

Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus CV. Maju Djaya Beton)

Muhammad Rizky Alfiansyah*

Budi Wahono**

Rahmawati***

Email: Vianntamtamz@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of work motivation, work stress, and work discipline on the performance of employees of CV. Forward Djaya Concrete. The type of research used is explanatory research with a quantitative approach. The sample in this study amounted to 56 respondents with the technique used in this study probability sampling. The results showed that the results of the f test of work motivation, work stress, and work discipline simultaneously had a positive and significant effect on employee performance. From the results of the t-test analysis, it is known that the work motivation variable has a positive and significant effect on employee performance, the work stress variable has a positive and significant effect on employee performance, and the work discipline variable has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Work Motivation, Work Stress, Work Discipline and Employee Performance

Pendahuluan

Orang dengan motivasi kerja yang tinggi berusaha semaksimal mungkin untuk membuat pekerjaannya sebaik mungkin, sehingga teori motivasi kerja penting untuk meningkatkan efisiensi kerja. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sandhira (2013) dengan judul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan mengatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Stres kerja adalah Tuntutan eksternal pada seseorang, rangsangan yang secara objektif berbahaya di lingkungan. Stres juga dapat diartikan sebagai tekanan eksternal, ketegangan, atau gangguan yang tidak menyenangkan. Untuk dapat mendefinisikan stres dengan benar, kita perlu mempertimbangkan apa yang terjadi pada pihak-pihak yang terlibat berdasarkan kasus per kasus. Oleh karena itu, berdasarkan kondisi pasien, perawatan stres yang paling cocok dan cocok dapat dipilih. Menurut Spielberger, Charles D. (2003;6).

Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran pada karyawan dalam mematuhi serta menaati segala peraturan yang berlaku dan besarnya rasa tanggung jawab akan tugas dari masing-masing karyawan. Untuk melihat tingkat sanksi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya.

Kinerja yang berarti sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat di tunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah di tentukan pada setiap perusahaan) menurut Sedarmayanti (2011).

Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini mengikuti dari latar belakang pembahasan di atas:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja, stres kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Maju Djaya Beton Singosari?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Maju Djaya Beton Singosari?
3. Bagaimana pengaruh stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Maju Djaya Beton Singosari?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Maju Djaya Beton Singosari?

Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis apakah pengaruh motivasi kerja, stres kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Maju Djaya Beton Singosari.
2. Untuk menganalisis apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Maju Djaya Beton Singosari.
3. Untuk menganalisis apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Maju Djaya Beton Singosari.
4. Untuk menganalisis apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Maju Djaya Beton Singosari.

Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Bagi sumber daya manusia, Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi atau referensi bagi peneliti selanjutnya khususnya di bidang masyarakat dan bakat mahasiswa.

2. Manfaat Praktis

Bagi perusahaan, Hasil penelitian ini hendaknya menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan motivasi kerja, stres kerja, dan disiplin kerja khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, untuk meningkatkan potensi seseorang di dunia kerja. dimasukkan.

Kerangka Teoritis & Pengembangan Hipotesis

Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2011:260) kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Donnely dalam (Donni Juni Priansa, 2016:270), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel individu, psikologis dan organisasi. Variabel individu meliputi kemampuan dan keterampilan fisik dan mental, keluarga dan latar belakang lainnya, kelas dan pengalaman sosial, demografi, usia, ras, dan jenis kelamin. Variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran, dan motivasi. Variabel organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, kompensasi, struktur kerja, dan desain. Sustermeister dalam (Donni Juni Priansa, 2016:270), Faktor yang mempengaruhi karyawan terdiri dari motivasi, kompetensi,

pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, karakter, sikap, kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial dan kebutuhan egois.

Stres Kerja

Stress kerja adalah Tuntutan eksternal pada seseorang, dll. B. Benda atau rangsangan yang secara objektif berbahaya di lingkungan. Stres juga dapat diartikan sebagai tekanan eksternal, ketegangan, atau gangguan yang tidak menyenangkan. Untuk dapat mendefinisikan stres dengan benar, kita perlu mempertimbangkan apa yang terjadi pada pihak-pihak yang terlibat berdasarkan kasus per kasus. Oleh karena itu, berdasarkan kondisi pasien, perawatan stres yang paling cocok dan cocok dapat dipilih. Menurut Spielberger, Charles D. (2003;6). Kinicki, dalam (Lijan Poltak Sinambela, 2016: 472). Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari tampilan diri, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa relaks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Selanjutnya, stres sebagai respons adaptif yang dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologis individu, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi, atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis/fisik khusus pada seseorang.

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti daya penggerak dan dorongan. Instansi mempunyai kesamaan tujuan, ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh, yaitu meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai, meningkatkan prestasi kerja pegawai, menciptakan suasana dan kerja yang baik, meningkatkan tingkat kesejahteraan, meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi (Hasibuan, 2008). (Mangkunegara, 2005) mengemukakan bahwa motivasi merupakan kinerja yang berperan pada intensitas, arah dan waktu dalam berlangsung usaha individu mencapai sasaran. Motivasi kerja sendiri merupakan dorongan yang ada dalam diri seorang anggota organisasi yang nantinya melakukan kerja-kerja guna mencapai tujuan dari organisasi itu sendiri. (Antonio dan Sutanto, 2014) mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan, Perilaku Pekerja ditunjukkan dengan perilaku. Perilaku yang menunjukkan semangat kerja sehingga mampu bekerja dengan maksimal. Noni Ardian (2019) Menurut hasil penelitiannya, ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja: 1) Internal: Ini adalah faktor yang berasal dari diri sendiri dan terdiri dari: Persepsi diri individu yang termotivasi untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu tentang hal itu. Persepsi kognitif, persepsi seseorang tentang perilaku, mendorong dan membimbing tindakan seseorang. (a) harga diri dan prestasi. Dalam hal ini mendorong atau mengarahkan individu untuk berusaha menjadi individu yang mandiri dan aktif, untuk mencapai kebebasan, dan untuk mencapai status tertentu dalam masyarakat. Dapat membawa individu ke performa puncak. (b) Harapan yang mana hal ini merupakan sebagai informasi subjektif dari sekitarnya dan berdampak pada sikap, perasaan subjektif seseorang. Dimana harapan untuk masa depan ada di setiap individu. (c) Kebutuhan, dengan kebutuhan ini anggota dimotivasi oleh kebutuhan yang membuat dirinya merasa berfungsi dengan utuh sehingga yang menjadi potensinya dapat mencapai dengan utuh. Selain itu kebutuhan juga mengarahkan seseorang untuk mencari, merespon, dan mengarahkan serta menghindari terhadap tekanan yang sedang di dapatkan. (d) Kepuasan kerja, yang merupakan dorongan efektif dalam diri setiap

orang untuk mencapai tujuannya. 2) Eksternal: (a) Jenis dan sifat pekerjaan, yang merupakan dorongan untuk bekerja pada jenis dan sifat pekerjaan tersebut sesuai dengan objek pekerjaan tersebut akan mengarahkan individu untuk menentukan sikap atau pilihan pekerjaan yang akan ditekuni. (b) Kelompok kerja, yang mana individu bergabung dalam kelompok kerjanya dapat mendorong atau mengarahkan perilaku individu dalam mencapai suatu tujuan perilaku. (c) Situasi lingkungan pada umumnya, dimana setiap individu terdorong untuk berinteraksi semampunya dengan lingkungan yang ada. (d) Sistem imbalan yang diterima, yang mana imbalan merupakan karakteristik atau kualitas dari objek pemuas yang dibutuhkan oleh seseorang yang dapat mengubah arah tingkah laku dari suatu objek ke objek lainnya. Dimana Sistem pemberian imbalan dapat mendorong individu untuk berperilaku dalam mencapai tujuan, perilaku diandang sebagai tujuan, yang akan timbul imbalan ketika tujuan tercapai.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan dua kata yang memiliki pengertian sendiri. Pengertian disiplin berdasarkan para ahli sebagai berikut: 1. Handoko dalam (Lijan Poltak Sinambela, 2016:334). Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. 2. Heidrachman dan Husnan dalam (Lijan Poltak Sinambela, 2016: 334). Disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja: 1. Absensi, salah satu indikator yang menentukan tingkat kedisiplinan pegawai adalah tingginya kehadiran atau rendahnya tingkat absensi. Karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi. 2. Kewaspadaan, pegawai yang selalu diperhitungkan dan tepat dalam bekerja memiliki kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya. 3. Pemenuhan Standar Ketenagakerjaan Karyawan wajib melaksanakan tugasnya dengan mematuhi semua standar ketenagakerjaan yang ditetapkan dalam peraturan dan pedoman ketenagakerjaan untuk mencegah atau menghindari kecelakaan kerja. 4. Mematuhi aturan kerja agar pekerjaan nyaman dan lancar. 5. Etika kerja, etos kerja wajib dimiliki oleh seluruh pegawai yang bekerja untuk menciptakan suasana yang harmonis dan saling menghormati antar pegawai.

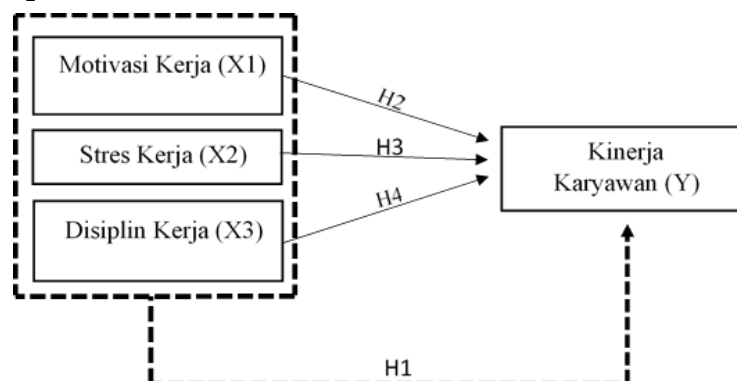
Penelitian Terdahulu

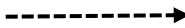
Nova Syafrina (2017) dengan judul pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Fajar Pekanbaru. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Suka Fajar Pekanbaru, total 32 orang. Karena populasinya relatif kecil, kurang dari 100 orang, maka teknik pengambilan sampel untuk penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Oleh karena itu, sampel untuk penelitian ini adalah 32 karyawan PT. Fajar Pekanbaru. Metode analisis data yang digunakan adalah uji reliabilitas dan koefisien determinasi. Pengujian hipotesis menggunakan uji regresi linier sederhana dan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Fajar Pekanbaru. jika t hitung lebih besar dari t tabel.

Tri Wartono (2017) dengan judul pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat stres kerja (X) dan kinerja karyawan (Y) pada Majalah Mother and Baby, dan apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Majalah Mother and Baby. Penarikan sampel menggunakan metode sampel jenuh yaitu dengan memilih langsung semua karyawan sebanyak 35 orang. Sedangkan metode pengumpulan data metode yang digunakan ialah dengan menggunakan Kuisisioner (Survei) kepada seluruh pegawai Majalah Mother and Baby Jakarta. Metode yang digunakan untuk mengolah dan menganalisis data adalah Uji Korelasi Product Moment, Uji Korelasi, dan Uji Signifikansi Koefisien Korelasi (Uji t). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan yang sangat kuat atau positif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,880 dan koefisien determinasi 77,44%. Hal ini berarti stres kerja mempengaruhi kinerja sebesar 77,44% sisanya sebesar 22,56% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Setelah dilakukan uji signifikansi didapat hasil 10,643 maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Widya Aprilia Kartini Dkk (2020) dengan judul pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Robinson Putra Perkasa kota Sukabumi. Penelitian ini dilakukan pada PT. Robinson Putra Perkasa. Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Kerja serta pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja pada PT. Robinson Putra Perkasa. Metode penelitian yang digunakan adalah Metode Survey, Metode Deskriptif, dan Metode Asosiatif. Responden dalam penelitian ini yaitu sebanyak 60 orang sebagai populasi. Sedangkan teknik penarikan sampel menggunakan metode Sampling Jenuh, karena jumlah sampel yang cukup kecil sehingga semua populasi dijadikan sampel, dengan demikian jumlah sampel sebanyak 60 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan instrumen yang berbentuk angket, untuk variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Kerja dengan skala ordinal menggunakan skala likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Kerja pada PT. Robinson memiliki nilai sebesar 0,521 atau sebesar 52,12% yang artinya hubungan antara ketiga variabel tersebut berada pada tingkat sedang atau cukup berpengaruh. Dan sisanya 47,88 dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

KerangkaKonsep



Keterangan: Pengaruh Parsial 
 Pengaruh Simultan 

Hipotesis

Sugiyono (2019) menyatakan bahwa hipotesis adalah jawaban awal dari pernyataan masalah penelitian, yang dirumuskan dalam bentuk pernyataan pertanyaan.

Hipotesis latar belakang, rumusan masalah berbasis teori, atau hipotesis penelitian dapat dikemukakan sebagai berikut:

H1: Motivasi kerja, Stres Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H2: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H3: Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H4: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Metode Penelitian

Penelitian menggunakan penelitian kuantitatif deskriptif dan kasual yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dan menggambarkan hasil penelitian. Penelitian ini melalui beberapa tahapan: pengumpulan data, penyebaran kuesioner, analisis data, dan pengujian hipotesis. Populasi dalam penelitian ini ialah karyawan CV. Maju Djaya Beton. dengan jumlah 125 karyawan dengan menggunakan *probability sampling* dalam pengambilan sampel. Dengan metode analisis menggunakan analisis regresi linear berganda.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Gambaran Umum Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan CV. Maju Djaya Beton, Dengan sampel yang diambil 56 karyawan. CV. Maju Djaya Beton ialah perusahaan yang bergerak di bidang kontruksi bahan pembangunan, yang menyediakan bahan-bahan beton seperti paping blok, bis, interknit, kayu, batu bata, pasir, semen, batako dll. Yang berdiri pada tanggal 2 februari 2010 di singosari, kota Malang. Yang didirikan oleh Bapak Sulasno dan berlokasi di Jl. Imam Bonjol No.776 Ardimulyo, Singosari, Kota Malang Jawa Timur.

Uji Instrumen

Hasil Uji Validitas

Tabel Hasil Uji Validitas

No	Indikator	Jumlah Data	R tabel	R hitung	keterangan
1	Y1	56	0,2586	0,304	Valid
2	Y2	56	0,2586	0,729	Valid
3	Y3	56	0,2586	0,860	Valid
4	Y4	56	0,2586	0,860	Valid
5	X1.1	56	0,2586	0,700	Valid
6	X1.2	56	0,2586	0,708	Valid
7	X1.3	56	0,2586	0,736	Valid
8	X1.4	56	0,2586	0,642	Valid
9	X2.1	56	0,2586	0,763	Valid
10	X2.2	56	0,2586	0,817	Valid
11	X2.3	56	0,2586	0,756	Valid
12	X2.4	56	0,2586	0,756	Valid
13	X2.5	56	0,2586	0,827	Valid
14	X3.1	56	0,2586	0,784	Valid
15	X3.2	56	0,2586	0,809	Valid
16	X3.3	56	0,2586	0,702	Valid
17	X3.4	56	0,2586	0,684	Valid
18	X3.5	56	0,2586	0,741	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel di atas, variabel yang digunakan dalam penelitian ini diketahui valid. membuktikan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel. Dimana dari 56 responden di tentukan R tabelnya berdasarkan uji signifikan sebesar 0,2586.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0,602	Reliabel
Stres Kerja	0,842	Reliabel
Disiplin Kerja	0,799	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,636	Reliabel

Berdasarkan hasil uji di atas dengan Instrumen yang dikatakan reliabel apabila nilai *alpha crobach* > 0,6. Maka variabel-variabel tersebut di nyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.06355485
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.069
	Negative	-.111
Kolmogorov-Smirnov Z		.828
Asymp. Sig. (2-tailed)		.500

Berdasarkan hasil pengujian normalitas pada tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikansi residual regresi menyentuh angka 0,500, dengan nilai signifikan 0,05. Artinya nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 Sehingga asumsi normalitas dapat dikatakan terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi terjadinya multikolinearitas bisa dilihat jinalai *tolerance value* > 0,1 atay $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas. Dan jikan nilai *tolerance value* > 0,1 atau $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a			t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.858	1.868		5.814	.000		
	Motivasi Kerja	.294	.116	.355	2.530	.014	.580	1.726
	Stres Kerja	-.093	.043	-.235	-2.189	.033	.986	1.014
	Disiplin Kerja	.206	.088	.327	2.341	.023	.585	1.709
	Sumber: Data diolah, 2022							

Berdasarkan tabel diatas variabel bebas dalam penelitian ini memiliki nilai $VIF < 10$ atau nilai *tolerance* > 0,1, artinya variabel bebas dalam penelitian ini tidak menunjukkan tanda-tanda multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Dalam uji heteroskedastisitas ini dilakukan dengan Uji Gletser. Uji Gletser dikerjakan dengan cara meregresi antara variabel independen dengan nilai *absolute* dari unstandardisas residual. Syarat agar tidak terjadi terjadi heteroskedastisitas adalah nilai absolut residual atau nilai signifikan > 0,05.

Tabel Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta		
1	(Constant)	2.255	1.211		1.863	.068
	Motivasi Kerja	-.123	.075	-.280	-1.627	.110
	Stres Kerja	.039	.028	.189	1.430	.159
	Disiplin Kerja	-.003	.057	-.010	-.059	.953
	Sumber: Data diolah, 2022					

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas diketahui bahwa hasil nilai signifikan variabel diatas > 0,05 dengan kata lain, asumsi non heteroskedastisitas telah terpenuhi, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	10.858	1.868		5.814
	Motivasi Kerja	.294	.116	.355	2.530
	Stres Kerja	-.093	.043	-.235	-2.189
	Disiplin Kerja	.206	.088	.327	2.341

Sumber: Data diolah, 2022

dari hasil tabel diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

$$Y = 10,858 + 0,294X_1 + -0,093X_2 + 0,206X_3 + e$$

- Nilai konstanta sebesar 10,858. Artinya jika variabel motivasi kerja (X1), stres kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) nilainya 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya 10,858.
- Variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0,294 (positif), menyatakan bahwa motivasi kerja mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan 0,294.
- Variabel stres kerja (X2) sebesar -0,093 (negatif), menyatakan bahwa stres kerja mengalami penurunan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami penurunan -0,093.
- Variabel disiplin kerja (X3) sebesar 0,206 (positif), menyatakan bahwa disiplin kerja mengalami kenaikan, maka kinerja (Y) akan mengalami kenaikan 0,206.

Uji Hipotesis

Uji simultan (F)

Tabel Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	42.769	3	14.256	11.916
	Residual	62.213	52	1.196	
	Total	104.982	55		

Sumber: Data diolah, 2022

Dari hasil uji F dengan hasil signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.

Uji Parsial (t)

Tabel Hasil Uji Parsial (t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	10.858	1.868		5.814
	Motivasi Kerja	.294	.116	.355	2.530
	Stres Kerja	-.093	.043	-.235	-2.189
	Disiplin Kerja	.206	.088	.327	2.341

Sumber: Data diolah, 2022

1. Variabel Motivasi kerja

Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menghasilkan nilai t hitung sebesar 2,530 dengan nilai signifikan sebesar 0,014. Nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Variabel Stres Kerja

Melihat dari hasil setelah dilakukan uji pengaruh Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menghasilkan nilai t hitung sebesar -2,189 dengan nilai signifikan sebesar 0,033. Nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka Stres Kerja secara parsial memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Variabel Disiplin Kerja

Hasil uji t mengenai pengaruh Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menghasilkan nilai t hitung sebesar 2,341 dengan nilai signifikan sebesar 0,023. Nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Model Summary ^a	
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.638 ^a	.407	.373	1.094

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa *adjusted R square* sebesar 0,373 atau 37,3% variabel dependen yakni Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Disiplin Kerja. Sedangkan sisanya 63,7 di pengaruhi variabel-variabel lain di luar penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pembahasan pada penelitian ini, maka dapat disajikan implikasi sebagai berikut:

Kesimpulan Keterbatasan Dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab 4 maka didapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja, stres kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan CV. Maju Djaya Beton.
2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Maju Djaya Beton.
3. Stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Maju Djaya Beton.
4. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Maju Djaya Beton.

Keterbatasan

Keterbatasan penelitian ini sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilaksanakan di CV. Maju Djaya Beton yang berlokasi di Jl. Imam Bonjol No. 776 Ardimulyo, Singosari, Kota Malang. Sehingga hasil penelitian ini hanya dapat dimanfaatkan oleh karyawan CV. Maju Djaya Beton.
2. Penelitian ini hanya menggunakan 56 responden, sehingga data yang diperoleh belum menggambarkan kondisi menimbulkan kinerja karyawan secara luas.
3. Menyebarluaskan survei online karena keterbatasan responden, waktu dan tempat.

Saran

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Agar dapat digunakan secara luas dalam penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan dan ditambahkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja, sehingga peneliti dapat memperluas wawasannya dengan memperoleh hasil yang lebih akurat. mendapatkan hasil yang lebih baik. Dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Dapat menambah item pernyataan dalam setiap indikator untuk memperoleh hasil penelitian yang sempurna.

2. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian yang sudah dijelaskan, menunjukkan bahwa variabel independen yaitu motivasi kerja stres kerja dan disiplin kerja ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diharapkan bagi CV. Maju Djaya Beton terus berupaya mempertahankan dan mengembangkannya guna untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi.

Daftar Pustaka

- Al khowash (2021) pengaruh motivasi kerja stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- Anthony, A. E. (2017). *Effects Of Discipline Management on Employee Performance in An Organization: The Case Of County Education Office Human Resource Department, Turkana County. International Academic Journal of Human Resource and Business Administration*, 2(3), 1–18.
- Arafat, Ahmad, Haidir. 2018, Pengaruh penghargaan, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading Tbk Cabang Malang, jurnal riset manajemen, Universitas Islam Malang. Vol.7 No.3 Februari 2018.
- Arihuddin. 2011. Pengaruh Konflik dan Stres Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bina Cipta Nusa Perkasa Bandar Lampung. Jurnal Organisasi dan Manajemen. 1:82-88 Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Engkay, Karweti. 2010. Pengaruh Kemampuan Manjerial Kepala Sekolah dan Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja terhadap kinerja Guru SLB di Kabupaten Subang. Jurnal Penelitian Pendidikan. Vol 11 No 2
- Fitria, Handayani. 2011. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Taman. Jurnal.
- Handoko, T Tani. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta, 2001.
- Handoko. 2011. Manajemen, Edisi Kedua, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, H. Malayu. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Ed. Revisi. :Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hidayati, N., & Trisnawati, D. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intentions Karyawan Bag. Marketing PT. Wahana Sahabat Utama. EKSIS Vol XI No 1, 2016, ISSN:1907-7513. STIE PGRI Dewantara Jombang
- Hidayati, N., & Trisnawati, D. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja

- Terhadap Turnover Intentions Karyawan Bag. Marketing PT. Wahana Sahabat Utama. EKSIS Vol XI No 1, 2016, ISSN:1907-7513. STIE PGRI Dewantara Jombang.
- Hidayati, Nur dan Sunaryo, Hadi (2019), *The Effect Of Public Service Motivation On Job Performance Through Satisfaction And Commitment: Case Of Public Officer In Immigration Office Malang Journal of Entrepreneurship, Business and Economic* ISSN 2345-4695
- Mahardika, R., Hamid, D., & Ruhana, I. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(2), 1–10.
- Mangkunegara, A. A. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan ketiga, Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Noni Ardian, (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik* Vol. 4 No. 2.
- Novitasari, dkk, (2020). Effect of Organizational Justice on Organizational Commitment: Mediating Role of Intrinsic and Extrinsic Satisfaction. *International Journal of Science and Management Studies (IJSMS)*, 3(3), 96–112.
- Prabasari. 2013. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali. *Jurnal Manajemen*. Universitas Udayana Bali.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 13(1).
- Sandhira, alfariz Fajar. 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja pada PT. PLN (Persero) distribusi jawa timur. Malang: Skripsi Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Sedarmayanti, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refka Aditama.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumbet Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian pendidikan pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan kuantitatif, Kualitatif, dan R& D)*: Bandung.
- Wibowo, 2010, *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga, Penerbit Rajawali Pers, Jakarta.

*) Muhammad Rizky Alfiansyah Adalah Mahasiswa FEB Unisma

**) Budi Wahono Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

***) Rahmawati Adalah Dosen Tetap FEB Unisma