

Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Batam

Berliana Sari Hidayat¹, Andi M Luthfi², Nolla Puspita Dewi³

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Batam, Indonesia

² Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Batam, Indonesia

³ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Akuntansi, Universitas Batam, Indonesia

*Coresspondent Email: berlianasari2000@gmail.com

Abstrak – Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi, Disiplin dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Batam. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan swasta PT.PLN Batam sebanyak 493 orang. Sampel penelitian ini adalah 83 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner atau angket yang di uji Validitas dan Reliabilitasnya. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan Regresi Linier Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *Software SPSS* versi 27. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Batam dengan nilai probabilitas sebesar $0,018 < 0,05$. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Batam dengan nilai probabilitas sebesar $0,022 > 0,05$. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Batam dengan nilai probabilitas sebesar $0,037 < 0,05$. Nilai F hitung 3.943 lebih besar dari F tabel 2,71 dan nilai sig 0.000 $< 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa secara simultan motivasi, disiplin dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN Batam. Nilai Koefisien Determinasi sebesar 86,9 % yang dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas yaitu motivasi, disiplin dan stress kerja berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 13,1 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar lingkup penelitian ini.

Kata kunci: Motivasi, Disiplin, Stres Kerja, Kinerja Karyawan.

1. PENDAHULUAN

Kekuatan sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi semakin didasari pada keberadaannya, sehingga manusia dipandang sebagai aset terpenting diantaranya berbagai sumber daya dalam suatu perusahaan atau organisasi. Kuatnya posisi manusia dalam perusahaan mengungguli sumber daya yang

diantara lain bahan, metode, uang, mesin, pasar, sehingga dapat mendorong para ahli untuk berpendapat tentang teori manajemen sumber daya manusia.

Suatu perusahaan diciptakan untuk mencapai tujuan bersama, tetapi untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik



dan benar. Manajemen merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasi, memimpin, dan mengawasi pekerjaan anggota organisasi serta mengelola sumber daya organisasi yang tersedia untuk mencapai tujuan organisasi yang telah dinyatakan dengan jelas.

Sumber daya manusia merupakan prosedur dan pelaksanaan untuk menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia, dalam sikap manajemen, yang termasuk rekrutmen, seleksi, melatih atau pelatihan, memberi penghargaan dan penilaian (Hasraeni, 2020).

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang terpenting dalam sebuah perusahaan, faktor lainnya yaitu modal. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik, untuk memajukan efektivitas dan efisiensi perusahaan, karena merupakan salah satu fungsi perusahaan yaitu manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang berkaitan dengan penggunaan, pembinaan, dan perlindungan sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia yaitu mengelola unsur-unsur manusia semua potensi yang dimiliki, sehingga terdapat sumber daya manusia yang mencapai tujuan organisasi (Susan, Eri 2019). Peranan manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengelola, mengatur dan mengawasi kinerja karyawan didalam perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan dalam sebagai prestasi kerja sesuai peranannya di suatu perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap perusahaan sumber daya manusia merupakan suatu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan perusahaan tersebut. Hal ini harus didukung dengan kinerja

yang baik pula, tanpa kinerja yang baik suatu perusahaan sulit untuk berkembang.

Kinerja merupakan sebagai hasil dari hasil usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Karyawan dalam perusahaan wajib menjalankan segala tugas dan pekerjaan yang dibebankan, untuk mewujudkan semua itu dibutuhkan kemampuan, dan keahlian dari setiap karyawan serta adanya motivasi yang kuat yang memacu semangat kerjanya karyawan. Kinerja menjadi tolak ukur seberapa baik seorang karyawan menjalankan tugas dan pekerjaan yang dibebankan oleh pihak perusahaan. Dalam rangka mencapai Kinerja, Dinas Tenaga Kerja mengedepankan karyawan sebagai sumber daya manusia yang menjadi inti dari proses operasional yang akan memberikan pelayanan terbaik bagi para pencari kerja (pencaker) dan pelayanan kepada pemberi kerja (perusahaan) memberikan pelayanan yang maksimal kepada para seluruh lapisan masyarakat untuk mendapatkan hak-haknya serta memberikan informasi yang berguna bagi para masyarakat awam tentang pemanfaatan Dinas Tenaga Kerja. Kemajuan dan keberhasilan perusahaan sangat tergantung pada kinerja individu. Dalam hal ini pegawai, dimana pegawai tersebut mampu bekerja keras, proaktif, loyal serta disiplin tinggi dan bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan yang pada akhirnya dapat mencapai kinerja yang optimal, sehingga berdampak positif pada kinerja perusahaan.

Motivasi setiap karyawan berbeda-beda antara karyawan satu dengan yang lainnya. Motivasi adalah suatu kemauan untuk berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi yang terpengaruhi oleh kemampuan usaha, untuk memuaskan kebutuhan individu. Karyawan dapat termotivasi, apabila tujuan perusahaan didasari atas kepentingan dan kebutuhan karyawan (Sugiyono & Rahajeng 2022). Ada

sebagian faktor motivasi yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja adalah gaji yang baik, kerja yang

aman, rekan kerja yang kompak, serta penghargaan kerja terhadap pekerjaan yang berarti. Motivasi merupakan faktor penentu seseorang yang menghasilkan semangat kerja karyawan. Karyawan termotivasi dengan baik akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi (Arnaldo & Andani, 2021).

Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab terhadap seseorang atas tugas-tugas yang telah diberikan kepada karyawan. Karena dengan semakin berkembangnya suatu organisasi atau perusahaan dan semakin tinggi penggunaan teknologi yang digunakan oleh perusahaan, maka akan menyebabkan terjadinya perubahan, serta semakin meluasnya pekerjaan yang akan diemban oleh tenaga kerja, tindakan, sehingga perlu menjaga disiplin agar tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai.

Kesenjangan stres kerja merupakan keseriusan menimpa setiap karyawan di tempat kerjanya. Stres dapat muncul, dari tekanan atau stres yang berasal dari ketidaksesuaian antara seseorang dengan lingkungan. Stres adalah suatu keadaan ketegangan yang mempengaruhi seseorang seperti emosi, proses berpikir, dan kondisi pada seseorang. Hasilnya, stres yang berlebihan dapat mengakibatkan kemampuan seseorang untuk mengatasi lingkungan, akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugasnya yang berarti mengganggu prestasi kerjanya (Hidayati1 & Harsono, 2021).

Studi pendahuluan yang di lakukan peneliti melalui wawancara serta observasi fenomena yang terjadi pada tempat penelitian ini adalah kurangnya dorongan karyawan untuk melakukan pekerjaan secara maksimal dapat terlihat dari kualitas kerja karyawan sehingga tidak memenuhi bobot maksimal yang di tentukan oleh PT. PLN Batam. Tingkat kedisiplinan yang terlihat dari tabel diatas karyawan yang kurang disiplin dalam mengikuti aturan yang berlaku serta berdampak kepada hasil kerja yang kurang konsisten. Selain itu menunda pekerjaan juga menyebabkan

pekerjaan menumpuk yang mengakibatkan munculnya stres kerja. Hal ini yang mempengaruhi hasil kinerja karyawan PT.PLN Batam yang belum maksimal.

Untuk memecahkan permasalahan yang berkaitan ada beberapa diantaranya kemungkinan yang dapat diterapkan perusahaan yaitu pemberian motivasi kerja serta disiplin kerja (Pramana, 2020) Namun terkadang adanya tekanan dalam bekerja membuat karyawan merasa stres dalam melakukan pekerjaan. Dalam penelitian ini, hanya memfokuskan motivasi kerja, disiplin, dan stres kerja dengan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Jika motivasi kerja, disiplin, dan stres kerja baik, maka kinerja karyawan yang dirasakan juga akan baik. Tujuan suatu perusahaan akan terlaksana dengan baik, jika sumber daya manusianya memiliki kinerja yang tinggi. Penelitian ini mengambil objek penelitian pada PT. PLN Batam.

Perusahaan ini sebagai pemegang izin usaha ketenaga listrikan untuk umum (PIUKU) dengan wilayah kerja Batam, Rempang, Galang dan wilayah lainnya akan terus berkomitmen untuk memberikan pelayanan terbaik bagi pelanggan dengan senantiasa menyediakan tenaga listrik yang handal dengan bertumpu pada sumber daya manusia yang profesional. Namun pada kenyataannya masih ditemukan masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada PT. PLN Batam. Salah satunya adalah, karyawan tidak efektif memprioritaskan suatu pekerjaan sehingga banyak pekerjaan yang menumpuk.

Maka upaya- upaya peningkatan kinerja sangat penting sehingga berpengaruh terhadap kinerja pelayanan publik/masyarakat. Disiplin dan motivasi karyawan sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja para karyawan pada Pt. PLN Batam. Maka dari itu berdasarkan pemaparan di atas, maka penulis tertarik untuk mempelajari dan meneliti tentang motivasi kerja, disiplin, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Menurut (Pitri, Tedi, 2021), Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

kinerja karyawan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam mencapai tugasnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dimensi Kinerja Karyawan, Kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya .

Motivasi

Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap karyawan untuk bekerja dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan motivasi yang tinggi kita akan lebih bersemangat dan bergairah dalam bekerja, namun tak dapat dipungkiri pada kenyataan banyaknya karyawan yang memiliki motivasi rendah atau menurut (Hasanah, 2023). Sedangkan menurut (Qiyah & Siagian, 2021) motivasi adalah suatu dukungan yang diberikan kepada kita oleh orang lain, sehingga mereka ingin melakukan perubahan pada diri kita sendiri.

Sementara menurut (Farisi, salman 2020) Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tertinggi untuk tujuan perusahaan, yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya.

Disiplin

Disiplin merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplin sebuah organisasi atau instansi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan.

Menurut (Saputri, Nurul Aulia, 2022) disiplin kerja merupakan kemampuan atau sikap seseorang dalam menaati aturan yang telah ditetapkan dengan tepat waktu . menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan proses pelatihan karyawan untuk membentuk perilaku atau sikap karyawan dalam mematuhi peraturan yang berlaku di setiap perusahaan agar kegiatan dalam perusahaan dapat berjalan dengan efektif.

Stres Kerja

Stres sebagai akibat ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang dimiliki individu, semakin tinggi kesenjangan terjadi semakin tinggi juga stress yang dialami individu, dan akan mengancam. Stres merupakan reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebih yang dibebankan kepada mereka akibat tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlampau banyak,

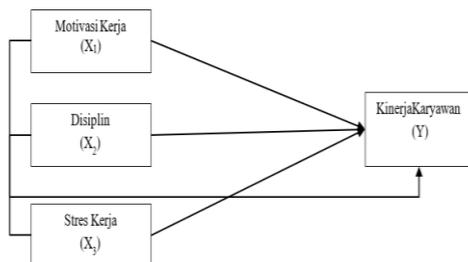
(Asih, Widhiastuti, Dewi, 2018) mengungkapkan stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Stres didasarkan pada asumsi bahwa yang disimpulkan dari gejala-gejala dan tanda – tanda faal, perilaku, psikologikal dan somatik, adalah hasil dari tidak/kurang adanya kecocokan antara orang (dalam arti kepribadiannya, bakatnya dan kecakapannya) dan lingkungannya, yang

mengakibatkan ketidakmampuannya untuk menghadapi berbagai tuntutan terhadap dirinya secara efektif.

Stres kerja juga bisa diartikan sebagai sumber atau stressor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku. Lingkungan pekerjaan berpotensi sebagai stressor kerja. Stresor kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stress kerja, stres sebagai suatu istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, anxiety, kemurungan dan hilang daya.

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres pada pekerjaan (*Job stress*) adalah pengalaman stress yang berhubungan dengan pekerjaan. Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi, stres kerja sebagai kondisi yang muncul dari interaksi manusia dengan pekerjaannya serta dikarakteristikan oleh manusia sebagai perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Bisa dikatakan bahwa stress kerja adalah umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi. Stres kerja merupakan faktor-faktor yang dapat memberi tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja serta dapat mengganggu.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis

- H₁ : Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PLN Batam.
- H₂ : Disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PLN Batam
- H₃ : Stres Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PLN Batam
- H₄ : Motivasi, Disiplin dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap PT. PLN Batam

2. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut (Jayusman I, Agus O, Shavab K, 2020) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian kuantitatif memiliki tiga ciri di lapangan yaitu penelitian dari awal sampai akhir bersifat tetap, sehingga akan mengalami kesamaan judul laporan penelitian. Mengembangkan masalah yang sudah ditemukan sebelumnya. Dan masalah akan berbeda pada saat berada di lapangan karena telah terkonfirmasi dengan realita yang ditemukan. Dalam penelitian, penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi kerja, disiplin dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN Batam.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil

yang merupakan sumber dari data yang diperlukan. Elemen dapat dianalogikan sebagai unit analisis, sepanjang pengumpulan data penelitian bisnis dilakukan hanya kepada responden. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PT. PLN Batam sebanyak 493 orang.

Sampel merupakan bagian dari populasi secara keseluruhan. Sehingga semua yang sudah dipelajari dan dikaji pada sampelnya bisa mewakili populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel menggunakan Teknik non probability sampling (*Purposive Sampling*), yaitu bila setiap unit dalam populasi diberi peluang sama untuk terpilih. Metode ini merupakan metode yang cukup mudah dan biasa digunakan pada populasi yang memuat karakteristik unit bersifat relatif homogen. Maka dari itu jumlah populasi yang dijadikan sampel pada penelitian ini sebanyak 83 responden.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam suatu penelitian menggunakan dua pendekatan statistik, yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah Analisis dan Regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 27.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Sampel Penelitian

Responden pada penelitian ini terdiri dari 83 responden, yang terdiri dari 39 pria dan 44 wanita, usia responden dimulai dari 20 tahun hingga lebih dari 40 tahun, status pernikahan yang terbanyak 57 menikah dan belum menikah 26 Orang, dan divisi responden terbanyak di bagian divisi *strategic procurement*.

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji Validitas

Tabel Uji Validitas Motivasi (X1)

Item	r hitung	r Tabel	Probabilitas	Ket
XI.1	0.748	0.361	0,000 < 0,05	Valid
XI.2	0.786	0.361	0,000 < 0,05	Valid
XI.3	0.765	0.361	0,000 < 0,05	Valid
XI.4	0.890	0.361	0,000 < 0,05	Valid
XI.5	0.930	0.361	0,000 < 0,05	Valid
XI.6	0.864	0.361	0,000 < 0,05	Valid
XI.7	0.916	0.361	0,000 < 0,05	Valid
XI.8	0.890	0.361	0,000 < 0,05	Valid
XI.9	0.857	0.361	0,000 < 0,05	Valid
XI.10	0.890	0.361	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Tabel 2. Uji Validitas Disiplin(X2)

Item	r hitung	r Tabel	Probabilitas	Ket
X2.1	0.852	0.361	0,000 < 0,05	Valid
X2.2	0.871	0.361	0,000 < 0,05	Valid
X2.3	0.749	0.361	0,000 < 0,05	Valid
X2.4	0.784	0.361	0,000 < 0,05	Valid
X2.5	0.894	0.361	0,000 < 0,05	Valid
X2.6	0.868	0.361	0,000 < 0,05	Valid
X2.7	0.942	0.361	0,000 < 0,05	Valid
X2.8	0.784	0.361	0,000 < 0,05	Valid
X2.9	0.852	0.361	0,000 < 0,05	Valid
X2.10	0.871	0.361	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Tabel 3. Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3)

Item	r hitung	r Tabel	Probabilitas	Ket
X3.1	0,922	0,361	0,000 < 0,05	Valid
X3.2	0,918	0,361	0,000 < 0,05	Valid
X3.3	0,804	0,361	0,000 < 0,05	Valid
X3.4	0,691	0,361	0,000 < 0,05	Valid
X3.5	0,672	0,361	0,000 < 0,05	Valid
X3.6	0,847	0,361	0,000 < 0,05	Valid
X3.7	0,861	0,361	0,000 < 0,05	Valid
X3.8	0,941	0,361	0,000 < 0,05	Valid
X3.9	0,899	0,361	0,000 < 0,05	Valid
X3.10	0,861	0,361	0,000 < 0,05	Valid
X3.11	0,843	0,361	0,000 < 0,05	Valid
X3.12	0,920	0,361	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Tabel 4. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item	r hitung	r Tabel	Probabilitas	Ket
Y.1	0.727	0.361	0,000 < 0,05	Valid
Y.2	0.815	0.361	0,000 < 0,05	Valid
Y.3	0.777	0.361	0,000 < 0,05	Valid
Y.4	0.880	0.361	0,000 < 0,05	Valid
Y.5	0.935	0.361	0,000 < 0,05	Valid
Y.6	0.878	0.361	0,000 < 0,05	Valid
Y.7	0.930	0.361	0,000 < 0,05	Valid
Y.8	0.880	0.361	0,000 < 0,05	Valid
Y.9	0.848	0.361	0,000 < 0,05	Valid
Y.10	0.880	0.361	0,000 < 0,05	Valid
Y.11	0.777	0.361	0,000 < 0,05	Valid
Y.12	0.815	0.361	0,000 < 0,05	Valid
Y.13	0.777	0.361	0,000 < 0,05	Valid
Y.14	0.880	0.361	0,000 < 0,05	Valid
Y.15	0.935	0.361	0,000 < 0,05	Valid
Y.16	0.878	0.361	0,000 < 0,05	Valid
Y.17	0.930	0.361	0,000 < 0,05	Valid
Y.18	0.880	0.361	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel hasil uji validitas variabel motivasi, disiplin, stres kerja dan kinerja karyawan diatas seluruh item pernyataan menunjukkan bahwa r hitung > r tabel dan hasil uji validitas tersebut memperoleh nilai signifikansi < 0,05.

Maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas seluruh item pernyataan diatas dinyatakan valid.

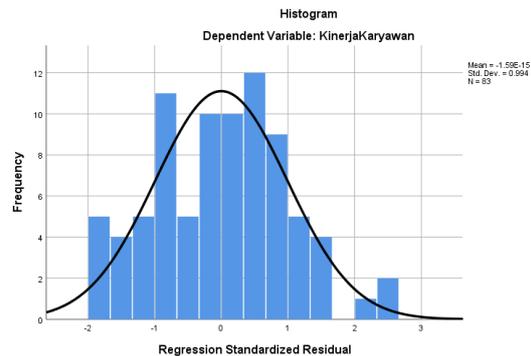
Tabel 5. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai CA	Taraf Nilai CA	Ket
1	Motivasi	0,956	0,60	Reliabel
2	Disiplin	0,951	0,60	Reliabel
3	Stres Kerja	0,944	0,60	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,981	0,60	Reliabel

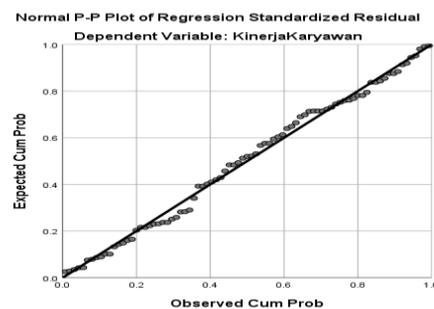
Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Nilai koefisien alpha untuk variabel motivasi (X₁) sebesar 0,956, disiplin (X₂) sebesar 0,951, stress kerja (X₃) sebesar 0,944 dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,978. Dapat dinyatakan bahwa masing-masing variabel telah reliabel.

**Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas**



Berdasarkan tampilan gambar diatas, dapat dilihat bahwa grafik histogram berbentuk lonceng, grafik tersebut tidak miring kesamping kiri maupun kanan yang artinya adalah data berdistribusi normal.



Berdasarkan tampilan gambar diatas dapat dilihat data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Standardized Residual	Standardized Residual	Standardized Residual	Standardized Residual
		83	83	83	83
Normal Parameters	Mean	.0000000	.0000000	.0000000	.0000000
	Deviation	.89541557	.77758930	.82706321	.6285471
Asymptotic Statistics	Extreme Deviate	.066	.061	.074	.078
	Positive	.056	.061	.074	.078
	Negative	-.066	-.052	-.066	-.075
Statistic		.066	.061	.074	.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.					
b. Cell(s) identified from data.					
c. Lilliefors Significance Correction.					
d. This is a lower bound of the true significance.					

Berdasarkan tabel diatas hasil pengujian normalitas data pada sampel sebanyak 83 responden menunjukkan bahwa untuk pengujian variabel motivasi kerja, disiplin dan stress kerja terhadap kinerja karyawan berdistribusi normal. Dengan nilai Asymp. Sig adalah 0,200. dapat disimpulkan bahwa distribusi dalam penelitian ini berdistribusi normal karena memiliki nilai lebih besar dari 0.05.

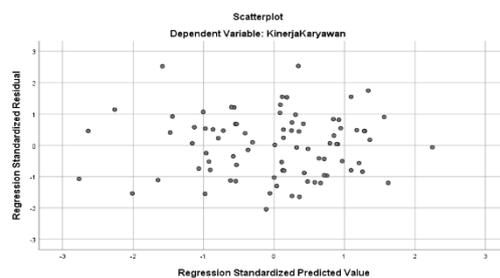
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1	.937	1.067
2	.896	1.116
3	.937	1.069

Dependent Variable: Y1

Berdasarkan tabel diatas variabel mempunyai nilai toleransi > 0.10 dan nilai VIF < 10. sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas

Uji Heterokedastisitas



Grafik *scatterplot* tersebut terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas, hingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Error	Beta	
1	(Constant)	7.097	.920	.764	.000
2	Motivasi	.132	.149	.099	.018
3	Disiplin	.158	.101	.079	.022
4	Stres Kerja	.399	.188	.238	.037

1. Nilai konstanta (a) memiliki nilai positif sebesar 87.097 dapat diartikan bahwa tanda positif menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independent dan dependen, maka seluruh variabel independent yaitu motivasi (x1), disiplin (x2), dan stress kerja (x3) bernilai 0 persen dan tidak mengalami perubahan, maka nilai variabel terikat sebesar 87.097 .
2. Nilai koefisien regresi linier berganda didapatkan hasil nilai Signifikansi variabel motivasi ialah sebesar 0,018 atau dapat dikatakan bahwa nilai Sig 0,018 < 0,05. Dari pernyataan yang ada, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat

pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi dan kinerja karyawan.

3. Nilai koefisien regresi linier berganda didapatkan hasil nilai Signifikansi (Sig) variabel disiplin ialah sebesar 0,022 atau dapat dikatakan bahwa nilai Sig. $0.022 < 0,05$. Maka, berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin dan variabel kinerja karyawan.
4. Nilai koefisien regresi linier berganda didapatkan hasil nilai Signifikansi (Sig) variabel stress kerja ialah sebesar 0.037 atau dapat dikatakan bahwa nilai Sig. $0.037 < 0,05$. Maka, berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel stress kerja dan variabel *kinerja karyawan* sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima Adanya pengaruh signifikan motivasi, disiplin dan stress kerja yang tinggi didukung oleh kinerja karyawan pada PT. PLN Batam.

Uji test (Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	l. Error	Beta		
(Constant)	7.097	8.920		764	.000
Motivasi	.132	.149	.099	886	.018
Disiplin	.158	.101	.179	634	.022
Stres Kerja	.399	.188	.238	119	.037

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

1. Hasil nilai Signifikansi variabel motivasi ialah sebesar 0,018 atau dapat dikatakan bahwa nilai Sig $0,018 < 0,05$. Disisi lain pada nilai t hitung sebesar $2,886 > t$ tabel 1,990. Dari pernyataan yang ada, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif yang signifikan antara

variabel motivasi dan kinerja karyawan, artinya **H0 ditolak dan Ha diterima**.

2. Hasil nilai Signifikansi (Sig) variabel disiplin ialah sebesar 0,022 atau dapat dikatakan bahwa nilai Sig. $0.022 < 0,05$. Pada nilai t hitung sebesar $2,634 > t$ tabel 1,990. Maka, berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel disiplin dan variabel kinerja karyawan, artinya **H0 ditolak dan Ha diterima**.
3. Hasil nilai Signifikansi (Sig) variabel stress kerja ialah sebesar 0.037 atau dapat dikatakan bahwa nilai Sig. $0.037 < 0,05$. Pada nilai t hitung sebesar $2.119 > t$ tabel 1,990. Maka, berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel stress kerja dan variabel kinerja karyawan, artinya **H0 ditolak dan Ha diterima**.

Uji F test (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	85.655	3	28.552	3.943	.000 ^b
	Residual	1161.044	79	14.697		
	Total	1246.699	82			

Dependent Variable: KinerjaKaryawan
Predictors: (Constant), StresKerja, Motivasi, Disiplin

Pada tabel di atas diperoleh bahwa nilai F = 3.943 dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$). Kemudian dicari pada distribusi nilai Ftabel dan ditemukan nilai Ftabel sebesar 2,71. Karena nilai Fhitung 3.943 lebih besar dari Ftabel 2,71 dan nilai sig $0.000 < 0.05$, Maka **H4 diterima**, hal ini menunjukkan bahwa secara simultan motivasi, disiplin dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN Batam.

Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary				
Model	R	Square	Adjusted R Square	Error of the Estimate
1	.262 ^a	.869	.833	3.83364
a. Predictors: (Constant), StresKerja, Motivasi, Disiplin				

Dari hasil tabel diatas dapat diketahui jika koefisien determinasi (R Square) mempunyai nilai sebesar 0,869 atau dalam persentasenya sebesar 86,9 % yang dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas yaitu motivasi, disiplin dan stress kerja berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 13,1 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar lingkup penelitian ini.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Motivasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Batam

Berdasarkan hasil uji tingkat signifikansi menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari t (hitung) variabel motivasi sebesar 2.886 > dari nilai t (tabel) sebesar 1,990 dengan nilai signifikansi sebesar 0,018. Nilai signifikan ini lebih kecil dari nilai batas signifikan yang bernilai 0.00 < 0,05. Maka pada uji hipotesis yang telah dilakukan dan diperoleh hasil yaitu **H₁ diterima** yang artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan atau inisiatif dan kreatifitas yang signifikan pada diri organisasi. Hal ini mengandung makna bahwa jika semakin meningkat motivasi maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Hasil kinerja perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh dukungan yang di terimanya, seperti memberikan perhatian khusus kepada karyawan. Setelah itu, hasil pencapaian dapat di gunakan untuk menggambarkan tujuan yang dicapai. Karyawan .

Dalam hal ini menunjukkan bahwa semakin baiknya motivasi kerja karyawan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini jawaban mayoritas responden setuju dengan rata-rata jawaban tertinggi.

Hasil penelitian ini berkaitan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Kurnia & Sari, 2023) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara”. Dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel Motivasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini berkaitan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Safitri, Mukti & widarta, 2021) ” Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Tirta Binangun di Kulon Progo”. Dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Tirta Binangun Kulon Progo.

Disiplin Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Batam

Berdasarkan hasil uji tingkat signifikansi menunjukkan bahwa Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Analisis pengujian terhadap hipotesis 2 menunjukkan hasil disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini bisa dilihat dari t (hitung) variabel disiplin kerja

sebesar 2.634 > dari nilai t (tabel) sebesar 1,990 dengan nilai signifikansi sebesar 0,022. Nilai signifikan ini lebih kecil dari nilai batas signifikan yang bernilai $0.00 < 0,05$. Maka pada uji hipotesis yang telah dilakukan dan diperoleh hasil yaitu **H₂ diterima** yang artinya disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai. Hal ini mengandung makna bahwa jika semakin meningkat disiplin maka semakin meningkat pula kinerja karyawannya.

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, disiplin lebih banyak bersumber dari dalam diri pegawai itu sendiri, seperti menaati semua peraturan yang ada di dalam perusahaan, menyelesaikan

Covid-19 (Studi Pada Karyawan Bank BRI KC Lumajang)". Dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Stres Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Batam

Berdasarkan hasil uji tingkat signifikansi menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Analisis pengujian terhadap hipotesis 3 menunjukkan hasil stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini bisa dilihat dari t (hitung) variabel stres kerja sebesar 2.119 < dari nilai t (tabel) sebesar 1.990 dengan nilai signifikansi sebesar 0,037. Nilai signifikan ini lebih kecil dari nilai batas signifikan yang bernilai $0.00 < 0,05$. Maka pada uji hipotesis yang telah dilakukan dan diperoleh hasil yaitu **H₃ diterima** yang artinya stress kerja berpengaruh

tugastepat waktu, dan melakukan absensi saat memulai bekerja maupun selesai bekerja. Artinya penerapan disiplin kerja oleh pegawai merupakan tanggung jawab setiap pegawai untuk menerapkan dan mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini berkaitan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Yunia, Pertiwi, Endah & Noermijati, 2023) dalam penelitian yang berjudul " Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pabrik Gula Gempolkrep Mojokerto) ". Dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini berkaitan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Marendra & Irianto, 2023) dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengandung bahwa terdapat hubungan yang searah antara stres kerja dengan kinerja karyawan, dalam arti jika stres kerja teratasi maka kinerja karyawan cenderung akan meningkat.

Stres kerja menyatakan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Stres Kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya tingginya beban kerja yang menyebabkan stress pada karyawan akan berdampak kepada kinerja pegawai, maka dari itu pihak atasan lebih memperhatikan psikologis pegawai sebelum memberikan beban kerja untuk menekan tingkat stress pegawai. Hasil penelitian ini berkaitan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Tamara Julianti, 2023) dalam penelitian yang berjudul " **Pengaruh Disiplin, Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Batam City Hotel** ". Dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel Stres kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil

penelitian ini berkaitan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Filliantoni & Hartono, 2019) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Mediasi Kepuasan Kerja pada Karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru “. Dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel Stres kerja berpengaruh signifikan kearah positif terhadap kinerja pada karyawan.

Motivasi, Disiplin dan Stres Kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Batam

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan terhadap Motivasi, Disiplin, dan Stres Kerja untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Batam secara bersama - sama atau simultan maka diperoleh hasil bahwa ternyata Motivasi, Disiplin dan Stres Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Batam.

Pengujian dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara Bersama – sama antara variabel Motivasi, Disiplin dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan atau disebut juga simultan. Berdasarkan hasil perhitungan Uji F test, dapat diketahui nilai F hitung 3.943 lebih besar dari F tabel 2,71 dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Maka pada uji hipotesis yang telah dilakukan dan diperoleh hasil yaitu **H₄ diterima** maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas Motivasi, Disiplin dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT.PLN Batam.

Hasil penelitian ini tentang pengaruh Motivasi, Disiplin dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN Batam yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi, Disiplin dan Stres Kerja secara Bersama – sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN Batam. Hasil penelitian ini berkaitan dengan Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh

(Sagita, Siringo, 2023) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT *Philips Industries* Batam”. Dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan dan Stres Kerja berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan yang telah diteliti dalam penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan, sebagai berikut:

1. Secara parsial Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Batam.
2. Secara parsial Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Batam.
3. Secara parsial Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Batam.
4. Secara simultan Motivasi, Disiplin dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Batam

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dari uraian pembahasan dan kesimpulan yang telah penulis uraikan, dalam hal ini penulis memberikan Saran – saran yang perlu disampaikan kepada PT.PLN Batam adalah sebagai berikut:

1. Motivasi, sangat diperlukan dalam suatu organisasi agar karyawan tetap bekerja dengan baik dan selalu memberikan prestasi yang terbaik bagi perusahaan. Tujuan perusahaan akan sulit dicapai, apabila karyawan tidak mau menggali potensi yang

ada dalam dirinya untuk bekerja semaksimal mungkin.

2. Disiplin, Karyawan yang berdedikasi dan berprestasi kinerjanya dapat diberikan apresiasi melalui Rewards. Reward yang diberikan pada karyawan dapat meningkatkan semangat kerja dan menunjukkan bahwa setiap pekerjaan akan dilihat dan dihargai oleh Perusahaan. Dengan menghargai karyawan, efeknya nanti pada peningkatan dan perfoma mereka dalam bekerja meningkat tajam.
3. Stres kerja, lebih dominan mempengaruhi kinerja dan penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Disarankan kepada pihak pengambil keputusan dalam perusahaan agar lebih memperhatikan beban kerja karyawan dengan cara Saat menghadapi suasana yang baru, terkadang kita merasa takut akan hal yang belum kita pahami. stres bagi otak dapat mendorong Anda untuk berubah, berjuang, tumbuh, dan beradaptasi. Stres sering kali membantu Anda menjadi lebih kreatif.
4. Kinerja karyawan, dalam mencapai tujuan perusahaan disarankan agar karyawan harus meningkatkan hasil kinerja yang sesuai dengan standard perusahaan sehingga bisa memenuhi bobot maksimal yang di tentukan perusahaan .
5. Penulis menyarankan kepada PT. PLN Batam agar lebih memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sesuai dengan kebutuhan dan tujuan pegawai, tersedianya fasilitas-fasilitas yang dapat menunjang kinerja pegawai memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin dan mengurangi beban stres para pegawai dengan melakukan pendekatan yang lebih intensif, faktor motivasi juga harus menjadi perhatian Instansi karena dapat meningkatkan semangat kerja para pegawai. Sebaiknya Instansi memberikan

dorongan seperti menaikkan gaji yang sesuai agar memicu semangat kerja pegawai sehingga tercapai tujuan Instansi.

6. Dianjurkan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti tentang kinerja karyawan untuk dapat mempertimbangkan variabel lain yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi, disiplin dan stres kerja. Variabel tersebut penting untuk diteliti karena kinerja karyawan merupakan suatu fenomena yang akan terus berkembang dan menjadi hal yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan sehari-hari.

5. DAFTAR PUSTAKA

- [1] Andayani, M., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Lahat, S. (t.t.). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojaya Mandiri Kabupaten Lahat*. <http://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi>
- [2] Andi Prayogi, M., Taufik Lesmana, M., & Hakim Siregar, L. (2019). *The Influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance*.
- [3] Andoyo, E. (t.t.). *analisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di pt. gosyen sukses makmur*.
- [4] Arifin, A. (t.t.-a). *Pengaruh Disiplin dan Stres Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pandu Siwi Sentosa di Kabupaten Kutai Timur Hasmah Program Studi Manajemen-STIE Nusantara*.
- [5] Arifin, A. (t.t.-b). *Pengaruh Disiplin dan Stres Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pandu Siwi Sentosa di Kabupaten Kutai Timur Hasmah Program Studi Manajemen-STIE Nusantara*.
- [6] Arnaldo, G., & Andani, K. W. (t.t.). *Arnaldo dan Andani: Pengaruh Motivasi Kerja Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.

- [7] Arsi, A. (t.t.). *Langkah - langkah uji validitas dan reliabilitas*.
- [8] Aulia Saputri, N., & Gita Ayuningtias, H. (t.t.). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Arma Anugerah Abadi Wilayah Kota Medan*.
- [9] <http://jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora>
- [10] Motivasi, P., Disiplin, D., Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (t.t.-b). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
<http://jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora>
- [11] Tamara Julianti, D. (t.t.-b). *Pengaruh Disiplin, Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Batam City Hotel*.
- [12] Tentama, F., Dewi, L., & Meilani, E. R. (2020). The Role Of Work Discipline And Autonomy On Employee Performance: A Case Of Private University In Indonesia. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SCIENTIFIC & TECHNOLOGY RESEARCH*, 9, 1. www.ijstr.org
- [13] Yuli Asih, G., Hardani Widhiastuti, Ms., & Rusmalia Dewi, P. (t.t.). *Stres Kerja*.
- [14] Yunia, E., Universitas, P., & Noermijati, B. M. (t.t.-a). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Stres Kerjadan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pabrik Gula Gempolkrep Mojokerto)*.
- [15] Yunia, E., Universitas, P., & Noermijati, B. M. (t.t.-b). *Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, stress kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pabrik gempolkrep*.
- [16] Zulmariad, R., Indrayani, I., Khaddafi, M., & Wibisono, C. (2022). The effect of leadership style, motivation and discipline toward employees perfomence. *International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences (IJERLAS)*, 2(2), 305–310.
<https://doi.org/10.54443/ijerlas.v2i2.233>