

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DUTA ADYAKSA PRATAMA

Bambang Wahyudi Wicaksono¹, Edy Wahyu Wibowo², Fahrul Rozy³

^{1,2,3} Institut Bisnis Nusantara, Jakarta, Indonesia

E-mail: wicaksono2009@gmail.com, edijktibn@gmail.com, fahrul.alfarozy@gmail.com

ABSTRAK

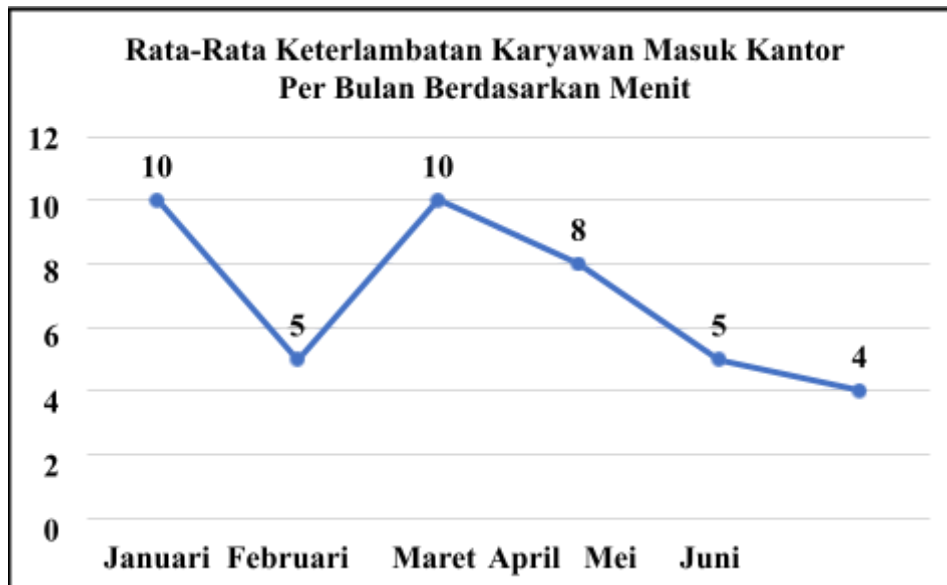
Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, maka kualitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan mampu bersaing dan dapat bertahan dalam persaingan global. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi, disiplin kerja dan stress kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Duta Adyaksa Pratama. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 55 orang termasuk pimpinan pada PT Duta Adyaksa Pratama. Pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Duta Adyaksa Pratama sebanyak 52 karyawan dengan masa kerja minimal 1 tahun, tidak termasuk pimpinan PT Duta Adyaksa Pratama. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas kuesioner, uji reliabilitas kuesioner, analisis profil responden, analisis deskriptif, uji normalitas, regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji F dan uji t. Hasil penelitian melalui uji F menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan stress kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Motivasi, Disiplin Kerja, Stress Kerja.

1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan, (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007). Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, maka kualitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan mampu bersaing dan dapat bertahan dalam persaingan global.

Fenomena yang terjadi di dalam PT Duta Adyaksa Pratama yang menjadi dugaan mempengaruhi kinerja karyawan antara lain karyawan kurang termotivasi dalam bekerja yang disebabkan oleh kurangnya waktu luang, kondisi perusahaan yang kurang stabil dan kurangnya apresiasi dari atasan ataupun rekan kerja. Selain itu jam kerja karyawan PT Duta Adyaksa tidak menentu sehingga pola kerja karyawan kurang teratur dan karyawan harus bisa handle semua pekerjaan. Dampak dari pola kerja karyawan kurang teratur mengakibatkan karyawan pulang tidak tepat waktu yaitu jam 17.00, ada karyawan yang pulang lebih dari jam 17.00 dan juga ada karyawan yang datang terlambat. Berikut rata-rata keterlambatan karyawan masuk kantor setiap bulan berdasarkan menit:



Data di dapat dari HRD PT Duta Adyaksa Pratama 2023

Grafik 1.1 Rata-Rata Keterlambatan Karyawan Masuk Kantor Per Bulan Berdasarkan Menit

Berdasarkan grafik rata-rata keterlambatan karyawan menunjukkan setiap bulan ada karyawan yang terlambat. Karyawan datang terlambat disebabkan oleh banyaknya pekerjaan yang harus dihandle oleh karyawan sehingga karyawan pulang kerja lebih dari jam 17.00, kemudian sampai rumah sudah malam, keesokan harinya ada dugaan karyawan yang pulang malam akan bangun kesiang dan terlambat datang ke kantor. Hal ini menjadi bahan evaluasi di rapat manajemen. Permasalahan lain dari PT Duta Adyaksa Pratama yaitu adanya tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu dengan jumlah pekerjaan yang banyak, adanya tekanan baik sesama karyawan ataupun atasan dan adanya pengawasan yang ketat untuk pengiriman barang ke *customer* agar tidak ada kesalahan dalam pengiriman barang. Jika permasalahan yang ada di PT Duta Adyaksa Pratama tidak ada solusinya maka akan merugikan perusahaan dan menurunkan kinerja karyawan PT Duta Adyaksa Pratama. Oleh karena itu, permasalahan-permasalahan yang ada di PT Duta Adyaksa Pratama menjadi perhatian pimpinan untuk mencari solusi yang terbaik dari permasalahan tersebut karena sangat berhubungan dengan kelangsungan hidup perusahaan dan kemajuan perusahaan.

Dari beberapa penelitian terdahulu beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain motivasi, disiplin kerja dan stress kerja dari penelitian (Indah Rohmatus Saadah, 2022). Menurut (Siswanto, 2005), motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*) dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan karyawan. Perusahaan yang kurang memberikan motivasi terhadap karyawan dapat menyebabkan kegagalan untuk mencapai tujuan perusahaan dan jika perusahaan memberikan motivasi yang lebih terhadap karyawan maka secara otomatis perusahaan berhasil mencapai tujuan perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Menurut (Putu Berliana Olivia Nirmala Yanthi, et.al, 2019), disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan apabila dilanggar akan ada sanksi atas pelanggaran yang telah dilakukan. Karyawan yang bekerja secara disiplin seperti datang tepat waktu, mematuhi aturan perusahaan dan mempunyai moral yang baik dalam bekerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja dapat tumbuh dengan adanya motivasi yang diberikan terhadap karyawan, sehingga dapat

mendorong karyawan bekerja secara produktif guna mencapai tujuan perusahaan.

Faktor stress kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Stress kerja merupakan keadaan emosional seseorang yang timbul karena adanya perubahan dan ketidaksesuaian kondisi kemampuan individu dalam menghadapi tekanan yang ada, (Vanchapo, 2020). Stress sebagai suatu keadaan dimana kondisi seseorang sedang mengalami tekanan baik secara fisik maupun psikologis. Dalam kondisi dunia usaha banyak tekanan dari dalam maupun dari luar perusahaan, di mana kondisi karyawan cenderung rentan terhadap stress sedangkan pihak perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk tetap bertahan dalam persaingan yang semakin ketat.

Motivasi, disiplin kerja dan stress kerja sangat berkaitan dengan kinerja karyawan. Perusahaan yang memberikan motivasi yang baik, karyawan yang disiplin dalam bekerja dan karyawan tidak mengalami stress dalam kerja dapat membuat karyawan bekerja secara produktif.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Duta Adyaksa Pratama.”**

2. STUDI PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Malayu S.P Hasibuan, 2015), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan karyawan dan masyarakat.

2.2 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan, (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007).

2.2.1 Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut (Wilson Bangun, 2015), yang menjadi dimensi dalam penialain kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Jumlah Pekerjaan
2. Kualitas Pekerjaan
3. Ketepatan Waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan Kerjasama

2.3 Motivasi

Menurut (Siswanto, 2005), motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (moves) dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan karyawan.

2.3.1 Dimensi Motivasi

Menurut (Robbins dan Coulter, 2010) mengacu pada teori McClelland bahwa kebutuhan manusia terdiri dari 3 dimensi antara lain :

1. Kebutuhan akan prestasi (nAch)
2. Kebutuhan akan kekuasaan (nPow)
3. Kebutuhan akan afiliasi (nAff)

2.4 Disiplin Kerja

Menurut (Putu Berliana Olivia Nirmala Yanthi, et.al, 2019), disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan apabila dilanggar akan ada sanksi atas pelanggaran yang telah dilakukan.

2.4.1 Dimensi Disiplin Kerja

Menurut (Singodimejo dalam Edy Sutrisno, 2016) ada 4 dimensi disiplin kerja antara lain:

1. Taat terhadap aturan waktu
2. Taat terhadap aturan perusahaan
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
4. Taat terhadap peraturan lainnya

2.5 Stress Kerja

Stress kerja adalah suatu kondisi manusia dalam berinteraksi terhadap pekerjaan yang dianggap menantang sehingga menimbulkan gangguan psikologis maupun fisik yang mempengaruhi emosi dan kondisi seseorang, Indah Rokhmatus Saadah, 2022).

2.5.1 Dimensi Stress Kerja

Stres kerja dapat diukur dari berbagai dimensi, berikut dimensi stres kerja mengacu pada faktor organisasi menurut (Robbins dan Judge, 2013), sebagai berikut :

1. Tuntutan tugas
2. Tuntutan peran
3. Tuntutan antar pribadi
4. Struktur organisasi
5. Kepemimpinan organisasi
6. Tahap hidup organisasi

2.6 Hubungan Antar Variabel

Berdasarkan pada hasil penelitian sebelumnya dan kerangka pemikiran yang telah dikembangkan, maka hubungan antar variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

2.6.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Siswanto, 2005) motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (moves) dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan karyawan. Dalam perusahaan seorang manajer dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cara mendorong gairah kerja karyawannya untuk bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Penelitian (Indah Rokhmatus Saadah, 2022) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan dorongan yang dapat membangkitkan kemauan kerja karyawan untuk memulai melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawabnya. Maka diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Sehingga karyawan yang memiliki motivasi tinggi dan giat dalam bekerja, maka kinerja akan semakin tinggi.

2.6.2 Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

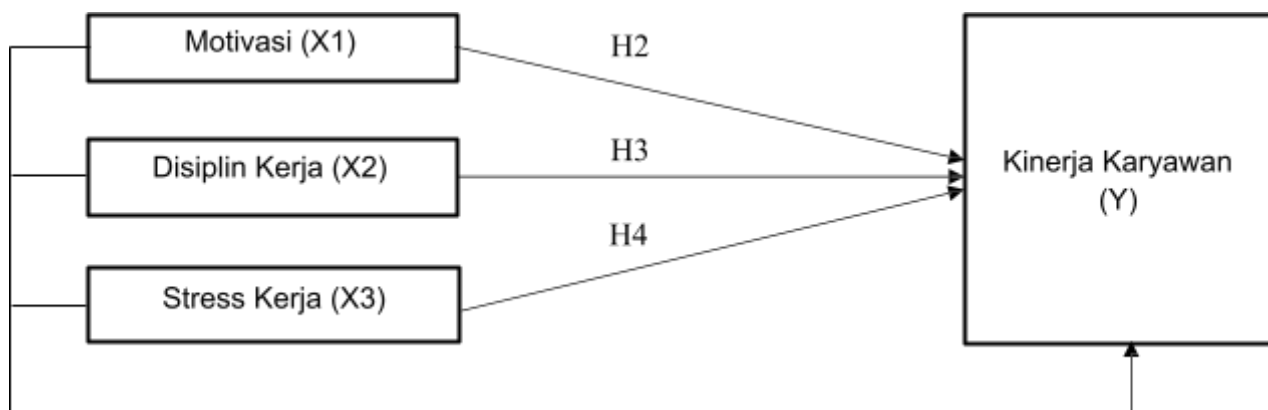
Menurut (P. Afandi, 2018), disiplin kerja dikatakan penting karena dapat menjamin terpeliharanya tata tertib yang ada untuk selalu diterapkan dalam kegiatan sehari-hari demi kelancaran pelaksanaan dalam bekerja. Penelitian (Putu Berliana Olivia Nirmala Yanthi, et.al, 2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Rivai dalam Putu Berliana Olivia Nirmala Yanthi, et.al, 2019) disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja di organisasi melalui disiplin diri karena disiplin diri sangat besar perannya dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui disiplin diri seorang karyawan selain menghargai dirinya juga menghargai orang lain. Disiplin yang terbentuk di dalam diri seorang karyawan merupakan sebuah cerminan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan, serta masyarakat pada umumnya.

2.6.3 Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stress kerja merupakan keadaan emosional seseorang yang timbul karena adanya perubahan dan ketidaksesuaian kondisi kemampuan individu dalam menghadapi tekanan yang ada, (Vanchapo, 2020). Penelitian (Hartono Jessie Steven dan Arif Partono Prasetio, 2020) menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Stress kerja merupakan beban yang berlebihan yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya sehingga karyawan merasa stres dan dapat menurun kinerjanya.

2.7 Kerangka Penelitian

Adapun kerangka penelitian ditunjukkan dalam gambar 2.1 :



H1

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

2.8 Hipotesis

Berdasarkan kerangka penelitian yang telah diuraikan, maka penulis menyusun hipotesis sebagai berikut :

H1 : Motivasi, disiplin kerja dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Duta Adyaksa Pratama.

H2 : Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Duta Adyaksa Pratama.

H3 : Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Duta Adyaksa Pratama.

H4 : Stress kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT Duta Adyaksa Pratama.

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Metode Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2017), metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif / hubungan. Metode penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

3.2. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel penelitian yaitu variabel dependen dan variabel independen. Berikut ini penjelasan tentang variabel yang digunakan :

3.2.1. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Variabel terikat (*dependent variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas, (Sugiyono, 2017). Variabel terikat (*dependent variable*) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

3.2.2. Variabel Independen (Variabel Bebas)

Variabel bebas (*independen variable*) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat), Sugiyono, 2017). Variabel bebas (*independen variable*) dalam penelitian ini adalah motivasi, disiplin kerja dan stress kerja.

3.3. Populasi dan Sampel

Berikut penjelasan mengenai populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini :

3.3.1 Populasi Penelitian

Dalam penelitian ini yang dimaksud sebagai populasi adalah seluruh karyawan sebanyak 55 orang termasuk pimpinan pada PT Duta Adyaksa Pratama.

3.3.2 Sampel Penelitian

Dalam menentukan sampel penulis menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu *purposive sampling*. *Nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang / kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, (Sugiyono, 2017).

Berikut pertimbangan yang digunakan untuk pengambilan sampel :

1. Seluruh karyawan yang sudah bekerja di PT Duta Adyaksa Pratama minimal 1 tahun.
2. Seluruh karyawan PT Duta Adyaksa Pratama tidak termasuk pimpinan perusahaan. Adapun proses seleksi sampel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.3 sebagai berikut :

Tabel 3.1 Proses Seleksi Sampel

Keterangan	Jumlah
Seluruh karyawan yang bekerja di PT Duta Adyaksa Pratama termasuk pimpinan.	55
Karyawan yang bekerja di PT Duta Adyaksa dengan masa kerja dibawah 1 tahun.	(0)
Pimpinan PT Duta Adyaksa Pratama (Komisaris, Direktur Utama dan Direktur).	(3)
Total karyawan yang dijadikan sampel	52

Jadi, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Duta Adyaksa Pratama sebanyak 52 karyawan dengan masa kerja minimal 1 tahun, tidak termasuk pimpinan PT Duta Adyaksa Pratama.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data dalam penelitian ini menggunakan data primer. Metode pengumpulan data yang dipergunakan pada penelitian adalah kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya, (Sugiyono, 2017).

3.5 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas kuesioner, uji reliabilitas kuesioner, analisis profil responden, analisis deksriptif, uji normalitas, regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji F dan uji t.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner

Berikut adalah hasil pengujian validitas dan reliabilitas kuesioner motivasi, disiplin kerja, stress kerja dan kinerja karyawan dengan menggunakan SPSS 25.

4.1.1. Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Motivasi

Berikut ini adalah hasil pengujian validitas dan reliabilitas kuesioner motivasi dengan menggunakan software SPSS 25.

a. Uji Validitas Kuesioner Motivasi

Berikut hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 25 dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut :

Tabel 4.1 Uji Validitas Kuesioner Motivasi

No	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0.825	0.2732	Valid
2	0.692	0.2732	Valid
3	0.736	0.2732	Valid

Berdasarkan hasil tabel 5.1 pengujian validitas kuesioner motivasi didapat seluruh nilai r hitung > r tabel untuk 3 pernyataan maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas Kuesioner Motivasi

Berikut hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 25 dapat dilihat pada tabel 5.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2 Uji Reliabilitas Kuesioner Motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,609	3

Sumber : Hasil diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan hasil tabel 4.2 pengujian reliabilitas kuesioner motivasi di dapat hasil r alpha positif sebesar 0.609 dan r alpha > r tabel yaitu $0.609 > 0.2732$, maka pernyataan tersebut dinyatakan reliabel.

4.1.2. Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Disiplin Kerja

Berikut ini adalah hasil pengujian validitas dan reliabilitas kuesioner disiplin kerja dengan menggunakan software SPSS 25.

a. Uji Validitas Kuesioner Disiplin Kerja

Berikut hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 25 dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut :

Tabel 4.3 Uji Validitas Kuesioner Disiplin Kerja

No	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0.584	0.2732	Valid
2	0.633	0.2732	Valid
3	0.684	0.2732	Valid
4	0.686	0.2732	Valid

Berdasarkan hasil tabel 4.3 pengujian validitas kuesioner disiplin kerja di dapat seluruh nilai r hitung > r tabel untuk 4 pernyataan maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas Kuesioner Disiplin Kerja

Berikut hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 25 dapat dilihat pada tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4 Uji Reliabilitas Kuesioner Disiplin Kerja**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,534	4

Sumber : Hasil diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan hasil tabel 4.4 pengujian reliabilitas kuesioner disiplin kerja di dapat hasil r alpha positif sebesar 0.534 dan r alpha > r tabel yaitu $0.534 > 0.2732$, maka pernyataan tersebut dinyatakan reliabel.

4.1.3. Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Stress Kerja

Berikut ini adalah hasil pengujian validitas dan reliabilitas kuesioner stress kerja dengan menggunakan software SPSS 25.

a. Uji Validitas Kuesioner Stress Kerja

Berikut hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 25 dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut :

Tabel 4.5 Uji Validitas Kuesioner Stress Kerja

No	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0.663	0.2732	Valid
2	0.591	0.2732	Valid
3	0.713	0.2732	Valid
4	0.700	0.2732	Valid
5	0.726	0.2732	Valid
6	0.765	0.2732	Valid

Berdasarkan hasil tabel 4.5 pengujian validitas kuesioner disiplin kerja di dapat seluruh nilai r hitung $>$ r tabel untuk 6 pernyataan maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas Kuesioner Stress Kerja

Berikut hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 25 dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6 Uji Reliabilitas Kuesioner Stress Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,783	6

Sumber : Hasil diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan hasil tabel 4.6 pengujian reliabilitas kuesioner stres kerja di dapat hasil r alpha positif sebesar 0.783 dan r alpha $>$ r tabel yaitu $0.783 > 0.2732$, maka pernyataan tersebut dinyatakan reliabel.

4.1.4. Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Kinerja Karyawan

Berikut ini adalah hasil pengujian validitas dan reliabilitas kuesioner kinerja karyawan dengan menggunakan software SPSS 25.

a. Uji Validitas Kuesioner Kinerja Karyawan

Berikut hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 25 dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut :

Tabel 4.7 Uji Validitas Kuesioner Kinerja Karyawan

No	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0.478	0.2732	Valid
2	0.669	0.2732	Valid
3	0.749	0.2732	Valid
4	0.591	0.2732	Valid
5	0.509	0.2732	Valid

Berdasarkan hasil tabel 4.7 pengujian validitas kuesioner disiplin kerja di dapat seluruh nilai r hitung $>$ r tabel untuk 5 pernyataan maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas Kuesioner Kinerja Karyawan

Berikut hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 25 dapat dilihat pada tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Kuesioner Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,566	5

Sumber : Hasil diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan hasil tabel 4.8 pengujian reliabilitas kuesioner kinerja karyawan di dapat hasil r alpha positif sebesar 0.566 dan r alpha > r tabel yaitu $0.566 > 0.2732$, maka pernyataan tersebut dinyatakan reliabel.

4.2 Uji Normalitas

Berikut ini adalah hasil pengujian normalitas dengan menggunakan software SPSS 25 dapat dilihat pada tabel 4.9:

**Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,17527432
Most Extreme Differences	Absolute	,089
	Positive	,089
	Negative	-,083
Test Statistic		,089
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Unstandardized Residual

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan hasil pengujian normalitas pada tabel 4.9 menunjukkan nilai sig. $0.200 > 0.50$ artinya nilai residual berdistribusi normal.

4.3 Analisa Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Duta Adyaksa Pratama

Pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan maka peneliti menggunakan regresi linier berganda, koefisien determinasi (*R-Square*), uji F dan uji t. Penjelasan masing-masing pengujian dapat dilihat di bawah ini.

1. Analisa Regresi Linier Berganda Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Duta Adyaksa Pratama

Berikut hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 4.10 :

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	7,919	2,235		3,543	,001
	Motivasi	,518	,114	,501	4,555	,000
	Disiplin_Kerja	,424	,148	,336	2,866	,006
	Stress_Kerja	,020	,039	,053	,507	,615

Tabel 4.10 Koefisien Regresi Linier Berganda Coefficients^a

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Hasil diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan nilai konstanta dan koefisien regresi di atas maka persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 7.919 + 0.518X_1 + 0.424X_2 + 0.020X_3$$

Dari persamaan regresi tersebut diatas, dapat dijelaskan seperti dibawah ini :

1. Konstanta sebesar menyatakan bahwa jika tidak ada nilai motivasi, disiplin kerja dan stress kerja, maka kinerja karyawan sebesar 7.919.
2. Koefisien regresi motivasi sebesar 0.518 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai pada motivasi akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0.518 dengan asumsi bahwa disiplin kerja dan stress kerja konstan dan sebaliknya setiap pengurangan nilai pada motivasi akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0.518 dengan asumsi bahwa disiplin kerja dan stress kerja konstan.
3. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0.424 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai pada disiplin kerja akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0.424 dengan asumsi motivasi dan stress kerja konstan dan sebaliknya setiap pengurangan nilai pada disiplin kerja akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0.424 dengan asumsi motivasi dan stress kerja konstan.
4. Koefisien regresi stress kerja sebesar 0.020 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai pada stress kerja akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0.020 dengan asumsi motivasi dan disiplin kerja konstan dan sebaliknya setiap penurunan nilai pada stress kerja akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0.020 dengan asumsi motivasi dan disiplin kerja konstan.

2. Koefisien Determinasi (R-Square)

Hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS 25, maka didapat hasil output model summary yang akan dijelaskan pada tabel 4.11 di bawah ini:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,743 ^a	,552	,523	1,211

Tabel 4.11 Hasil Output SPSS Model Summary Model Summary

a. Predictors: (Constant), Stress_Kerja, Motivasi, Disiplin_Kerja

Sumber : Hasil diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh koefisien *Adjusted R Square* sebesar 0.523 berarti pengaruh motivasi, disiplin kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT Duta Adyaksa Pratama sebesar 52.3% dan sisanya 48.7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

3. Uji F

Berikut hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4.12 sebagai berikut :

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	86,632	3	28,877	19,677	,000 ^b
	Residual	70,445	48	1,468		
	Total	157,077	51			

Tabel 4.12 Hasil Uji F ANOVA^a

- Dependent Variable: Kinerja_Karyawan
- Predictors: (Constant), Stress_Kerja, Motivasi, Disiplin_Kerja

Sumber : Hasil diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan tabel 5.17 di atas nilai F hitung $19.677 >$ nilai F tabel 2.80 dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima artinya motivasi, disiplin kerja dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Duta Adyaksa Pratama.

4. Uji t

Berikut hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.13 sebagai berikut :

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	7,919	2,235		3,543	,001
	Motivasi	,518	,114	,501	4,555	,000
	Disiplin_Kerja	,424	,148	,336	2,866	,006
	Stress_Kerja	,020	,039	,053	,507	,615

Tabel 4.13 Hasil Uji t Coefficients^a

- Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Hasil diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan tabel 5.18 menunjukkan bahwa :

a. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 5.18 nilai t hitung $4.555 >$ t tabel 2.01063 dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima artinya motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Duta Adyaksa Pratama. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Duta Adyaksa Pratama yang mempunyai motivasi yang tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaiknya-baiknya. Pimpinan PT Duta Adyaksa Pratama akan memberikan bonus untuk karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan akan menghargai kinerja karyawan tanpa terkecuali. Hal ini dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Indah Rohmatus Saadah, 2022)

menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 5.18 nilai t hitung $2.866 >$ nilai t tabel 2.01063 dengan nilai signifikansi $0.006 < 0.05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Duta Adyaksa Pratama. Hal ini menunjukkan karyawan PT Duta Adyaksa Pratama menjunjung tinggi sikap disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab serta menaati peraturan yang ada. Adanya jam kerja karyawan yang tidak menentu, tidak mengurangi tingkat kedisiplinan karyawan PT Duta Adyaksa Pratama dalam meningkatkan kinerjanya sehingga pimpinan PT Duta Adyaksa Pratama memberikan apresiasi terhadap karyawan yang menjunjung tinggi tingkat kedisiplinan untuk kelangsungan hidup perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Putu Berliana Olivia Nirmala Yanthi, et.al, 2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 5.18 nilai t hitung $0.507 <$ t tabel 2.01063 dengan nilai signifikansi $0.615 > 0.05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak artinya stress kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Duta Adyaksa Pratama. Hal ini menunjukkan bahwa stress kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan PT Duta Adyaksa Pratama karena karyawan PT Duta Adyaksa Pratama dapat mengelola stressnya dengan baik. Cara karyawan mengelola stressnya dengan baik yaitu dengan traveling, *sharing* dengan sahabat, pergi ke psikolog, mengembangkan hobi, berpikir positif, olahraga, tidur yang cukup, makan makanan yang sehat dan menenangkan pikiran sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal dan tidak mempengaruhi kinerjanya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Putri Aniversari, 2022) menunjukkan bahwa stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Motivasi, disiplin kerja dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Stress kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.2. Saran

Saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Perusahaan melakukan pelatihan untuk karyawan agar karyawan memiliki kemampuan lebih dan mencapai atau memenuhi standarisasi perusahaan.
2. Setiap perusahaan memberikan sanksi kepada karyawan jika karyawan tidak bekerja sesuai dengan *job desk* masing-masing dan karyawan tidak bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan. Hal tersebut agar karyawan dapat bekerja secara efektif dan meningkatkan kedisiplinan karyawan.
3. Karyawan tidak diberikan tuntutan tugas yang berlebihan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal dan tidak mengalami stress.
4. Perusahaan menaikkan standar kualitas yang ada agar setiap karyawan mengeluarkan kemampuan yang dimiliki untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dan menjadi nilai *plus*.

REFERENSI

- A.R. Vanchapo. 2020. *Beban Kerja dan Stress Kerja*. Edisi Pertama. Pasuruan : Qiara Media.
- Edy Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Hartono Jessie Steven dan Arif Partono Prasetyo. 2020. “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5, hal. 78-88.
- Indah Rokhmatus Saadah, Dewi Urip Wahyuni. 2022. “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Kecamatan Krembangan Surabaya).” *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 11, hal. 1-15.
- Malayu S. P. Hasibuan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara. Wilson Bangun. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Mangakuprawira, S. dan A.V. Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- P. Afandi. 2018. *Concept and Indicator Human Resource Management For Management Research*. Cetakan Ke-1. Yogyakarta : CV Budi Utama.
- Putri Aniversari. 2022. “Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung).” *Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 3, hal. 1-24.
- Putu Berliana Olivia Nirmala Yanthi, I Putu Gede Parma, Komang Krisna Heryanda. 2019. “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT XL Axiata Cabang Singaraja.” *Jurnal Manajemen*, 5, hal. 93-100.
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. 2010. *Manajemen*. Edisi Kesepuluh. Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2013. *Organizational Behavior. Edition 15*. Pearson Education. New Jersey : Pearson Education.
- Siswanto. 2005. *Pengantar Manajemen*. Edisi Pertama. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Dengan Metode R&D*. Bandung : Alfabeta.