individu yang tercermin dalam kemampuan dan tindakan di dalam suatu konteks atau situasi tertentu (Vol, 2020).

Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Pratama Dirga, 2019).

Dari beberapa pengertian yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa kinerja mencerminkan hasil dari tindakan yang dilakukan oleh seorang pegawai sesuai dengan peran

8 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya, hal pertama yang harus diusahakan untuk memperbaiki kinerja pegawai adalah menjamin agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami ketegangan-ketegangan atau dengan kata lain instansi harus menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi pegawainya. (Manihuruk & Tirtayasa, 2020)

1
Lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan

menyelsaikan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. (Irawan et al., 2021)

Lingkungan kerja merupakan salah satu tempat yang paling sering dilakukan oleh karyawan dalam melakukan kegiatan aktivitasnya sehari-hari. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan rasa nyaman kepada karyawan sehingga dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat juga mempengaruhi sikap emosi karyawan. Jika karyawan merasa nyaman akan lingkungan kerja dimana karyawan tersebut bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya dan produktivitas karyawan tersebut akan semakin meningkat sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan efisien. (Sihaloho & Siregar, 2020)

Berdasarkan beberapa definisi lingkungan kerja dapat ditegaskan bagaimana lingkungan kerja mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan serta mendorong perusahaan untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan.

Pengertian Stres kerja

Pengertian Stres kerja adalah keadaan emosional yang dialami oleh seorang pekerja berupa kondisi tidak tenang, cemas, tegang, takut atau gugup yang disebabkan adanya ketidaksesuaian beban kerja atau lingkungan kerja dengan kemampuan atau kepribadian pekerja sehingga menyebabkan ketidakmampuan dalam menghadapi berbagai tuntutan dalam pekerjaan. Stres kerja merupakan suatu kondisi yang dialami seseorang ketika bekerja, berupa perasaan tidak menyenangkan yang disebabkan oleh adanya ketegangan yang mempengaruhi baik psikologis maupun fisik seseorang. Stres kerja merupakan respon adaptif seorang pekerja terhadap suatu kondisi yang dirasa mengancam atau menantang. (Sandra, 2023)

Menurut Rudianto, (2019) Stres Kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sebagai hasilnya pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres seperti mejadi mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks sehingga dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

(Aldi & Susanti, 2019) mengemukakan stres kerja sebagai suatu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita.

Berdasarkan beberapa definisi stress kerja di atas Stres kerja berpengaruh terhadap respons fisiologis dan psikologis yang timbul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan seseorang untuk mengatasinya. Ini bisa melibatkan tekanan, kelelahan, kecemasan, dan dampak negatif lainnya pada kesejahteraan mental dan fisik seseorang.

4 **Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para pegawai agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan instansi secara baik, untuk lebih jelasnya berikut ini pengertian motivasi menurut para ahli. Menurut Fransiska, (2020) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi adalah dorongan dari diri sendiri dan dari orang lain untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi adalah suatu rangkaian dan nilai-nilai yang memengaruhi seseorang untuk mencapai hal yang sesuai dengan tujuannya (Ni Kadek Swahyuni & Adnantara, 2020)

Motivasi diartikan sebagai dorongan individu untuk beraktivitas, yang dapat berupa insentif seperti gaji yang besar, kepemimpinan yang mendukung, alat kerja yang memadai, lingkungan kerja yang nyaman, dan interaksi yang menyenangkan dengan rekan kerja, dan lainnya (Jufrizen, 2021).

Berdasarkan beberapa definisi motivasi kerja di atas dapat ditegaskan bahwa motivasi kerja memiliki kekuatan internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan, meningkatkan kinerja, dan merasa terpenuhi dalam lingkungan kerja. Ini bisa berasal dari faktor internal seperti kepuasan pribadi atau ambisi, serta faktor eksternal seperti penghargaan, pengakuan, atau tekanan dari atasan.

Kajian pustaka klasik dan teori terbaru tentang motivasi melengkapi dengan dua variabel lainnya. Kajian pustaka klasik dan teori terbaru tentang motivasi menghasilkan empat bidang teori utama:

- a. **Maslow menyatakan bahwa orang termotivasi karena kebutuhan yang tidak terpenuhi** berdasarkan urutan kadar kepentingannya dari urutan yang paling rendah hingga ke urutan yang lebih tinggi. Teori Maslow telah memperoleh pengakuan secara luas, terutama diantara para manajer yang bekerja. Teori ini secara intuitif logis dan mudah dipahami. Namun sayangnya, riset tidak mengabsahkannya. Maslow tidak memberikan substansi yang empiris, dan beberapa studi yang berusaha membuktikannya tidak menemukan bukti pendukung untuk itu.
- b. **Herzberg mengatakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan tidak berada pada kontinum** yang sama oleh karena itu bukanlah hal yang saling bertentangan. Lebih lanjut dia mengatakan bahwa lawan dari kepuasan adalah bukan ketidakpuasan, sebagaimana yang diyakini sejak dulu. Menghapus karakteristik ketidakpuasan dari pekerjaan tidak lantas membuat pekerjaan menjadi memuaskan. Herzberg mengkatagorikan kondisi seperti mutu pengawasan, gaji, kebijakan perusahaan, kondisi fisik kerja, hubungan dengan orang lain dan keamanan pekerjaan sebagai faktor murni (hygienen factor). Ketika faktor-faktor itu memadai, orang tidak akan tidak puas, tetapi mereka juga tidak akan dipuaskan. Jika kita ingin memotivasi orang atas pekerjaan mereka Herzberg menyarankan penekanan pada faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, atau dengan hasil yang secara langsung dapat diperoleh dari pekerjaannya.
- c. **Teori McCellanad yaitu Kebutuhan Pencapaian didasarkan pada Teori Aktualisasi diri** Maslow. Kesamaannya dengan teori Herzberg adalah bahwa orang yang memiliki tingkat pencapaian yang tinggi cenderung tertarik pada teori Herzberg sementara yang tingkat pencapaiannya rendah lebih berhubungan dengan faktor higiene.
- d. **Teori McGregor Y sesuai dengan teori Maslow aktualisasi diri sesuai dengan tingkat** motivasi. Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa pengarahan diri, pengendalian diri dan kematangan faktor higiene. Sistem Penghargaan harus sesuai dengan faktor intrinsik bila ingin memotivasi para pekerja. Memenuhi faktor ekstrinsik biasanya diupayakan untuk memotivasi pekerja tetapi teori ini menunjukkan bahwa upaya tersebut tidak berjalan baik untuk memotivasi pekerja.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Dari sudut bidang penelitian, jenis penelitian ini dalam bidang SDM, dengan tujuan adalah menerapkan hasil penelitian untuk dapat dimanfaatkan dalam kepentingan individu maupun kelompok untuk keperluan instansi. Penelitian ini juga penelitian terapan yaitu untuk melakukan pengujian teori ilmiah, dan uji hubungan antara empiris dan hasil analisa, bersifat eksploratif untuk memperdalam data dan informasi atas fenomena SDM. Penelitian juga bertujuan dekriptif, guna memberikan penjelasan atau mendeskripsikan sebuah kondisi ataupun objek yang berhubungan dengan variabel yang terkait (Pandoyo, 2018).

“Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Pada penelitian ini, teknik pengambilan sampel yaitu total sampling, alasan peneliti menggunakan teknik total sampling karena jumlah populasi yang tersedia kurang dari 100, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan (Sugiyono, 2018).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

a. Skema Model Partial Least Square

Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan program SmartPLS versi 4.1 Dimana pada alat statistik ini terdapat tiga analisis yaitu uji *outer* model, uji *inner* model, dan pengujian hipotesis. Model SmartPLS pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:

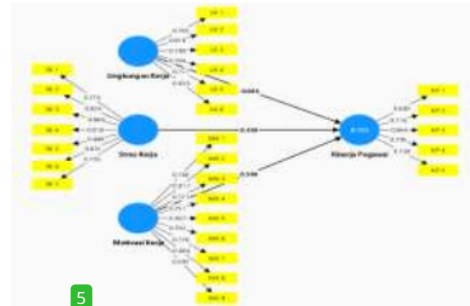


Gambar 1 Model Partial Least Square

Sumber : Data diolah menggunakan Smart PLS 4.1, 2024

b. Pengukuran Model (*Outer Model*)

Pada tahap ini dimulai dengan melakukan analisis pengukuran model yaitu uji *outer* model dimana model ini menggambarkan hubungan antara setiap indikator dengan variabel latennya untuk mengukur validitas dan reliabilitas suatu data. Pengukuran ini dilakukan dengan menggunakan Smart PLS 4.1. Adapun model struktural pengujian *outer* model untuk memprediksi kelayakan indikator dalam penyajian ini, yaitu sebagai berikut:



Gambar 2 Outer Model Penelitian

Sumber : Data diolah menggunakan Smart PLS 4.1 Pada 2024

c. Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Uji validitas konvergen digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu variabel. Dalam *convergent validity*, suatu variabel dapat diterima atau valid jika nilai *outer loading* $> 0,7$. Model dapat dikatakan valid bila nilai *loading factor*nya diatas 0,5 – 0,6 (Pratiwi, 2021). Berikut adalah *outer loading factor* dari masing-masing indikator pada variabel penelitian:

Tabel 4 Convergent Validity

	Lingkungan Kerja	Stres Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja Pegawai
LK 1	0.765			
LK 2	0.818			
LK 3	0.789			
LK 4	0.794			
LK 5	0.777			
LK 6	0.635			
SK 1		0.775		
SK 2		0.824		
SK 3		0.866		
SK 4		0.818		
SK 5		0.849		
SK 6		0.831		
SK 7		0.755		
MK 1			0.760	
MK 2			0.817	
MK 3			0.771	
MK 4			0.751	
MK 5			0.827	
MK 6			0.792	
MK 7			0.776	
MK 8			0.666	
MK 9			0.597	
KP 1				0.685
KP 2				0.716
KP 3				0.844
KP 4				0.795
KP 5				0.739

Sumber : Data diolah menggunakan Smart PLS 4.1, 2024

Berdasarkan tabel 4 terlihat bahwa nilai *outer loading* setiap indikator dari Lingkungan Kerja yaitu pada indikator (LK1, LK2, LK3, LK4, LK5, LK6); indikator Stres Kerja (SK1, SK2, SK3, SK4, SK5, SK6, SK7); indikator Motivasi Kerja (MK1, MK2, MK3, MK4, MK5, MK6, MK7, MK8, MK9); Indikator Kinerja Pegawai (KP1,

KP2, KP3, KP4, KP5), dinyatakan valid karena telah memenuhi batas minimum dengan batas ambang 0,5 - 0,6 (Pratiwi, 2021). Hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator dalam pengujian ini dinyatakan valid. Berikut grafik koefisien jalur:

d. Diskriminan Validasi (*Discriminant Validity*)

Uji validitas diskriminan merupakan uji yang mendeskripsikan terkait suatu indikator yang tidak diwakili oleh indikator lain, dimana uji ini dapat diukur menggunakan nilai *cross loading*. Nilai *cross loading* pada indikator setiap variabelnya juga harus memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan variabel lainnya Wicaksono (2021). Berikut ini merupakan nilai *cross loading* dari masing-masing variabel yang terdapat pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

e. Lingkungan Kerja

16
Tabel 5 *Cross Loading* Lingkungan Kerja

	Lingkungan Kerja	Stres Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja Pegawai
LK 1	0.765	0.421	0.472	0.414
LK 2	0.818	0.512	0.489	0.423
LK 3	0.789	0.601	0.523	0.501
LK 4	0.794	0.614	0.566	0.498
LK 5	0.777	0.539	0.595	0.549
LK 6	0.635	0.468	0.570	0.480

Sumber : Data diolah menggunakan Smart PLS 4.1, 2024

Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa nilai *cross loading* dari indikator Lingkungan Kerja yaitu LK1, LK2, LK3, LK4, LK5, dan LK6 memiliki nilai *cross loading* yang lebih besar daripada indikator variabel lainnya, sehingga dapat dikatakan memenuhi syarat *Discriminant Validity*.

f. Stres Kerja

Tabel 6 *Cross Loading* Stres Kerja

	Lingkungan Kerja	Stres Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja Pegawai
SK 1	0.599	0.775	0.539	0.585
SK 2	0.614	0.824	0.497	0.569
SK 3	0.608	0.866	0.551	0.581
SK 4	0.514	0.818	0.438	0.592
SK 5	0.567	0.849	0.429	0.667
SK 6	0.515	0.831	0.485	0.625
SK 7	0.563	0.755	0.620	0.649

Sumber : Data diolah menggunakan Smart PLS 4.1, 2024

Berdasarkan tabel 6 diketahui bahwa nilai *cross loading* dari indikator SK1, SK2, SK3, SK4, SK5, SK6, dan SK7 memiliki nilai *cross loading* yang lebih besar daripada indikator item variabel lainnya, sehingga dapat dikatakan memenuhi syarat *Discriminant Validity*.

g. Motivasi Kerja

Tabel 7 Cross Loading Motivasi Kerja

	Lingkungan Kerja	Stres Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja Pegawai
MK 1	0.477	0.566	0.760	0.668
MK 2	0.597	0.420	0.817	0.591
MK 3	0.551	0.406	0.771	0.558
MK 4	0.524	0.461	0.751	0.609
MK 5	0.545	0.514	0.827	0.675
MK 6	0.552	0.390	0.792	0.554
MK 7	0.482	0.449	0.776	0.665
MK 8	0.549	0.504	0.666	0.488
MK 9	0.564	0.517	0.597	0.499

Sumber : Data diolah menggunakan Smart PLS 4.1, 2024

Berdasarkan tabel 7 diketahui bahwa nilai *cross loading* dari indikator MK1, MK2, MK3, MK4, MK5, MK6, MK7, MK8, MK9 memiliki nilai *cross loading* yang lebih besar daripada indikator variabel lainnya sehingga dapat dikatakan memenuhi syarat *Discriminant Validity*.

h. Kinerja Pegawai

Tabel 8 Cross Loading Kinerja Pegawai

	Lingkungan Kerja	Stres Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja Pegawai
KP 1	0.422	0.451	0.664	0.685
KP 2	0.502	0.450	0.574	0.716
KP 3	0.563	0.654	0.620	0.844
KP 4	0.482	0.659	0.563	0.795
KP 5	0.426	0.600	0.573	0.739

Sumber : Data diolah menggunakan Smart PLS 4.1, 2024

Berdasarkan tabel 8 diketahui bahwa nilai *cross loading* dari item variabel KP1 dan KP2 memiliki nilai *cross loading* yang lebih besar daripada indikator variabel lainnya, sehingga dapat dikatakan memenuhi syarat *Discriminant Validity*.

i. Average Variant Extracted (AVE)

Metode lain untuk menilai *discriminant validity* adalah membandingkan nilai *square root of Average Variance Extracted* (AVE). Direkomendasikan nilai AVE yang dimiliki setiap variabel >0,5 baru bisa dinyatakan bahwa validitas diskriminan telah tercapai. Candana (2020).

Tabel 9 Hasil Average Variance Extracted (AVE)

	Average variance extracted (AVE)
Lingkungan Kerja	0.586
Stres Kerja	0.668
Motivasi Kerja	0.569
Kinerja Pegawai	0.575

Sumber : Data diolah menggunakan Smart PLS 4.1, 2024

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui nilai AVE (*Average Variant Extracted*) dari masing-masing variabel terpenuhi karena nilai AVE yang dimiliki setiap variabel >0,50, sehingga hal tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator dan variabel telah memenuhi syarat. Berikut grafik AVE:

j. Composite Reliability

Pada tahap ini membuktikan konsistensi dan ketepatan instrumen suatu variabel. Indikator dinyatakan telah memenuhi syarat *composite reliability* jika memiliki nilai > 0,7 (Ghozali & Hengky, 2018). Berikut ini nilai *composite reliability* dari masing – masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 10 Hasil Composite Reliability

	<i>Composite reliability (rho_c)</i>	Kesimpulan
Lingkungan Kerja	0.894	Reliabel
Stres Kerja	0.934	Reliabel
Motivasi Kerja	0.922	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.870	Reliabel

Sumber : Data diolah menggunakan Smart PLS 4.1, 2024

Berdasarkan tabel 10 dapat diketahui nilai *Composite Reliability* dari masing-masing variabel telah memenuhi syarat yakni > 0,7, sehingga hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dan telah memenuhi syarat. Berikut grafik *Composite Reliability*:

k. Cronbach Alpha

Menurut Janna (2021) reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Alat ukur dapat dikatakan reliabel jika menghasilkan nilai yang sama meskipun dilakukan pengukuran berkali-kali. untuk data penelitian dan kuesioner metode yang biasanya digunakan adalah *Cronbach's Alpha*. Perhitungan menggunakan *Chronbach's Alpha* diterima apabila nilainya > 0,7.

Tabel 11 Hasil Cronbach Alpha

	<i>Cronbach's alpha</i>	Kesimpulan
Lingkungan Kerja	0.857	Reliabel
Stres Kerja	0.917	Reliabel
Motivasi Kerja	0.904	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.813	Reliabel

Sumber : Data diolah menggunakan Smart PLS 4.1, 2024

Berdasarkan Tabel 11 diatas, dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach alpha* dari masing-masing variabel telah memenuhi syarat., kuesioner dianggap memiliki reliabilitas yang baik jika nilai Cronbach's Alpha melebihi 0,7, sehingga hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Peragawai memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dan telah memenuhi syarat.

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolineritas, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) > 10 menunjukkan ada indikasi gejala multikolineritas. Berikut ini nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) :

Tabel 12 Uji Multikolineritas

	VIF
LK 1	1.877
LK 2	2.326
LK 3	1.969
LK 4	2.048
LK 5	1.794
LK 6	1.400
SK 1	2.043
SK 2	2.644
SK 3	3.273
SK 4	2.764
SK 5	3.199
SK 6	2.444
SK 7	2.009
MK 1	1.984
MK 2	2.882
MK 3	2.109
MK 4	1.970
MK 5	2.464
MK 6	2.715
MK 7	2.127
MK 8	1.825
MK 9	1.539
KP 1	1.480
KP 2	1.695
KP 3	2.239
KP 4	2.131
KP 5	1.676

Sumber : Data diolah menggunakan Smart PLS 4.1, 2024

Dari tabel 12 bisa dilihat bahwa nilai VIF dibawah 10 dengan demikian tidak ada indikasi multikolineritas. Hal ini memberikan penjelasan bahwa tidak ada hubungan yang kuat antara variabel Kinerja Pegawai dengan variabel Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja.

m. Hasil Analisis Struktural Model (*Inner Model*)

Menurut Wicaksono (2021) analisis *inner* model dikenal juga sebagai analisis struktural model, yang bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten. Berikut ini merupakan model struktural pengujian *inner* untuk memprediksi korelasi antar variabel dependen terhadap variabel independen:



5
Gambar 3 Inner Model

Sumber : Data diolah menggunakan Smart PLS 4.1, 2024

n. R-square (R^2)

6 Menurut (Wicaksono, 2021) Nilai R-Square memiliki standar pengukuran, dimana Nilai R2 sebesar 0,75 dikatakan baik, 0,50 dikatakan moderat, dan 0,25 dikatakan lemah.

Tabel 13 Nilai R-square

	R-Square	Keterangan
Kinerja Pegawai	0,735	Moderat

Sumber : Data diolah menggunakan Smart PLS 4.1, 2024

Berdasarkan sajian data tabel 13 diatas, dapat diketahui nilai R-square variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,735 (73,5%) nilai tersebut masuk kedalam standar moderat dengan demikian dapat diartikan bahwa kemampuan R-square memiliki pengaruh yang moderat. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi dengan cukup baik atau moderat antara variabel Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja.

o. F-square

Merupakan ukuran dipakai untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (variabel independen) terhadap variabel yang dipengaruhi (variabel dependen). Nilai f-square yaitu 0,02 dinyatakan kecil, 0,15 dinyatakan moderat atau sedang, dan 0,35 dinyatakan besar (Ghozali & Hengky, 2018). Berikut adalah nilai f-square dari masing – masing variabel:

Tabel 14 Nilai F-square

	f-square	Keterangan
Lingkungan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.011	Kecil
Stres Kerja -> Kinerja Pegawai	0.563	Besar
Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0.377	Besar

Sumber : Data diolah menggunakan Smart PLS 4.1, 2024

9 Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai f-square pada variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai yaitu 0,011 yang diartikan Lingkungan Kerja memiliki dampak yang kecil terhadap Kinerja Pegawai; nilai f-square pada variabel Stres Kerja

terhadap Kinerja Pegawai yaitu 0,563 yang diartikan bahwa stres kerja memiliki dampak yang besar terhadap Kinerja Pegawai ; dan nilai *f-square* pada variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai yaitu 0,377 yang diartikan Motivasi memiliki dampak yang besar terhadap Kinerja Pegawai.

p. Model Fit

Model Fit digunakan untuk memvalidasi performa gabungan antara model pengukuran dan model struktural yang nilainya terbentang antara 0- 1 dengan interpretasi yaitu 0 - 0,25 (kecil), 0,25 – 0,36 (moderat) dan diatas 0,36 (besar) (Wicaksono, 2021).

Tabel 15 NFI

NFI	0.660	Besar
-----	-------	-------

Sumber : Data diolah menggunakan Smart PLS 4.1, 2024

Berdasarkan tabel 15 dapat diketahui nilai NFI pada penelitian ini yaitu sebesar 0,660. berdasarkan nilai tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki model fit yang baik atau termasuk kategori yang besar.

q. Path Coefficient

Evaluasi *path coefficient* digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel independen kepada variabel dependen Hantono (2021). Berdasarkan skema *inner model* yang telah ditampilkan pada gambar diatas dapat dijelaskan bahwa nilai *path coefficient* terbesar ditunjukan oleh pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 4,258. Kemudian pengaruh terbesar kedua adalah pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 3,913 dan pengaruh yang terkecil ditunjukan oleh pengaruh lingkungan kerja sebesar 0,696. Berdasarkan uraian tersebut, menunjukkan keseluruhan variabel memiliki *path coefficient* dengan angka yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin besar nilai *path coefficient* pada satu variabel independen terhadap variabel dependen, maka semakin kuat pula pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen tersebut.

r. Hasil Analisis Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ini dilakukan melalui metode *bootstrapping* pada Smart PLS 4.1. Uji hipotesis dalam penelitian ini dilihat dengan menggunakan nilai *P – Values*. Jika *t* hitung > *t* tabel, maka hipotesis diterima, dan sebaliknya jika *t* hitung < *t* tabel, maka hipotesis ditolak (Ningrum, 2022). Berikut adalah uji hipotesis dalam penelitian ini:

Tabel 16 Hasil Uji Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Lingkungan Kerja -> Kinerja Pegawai	-0.085	-0.048	0.122	0.696	0.243
Stres Kerja -> Kinerja Pegawai	0.456	0.455	0.116	3.913	0.000
Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0.566	0.541	0.133	4.258	0.000

Sumber : Data diolah menggunakan Smart PLS 4.1, 2024

Berikut adalah hasil uji hipotesis pada penelitian ini :

1) Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 16 menunjukkan bahwa nilai *p value* variabel lingkungan kerja 0,243 ($0,243 < 0,05$) artinya bahwa Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pada nilai *t* hitung sebesar 0,696. Artinya bahwa *t* hitung $0,696 < t$ tabel 1,669 (*t*-tabel $\alpha=0,05$, $df = n-k$ ($69 - 4 = 65$)). Maka H_{a1} ditolak dan H_{o1} diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin rendah Lingkungan Kerja, maka tidak mempengaruhi rendahnya Kinerja Pegawai. Sehingga hipotesis pertama (H_1) menyatakan Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2) Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 16 menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja memiliki nilai *P Value* 0,000 ($0,000 < 0,05$) artinya bahwa Stres Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pada nilai *t* hitung sebesar 3,913 Artinya bahwa *t* hitung $3,913 > t$ tabel 1,669 (*t*-tabel $\alpha=0,05$, $df = n-k$ ($69 - 4 = 65$)). Maka H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak. Dilihat dari nilai *original sample* yaitu 0,456 memiliki pengaruh positif. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi Stres Kerja yang dirasakan karyawan, maka akan mempengaruhi rendahnya Kinerja Pegawai. Sehingga hipotesis kedua (H_2) menyatakan bahwa Stres Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

3) Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 16 menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki nilai *P Value* 0,000 ($0,000 < 0,05$) artinya bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pada nilai *t* hitung sebesar 4,258 Artinya bahwa *t* hitung $4,258 > t$ tabel 1,669 (*t*-tabel $\alpha=0,05$, $df = n-k$ ($69 - 4 = 65$)). Maka H_{a3} diterima dan H_{o3} ditolak. Pada nilai *original sample* yaitu sebesar 0,687 menunjukkan pengaruh yang positif. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi Motivasi Kerja yang diberikan kepada karyawan, maka semakin tinggi pula Kinerja

Pegawai. Sehingga hipotesis ketiga (H3) menyatakan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pembahasan Hasil Penelitian

a. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis yang dilakukan, ditemukan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki *P Value* sebesar 0,243. Sementara variabel dikatakan berpengaruh signifikan apabila memiliki *P Value* lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, dapat dibuktikan bahwa variabel Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (H_0 diterima).

Artinya dapat dikatakan bahwa rendahnya lingkungan yang ada, baik itu lingkungan kerja fisik maupun non fisik tidak mempengaruhi Kinerja pada pegawai. Hasil penelitian ini relevan dengan (Nabawi, 2019). Bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sehingga hasil penelitian ini dapat memperkuat hasil penelitian terdahulu. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Ahmad et al., 2019) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis yang dilakukan, ditemukan bahwa variabel Stres Kerja memiliki *P Value* sebesar 0,000. Variabel dikatakan berpengaruh signifikan apabila memiliki *P Value* lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, dapat dibuktikan bahwa variabel Stres Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (H_0 diterima).

Artinya dapat dikatakan jika stres pegawai tinggi maka mereka akan merasa bahwa hal tersebut dapat berdampak buruk terhadap kinerjanya. Pegawai dengan stres kerja yang tinggi cenderung menghindari situasi yang dapat menyebabkan stres kerja dan lebih selektif dalam mencegah terjadinya stres kerja yang akan merusak kinerja mereka. Hasil penelitian ini relevan dengan (Aturrizki et al., 2022) bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu.

c. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis yang dilakukan, ditemukan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki *P Value* sebesar 0,000. Variabel dikatakan berpengaruh signifikan apabila memiliki *P Value* lebih kecil dari 0,05 dan memiliki *original sample* sebesar 0.687. Oleh karena itu, dapat dibuktikan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Ha3 diterima).

Artinya dapat dikatakan bahwa dengan motivasi yang baik maka akan semakin tercipta kinerja karyawan yang baik pula, maka keberadaan motivasi sangat penting, sebab dengan adanya motivasi yang baik dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini relevan dengan (Yolinza & Marlius, 2020) bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu.

5. PENUTUP

Kesimpulan

2
Penelitian ini bertujuan untuk menguji faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) melalui variabel-variabel yang terdiri dari variabel Lingkungan Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3). di mana analisis dalam penelitian ini menggunakan aplikasi smartpls 4.1 penelitiannya dilakukan pada SDIT At-Taqwa Lubang Buaya Setu dengan jumlah responden sebanyak 69 orang hasil penelitian ini menunjukkan bahwa:

- 1) Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan Terhadap Kinerja Pegawai di SDIT At-Taqwa Lubang Buaya Setu.
- 2) Stres Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai di SDIT At-Taqwa Lubang Buaya Setu.
- 3) Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai di SDIT At-Taqwa Lubang Buaya Setu.

Saran

Saran dibuat berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada. Adapun saran yang dapat penulis berikan sebagai berikut:

1) Bagi penelitian selanjutnya

Diharapkan dapat menambah variabel penelitian selain ¹⁶ Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai rujukan untuk pengembangan serta pendalaman ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia.

2) Bagi Sekolah

Bagi Sekolah sangat diharapkan untuk dapat memperhatikan pemberian motivasi kepada pegawai sekolah, karena berdasarkan hasil bahwa motivasi memiliki pengaruh yang sangat besar dibandingkan dengan variabel lainnya. Motivasi penting adanya, seseorang yang termotivasi untuk bekerja maka kinerja yang dihasilkan akan optimal sehingga pegawai mengalami peningkatan pada kinerjanya. Selain hasil penelitian ini diharapkan bisa mengevaluasi kinerja karyawan agar menjadi lebih baik. Sekolah harus meninjau kembali faktor-faktor yang dapat membuat pegawai menjadi stres, dan sebaiknya pegawai diberikan pekerjaan yang sesuai dengan tugas dan profesinya masing-masing dengan demikian karyawan akan dapat terhindar dari stres kerja sehingga kinerja karyawan akan menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSAKA

- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). Pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Frisian Flag Indonesia wilayah Padang. <https://doi.org/10.31227/osf.io/et4rn>
- Aturrizki, L., Martini, N. N. P., & Puspitadewi, I. (2022). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan counter handphone Oppo di Kabupaten Situbondo. *Intelektiva*, 3(5), 84–85.
- Bahri, S., Zaki, M., & Zulkarnain, F. (2018). Pengaruh organizational citizenship behaviour (OCB) dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui stres kerja pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Bagian Utara. *Jurnal Manajemen*, 200–208.
- Fransiska, Y. (2020). Pengaruh komunikasi, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Utara. *Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan*, 3(2), 224–234. <https://doi.org/10.31227/osf.io/et4rn>
- Hendrawan, A., Sucahyawati, H., Cahyandi, K., & Indriyani, I. (2018). Stres kerja dan kelelahan kerja pengaruhnya terhadap kinerja guru sekolah dasar. *Jurnal EMA*, 3(1), 1–13. <https://doi.org/10.47335/ema.v3i1.22>

- Hotiana, N. (2018). 235155623. 3, 27–36.
- Hotiana, N., & Febriansyah. (2018). Pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai (Studi pada bagian kepegawaian dan organisasi, Biro Umum, Kepegawaian dan Organisasi Kementerian Pariwisata RI). *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, 3(1), 27–36.
- Irawan, Kusjono, & Suprianto. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada kantor kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(3), 176–185. <https://doi.org/10.32493/jmw.v1i3.15117>
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
- Lotu, N. A., Widodo, Z. D., & Sumarto, L. (2022). Pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor kelurahan Sudiroprajan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 9(4), 703–712. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i4.456>
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai. 3(September), 296–307.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Ni Kadek Swahyuni, M., & Adnantara, K. F. (2020). Pengaruh sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Adiartha Udana. *Journal Research of Accounting*, 1(2), 136–150. <https://doi.org/10.51713/jarac.v1i2.14>
- Ningrum, F. (2022). Pengaruh job insecurity, beban kerja, turnover intention karyawan terhadap lingkungan kerja di PT Tayoh Sarana Sukses.
- Pandoyo. (2018). Desain penelitian.
- Pratama Dirga. (2018). Kinerja kepegawaian. Mangkunegara, 2004 (p. 67). PRATAMA, 1–69.
- Putra, N. W. A., & Wulandari, N. L. A. A. (2021). Pengaruh self-esteem dan self-efficacy terhadap kinerja pegawai pada sekolah dasar gugus V Abianseml Kabupaten Badung. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(03), 852–860.
- Rudianto, D. (2019). Pengaruh fasilitas, lingkungan dan stres kerja terhadap kepuasan kerja. *Universitas Muhammadiyah Magelang*, 1–60.
- Sandra, A. (2023). Pengaruh beban kerja dan burnout terhadap kinerja karyawan (Kasus pada kurir PT Lazada ELogistics cabang Tasikmalaya). *Doctoral Dissertation*, 8–35. [http://repositori.unsil.ac.id/9313/8/BAB 2.pdf](http://repositori.unsil.ac.id/9313/8/BAB%202.pdf)

- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Sofia Sebayang, T., & Rajagukguk, T. (2019). Pengaruh pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SD dan SMP Swasta Budi Murni 3 Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen Methonomix*, 2(2), 105–114.
- Sofyan, S., Prasada, D., & Akbar, I. R. (2020). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMP/MTs Muhammadiyah cabang Sawangan. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis*, 11(2a), 33–44. <https://doi.org/10.47927/jikb.v11i2a.256>
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh motivasi, kepemimpinan dan disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai. *Journal of Management Review*, 3(2), 321.
- Yoga, D., Yulianto, A., Indriyani, A., Setiadi, R., & Khojin, N. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Brebes. *Journal Economics and Management (JECMA)*, 1(1), 1–13.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di SDIT At-Taqwa Lubang Buaya Setu

ORIGINALITY REPORT

16%	17%	11%	13%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	2%
2	journal.amikveteran.ac.id Internet Source	2%
3	Fajar Rinawati, Alfian Fawzi, Dhita Kurniasari, Hengky Irawan. "PKM MENJAGA KESEHATAN FISIK DAN MENTAL PADA JURNALIS RADAR KEDIRI", Jurnal Abdi Masyarakat, 2024 Publication	1%
4	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	1%
5	ejurnal.politeknikpratama.ac.id Internet Source	1%
6	Submitted to IAIN Purwokerto Student Paper	1%
7	eprintslib.ummgl.ac.id Internet Source	1%

8	Submitted to Universitas Muhammadiyah Makassar Student Paper	1 %
9	Submitted to Defense University Student Paper	1 %
10	Andi Umami Rahmah, Andi Niniek Fariaty Lantara, Muhsin Wahid. "Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di Balai Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Kelautan Perikanan Teknologi Informasi dan Komunikasi Kabupaten Gowa", PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi, 2022 Publication	1 %
11	text-id.123dok.com Internet Source	1 %
12	Submitted to Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata Student Paper	1 %
13	journal.fdi.or.id Internet Source	1 %
14	Submitted to Universitas Sebelas Maret Student Paper	1 %
15	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	1 %

Submitted to Jayabaya University

16

Student Paper

1 %

17

Submitted to Universitas Putera Batam

Student Paper

1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On

Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di SDIT At-Taqwa Lubang Buaya Setu

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

/0

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17

PAGE 18

PAGE 19

PAGE 20

