

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BATAM BINTAN TELEKOMUNIKASI BATAM

Ngaliman; Raynaldi Juniastito; Sri Yanti

Fakultas Ekonomi, Prodi Manajemen Universitas Batam

Coresspondent:

Email: ngaliman@univbatam.ac.id; Raynaldi06@gmail.com; sri.yanti@univbatam.ac.id

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the effect of motivation, discipline and work stress on employee performance at PT. Batam Bintan Telekomunikasi. Data was collected through questionnaires distributed to 40 employees at PT. Batam Bintan Telekomunikasi. The analysis in this study uses the SPSS version 24 program. The data testing technique used is validation test and reliability test with Cronbach Alpha. Classical assumption tests and multiple regression analyses were conducted to test and prove the research hypothesis. The results of the analysis prove that Motivation (X1) has a positive effect on employee performance with a t-count of 6,281 and a significance value of 0.010 which is smaller than 0.05. There is a positive and significant effect of discipline (X2) on employees performance. With a t-count value of 5,490 and a significance value of 0.000, it is smaller than 0.05. There is a positive and significant effect on work stress (X3) on employees performance. With a t-count value of 3,689 and a significance value of 0.018 it is smaller than 0.05. Simultaneously the motivation, discipline, and work stress have a positive and significant effect on employees performance with a calculated F value of 35,638 and a significance value of 0.000 less than 0.05. It can be concluded that motivation, discipline, work stress a positive and significant effect on employees performance.. From the results of the analysis, it can be seen that employees performance is influenced by motivation, discipline, work stress of 0,748 (74,8%), while the remaining 25,2% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: *Motivation, Discipline, Work stress, Employees performance*

PENDAHULUAN

Seiring perkembangan perekonomian di dunia ini, perusahaan dituntut untuk semakin sigap dalam menghadapi tantangan dan persaingan yang akan mengancam kelangsungan perusahaannya. Salah satunya adalah kinerja karyawan dalam suatu perusahaan tersebut. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan harus diperhatikan karena termasuk faktorterpenting yang menentukan apakah perusahaan dapat bertahan hidup dalam persaingan yang dihadapi oleh perusahaantersebut.

Organisasi adalah suatu kelompok orang, wadah atau tempat bekerja untuk mencapai tujuan bersama. Di dalam organisasi, tugas dan kedudukan masing-masing orang harus jelas. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi, dimana manusia sebagai pendukung utama disetiap organisasi.

Sumber daya manusia merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan perusahaan, Setiap perusahaan tentunya membutuhkan adanya sumber daya manusia yang berpotensi disetiap bidangnya, baik itu dari pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentuan tercapainya tujuan perusahaan.

Di dalam perusahaan kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi dan keadaan lingkungan kerja, motivasi adalah pendorong atau penggerak bagi seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dan lebih baik lagi. Sedangkan motivasi kerja adalah proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi didalam perusahaan. Tentunya didalam perusahaan motivasisaja tidak cukup untuk memenuhi tujuan perusahaan, maka

didalam perusahaan membutuhkan prestasi dan sumbangan yang optimal tentunya dipengaruhi oleh disiplin kerja, disiplin adalah sesuatu sikap dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya dan dipertanggungjawabkan. Sedangkan disiplin kerja adalah tindakan seseorang untuk mendorong seseorang atau anggota organisasi agar dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku didalam organisasi atau perusahaan tersebut.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, usaha yang dilakukan perusahaan tidak lepas dari beberapa faktor dari motivasi dan disiplin kerja saja tentunya dipengaruhi diantaranya stress kerja, terdapat hubungan yang erat antara stress kerja dan kinerja karyawan. stress kerja adalah sesuatu kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu dihadapkan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan.

Dalam perkembangannya, motivasi kerja, disiplin kerja, dan stress kerja tidak hanya diperhatikan oleh organisasi pemerintahan saja, melainkan perusahaan swasta dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun perusahaan swasta salah satunya adalah PT. Batam Bintang Telekomunikasi adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa telekomunikasi dan jaringan yang beroperasi khusus di daerah kawasan industri Mukakuning pulau Batam, kawasan industri Lobam dan kawasan resort Lagoi di pulau Bintan. Perusahaan ini berdiri sejak 15 Juni 1996.

Perusahaan ini adalah perusahaan patungan (joint venture) antara PT Batamindo Investment Cakrawala (BIC), dahulu bernama PT Batamindo Investment Corporation dengan PT Telekomunikasi Indonesia (TELKOM). Proporsi kepemilikan sebesar 5% dipegang oleh Telkom dan 95% oleh BIC dari total seluruh 5.000.000 saham yang diterbitkan. Pada tahun 2008, BBT merupakan

perusahaan yang dijadikan partner untuk percobaan teknologi Inti Compact Next Generation Network (NGN) dan Broadband Power Lines (BPL) buatan PT Industri Telekomunikasi (Inti). Kedua teknologi tersebut mampu menghemat biaya penggunaan sambungan telepon hingga 80 persen.

Batam Bintang Telekomunikasi menyediakan layanan telepon, internet, dan infrastruktur telekomunikasi. Layanan telepon Batam Bintang Telekomunikasi adalah panggilan lokal (local call) yaitu panggilan yang hanya dapat dilakukan ke nomor tujuan dalam satu area pelayanan. Sambungan Langsung Jarak Jauh (SLJJ) panggilan ke luar area pelayanan (luar kota atau pulau Batam) tetapi masih di Indonesia. Ketiga adalah Sambungan Langsung Internasional dengan kode SLI 007, SLI 001, SLI 008, Voip 01016, Voip 01017. Jenis layanan akses internet meliputi SDSL, ADSL, BBZON wifi. Layanan internet SDSL adalah layanan yang diperuntukan bagi kalangan bisnis. ADSL adalah layanan internet dengan kecepatan unggah 1 megabit dan unduh 2 megabit sedangkan BBZON wifi adalah layanan akses internet nirkabel dengan akses poin koneksi. Seiring berkembangnya waktu, BBZON wifi berubah nama menjadi OFON. OFON adalah layanan telepon tetap sesuai kode area geografis yang diselenggarakan oleh PT. Batam Bintang Telekomunikasi. Layanan Telepon Tetap OFON berbasis IP, yang terus dikembangkan dan dikelola sehingga tetap relevan dan adaptif terhadap kebutuhan telekomunikasi bisnis dan pola hidup masa kini. Dalam menjalankan Tugas dan fungsinya PT. Batam Bintang Telekomunikasi didukung oleh Sumber daya Manusia sebanyak 60 karyawan. 40 pegawai tetap, dan 20 pegawai tidak tetap dengan status pegawai dengan perjanjian kerja (P2K).

Salah satu faktor yang mendorong

penulis untuk meneliti lebih jauh tentang motivasi kerja, salah satu masih kurangnya motivasi yang diberikan kepada karyawan sehingga banyak karyawan yang bekerja terlalu santai dan juga kurangnya semangat dalam kinerja karyawan.

Perusahaan memberikan peraturan kerja yaitu salah satunya waktu yang fleksibel. Sistem yang diterapkan bertujuan untuk kenyamanan dan kelonggaran dalam bekerja agar meningkatkan kinerja karyawan. Meskipun telah diberikan kelonggaran, namun jika masuk kerja tidak sesuai dengan yang ditetapkan atau molor, maka perusahaan memberikan sanksi peringatan dan sanksi tegas yaitu pengurangan gaji kepada karyawan.

Namun pada kenyataannya masih terdapat karyawan yang kurang menaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Misalnya yang seharusnya masuk kerja jam 08.00 pagi, masih ada beberapa karyawan yang masuk pukul 08.20, pukul 09.00 pagi baru masuk kerja. Kurangnya kesadaran atas tugas yang dijalani karyawan tersebut. Sehingga pekerjaan yang seharusnya dapat dikerjakan tepat waktu menjadi tidak tepat waktu yang ditentukan. Jika tujuan perusahaan menciptakan peraturan yang bertujuan untuk mendorong semangat kinerja karyawan meningkat ternyata dampaknya membuat kinerja karyawan menurun. Inilah membuat penulis meneliti disiplin kerja, alasannya tentu saja yaitu masih kurangnya kesadaran karyawan dalam peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. masih ada beberapa karyawan yang jam kerja melebihi jam kerja yang ditetapkan, seperti teknisi dan bagian customer service dimana mereka harus berada dikantor untuk keluhan atau menerima panggilan dari customer sehingga menyebabkan stress kerja. Maka dari itu penulis memilih pembahasan stres kerja. Permasalahan yang terjadi bukan hanya dalam kawasan saja tetapi diluar kawasan yang dapat

dilihat dari sistem pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yaitu, banyaknya masyarakat komplin akibat gangguan internet yang sering trouble, akibat cuaca buruk, kabel

yang terputus dan juga akibat galian provider ditambah dengan karyawan yang sangat sedikit membuat kinerja karyawan menurun.

Tabel 1.1

Data Penilaian Kinerja Karyawan Periode 2018 – 2020

NO	KATEGORI	TAHUN		
		2018	2019	2020
1	Sangat Baik	15	13	10
2	Baik	10	9	9
3	Cukup Baik	8	11	14
4	Kurang Baik	7	9	11
5	Tidak Baik	2	1	3
		50	42	47

Sumber : SDM Batam Bintang Telekomunikasi

KERANGKA TEORI, KERANGKA BERPIKIR, MODEL PENELITIAN DAN HIPOTESIS

Definisi Kinerja

Menurut (Anggrainy et al., 2018) menyebutkan kinerja itu berasal dari kata performance berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu pula dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung.

Menurut (Iskandar, 2018) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi.

(Santoso, 2017) mendefinisikan bahwa kinerja organisasi sebagai hasil efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus dalam mencapai kebutuhannya

secara efektif.

Menurut (I. R. Nur et al., 2017) mendefinisikan kinerja karyawan adalah kuantitas dan kualitas tugas-tugas yang diselesaikan oleh individu, kelompok, dan organisasi.

Menurut (Ahmadiansah, 2016) mengatakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi, dan kesempatan.

Motivasi

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan seseorang yang dapat menimbulkan tingkat semangat kerja dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya.

Menurut (Hasibuan & Hasibuan, 2016) motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”

motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada bawahan atau pengikut.

Adapun menurut (Nurhayana, 2019), mengatakan bahwa motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhan, misalnya rasa lapar, haus dan dahaga.

Menurut (Pratiwi, 2017) mengatakan bahwa motivasi adalah kecenderungan (suatu sifat yang merupakan pokok pertentangan) dalam diri seseorang yang membangkitkan topangan dan mengarahkan tindak tanduknya. Motivasi meliputi faktor kebutuhan biologis dan emosional yang hanya dapat diduga dari pengamatan tingkah laku manusia.

Menurut (Oktiani, 2017) mendefinisikan motivasi adalah suatu usaha sadar untuk memengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi.

Menurut (Setiadi & SE, 2015) motivasi secara umum didefinisikan sebagai inisiasi dan pengarahan tingkah laku dan pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku.

Disiplin Kerja

Kedisiplinan lebih tepat diartikan sebagai suatu tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak. Dalam prakteknya sulit untuk mengusahakan seluruh peraturan ditaati untuk setiap karyawan. Adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dapat dilakukan secara efektif dan efisien.

Menurut (Irwan et al., 2017) disiplin adalah suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau atasan, baik tertulis atau tidak tertulis.

Menurut (Hasibuan & Hasibuan, 2016) disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun, terus menerus, dan bekerja sesuai aturan-aturan yang

berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Menurut (Hustia, 2020) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Menurut (Bahtiar & Winarningsih, 2018) mengatakan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Stres Kerja

Menurut (Nurrohmah, 2015) stres adalah kondisi ketegangan emosi pada diri seseorang yang berproses baik pada pikiran/mental maupun fisik. Apabila ini sering terjadi secara berlebihan maka akan mengancam kemampuannya dalam menghadapi lingkungannya.

Menurut (F. Rizki, 2021) mendefinisikan stres sebagai suatu kondisi dinamik yang di dalamnya seorang individu dihadapkan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang berkaitan dengan apa yang ia inginkan dan hasilnya dipersepsikan sebagai yang tidak pasti dan penting.

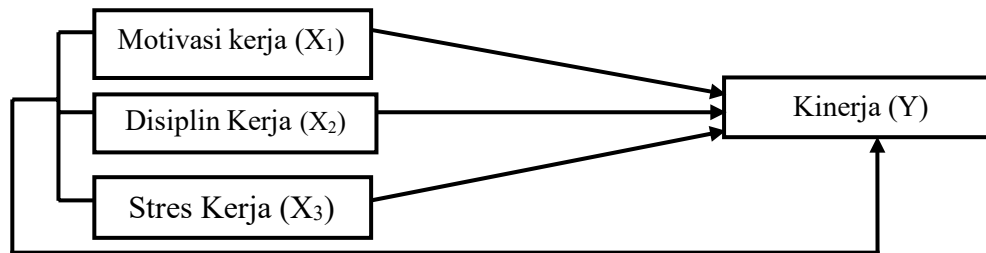
Menurut (Rizaldi, 2021) mengemukakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi karyawan.

Menurut (S. Nur, 2013) stres kerja adalah respon seorang individu terhadap stresor tergantung pada kepribadian, sumber-sumber daya yang ada untuk membantu mereka mengatasi, dan konteks dimana stres terjadi.

Menurut (Sinaga & Sunardi, 2013) bahwa stres kerja adalah sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses

berfikir dan kondisi seorang pekerja.

METODE PENELITIAN



H1: Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Batam Bintang Telekomunikasi.

H2 : Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja PT. Batam Bintang Telekomunikasi.

H3 : Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. Batam Bintang Telekomunikasi.

H4 : Motivasi, Disiplin, Stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Batam Bintang Telekomunikasi.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Menurut (Hasibuan & Hasibuan, 2016) motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti “dorongan atau daya penggerak” motivasi ini hanya diberikan kepadam manusia, khususnya kepada bawahan atau pengikut. dengan menggunakan uji t diperoleh nilai hipotesis pertama pada penelitian ini adalah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.15 di atas dapat diketahui bahwa koefisien b bernilai positif sebesar 0,010 dan nilai signifikan 0,305 >0,05. Hal ini berarti bahwa beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja X1 nilai t hitung 6.821 lebih besar dari t tabel 2.02, signifikansi 0.010 lebih kecil dari 0.05 artinya X1 berpengaruh signifikan terhadap Y.

Hal ini mengidentifikasi kemampuan dalam memberikan motivasi yang baik menentukan kinerja pegawai. Oleh

sebab itu, Batam Bintang telekomunikasi harus mampu memberikan motivasi dan semangat kerja dengan baik dan efektif. Sebab apabila tidak mampu memberikan motivasi dengan baik, maka tujuan organisasi akan sulit tercapai.

Pada pernyataan pada variabel motivasi”pimpinan yang memberikan hadiah bentuk intensif atau kenaikan posisi kepada karyawan yang berprestasi”, hasil pengisian kuesioner yang telah dijawab oleh pegawai Batam Bintang telekomunikasi yang mendominasi jawaban pegawai adalah setuju sebanyak 10 responden atau sebesar 25% dan 27 responden atau sebesar 67,5% yang menjawab sangat setuju. Dari hasil jawaban pegawai tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai Batam Bintang telekomunikasi merasa terdorong dengan motivasi yang diberikan. Batam Bintang telekomunikasi memberikan motivasi dengan memberikan hadiah intensif dan kenaikan posisi, Dengan demikian memberikan motivasi akan menimbulkan semangat kerja pegawai dalam bekerja di PT. Batam Bintang telekomunikasi.

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja

Menurut (A. Rizki & Suprajang, 2017) mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksana dalam manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Berdasarkan pengujian hipotesis pengaruh disiplin terhadap kinerja kerja dengan menggunakan uji t diperoleh nilai

hipotesis pertama pada penelitian ini adalah Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.18 di atas dapat diketahui bahwa X_2 nilai t hitung 5.490 lebih besar dari t tabel 2.02, signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05 artinya X_2 berpengaruh signifikan terhadap Y

Hal ini mengidentifikasi Disiplin yang baik menentukan kinerja pegawai. Oleh sebab itu, Batam Bintang Telekomunikasi harus mampu menciptakan disiplin yang baik dan memberikan pengaruh positif bagi seluruh pegawai. Disiplin yang baik akan berpengaruh baik bagi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya.

Pada pernyataan variabel disiplin “Karyawan bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan”, hasil pengisian kuesioner yang telah dijawab oleh pegawai Batam Bintang Telekomunikasi yang mendominasi jawaban pegawai adalah setuju sebanyak 9 responden atau sebesar 22,5% dan 27 responden atau sebesar 67,5% yang menjawab sangat setuju. Dari hasil jawaban pegawai tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai Batam Bintang Telekomunikasi telah mentaati prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai Batam Bintang Telekomunikasi disiplin terhadap pekerjaannya.

Pengaruh Stres kerja terhadap kinerja

Menurut (Nurrohmah, 2015) stres adalah kondisi ketegangan emosi pada diri seseorang yang berproses baik pada pikiran/mental maupun fisik. Apabila ini sering terjadi secara berlebihan maka akan mengancam kemampuannya dalam menghadapi lingkungannya. Semakin kecil stres kerja pada karyawan maka semakin baik kinerja karyawan yang akan terjadi.

Berdasarkan pengujian hipotesis pengaruh Stres kerja terhadap kinerjadengan menggunakan uji t diperoleh nilai hipotesis pertama pada penelitian ini adalah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.18 di atas dapat X_3 nilai t hitung 3.629 lebih besar dari t tabel 2.02, signifikansi 0.018 lebih kecil dari 0.05 artinya X_3 berpengaruh signifikan terhadap Y

Hal ini mengidentifikasi kemampuan dalam mengurangi atau mengatasi stres kerja yang baik menentukan kinerja pegawai. Oleh sebab itu, Batam Bintang Telekomunikasi harus mampu mengurangi stres kerja dengan baik dan efektif. Sebab apabila tidak mampu mengatasi atau mengurangi stres kerja dengan baik, maka tujuan organisasi akan sulit tercapai.

Pada pernyataan variabel stres kerja “beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan bosan atau jenuh”, hasil pengisian kuesioner yang telah dijawab oleh pegawai Batam Bintang Telekomunikasi yang mendominasi jawaban pegawai adalah tidak pasti (ragu ragu) dengan 15 responden atau sebesar 37,5%, 8 responden atau sebesar 20% menjawab setuju dan 9 responden atau sebesar 22,5% yang menjawab sangat setuju. Dari hasil jawaban pegawai tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai Batam Bintang Telekomunikasi merasa ragu dan setuju apabila beban pekerjaan yang diberikan dapat membuat jenuh. Dengan demikian, pengaturan/ manage waktu dalam menyelesaikan tugas pegawai Batam Bintang Telekomunikasi dibutuhkan agar beban kerja dapat terselesaikan dengan baik.

Pengaruh motivasi, disiplin dan stres kerja terhadap kinerja

Berdasarkan pengujian hipotesis motivasi, disiplin, stress kerja secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja dengan menggunakan uji F diperoleh nilai hipotesis

pertama pada penelitian ini adalah Motivasi, Disiplin, Stres kerja secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Disiplin, Stres kerja secara simultan atau bersama-sama menggunakan uji F dapat dilihat pada Tabel 4.16, diperoleh nilai F hitung 35.638 lebih besar dari F tabel 2.59 dan signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05 artinya X1 X2 X3 berpengaruh signifikan terhadap Y.

Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. maka model regresi yang diperoleh adalah signifikan atau dapat dikatakan Motivasi, disiplin, stres kerja bersama-sama

berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Pada pernyataan variabel kinerja "Karyawan bekerja baik di dalam tim" hasil pengisian kuesioner yang telah dijawab oleh pegawai Batam Bintang telekomunikasi yang mendominasi jawaban pegawai adalah setuju sebanyak 13 responden atau sebesar 32,5% dan 21 responden atau sebesar 55% yang menjawab sangat setuju. Dari hasil jawaban kuesioner ini dapat diambil kesimpulan bahwa pegawai Batam Bintang Telekomunikasi telah melakukan komunikasi antara karyawan dengan sangat baik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Validitas Variabel Stres kerja (X3)

Item Pernyataan	Nilai r Hitung	nilai r Tabel	Keterangan
X3.1	0.838	0.304	Valid
X3.2	0.648	0.304	Valid
X3.3	0.833	0.304	Valid
X3.4	0.820	0.304	Valid
X3.5	0.840	0.304	Valid
X3.6	0.898	0.304	Valid
X3.7	0.845	0.304	Valid
X3.8	0.877	0.304	Valid
X3.9	0.746	0.304	Valid
X3.10	0.830	0.304	Valid

Sumber : Data SPSS 24.0 yang diolah 2021

Dari data Tabel 4.10 di atas dapat diketahui bahwa pada variabel Stres kerja mempunyai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, sehingga dapat dikatakan Valid.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (variance inflasi factor/VIF) yang tidak melebihi 4 atau 5 (Rumengan et al., 2021). Penggunaan uji

multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya satu atau lebih variabel bebas mempunyai hubungan dengan variabel bebas lainnya. Ada reles of thumb bahwa suatu model mengandung masalah multikolinieritas apabila model tersebut memiliki R Tinggi (misalnya data diatas 0,8) tetapi tingkat signifikan variabel-variabel penjelasan berdasarkan uji statistik sangat sedikit (Muttaqin & Ardianto, 2019).

Hasil Uji Regresi Linier berganda

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.710	4.574		.374	.711
	MOTIVASI	.285	.169	.240	6.821	.010
	DISIPLIN	.821	.150	.695	5.490	.000
	STRESS KERJA	.084	.061	.141	3.629	.018

a. Dependent Variable: KINERJA

Data SPSS 24.0 yang diolah 2021

Berdasarkan hasil pengujian parameter individu yang di sajikan dalam tabel di atas, maka dapat dikembangkan sebuah model regresi sebagai berikut :

$$Y = 1.710 + 0.285 X_1 + 0.821 X_2 + 0.084 X_3 + e$$

Dari persamaan regresi di atas, maka dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) untuk persamaan regresi adalah sebesar 1,710 dengan parameter positif. Hal ini berarti bahwa apabila Motivasi (X1), Disiplin (X2) dan Stres kerja (X3) sama dengan nol, maka nilai Kinerja Pegawai sebesar 1,710.
2. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara Motivasi terhadap Kinerja, semakin besar motivasi yang diberikan maka kinerja akan semakin meningkat. Koefisien b1= 0,285 dengan nilai signifikan 0,010 < 0,05 yang berarti terdapat pengaruh signifikan dari Motivasi dan menunjukkan setiap peningkatan 1 skor motivasi akan meningkatkan kinerja sebesar 0,285 dengan asumsi variabel-variabel bebas lainnya konstan.

3. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara Disiplin terhadap kinerja. Semakin bagus disiplin karyawan maka kinerja akan semakin meningkat. Koefisien b2= 0,821 dengan nilai yang signifikan 0,00 < 0,05 yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari Disiplin kerja dan menunjukkan peningkatan 1 skor Disiplin akan meningkatkan kinerja sebesar 0,821 dengan asumsi variabel-variabel bebas lainnya konstan.
4. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif pada stres kerja. Telah terjadi signifikan yang terjadi 0,18 < 0,05 yang berarti ada peningkatan 1 skor dalam stres kerja terhadap kinerja. Di dalam teori semakin Negatif kemampuan Stres kerja maka Kinerja akan semakin meningkat. Namun tidak dengan fakta dilapangan, fakta yang terjadi setelah mengolah data stres kerja meningkat maka kinerja karyawan meningkat, dapat di ambil kesimpulan adanya variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan walau telah terjadi stres kerja yang signifikan

terhadap Kinerja karyawan.

(terikat). Berikut hasil uji t :

Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t)

Uji t-test digunakan untuk menguji apakah variabel independent berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependent

Hasil Uji Statistik t

Coefficients ^a			
Model		T	Sig.
1	(Constant)	.374	.711
	MOTIVASI	6.821	.010
	DISIPLIN	5.490	.000
	STRESS KERJA	3.629	.018
a. Dependent Variable: KINERJA			

Data SPSS 24.0 yang diolah 2021

Berdasarkan hasil statistik pada pada Tabel 4.15 di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

Ho : Variabel-variabel bebas (Motivasi, disiplin, stres kerja) mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja).berikan saran untuk penelitian selajutnya.

Ha :Variabel-variabel bebas (Motivasi, disiplin, stres kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja).

Dasar pengambilan keputusan:

- 1.Apabila angka probabilitas signifikansi > 0.05, maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- 2.Apabila angka probabilitas signifikansi < 0.05, maka Ho ditolak dan Ha di terima.

Pembahasan :

1.X1 nilai t hitung 6,821 lebih besar dari t tabel 2.02, signifikansi 0.010 lebih kecil dari 0.05 artinya X1 berpengaruh signifikan terhadap Y

2.X2 nilai t hitung 5.490 lebih besar dari t tabel 2.02, signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05 artinya X2 berpengaruh signifikan terhadap Y

3.X3 nilai t hitung 3.629 lebih besar dari t tabel 2.02, signifikansi 0.018 lebih kecil dari 0.05 artinya X3 berpengaruh signifikan terhadap Y

Uji signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (Independent) terhadap variabel terikat (Dependent) secara bersama-sama. Dapat dilihat pada Tabel 4.16 di bawah ini :

Uji F Test

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	1059.612	3	353.204	35.638	.000
	Residual	356.788	36	9.911		
	Total	1416.400	39			
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors: (Constant), STRESS KERJA, DISIPLIN, MOTIVASI						

Data SPSS 24.0 yang diolah 2021

Berdasarkan hasil statistik pada pada Tabel 4.16 di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa dengan dasar pengambilan keputusan sbagai berikut :

Ho : Variabel-variabel bebas yaitu Motivasi, Disiplin dan Stres kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja.

Ha : Variabel-variabel bebas yaitu, Motivasi, Disiplin, stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variable terikatnya yaitu

kinerja.

Dasar pengambilan keputusan :

a. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka Ho diterima dan Ha ditolak.

b. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Pembahasan :

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Analisis ini untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau kontribusi variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependent).

Tabel 4.17

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.865 ^a	.748	.727	3.148	1.582
a. Predictors: (Constant), STRESS KERJA, DISIPLIN, MOTIVASI					
b. Dependent Variable: KINERJA					

Data SPSS 24.0 yang diolah 2021

Pada tabel 4.17 terlihat nilai R-Square (R²) sebesar 0,727 hingga dapat dihitung koefisien Determinasi (R²) sebesar 72,5%. Hal ini berarti 74,8% dari variasi kinerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, disiplin, stres kerja. sedangkan sisanya sebesar 25,2% (100% - 74,8%) diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis terhadap data yang dikumpulkan, maka dapat di ambil kesimpulan yang dapat menjawab hipotesis penelitian. Kesimpulan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan pengujian hipotesis pengaruh Motivasi terhadap kinerja kerja dengan menggunakan uji t diperoleh nilai hipotesis pertama pada penelitian ini adalah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.18 di atas dapat diketahui X1 nilai t hitung 6.821 lebih besar dari t tabel 2.02, signifikansi 0.010 lebih kecil dari 0.05 artinya X1 (motivasi) berpengaruh signifikan terhadap Y (kinerja).

2. Berdasarkan pengujian hipotesis pengaruh disiplin terhadap kinerja kerja dengan menggunakan uji t diperoleh nilai hipotesis pertama pada penelitian ini adalah disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.15 di atas dapat diketahui X2 nilai t hitung 5.490 lebih besar dari t tabel 2.02, signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05 artinya X2 (disiplin) berpengaruh signifikan terhadap Y (kinerja)

3. Berdasarkan pengujian hipotesis pengaruh Stres kerja terhadap kinerja dengan menggunakan uji t diperoleh nilai hipotesis pertama pada penelitian ini adalah stres kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji t

4. dari t tabel 2.02, signifikansi 0.018 lebih kecil dari 0.05 artinya X3 (stres kerja) berpengaruh signifikan terhadap Y (kinerja). Dalam teori seharusnya jika stres kerja naik maka kinerja akan naik namun tidak sama dengan fakta lapangan, fakta yang terjadi stres kerja naik maka kinerja naik dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh dari variabel lain, sehingga karyawan tidak memikirkan stres kerjanya lagi.

5. Berdasarkan pengujian hipotesis Motivasi, disiplin, stres kerja secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja dengan menggunakan uji F diperoleh nilai hipotesis pertama pada penelitian ini adalah motivasi, disiplin dan stres kerja secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi, disiplin, stres kerja secara simultan atau bersama-sama menggunakan uji F dapat dilihat pada Tabel 4.16, diperoleh F hitung 35.638 lebih besar dari F tabel 2.59 dan signifikansi 0.000 lebih kecil dari

0.05 artinya X1 X2 X3 berpengaruh signifikan terhadap Y

6. Pada tabel 4.20 terlihat nilai R-Square (R²) sebesar 0,748 hingga dapat dihitung koefisien Determinasi (R²) sebesar 74,8%. Hal ini berarti 74,8% dari variasi kinerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, disiplin, stres kerja. Sedangkan sisanya sebesar 25,2% (100% - 74,8%) diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

REFERENSI

Ahmadiansah, R. (2016). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Salatiga. *INJECT (Interdisciplinary Journal of Communication)*, 1(2), 223–236. [Google Scholar](#)

Anggrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, T. R. I. (2018). Pengaruh fasilitas kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja implikasinya pada prestasi kerja pegawai negeri sipil badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 1–10. [Google Scholar](#)

Bahtiar, W. E., & Winarningsih, W. (2018). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Grc Karya Perdana Semarang. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 7(5). [Google Scholar](#)

Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara. [Google Scholar](#)

Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. [Google Scholar](#)

Irwan, I., Munir, A. R., & Ilyas, G. B. (2017). Pengaruh disiplin kerja, pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan permata bank Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 2(2), 295–306. [Google Scholar](#)

Iskandar, D. (2018). Strategi peningkatan kinerja perusahaan melalui pengelolaan sumber daya manusia dan kepuasan kerja dan dampaknya terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 23–31. [Google Scholar](#)

Muttaqin, A. A., & Ardianto, B. N. D. (2019). Materialisme Versus Nilai-Nilai Konsumsi Islami: Survey Prilaku Konsumsi Mahasiswa Di Malang. *Islamomics: Journal of Islamic Economics, Business and Finance*, 9(2), 121–132. [Google Scholar](#)

Nur, I. R., Hidayati, T., & Maria, S. (2017).

- Pengaruh konflik peran, ambiguitas peran dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 1–18. [Google Scholar](#)
- Nur, S. (2013). Konflik, stres kerja dan kepuasan kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3). [Google Scholar](#)
- Nurhayana, N. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Riau Power Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 10(4), 437–446. [Google Scholar](#)
- Nurrohmah, K. (2015). *Pengaruh Kondisi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Nova Furniture Di Boyolali*. Universitas Muhammadiyah Surakarta. [Google Scholar](#)
- Oktiani, I. (2017). Kreativitas guru dalam meningkatkan motivasi belajar peserta didik. *Jurnal Kependidikan*, 5(2), 216–232. [Google Scholar](#)
- Pratiwi, R. (2017). *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Konveksi Maxtorz Kabupaten Bandung*. Universitas Pasundan. [Google Scholar](#)
- Rizaldi, A. (2021). Pengelolaan Kinerja Karyawan Melalui Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja. *Journal Of Applied Business Administration*, 5(1), 34–43. [Google Scholar](#)
- Rizki, A., & Suprajang, S. E. (2017). Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 2(1), 49–56. [Google Scholar](#)
- Rizki, F. (2021). Pengaruh Efikasi Diri, Komunikasi Dan Kecerdasan Emosional Perawat Terhadap Stres Kerja Perawat Bagian Rawat Inap Di Rsud Kabupaten Rokan Hulu. *Hirarki: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 203–218. [Google Scholar](#)
- Rumengan, J., Satriawan, B., Yanti, S., Fahizah, A., & Dewi, N. P. (2021). The Influence Of Transformational Leadership, Personal Value And Organizational Commitment To The Performance Of Millierial Employees In Digital Era In Companies Internet Services Provider (Isp) In City Batam With Motivation As An Intervening Variable. *IAIC International Conference Series*, 3(2), 113–122. [Google Scholar](#)
- Santoso, A. B. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Pamulang). *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 1(2), 247–272. [Google Scholar](#)
- Setiadi, N. J., & SE, M. M. (2015). *Perilaku Konsumen: edisi revisi*. Kencana. [Google Scholar](#)
- Sinaga, M. T., & Sunardi, H. P. (2013). Analisis pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada pt. bardie puritama. *Ilmiah Manajemen Bisnis*. [Google Scholar](#)