

# ***Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sumber Abadi Bersama (Sab)***

## ***The Effect Of Motivation, Discipline And Work Stress On Employee Performance At Pt Sumber Abadi Bersama (Sab)***

**Hamdan Arif Fatoni<sup>1</sup>, Ratna Mitasari<sup>2</sup>.**

<sup>1</sup> Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Modern Al-Rifa'ie Indonesia, Malang 65174

<sup>2</sup> Universitas Terbuka

### **Article info: Review Article**

DOI : 10.55732/unu.gnk.2025.07.2.4.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Motivasi, Stress, dan Kinerja karyawan

Jurnal, template, contoh

Keywords: *motivation, word, discipline, stress, employee performance*

Journal, template, example

### **Article history:**

Received: 28-11-2025

Accepted: 22-12-2025

\*)Koresponden email:  
hamdan.arifftn@gmail.com

(c) 2025 Hamdan Arif Fatoni, Ratna Mitasari.



Creative Commons Licence

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi, disiplin kerja, dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Sumber Abadi Bersama. Penelitian ini menggunakan metode survei, dan data dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan kepada 74 responden yang merupakan karyawan PT Sumber Abadi Bersama. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, dengan metode penentuan sampel menggunakan teknik *saturated sampling* (sampel jenuh). Analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, demikian pula stres kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, motivasi, disiplin kerja, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sumber Abadi Bersama

### **Abstract**

*This study aims to determine whether motivation, work discipline, and job stress influence employee performance at PT Sumber Abadi Bersama. The research employed a survey method, and data were collected through questionnaires distributed to 74 respondents who are employees of PT Sumber Abadi Bersama. This study uses a quantitative approach, with the sampling technique based on saturated sampling. The data were analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 25. The results indicate that motivation has a significant effect on employee performance. Work discipline also has a significant effect on employee performance, and job stress likewise shows a significant effect on employee performance. Furthermore, motivation, work discipline, and job stress simultaneously have a significant influence on employee performance at PT Sumber Abadi Bersama.*

**Kutipan:** Fatoni Hamdan Arif & Mitasari Ratna (2025). The Effect Of Motivation, Discipline And Work Stress On Employee Performance At Pt Sumber Abadi Bersama (Sab). GREENOMIKA 07(2) <https://doi.org/10.55732/unu.gnk.2025.07.2.4>

## 1. Pendahuluan

Dalam era persaingan industri manufaktur yang semakin kompetitif, perusahaan pengolahan kayu seperti PT Sumber Abadi Bersama (SAB) dituntut untuk mampu memaksimalkan seluruh sumber daya yang dimilikinya. Sumber daya manusia (SDM) menjadi aset yang sangat krusial, mengingat kinerja karyawan berperan menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan produksi, terutama karena PT Sumber Abadi Bersama (SAB) berkomitmen menghasilkan produk kayu lapis (*plywood*) berkualitas internasional dengan standar Jepang. Kinerja karyawan yang optimal tidak hanya berdampak pada produktivitas perusahaan, tetapi juga berpengaruh terhadap keberlanjutan bisnis jangka panjang.

*Industri plywood* memiliki karakteristik proses produksi yang kompleks, mulai dari pemilihan log, pengupasan, pengeringan, penyusunan veneer, hingga tahap finishing. Setiap tahapan produksi membutuhkan ketelitian, kedisiplinan, dan kerja sama tim yang kuat. Proses produksi yang padat karya ini menciptakan dinamika kerja yang menuntut para karyawan untuk mampu bertahan (*survive*) terhadap tuntutan kualitas yang sangat tinggi, serta adaptif terhadap standar operasional yang ketat. Meskipun begitu, penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pada industri *plywood*, masih relatif terbatas.

Perilaku organisasi menjadi bidang yang penting untuk memahami serta mengelola perilaku karyawan dalam konteks industri manufaktur. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2014).

Motivasi kerja merupakan rangsangan psikologis yang mengarahkan perilaku, menentukan tingkat usaha, serta memengaruhi ketekunan individu dalam menghadapi berbagai hambatan kerja. Robbins (2017) menjelaskan bahwa motivasi adalah proses yang menggambarkan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks industri *plywood* di PT Sumber Abadi Bersama, motivasi karyawan dapat bersumber dari berbagai faktor seperti kompensasi yang sesuai, pengakuan atas kinerja, kondisi kerja yang mendukung, serta peluang pengembangan diri. Tingkat motivasi yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dalam mengoordinasikan tim dan memastikan target produksi tercapai sesuai standar perusahaan.

Disiplin kerja juga menjadi faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja. Disiplin mencerminkan sikap dan perilaku karyawan dalam mematuhi peraturan serta standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Hasibuan (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati seluruh peraturan perusahaan maupun norma sosial yang berlaku. Dalam konteks industri padat karya seperti PT Sumber Abadi Bersama (SAB), kedisiplinan *karyawan* dalam hal kehadiran, ketepatan waktu, serta kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP) sangat dibutuhkan untuk menjaga kelancaran proses produksi dan mempertahankan kualitas produk sesuai standar.

Sementara itu, stres kerja merupakan variabel penting lainnya yang perlu diperhatikan. Luthans (2015) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi yang muncul dari interaksi antara individu dengan tuntutan pekerjaan, yang ditandai dengan adanya perubahan dalam diri seseorang sehingga menyimpang dari fungsi normalnya. Dalam konteks industri *plywood* di PT Sumber Abadi Bersama (SAB), stres kerja dapat timbul akibat tekanan pemenuhan target produksi, kondisi fisik lingkungan pabrik yang menuntut ketahanan fisik, beban kerja yang tinggi, serta tuntutan ketelitian dalam memastikan kualitas produk sesuai standar. Berbagai tekanan tersebut dapat memengaruhi kinerja karyawan, terutama dalam pengambilan keputusan, koordinasi tim, dan pengendalian proses produksi.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam terkait pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Paais dan Pattiruhu (2020) melaporkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan, mendorong inovasi, kreativitas, dan produktivitas karyawan. Sebaliknya, Kurniawan dan Sutiyanti (2021) menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Perbedaan hasil tersebut dapat disebabkan oleh perbedaan objek penelitian, variabel yang dianalisis, serta metodologi yang digunakan, sehingga penelitian ini penting untuk menguji kembali pengaruh motivasi kerja bersama dengan disiplin dan stres kerja terhadap

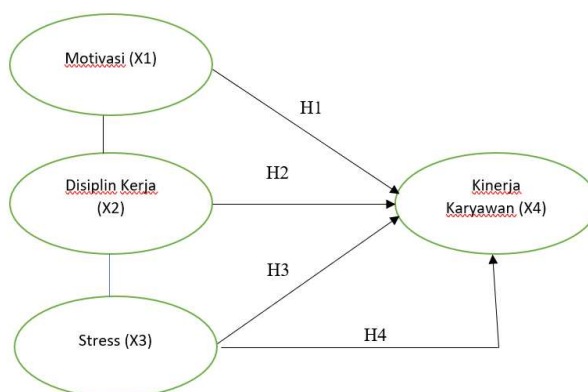
kinerja karyawan di PT Sumber Abadi Bersama (SAB).

Penelitian terdahulu menurut Agustriani et al., (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan Hal ini berarti bahwa semakin baik disiplin kerja yang dimiliki karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Disiplin kerja mencakup kepatuhan terhadap berbagai peraturan dan prosedur yang berlaku di tempat kerja, yang pada gilirannya mendorong peningkatan produktivitas, kualitas kerja, dan efektivitas karyawan. Penelitian Pradipta, (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Budiyanto & Wikan, (2020) menunjukkan bahwa stres kerja dapat muncul dari tekanan atau intimidasi antar rekan kerja, meskipun intensitasnya relatif lebih rendah dibandingkan faktor stres lainnya. Temuan ini menekankan perlunya perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang positif untuk meminimalkan potensi konflik dan meningkatkan kenyamanan karyawan. Namun, tidak semua studi menunjukkan efek stres kerja terhadap kinerja; Hotiana & Febriansyah (2018) melaporkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hubungan antara stres kerja dan performa masih memerlukan kajian empiris lebih lanjut dalam konteks perusahaan seperti PT Sumber Abadi Bersama (SAB).

Fenomena yang terjadi di PT Sumber Abadi Bersama menunjukkan penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh beberapa faktor. Karyawan yang tidak mematuhi aturan perusahaan, sering terlambat, atau tidak menyelesaikan tugas tepat waktu cenderung menghasilkan output yang tidak maksimal. Kurangnya disiplin menciptakan ketidakteraturan operasional dan mengganggu produktivitas tim secara keseluruhan, terutama pada karyawan yang seharusnya menjadi teladan bagi bawahannya. Selanjutnya, penurunan kinerja juga dipengaruhi oleh rendahnya motivasi yang diberikan pemimpin kepada karyawan. karena motivasi kerja merupakan dorongan yang kuat bagi individu untuk bekerja secara efektif, dan penelitian kuantitatif telah menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana peningkatan motivasi berkorelasi dengan peningkatan performa kerja (Putri & Juhana, 2023; Wulandari et al., 2023). Karyawan yang tidak memiliki dorongan internal maupun eksternal yang cukup akan bekerja seadanya, kurang berinisiatif, dan tidak bersemangat untuk mencapai target. Hal ini sering terjadi ketika penghargaan, pengakuan, atau peluang pengembangan karier belum dirasakan oleh karyawan. Tingkat stres kerja yang tinggi akibat tekanan beban kerja, target yang menumpuk, konflik dalam tim, atau lingkungan kerja yang kurang kondusif juga berdampak negatif pada kinerja. Karyawan yang mengalami stres berkepanjangan cenderung kehilangan konsentrasi, mudah lelah, dan rentan melakukan kesalahan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian tersebut, kajian ini bertujuan untuk melakukan analisis terhadap pengaruh motivasi, disiplin, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Sumber Abadi Bersama. Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta manfaat praktis bagi pengambilan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia di industri pengolahan kayu. Penelitian ini diselenggarakan di PT Sumber Abadi Bersama yang berlokasi di Kabupaten Malang, Provinsi Jawa Timur.



**Gambar 1.** Hipotesis Penelitian  
Sumber: Data diolah peneliti,

Hipotesis pada penelitian ini menunjukkan sebagai berikut;

- H1: Ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Abadi Bersama  
 H2: Ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Abadi Bersama  
 H3: Ada pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Abadi Bersama  
 H4: Ada pengaruh Motivasi, disiplin Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Abadi Bersama.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019), penelitian dengan paradigma kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan pendekatan deduktif yang bertujuan untuk menguji hipotesis. Objek penelitian ini adalah kinerja karyawan di PT Sumber Abadi Bersama yang berlokasi di Kabupaten Malang, Provinsi Jawa Timur. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan pernyataan pada masing-masing variabel penelitian. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Skala pengukuran yang digunakan dalam kuesioner adalah skala Likert. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sumber Abadi Bersama, dan jumlah sampel yang diambil sebanyak 125 responden.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder. Sumber data primer dalam penelitian ini berasal dari penyebaran kuesioner sumber data sekunder yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, buku, surat kabar online (Asnawi & Masyhuri, 2011). Analisis data dalam penelitian meliputi: uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinierias, uji linieritas dan uji autokolerasi, selanjutnya uji terakhir yaitu analisis regresi linier berganda meliputi uji T, uji F, dan uji koefisien determinasi. (Sugiyono, 2017)

## 3. Hasil

### 3.1. Uji Validitas

Uji validitas membahas tentang bagaimana perkembangan kesesuaian antara data dan hasil penelitian dan keadaan di lapangan atau sejauhmana hasil penelitian dapat menunjukkan keadaan yang sebenarnya. Berikut hasil penelitian yang dijelaskan pada tabel 1:

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R Tabel	R Hitung	Keterangan
Motivasi (X1)	X1.1	0,227	0,854	Valid
	X1.2	0,227	0,738	Valid
	X1.3	0,227	0,868	Valid
	X1.4	0,227	0,811	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,227	0,869	Valid
	X2.2	0,227	0,808	Valid
	X2.3	0,227	0,807	Valid
	X2.4	0,227	0,887	Valid
Stress (X3)	X3.1	0,227	0,746	Valid
	X3.2	0,227	0,702	Valid
	X3.3	0,227	0,662	Valid
	X3.4	0,227	0,554	Valid
	Y1.1	0,227	0,862	Valid

<i>Kinerja Karyawan (Y)</i>	Y1.2	0,227	0,859	Valid
	Y1.3	0,227	0,876	Valid
	Y1.4	0,227	0,747	Valid

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan tabel 1. dapat dilihat bahwa hasil uji validitas instrumen angket dengan korelasi pearson terhadap variabel motivasi, disiplin kerja, stress dan kinerja karyawan diperoleh nilai  $r$  hitung setiap item memenuhi syarat yaitu  $> 0,227$  sehingga 16 item hasilnya valid.

### 3.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Berikut hasil penelitian pada tabel 2:

**Tabel 2.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Motivasi (X1)	0,826	Reliabel
<i>Disiplin Kerja (X2)</i>	0,860	Reliabel
Stress (X3)	0,656	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,850	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti

Berdasarkan Gambar diatas. dapat dilihat bahwa hasil uji reliabilitas instrumen angket dengan Cronbach Alpha terhadap variabel motivasi, disiplin kerja, stress dan kinerja karyawan diperoleh nilai Cronbach Alpha memenuhi syarat yaitu  $> 0,60$  sehingga semua variabel yang digunakan hasilnya reliabel.

### 3.3. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian dalam sebuah model regresi, variabel dependent, variabel independent atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat pada tabel 3.

**Tabel 3.** Hasil Uji Normalitas

<i>Unstandarized Residual</i>	
N	125
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,056

Sumber : Data diolah peneliti

Dalam uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov cara pengambilan keputusannya adalah apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*  $> 0.05$  maka asumsi normalitas terpenuhi, apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*  $< 0.05$  maka asumsi normalitas tidak terpenuhi. Hasil uji normalitas menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*  $0.056 > 0.050$  maka data yang digunakan berdistribusi normal.

### 3.4. Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Motivasi (X1)	0,264	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

<i>Disiplin Kerja (X2)</i>	0,647	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Stress (X3)	0,476	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Sumber : Data diolah peneliti		

Dalam uji heteroskedastisitas cara pengambilan keputusannya adalah apabila nilai Sig. < 0.05 maka terjadi heteroskedastisitas, apabila nilai Sig. > 0.05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Dari hasil uji heteroskedastisitas diperoleh nilai Sig. variabel motivasi 0,264 > 0.05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Nilai Sig. variabel disiplin kerja 0,647 > 0.05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Nilai Sig. variabel stress 0,476 > 0.05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.5. Uji Multikolinieritas

Uji heteroskedastisitas yaitu salah satu cara yang digunakan untuk melihat ada tidaknya heteroskedastisitas. Uji ini meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen dengan persamaan regresi. Berdasarkan hasil penelitian yang dapat dilihat pada tabel 5:

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas			
Variabel	<i>Colinearity Statistic</i>		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	VIF	
Motivasi (X1)	0,354	2,414	Tidak Ada Multikolinieritas
Disiplin Kerja (X2)	0,362	2,366	Tidak Ada Multikolinieritas
Stress (X3)	0,928	1,318	Tidak Ada Multikolinieritas

Sumber : Data diolah penelitian

Hasil uji multikolinieritas terhadap model regresi linier berganda antara variabel Motivasi, disiplin kerja, dan stress terhadap Kinerja Karyawan menggunakan uji VIF menunjukkan nilai VIF < 10 dan Tolerance > 0.10 untuk semua variabel, mengindikasikan tidak adanya masalah multikolinearitas dalam model regresi.

### 3.6. Uji Linieritas

Uji linearitas adalah prosedur statistik untuk menentukan apakah ada hubungan linier yang signifikan antara dua variabel atau lebih. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Hasil uji linearitas akan menunjukkan apakah hubungan antar variabel bersifat linier atau tidak, yang mempengaruhi pemilihan teknik analisis yang tepat. Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 6:

Tabel 6. Uji Linieritas	
Model	<i>Deviation From Linierity</i>
Motivasi (X1)	0.000
<i>Disiplin Kerja (X2)</i>	0.000
Stress (X3)	0.000

Sumber : Data diolah peneliti

Uji linieritas dikatakan berhasil apabila variabel independen memiliki nilai *Deviation From linearity* lebih kecil dari 0.05 ( $p < 0.05$ ), terhadap variabel dependen maka dikatakan kedua variabel menunjukkan hubungan yang linear, jika nilai *Deviation From linearity* lebih besar dari 0,05 ( $p > 0,05$ ) maka hubungan antar variabel tidak linear. Dari tabel diatas dapat nilai signifikansi *linearity*  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat dikatakan variabel independen memiliki hubungan yang linier terhadap variabel dependen.

### 3.7. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah metode statistik yang digunakan untuk mendeteksi adanya hubungan antara residual (*error*) pada suatu model regresi dengan residual pada periode waktu sebelumnya. Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 7.

**Tabel 7.** Hasil Uji Autokorelasi

Model	Durbin Watson
1	2.525

Sumber: Data diolah peneliti

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan menggunakan uji durbin Watson, nilai DW sebesar 2.525 nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel yang menggunakan signifikan 5% untuk jumlah sampel  $n = 125$ , nilai  $dl = 1.613$  dan  $du = 1.736$ . Karena nilai  $DW\ 2.525 > 1.736$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

### 3.8. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Stress Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). adapun kriteria pengambilan keputusan pada uji t ini adalah dengan cara melihat nilai signifikansi dari hasil output (SPSS).

**Tabel 8.** Hasil Uji t

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig
	B	Std.Error	Beta		
(constant)	8.693	1.625		5.349	.000
Motivasi (X1)	.280	.113	.308	2.464	.016
Disiplin Kerja (X2)	.349	.102	.423	3.420	.001
Stress (X3)	-.296	.101	-.226	-2,932	.005

a. Variabel Dependen Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti

- Uji parsial antara variabel Motivasi terhadap variabel Kinerja Karyawan didapatkan nilai t hitung (2,464) lebih besar dari t tabel (1,965) atau nilai signifikansi (0.016) lebih kecil alpha (0.050) sehingga berpengaruh signifikan terhadap variabel Motivasi terhadap variabel Kinerja Karyawan.
- Uji parsial antara variabel Disiplin Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan didapatkan nilai t hitung (3,420) lebih dari t tabel (1,965) atau nilai signifikansi (0.001) kurang dari alpha (0.050) sehingga terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel Disiplin Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan .
- Uji parsial antara variabel Stress terhadap variabel Kinerja Karyawan didapatkan nilai t hitung (-2,932) lebih dari t tabel (1,965) atau nilai signifikansi (0.005) kurang dari alpha (0.050) sehingga terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel Stress terhadap variabel Kinerja Karyawan .

### 3.9. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat pada tabel 9.

**Tabel 9.** Hasil Uji F

Model	F	Sig
Regression Residual Total	36,994	.000

Sumber; Data diolah peneliti

Hasil pengujian secara simultan dengan Uji F didapatkan nilai F hitung (36,994) lebih dari F tabel (3.09) atau nilai signifikansi (0.000) kurang dari alpha (0.050) menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi, disiplin kerja, stress dan kinerja karyawan secara simultan.

### 3.10. Uji Determinasi

Nilai koefisien determinasi adalah antar nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variable; independent amat terbatas. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat pada tabel 10.

**Tabel 10.** Analisis Uji Determinasi

Model	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
1	.613	.597

Sumber: Data diolah peneliti

Hasil koefisien determinasi didapatkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,613 artinya bahwa besar pengaruh antara variabel motivasi, disiplin kerja, stress terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 61,3%, sedangkan besar pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan yang ditimbulkan oleh faktor lain adalah sebesar 38,7%

## 4. Pembahasan

### 4.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Abadi Bersama.

Hasil penelitian yang telah dilakukan di lapangan objek PT Sumber Abadi Bersama mengenai pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memunculkan nilai signifikansi sebesar (0,016). Angka ini lebih kecil dari standar *tolerance* 0,05. Maka bisa disimpulkan bahwa hipotesis 1 mengenai pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Abadi Bersama adalah berpengaruh.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Paais & Pattiruhu (2020) dan penelitian Sadat, et al. (2020) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi seorang karyawan dalam bekerja akan mampu mendorong kinerja yang semakin meningkat. Motivasi kerja seorang karyawan dapat berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri maupun adanya motivasi dari luar diri karyawan. Jika motivasi dalam diri seorang dalam bekerja tinggi, maka kondisi itu akan sangat menguntungkan bagi perusahaan, karena kinerjanya akan tinggi. Namun demikian manajemen, terutama pim-pinan juga harus juga mampu memberikan motivasi karyawannya. Motivasi yang diberikan Kepada karyawannya tentunya dapat disesuaikan dengan kondisi yang ada. Sebagaimana dalam teori heirarki theory yang dikemukakan Maslow, bahwa motivasi yang tepat akan mampu meningkatkan kinerja karyawan suatu perusahaan.

### 4.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Abadi Bersama

Hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan PT Sumber Abadi Bersama menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X2) berdampak signifikan pada Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai signifikansi 0,001 yang lebih rendah dari batas  $\alpha$  0,05. Hasilnya menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja karyawan secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Oleh karena itu, hipotesis tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima atau berpengaruh.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Agustriani et al., (2022) dan Tanjung & Rasyid, (2023) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menegaskan bahwa peningkatan kedisiplinan karyawan berpotensi mendorong peningkatan kinerja, sehingga pengelolaan disiplin kerja menjadi strategi kunci dalam memperkuat efektivitas operasional dan pencapaian tujuan organisasi.



#### **4.3. Pengaruh Stress Terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Abadi Bersama**

Hasil penelitian yang telah dilakukan di lapangan objek PT Sumber Abadi Bersama mengenai pengaruh Stress (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memunculkan nilai signifikansi sebesar (0,005). Angka ini lebih kecil dari standar tolerance 0,05. Maka bisa disimpulkan bahwa hipotesis 3 mengenai pengaruh Stress terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Abadi Bersama adalah berpengaruh.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Lestari, et al., (2020) dan penelitian Budiyanto & Wikan (2020). yang menekankan pentingnya pengelolaan stres kerja untuk menjaga kinerja karyawan. Analisis kuesioner pada PT Kelola Jasa Artha menunjukkan bahwa pernyataan terkait tekanan dan intimidasi dari rekan kerja memiliki skor rata-rata terendah, menandakan bahwa tekanan antarpegawai menjadi sumber stres yang perlu diantisipasi. Temuan ini menegaskan bahwa perusahaan harus mendorong terciptanya perilaku positif dan lingkungan kerja yang kondusif untuk meminimalkan konflik, sehingga motivasi, disiplin, dan kinerja karyawan dapat terjaga secara optimal (Lestari et al., 2020; Budiyanto & Wikan, 2020).

#### **4.4. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Stress Terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Abadi Bersama.**

Hasil penelitian yang telah dilakukan di lapangan PT Sumber Abadi Bersama mengenai pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Stress secara simultan (X1, X2, X3) terhadap kinerja karyawan (Y) memunculkan nilai signifikansi anova table sebesar 0,000. Angka ini lebih kecil dari standar tolerance 0,05. Maka bisa disimpulkan bahwa hipotesis 4 mengenai pengaruh motivasi, disiplin kerja dan stress terhadap kinerja karyawan adalah diterima atau berpengaruh.

Penelitian terdahulu

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Faqih (2024), penelitian Slamet, (2021), dan penelitian Wulandari, et al, (2023) yang menunjukkan bahwa secara simultan atau bersama-sama variable motivasi kerja, disiplin kerja, dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga faktor ini berperan krusial dalam menciptakan kinerja pegawai yang optimal, di mana penerapan disiplin dan motivasi yang tinggi, serta manajemen stres yang efektif secara bersamaan dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas karyawan secara signifikan. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang holistik dalam meningkatkan kinerja organisasi, khususnya di perusahaan manufaktur seperti PT Sumber Abadi Bersama (SAB).

### **5. Kesimpulan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sumber Abadi Bersama, menegaskan bahwa peningkatan motivasi dan kedisiplinan karyawan dapat memperkuat produktivitas dan efektivitas kerja. Sebaliknya, stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja, menunjukkan bahwa tingginya tekanan kerja dapat menurunkan kinerja karyawan jika tidak dikelola dengan baik. Temuan ini menekankan perlunya strategi manajemen sumber daya manusia yang terintegrasi, yang mengoptimalkan motivasi dan disiplin sekaligus meminimalkan dampak stres, untuk mencapai kinerja karyawan yang maksimal. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel moderator atau mediator, seperti kepuasan kerja atau dukungan organisasi, guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang mekanisme pengaruh motivasi, disiplin, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

## Daftar Pustaka

- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh disiplin kerja, komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 6(1), 104–122.
- Budiyanto, A., & Wikan, Y. (2020). Pengaruh disiplin kerja, motivasi, stres kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada PT. Kelola Jasa Artha. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(3), 225–246.
- Faqih, A. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *MANABIS: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(3), 119–130.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hotiana, Nila, & Febriansyah. (2018). Pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai (studi pada bagian kepegawaian dan organisasi, biro umum, kepegawaian dan organisasi Kementerian Pariwisata RI. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(1), 27–36. 10.36226/jrmb.v3i1.84.
- Kurniawan, R., & Sutiyaniti. (2021). Pengaruh motivasi, pelatihan dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada hotel berbintang di Kota Batam. *Conference on Management, Business, Innovation, Education and Social Science*, 1(1), 457–467.
- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh stres kerja, konflik kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 27(2), 100–110.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nur, Asnawi H., & Masyhuri. (2011). *Metodologi riset manajemen pemasaran*. Malang: UIN Mailiki Press.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588.
- Pradipta, R. N. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Suhermin Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 9, 1–18.
- Putri, N. O., & Juhana, D. (2023). The effect of motivation and working conditions on employee performance. *Journal of Economics, Management, and Entrepreneurship*, 1(1), 1-13.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior Terjemahan Ratna saraswati dan Fabriella Sirait, Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Inovator*, 9(1), 23.
- Slamet, M. R., & Maifanda, N. (2021). Stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(3), 6-11.
- Sugiyono. (2017). *Metodelogi penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tanjung, A. A., & Rasyid, M. A. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Efarina Tv. *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 49–59.
- Wulandari, D., Cahyono, Y., & Zakiah (2023). The influence of motivation and work discipline on employee performance at PT. Quarta Medika Indonesia. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 6(4), 61-69.
- Wulandari, N. Y. C., Husadha, C., & Yoganingsih, T. (2023). Pengaruh disiplin kerja, stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai humas Polres Metro Bekasi Kota. *Jurnal Economina*, 2(11), 3302–3314.