

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, *TIME MANAGEMENT*, DAN
STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN /
PEGAWAI YANG BERSTATUS MAHASISWA STIE
PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

**FIOLIN CHRISTINA
NIM : 19612241**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2023**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, *TIME MANAGEMENT*, DAN
STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN /
PEGAWAI YANG BERSTATUS MAHASISWA STIE
PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

OLEH

Nama : FIOLIN CHRISTINA

NIM : 19612241

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2023**

HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI KERJA, *TIME MANAGEMENT*, DAN
STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN /
PEGAWAI YANG BERSTATUS MAHASISWA
STIE PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG

Diajukan kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)
PembangunanTanjungpinang

Oleh:

NAMA: FIOLIN CHRISTINA
NIM: 19612241

Menyetujui,

Pembimbing Pertama,



Alfi Hendri, S.E., M.M.
NIDK. 8813900016 / Asisten Ahli

Pembimbing Kedua,



Betty Leindarita, S.E., M.M.
NIDN. 1030087301/ Lektor

Menyetujui,

Ketua Program Studi,

Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M.
NIDN. 1411088902/ Lektor

Skripsi Berjudul

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, *TIME MANAGEMENT*, DAN
STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN /
PEGAWAI YANG BERSTATUS MAHASISWA
STIE PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh:

NAMA : FIOLIN CHRISTINA
NIM : 19612241

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Sepuluh
Bulan Juli Tahun Dua Ribu Dua Puluh Tiga (11 Juli 2023) dan
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,



Alfi Hendri, S.E., M.M.
NIDK. 8813900016 / Asisten Ahli

Sekretaris,



Satriadi, S.AP., M.Sc
NIDN. 1011108901 / Lektor

Anggota,



Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc.
NIDN. 1021029102/ Lektor

Tanjungpinang, 11 Juli 2023
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang,
Ketua,



Charly Marlinda, S.E., M.Ak, Ak.CA
NIDN. 1029127801 / Lektor

PERNYATAAN

Nama : Fiolin Christina
NIM : 19612241
Tahun Angkatan : 2019
Indeks Prestasi Kumulatif : 3.48
Program Studi / Jenjang : Manajemen / Strata 1
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Time Management,
Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan /
Pegawai Yang Berstatus Mahasiswa Stie
Pembangunan Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa Seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 11 Juli 2023


FIOLIN CHRISTINA
NIM : 19612241

HALAMAN PERSEMBAHAN

Segala puji dan syukur kuucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan juga kesempatan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi saya dengan segala kekurangannya. Segala syukur kuucapkan kepada-Mu Ya Tuhan, karena sudah menghadirkan orang-orang berarti disekeliling saya. Yang selalu memberi semangat dan doa, sehingga skripsi saya ini dapat diselesaikan dengan baik.

Skripsi ini ku persembahkan untuk Papa dan Mama yang tanpa lelah dengan penuh kasih sayang memanjatkan doa yang luar biasa untuk anaknya sertamemberikan dukungan baik moril maupun materil.

Terimakasih atas pengorbanan dan kerja keras dalam mendidik ku; Almameter tercinta, STIE Pembangunan Tanjungpinang

Tak terlupakan pula untuk orang yang menyayangi ku dan selalu menemani ku dalam berkontribusi sejak awal sampaiakhirnya untuk mendapatkan gelar S.M
Terimakasih telahmenjadi bagian dari perjalanan awal sampai akhir ku menempuh perkuliahan hingga keberhasilan ku.

HALAMAN MOTTO

“Hidup bukan tentang menemukan dirimu, tetapi tentang menciptakan dirimu”

- Sword Art Online

“Kegagalan adalah batu loncatan menuju kesuksesan”

- Haikyuu!!

“Pemecahan masalah melalui penelitian”

- Fiolin Christina

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala karunia-Nya sehingga penulis bisa menyelesaikan proposal ini dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA, *TIME MANAGEMENT*, DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SWASTA YANG BERSTATUS MAHASISWA STIE PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG”**.

Proposal ini disusun guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi Sarjana (S1) Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. Oleh karena itu, dalam kesempatan yang berbahagia ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si., Ak., CA selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E., Ak., M.Si., CA selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Muhammad Rizki, S.Psi., M.Hsc. selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Bapak Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

6. Bapak Alfi Hendri, S.E., M.M. selaku Pembimbing I yang telah memberikan masukan dan saran, serta membimbing dalam proses penyusunan proposal ini
7. Ibu Betty Leindarita, S.E., M.M. selaku Pembimbing II yang telah memberikan masukan dan saran, serta membimbing dalam proses penyusunan proposal ini.
8. Seluruh Dosen beserta Staf Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang baik dan sabar dalam menyampaikan ilmu pengetahuan dan bantuan yang diberikan.
9. Seluruh anggota keluargaku yang telah memberikan doa dan dukungan setiap saat.
10. Teman-teman seperjuangan angkatan 2019, yang terus menemani dan memotivasi penulis dari awal hingga akhir penyusunan skripsi ini
11. Semua pihak yang terkait dalam penyusunan skripsi, yang tak dapat dituliskan satu-persatu, terimakasih atas semuanya.
12. Semoga apa yang penulis tuangkan dalam skripsi ini dapat menambah informasi dan bermanfaat bagi semua pihak. Kritik dan saran yang membangun dan demi kesempurnaan merupakan harapan penulis dari pembaca. Akhir kata penulis ucapkan terimakasih.

Tanjungpinang, 11 Juli 2023

Penulis

FIOLIN CHRISTINA
NIM : 19612241

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI KERJA, TIME MANAGEMENT, DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN / PEGAWAI YANG BERSTATUS MAHASISWA STIE PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG

Fiolin Christina. 19612241. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.
christinafiolin@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh Pengaruh Motivasi Kerja, *Time Management*, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan / Pegawai Yang Berstatus Mahasiswa Stie Pembangunan Tanjungpinang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.

Populasi penelitian ini adalah seluruh mahasiswa jurusan manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang, yang berjumlah 1290 orang. Pada penelitian ini menggunakan Teknik *simple random sampling*. Sampel yang digunakan penelitian ini sebesar 305 responden dihitung menggunakan rumus slovin dengan 5% dari populasi.

Pertama, terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,007 < 0,05$. Kedua, terdapat pengaruh signifikan *Time Manajemen* terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Ketiga, tidak terdapat pengaruh signifikan stress kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,910 < 0,05$.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi manajemen untuk mengembangkan strategi yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan/pegawai yang berstatus mahasiswa, serta meningkatkan kualitas lingkungan kerja yang kondusif dan produktif. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi penelitian-penelitian sejenis di masa depan.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, *Time Management*, Stress Kerja, Kinerja Karyawan.

Dosen Pembimbing 1 : Alfi Hendri, S.E., M.M.

Dosen Pembimbing 2 : Betty Leindarita, S.E., M.M.

ABSTRACT

EFFECT OF WORK MOTIVATION, TIME MANAGEMENT, AND WORK STRESS ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES / EMPLOYEES WITH STUDENT STATUS AT THE TANJUNGPINANG DEVELOPMENT INSTITUTE

Fiolin Christina. 19612241. *Management*. STIE Pembangunan Tanjungpinang.
christinafiolin@gmail.com

The purpose of this study is to determine the influence of the influence of work motivation, Time Management, and Work Stress on the Performance of Employees / Employees with Student Status at the Tanjungpinang Development Institute. This research uses quantitative methods.

The population of this study were all students majoring in management at the Tanjungpinang Development College of Economics (STIE), totaling 1290 people. In this study using the techniques simple random sampling. The sample used in this study was 305 respondents calculated using the slovin formula with 5% of the population.

First, there is a significant influence of work motivation on employee performance with a significance value of $0.007 < 0.05$. Second, there is a significant influence Time Management on employee performance with a significance value of $0.001 < 0.05$. Third, there is no significant effect of work stress on employee performance with a significance value of $0.910 < 0.05$.

The results of this research are expected to provide input for management to develop appropriate strategies in improving the performance of employees/employees with student status, as well as improving the quality of a conducive and productive work environment. In addition, this research is also expected to contribute to similar studies in the future.

Keywords: Work Motivation, Time Management, Work Stress, Employee Performance.

First Thesis Supervisor : Alfi Hendri, S.E., M.M.

Second Thesis Supervisor : Betty Leindarita, S.E., M.M.

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR.....	i
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Batasan Masalah.....	9
1.4 Tujuan Penelitian.....	10
1.5 Kegunaan Penelitian.....	10
1.5.1 Kegunaan ilmiah	10
1.5.2 Kegunaan Praktis	10
1.6 Sistematika Penulisan.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1 Tinjauan Teori	13
2.1.1 Teori Manajemen.....	13
2.1.2 Teori Sumber Daya Manusia (SDM).....	16
2.1.3 Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).....	17
2.1.4 Pengertian Motivasi Kerja	22
2.1.5 Pengertian <i>Time Management</i>	26

2.1.6	Pengertian Stres Kerja	31
2.1.7	Pengertian Kinerja Karyawan.....	36
2.2	Kerangka Pemikiran.....	40
2.3	Hipotesis.....	41
2.4	Penelitian Terdahulu	42
BAB III METODE PENELITIAN		48
3.1	Jenis Penelitian.....	48
3.2	Jenis Data	48
3.2.1	Data Primer	48
3.2.2	Data Sekunder.....	49
3.3	Teknik Pengumpulan Data.....	49
3.3.1	Kuesioner	49
3.3.2	Dokumentasi.....	50
3.4	Populasi dan Sampel	50
3.4.1	Populasi.....	50
3.4.2	Sampel	51
3.5	Definisi Operasional Variabel.....	52
3.6	Teknik Pengolahan Data	56
3.7	Teknik Analisis Data.....	58
3.7.1	Uji Kualitas Data	58
3.7.2	Uji Asumsi Klasik.....	60
3.7.3	Analisis Regresi Linier	61
3.7.4	Uji Hipotesis	62
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		65
4.1	Hasil Penelitian	65
4.1.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	65
4.1.2	Karakteristik responden	74
4.1.3	Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	76
4.1.4	Analisis Kualitas Data.....	98
4.1.5	Uji Asumsi Klasik.....	101

4.1.6 Analisis Regresi Berganda.....	104
4.1.7 Hasil Uji T.....	106
4.1.8 Uji F (<i>F-Test</i>) Uji Simultan	106
4.1.9 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	107
4.2 Pembahasan.....	108
4.2.1 Pembahasan pada Simultan (Uji F)	108
4.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	108
4.2.3 Pengaruh Time Management Terhadap Kinerja Karyawan	109
4.2.4 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	109
4.2.5 Pembahasan Pada Koefisien Determinan (R^2).....	111
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	112
5.1 Kesimpulan.....	112
5.2 Saran.....	112
DAFTAR PUSTAKA	
CURRICULUM VITAE	

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Pekerja Berstatus Mahasiswa 2019 -2020	4
Tabel 1. 2 Indikasi Rendahnya Kinerja Karyawan	5
Tabel 1. 3 Hasil Pra Survey 20 Responden mengenai penyebab penurunan	6
Tabel 1. 4 Hasil wawancara akibat menurunnya kinerja karyawan/pegawai	8
Tabel 3. 1 Operasional Variabel.....	52
Tabel 4. 1 Descriptive Statistics	76
Tabel 4. 2 Tabel Responden Variabel Motivasi Kerja.....	77
Tabel 4. 3 Tabel Responden Variabel Time Management.....	83
Tabel 4. 4 Tabel Responden Variabel Stress Kerja.....	87
Tabel 4. 5 Tabel Responden Variabel Kinerja Pekerja	93
Tabel 4. 6 Uji Validitas	98
Tabel 4. 7 Uji Realibilitas	100
Tabel 4. 8 Uji Multikolinearitas	102
Tabel 4. 9 Analisis Regresi Berganda	104
Tabel 4. 10 Uji Simultan	106
Tabel 4. 11 Uji Koefisien Determinasi	107

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	40
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi STIE Pembangunan Tanjungpinang	70
Gambar 4. 2 Uji Normalitas <i>Probability Plot</i>	101
Gambar 4. 3 Uji Heterokedastisitas	103

DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul Lampiran
Lampiran 1 :	Kuesioner
Lampiran 2 :	Tabel Jawaban Responden
Lampiran 3 :	Hasil Pengujian JASP
Lampiran 4 :	Persentase Plagiat
Lampiran 5 :	Surat Izin Penelitian Dan Data Mahasiswa Aktif STIE Pembangunan Tanjungpinang
Lampiran 6 :	Data Penelitian STIE Pembangunan Tanjungpinang

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, kinerja karyawan/pegawai yang efektif dan produktif menjadi sangat penting bagi kesuksesan suatu organisasi. Dalam era yang semakin maju ini, para generasi muda semakin ditekan dengan kualifikasi yang semakin berat dari tahun ke tahun. Hal ini dapat dilihat pada kualifikasi lowongan yang dibutuhkan oleh para perusahaan. Salah satu kualifikasi yang paling penting adalah pengalaman kerja, dikarenakan adanya permintaan oleh pihak perusahaan yang sebagian besar mengharuskan para pelamar untuk memiliki pengalaman kerja, para generasi muda secara tidak langsung juga sudah mulai dituntut untuk bekerja pada usia yang terbilang cukup muda.

Dengan adanya standar dalam melamar kerja yang mengharuskan para pelamar untuk memiliki pengalaman kerja, hal ini juga berdampak pada para mahasiswa yang sedang menuntut ilmu di perguruan tinggi ataupun di universitas yang mereka pilih. Banyak orang menuntut tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Tingkat pendidikan ini berdampak besar pada kualitas seseorang, terutama dalam hal pencarian kerja dan kesuksesan. Namun tidak semua perguruan tinggi ataupun universitas yang dapat memberikan waktu bagi para mahasiswa untuk bekerja full time. Salah satu perguruan tinggi yang dapat memberikan pilihan untuk bekerja bagi mahasiswa adalah STIE Pembangunan Tanjungpinang. Hal ini dikarenakan STIE Pembangunan Tanjungpinang memberikan kebebasan untuk para

mahasiswa untuk memilih kelas pagi ataupun malam.

STIE Pembangunan Tanjungpinang adalah sekolah tinggi yang berstatus sebagai Perguruan Tinggi Swasta (PTS) yang ada di Indonesia. Sekolah Tinggi ini beralamatkan di Jl. R. H. Fisabilillah, No. 34, Sei Jang, Bukit Bestari, Sei Jang, Bukit Bestari, Kota Tanjung Pinang, Kepulauan Riau, Indonesia. STIE Pembangunan merupakan sebuah sekolah tinggi yang berada dibawah naungan Yayasan Pembangunan Pendidikan Kejuruan (YPPK) Tanjungpinang.

Para mahasiswa yang ada di STIE Pembangunan Tanjungpinang, terdapat sejumlah mahasiswa yang juga berstatus sebagai karyawan/pegawai. Pekerjaan seperti penuh waktu (*full time*), paruh waktu (*part time*), atau lepas (*freelance*) merupakan pilihan pekerjaan yang dapat dilakukan oleh para mahasiswa. Dalam bekerja, mahasiswa akan berlatih untuk meningkatkan sifat profesional dalam bekerja. Salah satu hal yang paling penting bagi seorang pekerja adalah kemampuan pekerja tersebut dalam memanajemen waktunya. Tidak hanya itu, dengan adanya skill manajemen waktu tetapi tidak diimbangkan dengan motivasi dalam bekerja, hal itu dapat membuat seorang pekerja menjadi timbul rasa stress pada saat bekerja sehingga secara tidak langsung akan menyebabkan penurunan kinerja dari pekerja tersebut.

Motivasi kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dan juga merupakan suatu dorongan atau proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilakunya dapat diarahkan pada upaya yang nyata seperti: tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, prestasi yang dicapai, pengembangan diri dan kemandirian dalam bertindak, sehingga tujuan dapat dicapai (Hasibuan &

Bahri, 2018).

Tingkat motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan semangat, antusiasme, dan dedikasi mereka dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Namun, karyawan/pegawai yang berstatus mahasiswa mungkin mengalami kendala dalam mempertahankan motivasi kerja yang tinggi, karena mereka harus menjuggling antara pekerjaan dan tuntutan akademik mereka.

Manajemen waktu didefinisikan sebagai keterampilan yang dimiliki seseorang dalam mengatur waktu, menyelesaikan tugas, merencanakan jadwal, serta menggunakan waktu secara efektif dan efisien sehingga memberikan keuntungan bagi dirinya (Andari & Nugraheni, 2016).

Time management atau manajemen waktu juga menjadi faktor yang krusial dalam kinerja karyawan/pegawai yang berstatus mahasiswa. Kemampuan untuk mengelola waktu dengan baik memungkinkan mereka untuk memenuhi semua kewajiban mereka secara efisien, termasuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dan tugas-tugas akademik. Namun, tekanan waktu yang tinggi dapat menjadi beban tambahan bagi karyawan/pegawai yang berstatus mahasiswa, sehingga mempengaruhi kinerja mereka.

Selain itu, stres kerja juga menjadi faktor yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan/pegawai. Karyawan/pegawai yang berstatus mahasiswa seringkali mengalami tingkat stres yang tinggi akibat tuntutan ganda dari pekerjaan dan studi mereka. Stres kerja yang berlebihan dapat mengganggu fokus, konsentrasi, dan produktivitas mereka, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja mereka. menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi

ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan juga merupakan bagian dalam stres kerja. Menurut (Ahmad, et al., 2019) stres adalah gangguan pada pikiran yang disebabkan oleh perubahan dan tuntutan pada seseorang yang dimana memaksakan sesuai keadaan agar terus bergerak

Tabel 1. 1
Pekerja Berstatus Mahasiswa 2019 -2020

No	Tahun	Jumlah
1.	2019	5,48%
2.	2020	6,98%
3.	2021	9,65%
4.	2022	10,80%

Sumber: Databoks (2023)

Tabel diatas menunjukkan bahwa peningkatan setiap tahunnya pada pekerja yang masih berstatus mahasiswa, Maseviciute (Kovacs et al., 2020) menjelaskan dua alasan siswa bekerja, yaitu karena alasan ekonomi untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dan mendapatkan pengalaman kerja. Namun siswa yang bekerja secara intens akan meningkatkan risiko berhenti kuliah, terutama mahasiswa yang berada pada kelas ekonomi rendah. Maseviciute (Kovacs et al., 2020) menjelaskan dua alasan siswa bekerja, yaitu karena alasan ekonomi untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dan mendapatkan pengalaman kerja. Namun siswa yang bekerja secara intens akan meningkatkan risiko putus sekolah, terutama siswa yang berada pada kelas ekonomi rendah.

Berdasarkan fenomena yang saya dapatkan tersebut, peneliti melakukan pra-penelitian kepada beberapa mahasiswa yang sedang bekerja dan ditemukan

bahwa sebagian besar dari mereka mengalami beberapa masalah saat bekerja, yaitu adanya penurunan kinerja pada karyawan. Masalah tersebut meliputi masalah motivasi, *time management*, dan stres. Kendala-kendala tersebut ternyata tidak hanya terjadi pada sebagian kecil saja. Mayoritas dari para mahasiswa yang bekerja mengalami masalah tersebut.

Masalah-masalah terjadinya penurunan pada kinerja karyawan yang berstatus mahasiswa, akan dijelaskan melalui wawancara yang akan dilakukan oleh penulis kepada mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang bekerja. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan mahasiswa yang bekerja di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang bekerja pada tanggal 24 Juni s/d 26 Juni dengan jumlah 20 mahasiswa sebagai narasumber wawancara, diketahui bahwa sebagian besar mahasiswa yang bekerja mengalami penurunan kinerja, hal ini ditunjukkan dengan banyaknya pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktunya, sikap karyawan yang kurang cepat dan cekatan dalam melakukan pekerjaan, sikap karyawan yang sering melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaan.

Tabel indikasi rendahnya kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 1. 2
Indikasi Rendahnya Kinerja Karyawan

No.	Indikasi Rendahnya Kinerja Karyawan
1	Tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
2	karyawan yang kurang cepat dan cekatan dalam melakukan pekerjaan
3	karyawan yang sering melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaan.

Sumber : Jurnal Julvia, 2016

Penurunan kinerja dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Berdasarkan wawancara dengan 20 karyawan yang memiliki penurunan kinerja, dapat diketahui bahwa penyebab penurunan kinerja ditunjukkan pada:

Tabel 1. 3
Hasil Pra Survey 20 Responden mengenai penyebab penurunan kinerja karyawan

No	Faktor Penyebab Menurunnya Kinerja Karyawan	Jumlah Jawaban	%
1	Motivasi Kerja	12	30
2	<i>Time Management</i>	11	27,5
3	Stres Kerja	7	17,5
4	Beban Kerja	6	15
5	Jenis Pekerjaan	4	10
TOTAL		40	100

Sumber : Data wawancara awal pada 20 mahasiswa yang bekerja.

Responden adalah 20 karyawan yang melakukan tindakan yang mengindikasikan penurunan kinerja. Setiap responden diberikan pertanyaan terbuka mengenai apa yang menyebabkan kinerja mereka menurun. Masing-masing responden menyampaikan rata-rata 2 jawaban. Hasil *survey* tersebut menunjukkan bahwa Motivasi kerja, *Time Management*, dan Stres Kerja menjadi 3 faktor tertinggi. Faktor Motivasi kerja, jawaban sebesar 30% dengan 12 kali frekuensi jawaban. Faktor *Time Management* jawaban 27,5% dengan 11 kali frekuensi jawaban. Faktor Stres kerja, jawaban 17,5% dengan 7 kali frekuensi jawaban. Faktor Beban kerja, jawaban 15% dengan 6 kali frekuensi jawaban. Faktor Jenis pekerjaan, jawaban 10% dengan 4 kali frekuensi jawaban.

Dari wawancara yang dilakukan pada beberapa mahasiswa STIE

Pembangunan Tanjungpinang dapat dilihat bahwa mahasiswa bekerja dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan mereka. Dari indikasi yang dapat dilihat dari tabel diatas, terdapat kurangnya motivasi kerja dikarenakan pekerjaan yang dikerjakan tidak sesuai dengan hasil yang didapat, adapun alasan lainnya, yaitu hasil kerja yang dikerjakan oleh para pekerja kurang dihargai oleh bos perusahaan. Ketidaksesuaian beban kerja dan hasil yang didapatkan juga merupakan salah satu penyebab adanya indikasi penurunan kinerja pekerja.

Faktor lain yang menjadi penyebab penurunan kinerja pada pekerja yang berstatus mahasiswa adalah indikasi *Time Management*. Kurangnya kemampuan pekerja dalam melakukan manajemen waktu dapat menyebabkan adanya penurunan dalam kinerja, hal ini dikarenakan dengan kurangnya kemampuan manajemen waktu, pekerja akan sangat kesulitan dalam mengatur urutan pekerjaan dan dapat membuat adanya keterlambatan dalam target yang telah ditentukan dalam perusahaan. Karyawan yang terbiasa dengan time management yang baik dapat mengalokasikan waktu dengan tepat untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja.

Tidak hanya itu ada faktor lain juga yang menjadi penyebab penurunan kinerja berdasarkan observasi tersebut, diindikasikan terjadi stres kerja dilihat dari beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan karyawan. Tekanan dari atasan dan klien juga menambah beban pekerjaan karyawan. Tidak berimbangnya antara beban kerja dan imbalan yang diterima juga menjadi indikasi munculnya stres kerja, karyawan merasa pekerjaannya tidak dihargai oleh atasan.

Dan berdasarkan wawancara yang dilakukan pada HRD, Supervisor, dan

Ketua Tim pada masing-masing tempat responden bekerja, rendahnya kinerja karyawan menyebabkan tujuan perusahaan tidak tercapai dengan baik karena terdapat tindakan karyawan yang tidak mendukung efektivitas dan efisiensi dalam melakukan pekerjaan. Akibatnya perusahaan harus menerima kerugian materil maupun immaterial karena pekerjaan karyawan yang selalu tidak tepat waktu. Pekerjaan yang tidak terselesaikan harus dikerjakan oleh karyawan lain, sehingga menyebabkan beban pekerjaan bertambah.

Akibat menurunnya kinerja karyawan pada tempat responden bekerja ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 1. 4
Hasil wawancara akibat menurunnya kinerja karyawan/pegawai pada masing-masing perusahaan responden

NO	Akibat Rendahnya Kinerja
1	Tujuan perusahaan tidak tercapai dengan baik
2	Perusahaan mengalami kerugian materil dan immaterial
3	Beban pekerjaan karyawan bertambah karena banyak pekerjaan yang tidak terselesaikan tepat waktu
4	Ketidaksiplinan meningkat

(Sumber : Wawancara dengan HRD, Supervisor dan Ketua Tim Juni 2023)

Berdasarkan fakta yang diperoleh dari pra penelitian yang relevan tersebut , penulis perlu meneliti **“PENGARUH MOTIVASI KERJA, *TIME MANAGEMENT*, DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SWASTA YANG BERSTATUS MAHASISWA STIE PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG”**

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh motivasi kerja, *time management*, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan/pegawai yang

berstatus mahasiswa khususnya di STIE Pembangunan Tanjungpinang. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi manajemen untuk mengembangkan strategi yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan/pegawai yang berstatus mahasiswa, serta meningkatkan kualitas lingkungan kerja yang kondusif dan produktif. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi penelitian-penelitian sejenis di masa depan.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan/Pegawai berstatus mahasiswa di STIE Pembangunan Tanjungpinang?
2. Apakah *time management* berpengaruh terhadap kinerja Karyawan/Pegawai berstatus mahasiswa di STIE Pembangunan Tanjungpinang?
3. Apakah tingkat stres kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan/Pegawai berstatus mahasiswa di STIE Pembangunan Tanjungpinang?
4. Apakah motivasi kerja, *time management*, dan tingkat stress kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan/Pegawai berstatus mahasiswa di STIE Pembangunan Tanjungpinang?

1.3 Batasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah objek penelitian ini merupakan karyawan/pegawai berstatus mahasiswa jurusan manajemen di STIE Pembangunan Tanjungpinang.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pekerja yang berstatus mahasiswa STIE Pembangunan Tanjungpinang
2. Untuk mengetahui pengaruh *time management* terhadap kinerja pekerja yang berstatus mahasiswa STIE Pembangunan Tanjungpinang.
3. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja pekerja yang berstatus mahasiswa STIE Pembangunan Tanjungpinang.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, *time management*, dan tingkat stress kerja terhadap kinerja pekerja yang berstatus mahasiswa STIE Pembangunan Tanjungpinang.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan ilmiah

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan variabel-variabel dan objek yang sama.

1.5.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang variabel-variabel yang dinilai dapat mempengaruhi kinerja karyawan/pegawai yang berstatus mahasiswa.

2. Bagi Akademik

Agar dapat memberikan hasil yang berbeda dari peneliti terdahulu dengan variabel yang sama.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan proposal ini terdiri dari tiga bagian yakni pendahuluan, tinjauan pustaka dan metodologi penelitian. Berikut ini uraian dari masing-masing bagian proposal penelitian ini:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bagian ini berisikan latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bagian ini berisi diantaranya adalah landasan teori yang digunakan berkaitan dengan judul penelitian, kerangka penelitian dan penelitian terdahulu.

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Pada bagian ini memaparkan tentang jenis penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel serta teknik analisa data yang digunakan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini meliputi gambaran umum objek penelitian, penyajian data, dan analisis hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dari penelitian ini yang menjawab hasil penelitian, keterbatasan penelitian serta saran

yang diharapkan dapat berguna bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Teori Manajemen

Menurut Hasibuan (Luther, 2019) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Untuk mencapai tujuan yang sesuai dengan keinginan harus menerapkan manajemen yang baik dan teratur. Menurut Mujahid (Priyatna, 2017) manajemen adalah seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Berdasarkan definisi ini, tampak bahwa proses manajemen akan terjadi apabila kita melibatkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi, manajer tidak dapat melakukan sendiri tugas tersebut, tetapi melimpahkan pada orang lain atau karyawan atau bawahannya.

Definisi manajemen menurut G. R. Terry (Habibi, 2022) yang dialih bahasakan oleh R. Supomo dan Eti Nurhayati adalah “Manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya”.

Menurut Oemar Hamalik (Syamsir et al., 2018) manajemen adalah suatu proses sosial yang berkenaan dengan keseluruhan usaha manusia dengan bantuan manusia dan sumber-sumber lainnya, menggunakan metode yang efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Indartono (Slamet, 2021) Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan, dan pengawasan anggota-anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Pendapat lain dikemukakan oleh Fatah (Riyadi, 2016) manajemen diartikan sebagai perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengendalikan upaya organisasi dengan segala aspeknya agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas penulis dapat menarik kesimpulan bahwa manajemen adalah proses pengendalian dalam suatu lembaga atau apapun yang tak lepas dari peran pemimpin guna mencapai tujuan dengan melibatkan serta memanfaatkan sumber daya (tenaga kerja, keuangan, fisik, dan informasi) yang saling mengait satu Sama lain sehingga proses tersebut dapat berjalan secara efektif dan efisien.

2.1.1.1 Dasar-dasar Manajemen

Dasar-dasar manajemen menurut Malayu S.P Hasibuan (Sugiarti, 2018) sebagai berikut:

1. Adanya kerja manajemen diantara sekelompok orang dalam ikatan formal.
2. Adanya tujuan bersama serta kepentingan yang sama yang akan dicapai.
3. Adanya pembagian kerja, tugas, dan tanggung jawab yang teratur.
4. Adanya hubungan formal dan ikatan tata tertib yang baik.
5. Adanya sekelompok orang dan pekerjaan yang akan dikerjakan.
6. Adanya human organization.

2.1.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen

Dalam buku “Pengantar Manajemen” oleh (Dr. M. Ihsan Said Ahmad et al., 2020) ada 5 fungsi manajemen yaitu *planning*, *organizing*, *directing*, *coordinating* dan *controlling* yang dijelaskan sebagai berikut :

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan kegiatan paling awal dalam sebuah organisasi. Perencanaan adalah satu syarat mutlak untuk dapat melaksanakan manajemen yang baik. Untuk membuat sebuah perencanaan yang baik kita harus memikirkannya dengan matang matang. Dalam membuat perencanaan kita harus berpandangan jauh kedepan. Dan memikirkannya jauh-jauh sebelum dilakukan sebuah tindakan. dan dengan adanya diharapkan petencanaan ini dapat kecil kemungkinan terjadinya kesalahan. Dengan hal ini kita telah meemperkecil resiko kegagalan dan kekeliruan. Dengan adanya rencana kita sangat memungkinkan untuk melakukan tindakan-tindakan terbaik dan ekonomis.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah tindakan yang dilakukan untuk membagikan tugas personalia, agar dapat mencapai tujuan. Pengorganisasian yang dilaksanakan para manajer secara efektif, akan dapat: (1) menjelaskan siapa yang akan menjalankan suatu tugas (2) menjelaskan siapa yang akan memimpin siapa (3) menjelaskan semua saluran-saluran komunikasi (4) memusatkan sumber-sumber data terhadap sasaran-sasaran.

3. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan pengarahan dilakukan agar setiap orang dapat berkontribusi dengan baik dalam kegiatan yang dilakukan. Pengarahan meliputi pemberian petunjuk arahan dan motivasi agar para karyawan dengan senang melakukan tugas nya sesuai yang telah direncanakan.

4. Pengkoordinasian (*Coordinating*)

Koordinasi disini dilakukan agar setiap bagian bagian tugas dapat dilaksanakan tepat waktu dengan hasil yang optimal dan memuaskan Segala kegiatan dari yang satu dan yang lainnya harus sinkron. Untuk maka sangat diperlukan koordinasi. Oleh karena itu koordinasi merupakan kegiatan yang penting agar tidak terjadi kerbutan dan kekacauan

5. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan merupakan kegiatan terakhir yang dilakukan. Pengawasan dilakukan agar kegiatan yang telah direncanakan teratur sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Dengan adanya pengawasan, diharapkan tidak terjadi suatu penyimpangan apapun

2.1.2 Teori Sumber Daya Manusia (SDM)

Hasibuan (Panjaitan, 2017) mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya piker dan fisik yang dimiliki individu. Sumber daya manusia dipandang sebagai kemampuan yang dimiliki manusia untuk didayagunakan untuk menjalankan suatu organisasi atau urusan sehingga berdayaguna atau berhasilguna. Ini berarti bahwa manusia memiliki kemampuan yang perlu dikembangkan untuk mencapai sasaran dan tujuan yang telah

direncanakan.

Menurut Desseler (2015) manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan dan menurut Simamora dalam Sutrisno (2015) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penelitian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Menurut Mangkunegara (2013) Manajemen sumberdaya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2.1.3 Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Menurut (Kasmir, 2016), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Menurut (Husaini, 2017) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau

perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu manajer harus menjamin bahwa perusahaan atau suatu organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat, dan pada saat yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang akan menolong perusahaan tersebut mencapai sarana-sarana secara keseluruhan secara efektif dan efisien.

Menurut Garry (Kurniawati, 2018) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kebijakan perusahaan dan cara-cara yang dipraktekan dan berhubungan dengan pemberdayaan manusia atau aspek-aspek dari manajemen sumber daya manusia dari posisi manajemen termasuk adanya kebijakan perekrutan karyawan, seleksi dalam melakukan rekrut karyawan, mengadakan pelatihan agar lebih memahami lebih dalam mengenai tugas dan tanggung jawab atas posisi yang dibebankan, penghargaan atas pencapaian yang telah dicapai serta melakukan penilaian kinerja karyawan di suatu perusahaan.

Menurut Zainal, dkk (Sofie, 2018) manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Dari beberapa pengertian di atas dapat difahami bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu seni yang mengatur hubungan dan peran karyawan agar efektif dan dengan berbagai seleksi yaitu melakukan perekrutan karyawan, penyeleksian karyawan, pelatihan, penghargaan atau kompensasi serta melakukan penilaian kinerja karyawan.

2.1.3.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (Fatimah & Ratnasari, 2018) meliputi :

1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahan

Pengarahan (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement/recruitment*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induk untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu

perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

2.1.3.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Menurut Hartatik (Syamsir et al., 2018) tujuan manajemen sumber daya manusia dapat dibedakan menjadi empat tujuan, antara lain:

1. Tujuan Sosial

Manajemen sumber daya manusia bertujuan agar organisasi dapat bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan maupun tantangan masyarakat, serta meminimalkan dampak negatif dari tuntutan itu terhadap organisasi.

2. Tujuan Organisasional

Melalui tujuan ini, manajemen sumber daya manusia berkewajiban meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara meningkatkan produktivitas, mendayagunakan tenaga kerja secara efektif dan efisien.

3. Tujuan Fungsional

Merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Tujuan Pribadi

Manajemen sumber daya manusia berperan serta untuk mencapai tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi. Oleh karena itu, aktivitas sumber daya manusia yang dibentuk oleh pihak manajemen haruslah terfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan, dan

minat karyawan dengan persyaratan pekerjaan dan imbalan yang ditawarkan oleh manajemen sebuah organisasi.

2.1.4 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja diperlukan bagi karyawan, dan karyawan yang bermotivasi tinggi harus memiliki keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. (Prihartanta, 2015) mengartikan “motivasi sebagai faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan tertentu, sehingga motivasi terkadang diartikan sebagai faktor yang mendorong perilaku seseorang dalam melaksanakan suatu tugas”. Menurut Javed (Kamaruddin, 2017) kata motivasi tidak mudah untuk dipahami karena setiap orang mempunyai definisi yang berbeda-beda tentang motivasi.

Motivasi adalah tindakan atau kemauan untuk menciptakan semangat kerja seseorang agar dapat bekerja sama mengembangkan ide-ide kerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Saleh, 2018). Menurut (Susanto, 2019), motivasi merupakan sesuatu yang dapat meningkatkan semangat kerja atau penyemangat pekerjaan. Motivasi sebagai keinginan untuk mencapai tujuan perusahaan secara optimal, yang dibentuk untuk memenuhi kebutuhan pribadi lainnya.

Menurut (Riansyah 2022) motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yg baik dan berkualitas.

Menurut (Jufrizen, 2021) motivasi merupakan penggerak dari dalam

individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Menurut (Jufrizen, 2018), motivasi diartikan penyedia daya dorong yang bertujuan untuk membangkitkan antusiasme dalam bekerja, dengan sungguh-sungguh, serta diselaraskan dalam seluruh upaya mereka untuk mencapai kepuasan di tempat kerja.

Menurut Li & Teori dalam (Deva et al, 2017) Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negative, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja / pendorong semangat kerja.

Berdasarkan pengertian beberapa para ahli diatas sehingga penulis dapat menarik kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang berasal dari dalam atau luar diri seseorang sehingga memberikan semangat berlebih guna menyelesaikan berbagai bentuk tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.

2.1.4.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi merupakan pendorong tingkah laku pegawai. banyak faktor yang dapat mempengaruhi, menurut (Umpung et al., 2020), ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja antara lain adalah berkaitan dengan :

1. Keluarga dan Kebudayaan.

Motivasi berprestasi pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orangtua dan teman.

2. Konsep Diri.

Konsep diri berkaitan dengan bagaimana pegawai berfikir tentang dirinya.

3. Jenis Kelamin.

Prestasi kerja di lingkungan pekerjaan umumnya diidentikan dengan maskulinitas, sehingga ada perbedaan prestasi kerja antara pria dan wanita.

4. Pengakuan dan Prestasi.

Pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa diperdulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja dan lingkungan pekerjaan.

5. Cita-cita dan Aspirasi

Cita-cita atau aspirasi adalah suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi pegawai.

2.1.4.2 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Li & Teori (Deva et al., 2022) yaitu :

1. Gaji.

Bagi pegawai, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat.

2. Supervisi.

Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, juga pemberian petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya. Tanggung jawab utama

seorang supervisor adalah mencapai hasil sebaik mungkin dengan mengkoordinasikan sistem kerja pada unit kerjanya secara efektif.

3. Hubungan kerja.

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan. Manusia sebagai makhluk sosial akan selalu membutuhkan hubungan dengan orang lain, baik di tempat kerja maupun di luar lingkungan kerja.

4. Pengakuan atau penghargaan.

Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai. Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi. Seseorang yang memperoleh pengakuan atau penghargaan akan dapat meningkatkan semangat kerjanya

5. Keberhasilan.

Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan/tugas yang dilaksanakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan (*achievement*) dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya. Dengan demikian prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan.

Menurut (Riansyah, 2022) Indikator motivasi kerja terdiri dari:

1. *Need For Power.*

Harapan untuk mengontrol atau memantau karyawan lainnya untuk mempengaruhi tindakan mereka.

2. *Need For Affiliation.*

Harapan untuk menjalin dan menjaga ikatan pertemanan antar sesama karyawan.

3. *Need For Achievement.*

Harapan untuk membuat sesuatu lebih efektif dan seefisien mungkin dalam menyelesaikan masalah dalam mengerjakan kewajiban yang berat.

2.1.5 Pengertian *Time Management*

Menurut (Sahito, 2017) *time management* dapat diartikan sebuah proses untuk mengelola waktu sesuai dengan tugas atau kegiatan tertentu dengan tujuan memastikan keberhasilan organisasi dengan memanfaatkan, menghemat dan tidak membuang-buang waktu atau tenaga. Manajemen waktu adalah proses memaksimalkan output dalam waktu yang dialokasikan dengan merencanakan, mengkoordinasikan, memantau, dan mengatur kegiatan. Manajemen waktu yang efektif melibatkan lebih dari sekadar mencatat waktu itu juga melibatkan memanfaatkan setiap saat yang tersedia. Mereka yang mahir dalam manajemen waktu tahu bagaimana memprioritaskan tanggung jawab mereka, mendahulukan tanggung jawab yang akan berdampak besar pada kesuksesan mereka (Rosa, 2022)

Jones dan Barrett (Ikaningtyas, 2021) menyatakan bahwa manajemen waktu merupakan sebuah kemampuan untuk memprioritaskan, menjadwalkan,

melaksanakan tanggung jawab individu demi kepuasan individu itu sendiri. Hal serupa juga disampaikan oleh Sanusi (Nisa et al., 2019), bahwa manajemen waktu merupakan sebuah kemampuan dalam menentukan dan melaksanakan seluruh pekerjaan dengan adanya tujuan dan batasan waktu yang jelas, baik dalam kehidupan pribadi maupun profesional. Menurut Dutta & Bhosle (Zega, 2022) dasar dari manajemen waktu dimulai dengan memprioritaskan atau lebih menekankan pada tugas-tugas penting, mampu menolak untuk masalah yang tidak penting, dan mampu menghentikan dan segera memulai aktivitas tertentu pada jadwal yang telah direncanakan sebelumnya.

Menurut Atkison (Andani et al., 2019) manajemen waktu merupakan suatu jenis keterampilan yang berkaitan dengan segala bentuk upaya serta tindakan seseorang yang dilakukan secara terencana dengan memanfaatkan waktu sebaik-baiknya. Menurut (Nurrahmaniah, 2019) “Manajemen waktu adalah kemampuan seseorang dalam mengendalikan waktu dengan menjadwalkan dan memprioritaskan sehingga tercapai secara efektif dan efisien”. Sedangkan menurut (Mulyani, 2013) mengatakan bahwa manajemen waktu merupakan proses merencanakan, mengatur, mengontrol waktu, dengan memanfaatkan waktu sebaik mungkin menggunakan kemampuan diri sendiri sehingga mendapatkan hasil yang sesuai harapan.

Berdasarkan pemaparan tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa manajemen waktu ialah sebuah aktivitas seseorang dalam mengatur waktu dimana seorang individu diharuskan memprioritaskan aktivitas yang dianggap lebih penting untuk dilakukan terlebih dahulu, selain itu individu yang memiliki

manajemen waktu yang baik cenderung tidak akan membuang-buang waktu untuk melakukan hal yang tidak bermanfaat. Hal ini dikarenakan individu akan membuat langkah atau rencana untuk mengatur dan mengelola waktu dengan baik, sehingga individu tersebut akan lebih produktif dan dapat mencapai tujuan hidup yang mereka tetapkan atau targetkan.

2.1.5.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Time Management

Hoffer (Nisa et al., 2019) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi manajemen waktu yaitu:

1. Pengaturan diri

Pengaturan diri merupakan hal yang penting dalam kehidupan seseorang. Semakin baik pengaturan diri seseorang maka akan mampu mengatur waktunya dengan baik pula.

2. Motivasi

Seseorang yang memiliki motivasi dalam diri yang tinggi, akan memiliki kemampuan manajemen waktu yang baik pula.

3. Pencapaian tujuan

Seseorang yang berusaha mencapai tujuan dengan sungguh-sungguh maka dapat mengatur waktunya dengan baik.

Selain itu menurut (Mulyani, 2013) mengemukakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi manajemen waktu yaitu:

1. Adanya target yang jelas

Dengan adanya target pencapaian maka hidup akan lebih terarah dan waktupun dapat diatur dengan sebaik-baiknya.

2. Adanya prioritas kerja

Individu dapat menjalankan manajemen waktu dengan baik akan mencurahkan seluruh konsentrasi dan energinya untuk mencapai prioritas yang telah ditetapkannya. Adanya prioritas dalam bekerja merupakan salah satu faktor utama yang membuat individu berhasil melakukan pekerjaan dengan baik.

3. Penundaan pekerjaan

Kebiasaan menunda pekerjaan seringkali menyebabkan kehabisan waktu dan tenaga saat akan mengerjakannya. Sehingga bila dipaksakan melaksanakannya maka hasilnya bukanlah yang terbaik karena dilakukan dengan sia-sia.

4. Pendelegasian tugas

Pendelegasian tugas Sifat kurang percaya pada orang lain dan ingin semua pekerjaan selesai dengan sempurna seringkali membuat tersitanya waktu yang kita miliki. Perlu kiranya di ingat bahwa pekerjaan yang dilakukan orang lain mungkin tidak sebaik jika di lakukan sendiri, akan tetapi jika pekerjaan tersebut tidak yang utama kenapa tidak didelegasikan saja pada orang lain dengan tetap diawasi.

2.1.5.2 Indikator Time Management

Adapun indikator manajemen waktu (Riansyah, 2022) yaitu:

1. Menyusun tujuan

Kemampuan dalam menentukan tujuan kegiatan kegiatan. Seperti menetapkan dan meninjau tujuan jangka panjang serta jangka pendek.

2. Menyusun prioritas dengan tepat

Setiap tugas memiliki kepentingan atau tingkat urgensi yang berbeda. Sehingga dalam pelaksanaannya harus ditentukan terlebih dahulu prioritas antar tugas

3. Membuat jadwal

Kemampuan ini berbentuk kegiatan yang berkaitan dengan manajemen waktu, seperti membuat jadwal atau daftar yang harus dikerjakan, membagi waktu yang diperlukan, mengatur waktu istirahat, dan menggunakan agenda atau sarana lainnya.

4. Meminimalisir gangguan

Hampir tiap orang mengalami gangguan dalam menjalankan aktivitas. Seorang sebaiknya dapat menghindari gangguan yang tidak terduga dan tetap fokus pada tugas yang sedang dikerjakan.

Menurut Davidson (Andani et al., 2019) menyebutkan indikator manajemen waktu yaitu:

1. Mampu menetapkan dan menyusun tujuan dan prioritas.

Menetapkan tujuan dan mencapai tujuan merupakan bagian yang paling utama dalam pengaturan waktu. Dengan tujuan tersebut, individu akan sangat mudah untuk mengetahui dari mana harus memulai pekerjaan. Selain itu, memudahkan untuk memutuskan apa yang penting dan perlu untuk dilakukan. Dengan demikian, akan terhindar dari tindakan yang membuang waktu.

2. Mampu mengontrol dan memonitor waktu

Mengontrol dan memonitor waktu merupakan kemampuan seseorang yang mampu dapat menggunakan atau memanfaatkan waktu dengan sebaik mungkin dan dapat mengendalikan waktu yang ada.

3. Membuat dan merencanakan jadwal

Membuat jadwal kegiatan merupakan salah satu contoh manajemen waktu yang baik. Dengan membuat jadwal individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau tugasnya tepat waktu.

4. Mampu melakukan pekerjaan dengan terorganisir

Melakukan pekerjaan dengan terorganisir merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan sehari-hari. Dengan mempunyai jadwal dan perencanaan individu dapat mengatur segala sesuatu dengan mudah.

2.1.6 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan tekanan dari ketidakseimbangan fisik dan psikis yang dirasakan seseorang ketika menghadapi hambatan dan tuntutan kerja yang berat lalu dapat menyebabkan gejala seperti emosi yang tidak stabil, cemas, tegang, perasaan tidak tenang dan sulitnya untuk konsentrasi atau berfikir.

Menurut Hasibuan (Ahmad, 2019) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang.

Menurut (Dewi, 2016) mengemukakan bahwa “Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses, berfikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasa

kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks atau memperlihatkan sikap yang tidak mengatasinya”.

Menurut (Wahyuningsih et al., n.d.) mendefinisikan bahwa “Stres kerja merupakan sebuah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang”.

Menurut (Riansyah, 2022) menyatakan bahwa “*Work stress is a term commonly used to refer to the link between poor work conditions and health. Work stress denotes a condition or intermediate arousal state between objective stressors and strain*”. Yang artinya, stres kerja adalah istilah yang biasa digunakan untuk merujuk pada hubungan antara kondisi kerja yang buruk dan kesehatan. Stres kerja menunjukkan kondisi atau keadaan gairah antara stresor obyektif dan ketegangan.

Menurut (Rosa, 2022) “stress kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi seseorang”.

Menurut Robbins (Ahmad, 2019) stres adalah suatu kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu di konforotasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan dan hasilnya di persepsikan sebagai tidak pasti dan penting.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, peneliti dapat membuat kesimpulan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi dimana seorang karyawan yang mengalami ketegangan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang berlebihan di lingkungan organisasi yang kemudian dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir karyawan dan kondisi karyawan itu sendiri.

2.1.6.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Stres kerja yang terjadi pada seseorang dapat diidentifikasi dimana saja, banyak faktor yang memicu terjadinya stres kerja. Menurut (Dewi, 2016) mengungkapkan tiga faktor yang menjadi sumber stres yang potensial, yaitu:

1. Faktor Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan akan mempengaruhi desain dari struktur organisasional, hal ini juga memengaruhi level stres individu di dalam organisasi tersebut. Tentu saja, ketidakpastian merupakan alasan terbesar individu-individu yang memiliki masalah dalam mengatasi perubahan organisasional.

2. Faktor Organisasional

Menurut (Larasati, 2015) telah mengkategorikan faktor organisasional menjadi tiga tuntutan, yaitu sebagai berikut :

- a. Tuntutan tugas terkait dengan pekerjaan dari individu, yaitu bekerja dalam ruangan yang sangat penuh dengan kesesakan orang atau lokasi yang terpapar kebisingan dan gangguan secara konstan dapat meningkatkan kecemasan dan stres.
- b. Tuntutan peranan terkait dengan tekanan yang ditempatkan pada individu sebagai fungsi dari peranan tertentu yang dipegangnya dalam organisasi. Beban peran yang berlebihan terjadi ketika individu diharapkan untuk melakukan lebih banyak hal daripada batas waktu yang ada.

- c. Tuntutan interpersonal merupakan tekanan yang diciptakan oleh para karyawan lainnya. Kurangnya dukungan sosial dari para kolega dan hubungan interpersonal yang buruk dapat menyebabkan stres, terutama di antara karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi.

3. Faktor Individu

Di dalam faktor individu yaitu mengenai kehidupan pribadi masing-masing karyawan seperti masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi dan kepribadian karyawan.

2.1.6.2 Indikator Stres Kerja

Menurut (Ahmad et al., 2019) mengemukakan indikator stres kerja ada 7 (tujuh), antara lain:

1. Konflik kerja

Konflik kerja yaitu perselisihan antar pegawai dan menimbulkan perpecahan dalam suatu organisasi tersebut. Konflik jika tidak segera diatasi maka akan berakibat yang buruk.

2. Perbedaan nilai antara pegawai dengan pemimpin

Perbedaan pemikiran antara atasan dan bawahan yang sering terjadi dapat memicu konflik sehingga hal tersebut dapat mengakibatkan frustrasi dan tekanan kepada para pekerja dalam melaksanakan pekerjaan dan dapat mengakibatkan stres kepada pekerja.

3. Beban kerja yang dirasakan terlalu berat

Pegawai sering diberi pekerjaan yang melebihi dari kemampuannya dalam bekerja sehingga beban kerja juga perlu diperhatikan.

4. Iklim kerja yang tidak sehat

Iklim kerja yang tidak kondusif yaitu terjadinya perbedaan perspektif antar pegawai yang dapat menyebabkan adanya perpecahan dalam organisasi tersebut.

5. Waktu kerja yang mendesak

Pemberian waktu kerja yang diberikan kepada pegawai. pemberian waktu kerja jika berlebihan akan memberikan tekanan pada pegawai. Sedangkan pemberian waktu yang pas akan meningkatkan kinerja.

6. Otoritas kerja

Otoritas yang kurang memadai yang menyangkut dengan tanggung jawab kerja. Dengan tanggung jawab kerja yang kurang akan memberikan tekanan pada pekerja.

7. Kualitas pengawasan

Kualitas pengawasan kerja yang rendah akan memberikan tekanan pada pekerja. karena saat melakukan pekerjaan jika tidak diawasi dengan benar bisa terjadi hal berbahaya.

. Menurut Robbins (Ahmad, 2019) Terdapat lima indikator yang digunakan untuk mengukur variabel stres kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja, dan letak fisik.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.

3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
4. Struktur organisasi
5. Kepimpinan organisasi

2.1.7 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja (*job performance*) merupakan bentuk prestasi kerja yang dicapai oleh individu (Riansyah, 2022). Menurut Mathis (Nuzululilmi, 2014) pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Kinerja pegawai pada umumnya dalam kebanyakan pekerjaan meliputi beberapa elemen yaitu kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, tingkat kehadiran, dan kemampuan bekerja sama.

Menurut Mangkunegara (Dewi, 2016) “kinerja adalah hasil kerja yang dilihat baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kinerja adalah kesuksesan atas pencapaian yang ditunjukkan oleh seseorang setelah memenuhi tugas dan kewajiban mereka dalam bekerja (Latief et al., 2018). Kinerja dapat diartikan sebagai *output* atau tingkat kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas selama waktu tertentu dibandingkan dengan aspek lainnya menurut (Ahmad, 2019).

Menurut (Istifadah, 2019) Kinerja adalah produk dari sebuah proses kerja reguler yang dilakukan oleh semua pekerja dengan jadwal yang ditentukan untuk menghasilkan hasil yang sukses dan mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan

menurut Kinerja merupakan pencapaian tujuan perusahaan yang dapat berupa hasil yang terukur atau kualitas, inovasi, efisiensi, keandalan, atau hal-hal lain yang dibutuhkan perusahaan.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah dijelaskan diatas, maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan kinerja ialah sebuah bentuk hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh individu dalam pekerjaannya yang dapat kita lihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan dan dapat diukur dari kuantitas, kualitas, ketepatan waktu dari hasil kerjanya serta tingkat kehadiran dan kemampuan bekerja sama yang dilakukan dengan penuh tanggungjawab.

2.1.7.1 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Menurut Davis (Akbar, 2018) mengatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Faktor Kemampuan (*ability*)

Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (*knowledge skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dan sebenarnya perusahaan atau organisasi memang sangat membutuhkan orang-orang yang memiliki IQ diatas rata-rata. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan menurut teori dari (Amstrong, 2016) yaitu :

1. *Personal Factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen suatu individu.
2. *Leadership Factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.
3. *Team Factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *System Factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual Situational*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

2.1.7.2 Indikator Kinerja Karyawan.

Indikator kinerja karyawan menurut (Riansyah, 2022) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator penilaian kinerja karyawan :

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektifitas

Efektivitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

5. Kemandirian.

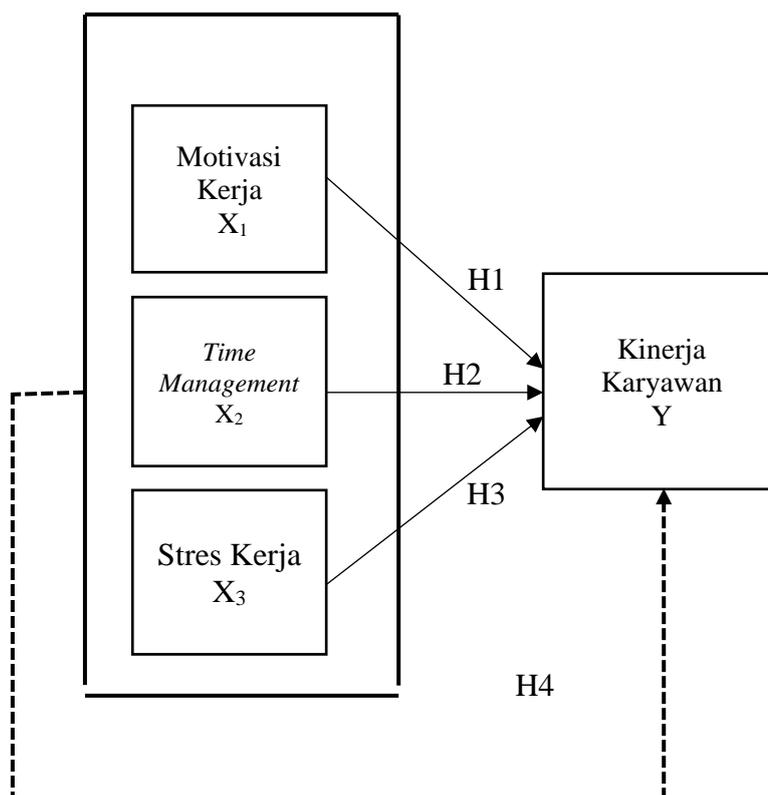
Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan Ketika

melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang baik menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen (Saleh, 2018). Penelitian ini terdiri dari 4 variabel, yaitu Motivasi Kerja (X_1), *Time Management* (X_2), Stres Kerja (X_3) sebagai variabel independen (bebas) dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen (terikat). Untuk menjelaskan hubungan antara variabel tersebut dapat digambarkan model penelitian pada sebagai berikut :

Gambar 2. 1
Kerangka Pemikiran



Keterangan :

—————→ : Pengaruh parsial
 -----→ : Pengaruh simultan

2.3 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah prediksi awal kesimpulan sementara hubungan antara variabel dependen dan variabel independen sebelum dilakukan penelitian. Hal ini didasarkan pada tinjauan pustaka yang telah dibahas dan diuraikan serta berdasarkan penelitian terdahulu. Dari kerangka berpikir di atas, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

- H₁ : Di duga adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan/Pegawai berstatus mahasiswa di STIE Pembangunan Tanjungpinang
- H₂ : Di duga adanya pengaruh *time management* terhadap kinerja Karyawan/Pegawai berstatus mahasiswa di STIE Pembangunan Tanjungpinang
- H₃ : Di duga adanya pengaruh stres kerja terhadap kinerja Karyawan/Pegawai berstatus mahasiswa di STIE Pembangunan Tanjungpinang
- H₄ : Di duga adanya pengaruh motivasi kerja, *Time management*, dan Stres kerja secara simultan terhadap kinerja Karyawan/Pegawai berstatus mahasiswa di STIE Pembangunan Tanjungpinang

2.4 Penelitian Terdahulu

Dalam penulisan proposal ini peneliti menggali informasi dari penelitian-penelitian sebelumnya sebagai bahan perbandingan, baik mengenai kekurangan atau kelebihan yang sudah ada. Selain itu, peneliti juga menggali informasi dari buku-buku, skripsi, dan juga jurnal dalam rangka mendapatkan suatu informasi yang sebelumnya tentang teori yang berkaitan dengan judul yang digunakan untuk memperoleh landasan teori ilmiah.

1. Danty Amira (2018)

Universitas Brawijaya Malang dengan penelitian berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Waktu, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Paruh Waktu Yang Berstatus Mahasiswa Di Kota Malang”. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 7 No. 01 ISSN: 2721-9879. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja, manajemen waktu, dan stres kerja terhadap kinerja pekerja paruh waktu yang berstatus mahasiswa di kota malang. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa pekerja paruh waktu di kota malang yang berjumlah 100 orang. Teknik analisis data analisis regresi linier berganda dengan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS *Statistic version 24*, yakni untuk menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji t pada penelitian ini diperoleh dengan nilai signifikan sebesar 0,003, hasil uji f pada penelitian ini diperoleh dengan nilai signifikan sebesar 0,000, dan untuk nilai R² sebesar 0,435 atau 43,5 %. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja,

manajemen waktu, dan stres kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif terhadap kinerja pekerja paruh waktu yang berstatus mahasiswa di kota Malang.

2. Aliansa Soares E. Maya (2022)

Universitas STIAMAK Barunawati Surabaya dengan penelitian berjudul “Analisis Manajemen Waktu, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citrabaru Adinusantara Surabaya”. Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 4 No. 08 ISSN: 2302-8912. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh manajemen waktu, disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Citrabaru Adinusantara yang berjumlah 34 orang. Teknik analisis data dengan menyebarkan kuesioner guna mengumpulkan data, serta melakukan observasi, dan studi pustaka yang relevan. Hasil uji t pada penelitian ini diperoleh dengan nilai signifikan sebesar 0,015, hasil uji f pada penelitian ini diperoleh dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel manajemen waktu, disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan.

3. Henry Ari Wibowo (2019)

Universitas Semarang dengan penelitian berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian *Decor*

Pada PT. Sango Ceramics Indonesia”. *Jurnal Manajemen Bisnis* Vol. 4 No. 02 ISSN: 2579-7441. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh disiplin kerja, stress kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian *Decor* pada PT. Sango Ceramics Indonesia. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian *Decor* PT. Sango Ceramics Indonesia yang berjumlah 70 orang. Teknik analisis data analisis regresi linier berganda dengan menggunakan metode analisis deskriptif kuantitatif. Hasil uji t pada penelitian ini diperoleh dengan nilai signifikan sebesar 0,002, hasil uji f pada penelitian ini diperoleh dengan nilai signifikan sebesar 0,000, dan untuk nilai R² sebesar 0,263 atau 26,3%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, stress kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sango Ceramics Indonesia.

4. Hestin Yolanda (2018)

Universitas Raden Fatah Palembang dengan penelitian berjudul “Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pinago Utama Palembang”. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* Vol. 7 No. 02 ISSN: 2443-0064. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pinago Utama Palembang. Jenis penelitian menggunakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pinago Utama Palembang yang berjumlah 50 orang. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil uji t pada penelitian ini diperoleh dengan nilai signifikan

sebesar 0,000, hasil uji f pada penelitian ini diperoleh dengan nilai signifikan sebesar 0,000, dan untuk nilai R² sebesar 0,276 atau 27,6%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pinago Utama Palembang.

5. Rizky Pratiwi AT (2021)

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan penelitian berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Industri Karet Nusantara”. Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi Vol. 8 No. 01 ISSN: 2303-0348. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja, disiplin kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Industri Karet Nusantara. Jenis penelitian menggunakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Industri Karet Nusantara berjumlah 73 orang. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil uji t pada penelitian ini diperoleh dengan nilai signifikan sebesar 0,001, hasil uji f pada penelitian ini diperoleh dengan nilai signifikan sebesar 0,000, dan untuk nilai R² sebesar 0,282 atau 28,2%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan menganalisis motivasi kerja, disiplin kerja, dan stres kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Industri Karet Nusantara.

6. Yulie Wahyuningsih, dkk. (2021)

Universitas Muhammadiyah Lamongan dengan penelitian berjudul “*The Influence Of Leadership Style, Motivation, and Work Stress on*

Performance”. *International Journal of Science, Technology & Management* Vol. 12 No. 02 ISSN: 2301-6280. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan, motivasi, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian menggunakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pelayanan di rumah sakit yang berjumlah 30 orang. Teknik analisis data menggunakan analisis linier berganda. Hasil untuk nilai R² pada penelitian ini diperoleh dengan nilai sebesar 0,749 atau 74,9%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara variable bebas dengan variable terikat merupakan hubungan yang sangat erat.

7. Sesylia Natalia Br Pangabea, dkk (2022)

Universitas Sumatera Utara Medan dengan penelitian berjudul “*The Effect Of Work Motivation, Work Environment, And Compensation On Employee Performance At Bank Btn Medan Branch Office*”. *International Journal of Humanities, Social Sciences And Business (JHSSB)* Vol. 2 No. 01 ISSN: 144-161. Tujuan penelitian ini adalah untuk menilai pengaruh motivasi pegawai, lingkungan kerja, dan remunerasi terhadap kinerja di Bank BTN Kantor Cabang Medan. Jenis penelitian menggunakan penelitian Kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Bank BTN Kantor Cabang Medan yang berjumlah 40 orang. Teknik analisis data menggunakan analisis linier berganda. Hasil untuk nilai R² pada penelitian ini diperoleh dengan nilai sebesar 0,757 atau 75,7%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan gaji berpengaruh

signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Bank BTN Kantor Cabang Medan, baik secara parsial maupun simultan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif. Merujuk penjelasan (Sugiyono, 2016) pendekatan kuantitatif dengan metode statistik yang mengarah data-data numerik (angka) yang akan diolah. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini bersifat asosiatif karena bertujuan ingin mencari hubungan dan pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen.

3.2 Jenis Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder.

3.2.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2016) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data pada pengumpulan data. Data primer merupakan data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti untuk menjawab masalah atau tujuan peneliti yang dilakukan dalam penelitian eksploratif, deskriptif maupun kausal dengan menggunakan metode pengumpulan data berupa survei ataupun observasi.

Survey lapangan menggunakan metode kuisisioner. Skala pengukuran kuisisioner ini menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2016) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap pendapat seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Setiap jawaban dari kuisisioner akan diberi skor.

3.2.2 Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2016) data sekunder merupakan sumber data yang tidak memberikan informasi secara langsung kepada pncepul data. Sumber data sekunder ini dapat berupa hasil pengolahan lebih lanjut dari data primer yang disajikan dalam bentuk lain ataudari orang lain. Sumber data sekunder bisa diperoleh dari dalam suatu perusahaan (sumber *internal*), berbagai *Internet Websites*, perpustakaan umum maupun Lembaga Pendidikan, membeli dari perusahaan-perusahaan yang memang mengkhususkan diri untuk menyajikan data sekunder, dan lain-lain.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa pengumpulan data merupakan Teknik atau cara yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data yang diperlukan untuk menjawab permasalahan yang akan diteliti. Data tersebut berasal dari buku, majalah ilmiah, jurnal, *website*, dan dokumen lainnya terkait topik.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Kuesioner

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yang dengan cara membagikan kuesioner (angket). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan

tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2016).

Kuesioner dalam penelitian ini berbentuk skala *likert*. Skala *likert* merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini terdapat empat angket yang akan digunakan, yaitu angket motivasi kerja, *time management*, stress kerja, dan kinerja karyawan. Masing-masing angket memiliki 4 alternatif jawaban yaitu: sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

3.3.2 Dokumentasi

Dokumentasi menurut Sugiyono (2016) adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data kemudian ditelaah.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan objek baik berupa kelompok orang, peristiwa atau hal-hal menarik yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Jadi populasi bukan hanya orang tetapi juga obyek dan benda-benda alam lainnya. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh obyek atau subyek itu. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh mahasiswa jurusan

Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang, yang berjumlah 1.290 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pada penelitian ini ditetapkan sampel dari jumlah populasi serta pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling*. Teknik *simple random sampling* merupakan cara pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2014).

Rumus *Slovin* digunakan untuk menghitung ukuran sampel yang diperlukan dalam survei atau penelitian dengan mempertimbangkan ukuran populasi yang ada. Untuk menentukan ukuran sampel disini penulis menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = Sampel

N = Populasi

e = Perkiraan tingkat kesalahan (5%)

Sehingga dari rumus ini didapatkan jumlah minimal sampelnya adalah :

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2} = \frac{1290}{1 + (1290 \times 0,05^2)} = \frac{1290}{1 + 3225} = \frac{1290}{4225} = 305,32$$

n = 305,32 (dibulatkan menjadi 305)

Jadi, dengan menggunakan teknik *Slovin* diatas maka penulis mendapatkan 305 sampel mahasiswa dari 5% populasi.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Operasionalisasi variabel merupakan definisi yang didasarkan atas sifat-sifat yang dapat diamati sehingga apa yang dilakukan oleh peneliti terbuka untuk di uji kembali oleh orang lain. Operasionalisasi variabel dibuat agar dapat lebih mudah dipahami sekaligus untuk menghindari terjadi salah pengertian atau kekeliruan dalam mengartikan variabel yang diteliti. Secara lebih rinci operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. 1
Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Pernyataan
1	Motivasi Kerja (X1)	Menurut Li & Teori dalam (Deva et al, 2017) Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negative, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan	Indikator motivasi kerja menurut Li & Teori dalam (Deva et al., 2017): 1. Gaji 2. Supervisi 3. Hubungan Kerja 4. Pengakuan atau penghargaan 5. Keberhasilan	1. Upah yang diterima dari hasil kerja sangat memuaskan dan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan 2. Perlengkapan dan peralatan bekerja sangat aman dan memadai untuk digunakan 3. Hubungan sesama rekan kerja

		dorongan atau semangat kerja / pendorong semangat kerja.		di lingkungan kerja sangat baik 4. Atasan sering memberikan penghargaan atau pujian ketika para karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik 5. Bekerja di tempat kerja sekarang dapat mengembangkan keterampilan dan kemampuan saya
2	<i>Time Management</i> (X2)	Davidson (2019) manajemen waktu merupakan suatu jenis keterampilan yang berkaitan dengan segala bentuk upaya serta tindakan seseorang yang dilakukan secara terencana dengan memanfaatkan waktu sebaik-baiknya.	Davidson dalam (Andani et., al 2019) 1. Mampu menetapkan dan menyusun tujuan prioritas 2. Mampu mengontrol dan memonitor waktu 3. Membuat dan merencanakan jadwal 4. Mampu melakukan	1. Saya selalu menyusun daftar kegiatan yang harus saya lakukan terlebih dahulu (prioritas) 2. Saya selalu menyusun atau membuat jadwal kegiatan sehari-hari 3. Saya selalu melakukan kegiatan sehari-hari

			pekerjaan dengan terorganisir	berdasarkan jadwal yang telah disusun 4. Saya tidak suka menunda pekerjaan atau tugas 5. Saya tidak suka menggunakan banyak waktu untuk melakukan kegiatan yang tidak memberikan manfaat
3	Stress Kerja (X3)	Menurut Robbins (Ahmad, 2019) stres adalah suatu kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu di konforotasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan dan hasilnya di persepsikan sebagai tidak pasti dan	Robbins (dalam Ahmad, 2019), stress kerja terdiri dari 5 (lima) indikator, yaitu : 1. Tuntutan tugas 2. Tuntutan peran 3. Tuntutan antar pribadi 4. Struktur	1. Saya sering merasa tertekan dengan banyaknya jumlah pekerjaan yang harus dilakukan 2. Saya sering cepat merasa letih dan tidak bersemangat ketika melakukan banyak pekerjaan 3. Beban kerja yang berat membuat saya sering tidak

		penting.	organisasi 5.Kepimpinan organisasi	masuk kerja karena sakit 4. Saya sering merasa tersinggung dan cemas jika ditegur oleh atasan atau rekan kerja 5. Saya sering merasa cemas dan takut oleh cara kepemimpinan atasan yang kaku dan tidak bersahabat
4	Kinerja Karyawan (Y)	Riansyah (2022) kinerja (<i>job performance</i>) merupakan bentuk prestasi kerja yang dicapai oleh individu	Riansyah (2022) 5 indikator kinerja karyawan: 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian	1. Saya mampu menghasilkan laba yang tinggi dari hasil pekerjaan saya 2. Saya mampu melakukan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan 3. Saya mampu menyelesaikan banyak pekerjaan dalam waktu yang relatif singkat

				<p>4. Saya selalu datang ke tempat kerja dan pulang tepat waktu sesuai yang telah ditentukan</p> <p>5. Saya dan rekan kerja selalu dapat bekerjasama dengan baik dan profesional</p>
--	--	--	--	--

Sumber: data diolah , 2023

3.6 Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data untuk penelitian dengan pendekatan kuantitatif adalah suatu proses dalam memperoleh data ringkasan dengan menggunakan cara-cara atau rumusan tertentu. (Dr. Enny Radjab, 2017) adapun teknik pengolahan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Editing

Editing adalah proses pemeriksaan data yang telah berhasil dikumpulkan dari lapangan, karena ada kemungkinan data yang masuk tidak memenuhi syarat dan tidak dibutuhkan. Tujuan dilakukan *editing* adalah untuk mengoreksi kesalahan dan kekurangan data yang terdapat pada catatan lapangan. Akan tetapi, kesalahan data dapat diperbaiki dan kekurangan

data dapat dilengkapi dengan mengulangi pengumpulan data atau dengan penyisipan data. Berikut hal-hal yang diperhatikan dalam proses *editing*:

a) Pengambilan Sampel

Perlu adanya pengecekan saat pengambilan sampel sudah memenuhi kaidah-kaidah pengambilan sampel atau belum. Pengecekan kategori sampel, jenis sampel yang digunakan dan penentuan jumlah sampel.

b) Kejelasan Data

Pada tahap ini adalah mengoreksi apakah data yang telah masuk dapat dibaca dengan jelas. Namun data yang peneliti sebariskan melalui *google form* sehingga tidak ada jawaban subjek yang kurang jelas karena subjek harus mengisi setiap data dengan rinci.

c) Kelengkapan Isian

Pada tahap ini adalah tahap untuk melakukan pengecekan isian responden ada yang kosong atau tidak. Namun data yang peneliti sebariskan melalui *google form* sehingga tidak ada data yang kosong karena jika ada bagian yang belum terisi maka data tidak dapat dikirimkan.

2. *Coding*

Coding adalah pemberian kode tertentu pada tiap-tiap data yang termasuk kategori yang sama. Kode adalah isyarat yang dibuat dalam bentuk angka-angka atau huruf untuk membedakan antara data atau identifikasi data yang akan dianalisis dalam tabulasi.

3. *Scoring*

Scoring merupakan proses penempatan data (*input*) kedalam tabel yang telah diberi kode sesuai dengan kebutuhan analisis dengan memasukkan angka-angka pada setiap jawaban yang diberikan. Peneliti mengunduh semua jawaban dari *google form* dalam bentuk excel, kemudian seluruh data yang masuk diberikan angka 4 untuk pernyataan sangat setuju, angka 3 untuk setuju, angka 2 untuk tidak setuju dan angka 1 untuk sangat tidak setuju.

4. *Tabulation*

Mentabulasi data artinya memasukkan data ke dalam tabel-tabel. Tabel yang dimaksud yaitu data mentah yang akan digunakan dalam menganalisis data sehingga memudahkan dalam menghitung jumlah kasus termasuk kategori-kategorinya.

3.7 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini data yang diperoleh akan diolah secara kuantitatif dengan menggunakan rumus statistik yang merupakan suatu teknik untuk menganalisis data yang dilakukan setelah mendapatkan semua data dengan melakukan tabulasi data ke dalam *excel*. Data dipindahkan ke program *JASP* untuk diuji secara statistik.

3.7.1 Uji Kualitas Data

3.7.1.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016) validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan

demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.

Menurut (Kusumodewi et al., 2021), validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Suatu instrument yang valid mempunyai validitas yang tinggi dan sebaliknya bila validitasnya rendah maka instrument tersebut kurang valid. Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu koefisien korelasi pada:

- 1) Taraf signifikan 0,05 (5%) atau pada signifikan 0,01 (1%) artinya suatu interen dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total.
- 2) Atau jika melakukan penelitian langsung terhadap koefisien korelasi, bisa digunakan batas minimal korelasi 0,30. Semua item yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 daya pembedanya dianggap memuaskan. Bahkan dapat pula diturunkan menjadi 0,25 tetapi total sampai 0,20 sangat tidak disarankan.
- 3) Dapat juga menggunakan r table

Untuk pengujian validitas bisa menggunakan:

- a) Koefisien korelasi *bivariate pearson (product moment pearson) dan correlated item-total correlation*.
- b) Koefisien korelasi kendalls.
- c) Koefisien korelasi (rank) spearman.

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut Nuhroho dalam (Kusumodewi et al., 2021), pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi jawaban dari responden. Kriteria pengujian

akan dilakukan dengan metode *Cronbach Alpha*.

Nilai yang dapat dikatakan reliability apabila:

- 1) Dengan menggunakan taraf nyata 5%, artinya nilai instrument dapat dikatakan reliable apabila nilai alpha lebih besar dari nilai r kritis pada *product moment*.
- 2) Atau dapat menggunakan Batasan 0,6. Reliabilitas kurang dari 0,6 kurang baik, sedangkan Batasan 0,7 dapat diterima atau diatas 0,8 termasuk kategori baik.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

3.7.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali dalam Husaina, 2021). Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

Untuk melihat normalitas data ini digunakan pendekatan grafik, yaitu *Normality Probability Plot*. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

3.7.2.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel

independen saling berkorelasi, maka variabel variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Salah satu cara mengetahui ada tidaknya multikolinearitas pada suatu model regresi adalah dengan melihat nilai tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*).

3.7.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidak samaan *variance* dari residual suatu pengamatan lainnya. Deteksi dapat dilakukan dengan melihat ada tidanya pola tertentu pada *scatterplot*. Jika probabilitas signifikan diatas tingkat kepercayaan 5% (0,05).

3.7.3 Analisis Regresi Linier

Dalam penelitian ini akan diuji apakah terdapat hubungan antara variabel independen: motivasi kerja (X_1), *time management* (X_2) dan stress kerja (X_3) dengan variabel dependen: kinerja karyawan (Y). Pengujian terhadap hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi ini digunakan untuk memprediksi pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan. Rumus regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Morivasi Kerja

X ₂	=	<i>Time Management</i>
X ₃	=	Stress Kerja
β ₀	=	Konstanta
β ₁ β ₂ β ₃	=	Koefisien regresi untuk X ₁ , X ₂ , X ₃
e	=	Error Term

3.7.4 Uji Hipotesis

3.7.4.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Uji t adalah pengujian koefisien regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Penetapan untuk mengetahui hipotesis diterima atau ditolak ada dua cara yang dapat dipilih yaitu:

- 1) Membandingkan t hitung dengan t tabel
 - a) Jika t hitung > t tabel maka hipotesis diterima. Artinya ada pengaruh signifikan dari variabel motivasi kerja, *time management*, dan stress kerja terhadap variabel kinerja karyawan.
 - b) Jika t hitung < t tabel maka hipotesis ditolak. Artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel variabel motivasi kerja, *time management*, dan stress kerja terhadap variabel kinerja karyawan.
- 2) Melihat probabilitas *Value*

Berdasarkan nilai probabilitas dengan $\alpha = 0,05$:

- a) Jika probabilitas > 0,05, maka hipotesis ditolak

b) Jika probabilitas $< 0,05$, maka hipotesis diterima

3.7.4.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Menentukan kriteria uji hipotesis dapat diukur dengan syarat:

1) Membandingkan F hitung dengan F tabel

a) Jika F hitung $> F_{\text{tabel}}$ maka hipotesis diterima. Artinya variabel independen secara bersama-sama memengaruhi variabel dependen secara signifikan.

b) Jika F hitung $< F_{\text{tabel}}$ maka hipotesis ditolak. Artinya variabel independen secara bersama-sama tidak mempengaruhi variabel dependensecara signifikan.

2) Melihat probabilitas *Value*

Berdasarkan nilai probabilitas dengan $\alpha = 0,05$:

a) Jika probabilitas $> 0,05$, maka hipotesis ditolak

b) Jika probabilitas $< 0,05$, maka hipotesis diterima

3.7.4.3 Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 mempunyai interval antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika nilai R^2 bernilai besar (mendekati 1) berarti variabel bebas dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Sedangkan jika R^2 bernilai kecil berarti

kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y. ., Tewal, B. ., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- Akbar, S. (2018). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kerja. *Jiaganis*, 3(2), 1–17.
- Amira, D., & Sakti, R. K. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Waktu, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perkerja Paruh Waktu Yang Berstatus Mahasiswa Di Magelang. *Jurnal Ekonomi Kreatif Dan Manajemen Bisnis Digital*, 1(3), 403–413. <https://doi.org/10.55047/jekombital.v1i3.356>
- Amstrong, M., & Baron, F. (2016). *Manajemen Kinerja* (7th ed.).
- Andani, E. W., Handayani, A., & Setiawan, A. (2019). Pengaruh Bimbingan Kelompok Teknik Permainan Simulasi Untuk Meningkatkan Manajemen Waktu Siswa Kelas X SMA Kartika III-1 Banyubiru. *Pedagogik: Jurnal Pendidikan*, 14(2), 8–19. <https://doi.org/10.33084/pedagogik.v14i2.1030>
- Andari, N. D., & Nugraheni, R. (2016). Analisis Pengaruh Manajemen Waktu , Motivasi Kuliah , dan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Akademik Mahasiswa yang Bekerja (Studi pada Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 5(2), 1–10.
- D, M. S. T., & Larasati, T. A. (2015). Faktor-Faktor Sosial yang Mempengaruhi Stres Kerja (Social Factors Affecting Job Stress). *Majority*, 4(9), 58–63.
- Deva, R., Fauzi, A., Dewi, C. K., Ramadhani, R., Alianissa, R., Maharani, V. G., & Wulandari, W. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja , dan Budaya Kerja Terhadap Career Path*. 1(3), 689–704.
- Dewi, C. I. A. S., & Wibawa, I. M. A. (2016). *Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bpd Bali Cabang Ubud*. 5(12), 7583–7606.
- Enny Radjab & Andi Jam'an, (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. 21(1), 1–9. <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203>
- M. Ihsan Said Ahmad, Mustari, & Muhammad Hasan (2020). *Pengantar Manajemen*. Media Sains Indonesia. <https://books.google.co.id/books?id=y9MJEAAAQBAJ>
- Fatimah, N., & Ratnasari, Y. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Bagian Marketing di PT. Diparanu Rucitra Property Surabaya. *Jurnal Manajemen Dan Kearifan Lokal Indonesia*, 2(1), 12. <https://doi.org/10.26805/jmkli.v2i1.16>
- Habibi, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Di Lembaga Pendidikan*. 1(1), 12–23.

- Hasibuan & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Husaini, Abdullah, (2017). *Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi Oleh*. 1–14.
- Ikaningtyas, M. (2021). Peran Manajemen Waktu Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Analitika Bisnis, Ekonomi, Sosial Dan Politik* , 1(03), 245–258. <http://jabeistik.upnjatim.ac.id/index.php/jabeistik/article/view/27>
- Istifadah, A., & Santoso, B. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi. *International Journal of Social Science and Business*, 3(3), 259. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v3i3.21004>
- Jafar, A. K. (n.d.). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra 1912 Cabang Gowa*.
- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Julvia, C. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Ukrida*, 16(1), 329.
- Kamaruddin, et al. (2017). Motivation, time management and work performance among female workers in Malaysia. *International Journal of Advanced And Applied Sciences*, 4(12), 273–280. <https://doi.org/10.21833/ijaas.2017.012.046>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. PT Raja Grafindo Peersada.
- Kovacs, K. E., Dusa, A. R., Kocsis, Z., Pallay, K., Szucs, T., & Palfi, J. (2020). Practical or theoretical persistence?: The investigation of (f)actors influencing students' persistence at three levels. *Hungarian Educational Research Journal*, 9(2), 238–256. <https://doi.org/10.1556/063.9.2019.1.22>
- Kurniawati, D. (2018). Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Perspektif Islam Dan Elevansinya Dengan Manajemen Modern. *Ijtimaiyya: Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam*, 11(1), 19–40. <https://doi.org/10.24042/ijpmi.v11i1.3414>
- Kusumodewi, A., Husainah, N., & Haryoto, C. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepribadian Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan. *Perspektif*, 1(2), 112–131. <https://doi.org/10.53947/perspekt.v1i2.69>
- Latief, A., Zati, M. R., & Mariana, S. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS). *Sisfo: Jurnal Ilmiah Sistem Informasi*, 2(1), 35–49. <https://doi.org/10.29103/sisfo.v2i1.1002>
- Luther Gulick. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1. *Jurnal*

Manajemen Pendidikan, 9(2), 952–962.

- Moore, B. A., & Barnett, J. E. (2015). Oxford Clinical Psychology Military Psychologists ' Desk Reference. *Case Studies in Clinical Psychological Science: Bridging the Gap from Science to Practice*, August, 1–7. <https://doi.org/10.1093/med>
- Mulyani, M. D. (2013). Hubungan Antara Manajemen Waktu Dengan Self Regulated Learning Pada Mahasiswa. *Educational Psychology Journal*, 2(1), 43–48.
- Nisa, N. K., Mukhlis, H., Wahyudi, D. A., & Putri, R. H. (2019). Manajemen Waktu dengan Prokrastinasi Akademik Pada Mahasiswa Keperawatan. *Journal of Psychological Perspective*, 1(1), 29–34. <https://doi.org/10.47679/jopp.1172019>
- Nurrahmaniah, N. (2019). Peningkatan Prestasi Akademik Melalui Manajemen Waktu (Time Management) Dan Minat Belajar. *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 149–176. <https://doi.org/10.36671/andragogi.v1i1.52>
- Nuzululilmi. (2014). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar*.
- Prasetya, M. H. A., & Alkadri Kusalandra Siharis. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Waktu, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perkerja Paruh Waktu Yang Berstatus Mahasiswa Di Magelang. *Jurnal Ekonomi Kreatif Dan Manajemen Bisnis Digital*, 1(3), 403–413. <https://doi.org/10.55047/jekombital.v1i3.356>
- Prihartanta, W. (2015). *Teori-Teori Motivasi*. 1(83), 1–11.
- Priyatna, M. (2017). Manajemen Pengembangan Sdm Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 5(09), 21. <https://doi.org/10.30868/ei.v5i09.87>
- Riansyah, I. N. (2022). *Seminar Inovasi Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Waktu, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Ninja Express Di Kota Madiun*.
- Riyadi, F. (2016). Urgensi Manajemen Dalam Bisnis Islam. *Bisnis : Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 3(1), 65. <https://doi.org/10.21043/bisnis.v3i1.1472>
- Rosa Yoevita, N., & Widjajanti, K. (2022). Analisa Pengaruh Manajemen Waktu, Manajemen SDM, dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pekerja Yang Masih Berkuliah. *Universitas Semarang, Semarang, Indonesia 1) Fakultas Ekonomi*, 20(1).
- Sahito, Z., & Vaisanen, P. (2017). Effect of Time Management on the Job Satisfaction and Motivation of Teacher Educators: A Narrative Analysis. *International Journal of Higher Education*, 6(2), 213. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v6n2p213>
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian

- Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50.
<https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Slamet, M., & Mulyanto. (2021). Manajemen Uji Kompetensi Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) SMK Negeri 1 Kebumen. *Jurnal Media Manajemen Pendidikan*, 4(2), 206.
<https://jurnal.ustjogja.ac.id/index.php/mmp/article/view/8640>
- Sofie, F., & Fitira (2018). Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 18(1), 1–12.
- Sugiarto, A., & Nanda, A. W. (2020). Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 9(2), 276.
<https://doi.org/10.23887/jish-undiksha.v9i2.21302>
- Sugiyono, Prof. Dr. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12.
- Syamsir, M., Hasmin Tamsah, & Hatma, R. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi Karyawan Hotel Claro Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 78–91.
- Umpung, F. D., Pertiwi, J. M., Ester, G., & Korompis, C. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kabupaten Minahasa Tenggara Pada Masa Pandemi Covid 19. *Indonesian Journal of Public Health and Community Medicine*, 1, 18–27.
- Wahyuningsih, Y., Eko Soetjipto, B., & Restuningdiah, N. (n.d.). The Influence of Leadership Style, Motivation, and Work Stress on Performance. *International Journal Of Science*. <http://ijstm.inarah.co.id>
- Yoevita, N. R., & Widjajanti, K. (2022). Analisis Pengaruh Manajemen Waktu, Manajemen Sdm, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pekerja Yang Masih Berkuliah. *Solusi*, 20(1), 83.
<https://doi.org/10.26623/slsi.v20i1.4925>
- Zebua, T. G. (2021). Motivation Theory Teori Motivasi Abraham H. Maslow Dan Implikasinya Dalam Kegiatan Belajar Matematika. *Range: Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(1), 68–76. <https://doi.org/10.32938/jpm.v3i1.1185>
- Zega, Y. G. H., & Kurniawati, G. E. (2022). Pentingnya Manajemen Waktu Bagi Mahasiswa Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Di Sekolah Tinggi Teologi Duta Panisal Jember. *Metanoia*, 4(1), 58–70.
<http://journal.sttdp.ac.id/index.php/meta>

CURRICULUM VITAE



Nama : Fiolin Christina
NIM : 19612241
Tempat, Tanggal Lahir : Tanjungpinang, 12 September 2002
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Buddha
Status Perkawinan : Belum Menikah
Email : christinafiolin@gmail.com
Alamat : Jl Arah Tg Uban, Km.16
Riwayat Pendidikan : - SDN 004 Toapaya Selatan (2013)
- SMPN 17 Bintan (2016)
- SMK Pembangunan Tanjungpinang (2019)
- STIE Pembangunan Tanjungpinang (2022)