PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT EXPRAVET NASUBA DI KOTA BATAM

by Suhardi Suhardi

FILE	2020_06_25_REKAM_4_2_FADLI_371_-_JURNAL.PDF (505.31K)		
TIME SUBMITTED	29-JAN-2021 09:47AM (UTC+0700)	WORD COUNT	4550
SUBMISSION ID	1496725200	CHARACTER COUNT	26913

Jurnal Rekaman, Vol. 4, No.2, Juni 2020
e-ISSN: 2598:8107
p-ISSN: 2620-9500

PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT EXPRAVET NASUBA DI KOTA BATAM

Fadhli Miftahussalam[1], Suhardi[2]

[1]Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam
[2]Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam
e-mail : fadhliupb@gmail.com

ABSTRACT

The object of the study was conducted at the nose of PT Expravet Batam, which is engaged in animal husbandry. The purpose of this study was to determine how much influence the discipline, motivation and work stress provided by the company. What is provided by the company is good, which will lead to employee performance. The research method used is ordinary research in the form of cause and effect relationships of the variables studied, while the sampling technique used in this study is random sampling, which is sampling from members of the population that is carried out randomly without regard to strata in that regard. population. Consisting of 110 respondents, namely all employees working at PT Expravet Nasuba, the data source used to obtain data was questionnaire because primary data was obtained directly from all employees. With SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) version 25. Based on the results of the study, it shows that the coefficient of determination (R^2) shows that discipline, motivation and Job Stress simultaneously affect employee performance by 92.5%, then the remaining 7.5% value explained by other factors not included in the research model.

Keywords : *Discipline; Motivation; Work Stress; Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Guna mewujudkan daya saing sebuah produk dari perusahaan yang menjadi minat pembeli, upaya yang harus dilaksanakan ialah menghasilkan orang atau pekerja yang memiliki kemampuan sesuai dengan bidangnya, baik dari segi pengetahuan, maupun keterampilan, watak, hingga cara memperkenalkan suatu barang. (Suhardi; Syaifullah, 2017). Sumber daya manusia ialah hal yang krusial bagi keberlangsuangan sebuah organisasi guna melaksanakan tugas menejrial dan operasional. Upaya agar sebuah organisasi memperoleh pekerja yang potensial pada bidangnya, menciptakan mudahnya bagi sebuah organisasi untuk mencapai misinya. Cara memperolehnya dengan manajemen sumber daya manusia. (Suhardi, 2018: 216). Menilai betapa krusialnya menentukan target dari sebuah organisasi, sampai atau tidaknya tujuan tersebut, maka usaha yang penting untuk dilaksanakan adalah dengan memberikan perhatian sebab-sebab yang dapat menjadi pengaruh (Mahpudin & Purnamasari, 2018).

Superpoly muncul sebagai versi abad ke dua puluh satu dari monopoly memecah ruang pasarlain mencakup keterlibatan bisnis dan manajemen konsumsi, budaya dan komunitas. (Suhardi, 2016: 353). Hal yang bisa dilaksanakan oleh sebuah organisasi agar memiliki daya saing, ialah dengan peningkatan hasil kerja dari pekerjanya, hakikatnya hasil kerja tersebut merupakan hal yang rumit, baik dari dalam atau luar sebuah organisasi, salah satunya ialah faktor lingkungan pekerja, yang memiliki fungsi yang krusial pada hasil kerja seseorang. (Suhardi, 2015). Menurut Setyawati et al., (2018) kinerja ialah hasil yang didapatkan sebuah organisasi, guna mendapatkan laba atau yang tak pada pencarian laba saja, yang didapatkan pada waktu yang telah ditentukan, mengerjakan kewajibannya sesuai dengan porsi yang telah ia terima.

Beragam sebab yang dapat menjadi pengaruh bagi hasil kerja seseorang. Hal yang dapat menjadi sebab, terpengaruhnya ialah sikap disiplin. Perlu diberi penekanan jika sebuah organisasi, Menurut Merry, (2019) memberikan pemaparan jika Disiplin kerja ialah sebuah langkah berkembangnya secara berstruktur bagi pekerja dapat dilihat dari sikap yang diambil oleh seseorang.

Kedisiplinan ialah langkah seorang bekerja agar bisa berkembang dengan kendali pada dirinya, berguna untuk peningkatan kualitas saat ia bekerja.

Satu hal yang mendorong hasil kerja ialah dorongan yang digariskan pada sebuah organisasi. Motivasi kerja ialah sebab, penyaluran serta pendukung sikap dari individu, guna memiliki keinginan untuk sampai pada performa yang bagus Arisanti et al., (2019).

Pengelolaan manajemen pekerja pada sebah organisasi ialah wujud usaha guna melakukan pencegahan adanya perasaan tertekan yang memiliki potensi rusaknya performa kerja seseorang. Stres kerja ialah sebuah keadaan dari hasil perenungan pribadi seseorang yang berupa hubungan antar manusia dengan lingkungan kerjanya, memberikan sebuah ancaman dan penekanan secara fisik, mental dan tindakan dari seseorang. Pemaparan ini juga didukung oleh Suasnawa et al., (2018: 32) jika stress memiliki dampak yang krusial bagi performa pekerja.

PT Expravet Nasuba ialah organisasi dengan focus pada bidang pertenakan dan pengelolaan peternakan. PT Expravet yang mulai beroperasi pada tahun 2013 berlokasi di Komplek Wiraraja nomor 9 dan 10 Kabil, Kecamatan Nongsa Kota Batam Kepualuan Riau. Permasalahan yang muncul dalam perusahaan: Kedisiplinan kurang di perhatikan sehingga menjadi salah satu memperlambat target, karena banyak karyawan yang telat, tidak adanya ketetapan waktu, banyaknya karyawan yang absen mendadak, tidak memberikan info yang jelas.

Hal lain yang dapat diperhatikan, sebab pekerja mengalami perasaan tertekan saat bekerja ialah tuntutan dari pimpinan yang terlalu keras, bertambahnya tugas yang diberikan atau diselesaikan, sehingga masa bekerja lebih banyak akan memunculkan stress kerja. Dilihat dari pengamatan di lapangan terdapat beberapa penghambar, yaitu permintaan produk pada sebuah organisasi tersebut, menjadi sebuah masalah dan tekanan bagi pekerja untuk menyelesaikannya dengan ketepatan waktu. dan penekanan oleh pimpinan, ialah alasan seorang pekerja mengalami stress kerja. Tabel 1 berikut merupakan data Target dan Output produksi periode Juli -Desember periode 2019.

Tabel 1 Target dan Output periode Juli sd Desember 2019

Bulan	Target		Output Perbulan	
	Jumlah	%	Jumlah	%
Juli	4200	100	4080	97
Agustus	4500	100	4285	95
September	5000	100	4748	94
Oktober	5200	100	4832	92
November	5800	100	5333	91
Desember	6000	100	5443	90

Sumber: PT Expravet Nasuba Kota Batam

Pada Tabel 1 di atas terlihat bahwa data 110 karyawan, pencapaian kerja belum tergolong baik yang menyebabkan karyawan akan terbebani oleh pekerjaan yang menumpuk sehingga menyebabkan stres kerja.

Atas dasar itulah penelitian ini dilakukan dengan rumuan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Expravet Nasuba di Kota Batam ?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Expravet Nasuba di Kota Batam ?
3. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Expravet Nasuba di Kota Batam ?
4. Apakah Kedisiplinan, Motivasi dan Stres Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Expravet Nasuba di Kota Batam?

KAJIAN PUSTAKA

Disiplin

Disiplin kerja diartikan sebuah terapan guna meneguhkan ketetapan yang telah di gunakan oleh sebuah organisasi. (Diana; Suhardi, 2019). Menurut Safrina, (2016) dalam (Maharani, 2020) Disiplin adalah keinginan individu guna mengikuti semua ketetapan yang telah dibuat, mengenal tugas serta tangungjawab, sikap serta tindakan mempunyai keselarasan dengan yang telah diatur, baik secara terlulis maupun tidak. Menurut pandangan Feel et al., (2018) mengatakan bahwa Kedisiplinan ialah media bagi pekerja guna selalu melihatkan hasil kerjanya yang optimal, mulai dari watak, pola hidup, kedisiplinan yang dapat dibentuk melalui pembelajaran. Hal tersebut dilaksanakan secara bersama-sama, antar pekerja, atasan dan keseluruhan organ karyawan yang ada pada sebuah organisasi.

Adapun hal yang dimaksudkan disiplin kerja pada penelitian ini diambil sesuai dengan pemaparan Astutik, (2016: 146) yaitu:

1. Kehadiran.

Kehadiran menjadi hal yang paling dasar menjadi tolak ukur sebuah sikap disiplin, individu dengan tingkat kedisiplinan yang dibawah rata-rata, sering mengabaikan kehadiran tepat waktu ditempat kerja, tidak izin mendadak, serta tidak terlambat masuk.

2. Ketaatan pada kewajiban dan peraturan kerja.

Pekerja akan senantiasa melaksanakan segala aktivitas dalam organisasi sesuai dengan standar operasional prosedur yang dibuat oleh sebuah organisasi.

3. Ketaatan pada standar kerja.

Hal yang bisa diukur dari persentase tanggungjawab yang bersangkutan amanah, diberikan pada seseorang, serta bagaimana dampaknya terhadap pelanggan, yaitu pelanggangan akan menerima produk sesuai kriteria yang mereka butuhkan.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi.

Karyawan mempunyai tingkat kehati-hatian terhadap apa yang ia kerjakan dan bagaimana kualitasnya. Karyawan yang bekerja dengan hati-hati atas apa yang dilakukan akan mengurangi tingkat kesalahan yang akan terjadi.

5. Bekerja etis.

Kelakuan pekerja, memiliki kemungkinan kurang etis terhadap rekan kerja dan pelanggan. Tindakan seperti ini merupakan contoh yang tidak memiliki disiplin bekerja etis.

Motivasi

Menurut pandangan Saili, (2018) mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan hal yang menjadi cerminan sebuah kepemimpinan yang baik, dapat diperhatikan pada cara memberikan keringanan atas sebuah pekerjaan yang diembankan pada pekerja, yang selaras dengan tingkatan jabatannya. Jika keringanan tersebut diberlakukan pada sebuah organisasi yang bergerak pada bidang tertentu, hal tersebut akan menjadikan pekerja terdorong untuk mengerjakan tugasnya dengan lebih semangat, sehingga mereka bisa menyanggupi apa yang telah ditugaskan padanya, saling bekerjasama antar pekerja. Pada dasarnya, sikap individu didorong oleh rasa ingin guna mencapai hal yang merupakan tujuan dari sebuah aktivitas..(Sulasri & Suhardi, 2017).

Adapun indikator Motivasi kerja menurut pandangan Edward, (2016: 58) adalah sebagai berikut:

1.Butuhnya guna memiliki pencapaian atau *need for achievement*, dilakukan guna membuat sesuatu dengan lebih efisien dalam mencapai keberhasilan dan memecahkan suatu masalah yang dihadapi.

2. Kebutuhan untuk berafiliasi atau *need for affiliation*, perlunya memilki hubungan yang solid, relasi dengan individu lain, merupakan atasan, bawahannya ataupun teman sekerja.

3. Kebutuhan untuk kekuasaan atau *need for power*, yaitu kebutuhan didasari keinginan untuk dapat mengendalikan, memimpin serta mengatur individu lain.

Stres Kerja

Menurut pandangan Setyawati et al., (2018: 406) mengatakan bahwa Stres kerja ialah respon seseorang pada lingkungan pekerjaannya yang berdampak pada hasil kerja seseorang. Pekerjaan, stress memiliki korelasi yang mempunyai potensi merusak, dan adanya ancaman pada guna dari keluarga dan hasil kerja seseorang.

Adapun penyebab stress kerja pada pengkajian ini diambil didasarkan pada pemahaman pendalaman Hasan et al.,(2018: 4) yaitu:

1. Konflik peranan

Benturan akan muncul jika individu mengalami perbedaan pendapat, hal tersebut terjadi pada pengerjaan tugas dan kewajiban yang dipunyainya.

2. Beban kerja

Pekerja tidak memiliki pengetahuan yang memadai atas hal yang harus ia lakukan, tidak adanya pemahaman terhadap hal yang harus dikerjakannya yang terkait dengan peran tertentu.

3. Pengembangan karir

Harapan mengandalkan kemampuan dalam mengerjakan sesuatu sesuai dengan tugas yang sesuai dengan bidang, pengembangan tersebut dapat dilakukan dan pengembangan karir guna mudahnya mengambil jalan keluar atas pekerjaannya.

Kinerja Karyawan

Employee performance is the level of success of an employee/group of people in carrying out a task or activity that is charged to him according to his responsibilities with the expected results. (Suhardi; Ratih, Ida Aju Brahma; Sari, 2018). Menurut pandangan Setyawati et al., (2018: 136) mengatakan bahwa kinerja karyawan ialah alat pembanding dari hasil kerja seseorang yang disesuaikan dengan aturan yang telah ditetapkan sebuah organisasi. Dimana hasil kerja yang diperoleh selama bekerja dipastikan meningkat, karena tolak ukurnya, ketika baik hasil kerja mendorong sebuah

organisasi lebih maju serta mencapai tujuan. Kinerja ialah hasil kerja yang menjadi pencapaian dari individua tau pekerja pada pelaksanaan kewajiban yang diberikan untuknya (Suhardi; Yunita, 2018).

Kategori Kinerja Karyawan pada pengkajian ini diamil berdasarkan pendapat Bono Judge (2003) dalam Indrasari, (2017: 55) yaitu:

1. Kualitas

Hasil yang telah dilaksanakan dikatakan sempurna dan melengkapi pencapaian yang diinginkan.

2. Produktifitas

Keseluruhan yang diperoleh dari sebuah kegiatan.

3. Ketepatan waktu

Selesainya sebuah pekerjaan memilki kesesuaian pada estimasi pengerjaan, menggunakan medi yang telah ditentukan dan menggunakan waktu yang disediakan guna kegiatan yang lain.

4. Efektivitas

Memberdayakan dengan totalitas, sumber daya pada sebuah organisasi guna pencapaian laba dan mengurangi persentase rugi.

5. Kemandirian

Pelaksanaan sebuah kegiatan tanpa dorongan, berfungsi untuk penghindaran dari sesuatu yang bersifat tidak untung.

6. Komitmen kerja

Kesepakatan antara pekerja dengan tempat ia bekerja, diwakili pimpinannya.

7. Tanggung jawab

Sikap kesadaran karyawan terhadap kewajiban yang diberikan perusahaan.

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berkenaan dengan penelitian ini adalah:

1. Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Ratyawati et al., 2018), dengan hasil penelitian Terdapat hubungan antara Stres Kerja dan disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Terhadap Kinerja Karyawan.
2. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Kuddy, 2017), dengan penelitian Terdapat hubungan antara Pengaruh kepemimpinan, dorongan serta kedisiplinan yang memberikan efek yang nyata da hasil kerja karyawan.
3. Analisis Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan (Widyastuti & Rahardja, 2018), dengan hasil penelitian Korelasi Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, dan *Employee* Engagement berpengaruh signifikan terhadap Terhadap Kinerja Karyawan.
4. Pengaruh disiplin kerja , tivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Santoso, 2018), dengan hasil penelitian Terdapat hubungan antara Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Terhadap Kinerja Karyawan.
5. Pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Arisanti et al., 2019), dengan il penelitian Terdapat hubungan antara Pengaruh Kompensasi, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis pengkajiannya yaitu penelitian kualitatif yang melihat berhubungan dengan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti. Analisis data dengan menggunakan software progam SPSS versi 25.

Lokasi Penelitian

Lokasi pengkajian ini adalah PT Expravet Nasuba yang ber alamat di Komplek Wiraraja No. 9-10, Kabil, Kecamatan Nongsa, Kota Batam, Kepulauan Riau 29467.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Disiplin	X1.1	0.529	0.158	Valid
	X1.2	0.701	0.158	Valid
	X1.3	0.683	0.158	Valid
	X1.4	0.613	0.158	Valid
	X1.5	0.615	0.158	Valid
	X1.6	0.533	0.158	Valid
	X1.7	0.478	0.158	Valid
	X1.8	0.396	0.158	Valid
	X1.9	0.330	0.158	Valid
	X1.10	0.279	0.158	Valid
Motivasi	X2.1	0.732	0.158	Valid
	X2.2	0.593	0.158	Valid
	X2.3	0.739	0.158	Valid
	X2.4	0.808	0.158	Valid
	X2.5	0.869	0.158	Valid
	X2.6	0.870	0.158	Valid
Stres Kerja	X3.1	0.505	0.158	Valid
	X3.2	0.586	0.158	Valid
	X3.3	0.654	0.158	Valid
	X3.4	0.683	0.158	Valid
	X3.5	0.606	0.158	Valid
	X3.6	0.635	0.158	Valid
	X3.7	0.480	0.158	Valid
	X3.8	0.334	0.158	Valid
	X3.9	0.364	0.158	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0.531	0.158	Valid
	Y.2	0.628	0.158	Valid
	Y.3	0.698	0.158	Valid
	Y.4	0.719	0.158	Valid
	Y.5	0.669	0.158	Valid
	Y.6	0.705	0.158	Valid
	Y.7	0.199	0.158	Valid

Jurnal Rekaman, Vol. 4, No.2, Juni 2020
e-ISSN: 2598:8107
p-ISSN: 2620-9500

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat disimpukan bahwa r_{hitung} dari semua variabel dalam item pernyataan adalah valid karena r_{hitung} > dari r_{tabel}

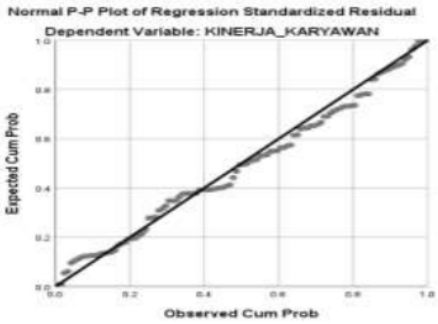
Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3 Uji Reliabilitas

No	Variabel	Crombach's Alpha	Kriteria
1	Disiplin (X_1)	0.692	Reliabel
2	Motivasi (X_2)	0.865	Reliabel
3	Stres Kerja (X3)	0.703	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0.713	Reliabel

Berdasarkan tabel 3 di atas, maka disimpulkan jika masing-masing variabel memiliki nilai *Chonbach's Alpha* lebih dari 0,60 ($\propto > 0.60$), maka X_1, X_2, X_3 dan Y adalah reliabel.

Hasil Uji Normalitas



Gambar 1 Hasil Uji Normal P-P Plot Regression Standarized Residual
Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25.

Gambar tersebut menerangkan berarti data penelitinan terolah dengan normal. Kemudian peneliti menguji menggunakan cara selanjutnya untuk menguji normalitas data yaitu dengan tes Kolmogrov-Sminrov. Dengan cara memvalidasi dan menentukan hasil tes standar yang perlu dilakukan oleh tes Kolmogrov-Sminrov dengan tingkat signifikansi> 0,05.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

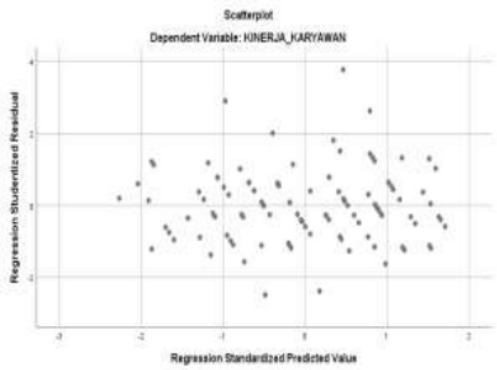
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	DISIPLIN	.438	2.282
	MOTIVASI	.441	2.268

STRES_KERJA	.340	2.942

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Berdasarkan tabel 4 di atas, dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk X_1 sebesar 2,282, X_2 sebesar 2,268, dan X_3 sebesar 2,942. Nilai *tolerance* untuk variabel X_1 sebesar 0,438, X_2 sebesar 0,441, dan X_3 sebesar 0,340. Dapat ditarik kesimpulan jika model regresi tidak memiliki gejala multikolinearitas antar variabel bebas karena nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 Diagram Regresssion strandardized residual scatterplot

Berdasarkan hasil uji normalitas pada gambar di atas data dalam pengkajian ini memperlihatkan titik pada *scatterplot* terlihat penyebarannya ditarik kesimpulan dengan berdistribusi normal.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.119	.951		-3.279	.001
	DISIPLIN	.164	.033	.201	4.998	.000
	MOTIVASI	.169	.033	.207	5.166	.000
	STRES_KERJA	.563	.040	.638	13.981	.000

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2020

Jurnal Rekaman, Vol. 4, No.2, Juni 2020
e-ISSN: 2598:8107
p-ISSN: 2620-9500

Dengan melihat tabel 5 di atas, dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$Y = -3.119 + 0,164\ X_1 + 0,169\ X_2 + 0,563\ X_3 + e.$

Penjelasan dari persamaan tersebut adalah:

1. Konstanta sebesar -3,119 menunjukan bahwa jika X_1 (Disiplin), X_2 (Motivasi), dan X_3 (Stres kerja) bernilai nol, maka Y (Kinerja Karyawan) memiliki nilai sebesar -3,119.
2. Nilai koefisien regresi pada variabel Disiplin (X_1), adalah positif dengan nilai 0,164, ini menunjukkan hubungan variabel Disiplin (X_1) dengan variabel kinerja karyawan (Y) adalah searah. Jika variabel Disiplin (X_1) meningkat sebesar 1% atau 1 poin, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,164
3. Nilai koefisien regresi Motivasi (X_2), adalah positif dengan nilai 0,169, ini menunjukkan hubngan variabel Motivasi (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) adalah searah. Jika variabel Motivasi (X_2) meningkat sebesar 1% atau 1 poin, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,169.
4. Nilai koefisien regresi Stres Kerja (X_3), adalah positif dengan nilai 0,563, ini menunjukan hubungan variabel Stres Kerja (X_3) dengan kinerja karyawan (Y) adalah searah. Jika variabel Stres Kerja (X_3) meningkat sebesar 1% atau 1 poin, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,563 disebabkan adanya tekanan pimpinan yang memaksa karyawan untuk melakukan kerja lebih.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.962[a]	.925	.923	.846

a. Predictors: (Constant), STRES_KERJA, MOTIVASI, DISIPLIN

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil pada tabel 6 di atas, dengan nilai, *Adjusted R square* 0,923 atau 92,3%. Menunjukkan variabel disiplin dan variabel motivasi secara simultan memengaruhi kinerja karyawan sebesar 92,3%, dan 7,7% sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.

Hasil Uji T

Tabel 71 Hasil Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.119	.951		-3.279	.001
	DISIPLIN	.164	.033	.201	4.998	.000

MOTIVASI	.169	.033	.207	5.166	.000
STRES_KERJA	.563	.040	.638	13.981	.000

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Berdasarkan tabel 7 di atas, uji hipotesis masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Disiplin memiliki nilai t hitung 4.998 > t tabel 1,659 dan Sig. Nilai Sig 0,000 < 0,05, ini menunjukkan bahwa Ha ditolak dan Ho diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel Motivasi adalah t hitung 5,166 > tabel 1,659 dan Sig. 0,000 < 0,05, ini menunjukan Ho ditolak Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel Stres Kerja adalah nilai t hitung 13,981 > tabel 1,659 dan Sig. 0,000 < 0,05, ini menunjukan Ho ditolak Ha diterima, sehingga disimpulkan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji F

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	935.618	3	311.873	435.863	.000[b]
	Residual	75.846	106	.716		
	Total	1.011.464	109			

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN
Predictors: (Constant), STRES_KERJA, MOTIVASI, DISIPLIN

Berdasarkan tabel 8 di atas, dapat dilihat bahwa nilai F dari hasil uji regresi menunjukkan bahwa nilai F hitung adalah 435,863 > F table 3.08 dan Sig. dan 0,000 < 0,05, ini menunjukkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, dapat disimpulan Disiplin, Motivasi dan Stres Kerja secara simulatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan.

Didasarkan penjelasan bisa terlihat jika Variabel Disiplin memiliki t hitung sebesar 4,998 > t tabel 1,659 dan Signifikansi dan 0,000 < 0,05 sehingga ditarik kesimpulan jika dampak baik yang terlihat pada hasil kerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Wahyudi, 2019) yang berjudul "Pengaruh Motivasi, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan" memaparkan jika kedisiplinan memilki dampak pada hasil kerja mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Santoso, 2018) yang berjudul " Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang menyatakan disiplin berpengaruh pada kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Didasarkan pada pemaparan, dapat digambarkan jika variable motivasi kerja memiliki nilai t_{hitung} 5,166 > t_{tabel} 1,659 dan nilai Signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga disimpulkan jika dorongan akan memiliki dampak yang baik serta nyata pada hasil performa. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Saputri & Andayani, 2018) Yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap

Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di PT Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam yang menyatakan bahwa dukungan berdampak baik dan nyata pada hasil kerja, kemudian mendukung juga penelitian yang dilakukan oleh (Mahpudin & Purnamasari, 2018) yang berjudul Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, serta mendukung juga penelitian yang dilakukan oleh (Saili, 2018) yang berjudul Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dilihat bahwa variabel Motivasi memiliki nilai t_{hitung} 5,166 > t_{tabel} 1,659 dan nilai Signifikansi. 0,000 < 0,05 sehingga disimpulkan jika dukungan berpengaruh baik dan nyata pada hasil kerja. Hasil penelitian ini mendukung pemahaman pendalaman yang dilaksanakan (Saputri & Andayani, 2018) Yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di PT Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam, yang menyatakan Dorongan kerja berpengaruh baik pada hasil kerja, kemudian mendukung juga penelitian yang dilakukan oleh (Mahpudin & Purnamasari, 2018) yang berjudul Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, serta mendukung juga penelitian yang dilakukan oleh (Saili, 2018) yang berjudul Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dilihat bahwa Untuk variabel Motivasi memiliki nilai t_{hitung} 5,166 > t_{tabel} 1,659 dan nilai Signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga disimpulkan bahwa Disiplin, Motivasi dan Stres Kerja memiliki dampak yang baik dan nyata pada hasil kerja karyawan.

SIMPULAN

Simpulan yang didapat pada penelitian ini adalah:

1. Disiplin memiliki dampak baik serta signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Expravet Nasuba di Kota Batam.
2. Motivasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Expravet Nasuba di Kota Batam .
3. Stress kerja berdampak posifit dan signifkan terhadap kinerja karyawan pada PT Expravet Nasuba di Kota Batam .
4. Disiplin, Motivasi dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh posifit dan signifikan terhadap kinerja karywan pada PT Expravet Nasuba di Kota Batam.

DAFTAR PUSTAKA

Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, *2*(1), 101. https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427

Astutik, M. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, *2*(2), 141–159. https://doi.org/10.29070/jbmp.v2i2.1098

Diana; Suhardi. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Makmur Utama Raya. *Scientia*, *1*(1),

41–50.

Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Penelitian Ipteks*, *3*(2), 176–185.

Hasan, A., Fathoni, A., & Malik, D. (2018). Pengaruh Stres Kerja (Individu, Kelompok, Dan Organisasi) Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Graha Candi Golf Semarang. *Journal of Management*, *4*(4), 1–11.

Kuddy, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua. *Jumabis*, *1*(2), 259824.

Maharani, S. S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Palm Springs Golf Country Clum. *AksaraPublic*, *4*(1), 184–196.

Mahpudin, E., & Purnamasari, P. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Bank Central Asia , Tbk Cabang Karawang. *Edunomic Jurnal Pendidikan Ekonomi*, *6*(2), 65. https://doi.org/10.33603/ejpe.v6i2.1334

Merry, C. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *7*(3), 3403–3417.

Saili, L. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerj Karyawan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, *53*(9), 1689–1699. https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004

Santoso, A. B. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Panin Bank Cabang Pondok Indah. *Jurnal KREATIF*, *6*(1), 1–13.

Saputri, R., & Andayani, N. R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di Pt Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam. *Journal of Applied Business Administration*, *2*(2), 307–316. https://doi.org/10.30871/jaba.v2i2.1109

Setyawati, N. W., Aryani, N. A., & Ningrum, E. P. (2018). Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, *3*(3), 405–412. https://doi.org/10.36226/jrmb.v3i3.158

Suasnawa, I. G., Ngurah, I. G., & Yudhi, M. (2018). Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Daerah [illegible] ," *2*(1).

Suhardi; Ratih, Ida Aju Brahma; Sari, I. A. B. (2018). The Effect Of Competence , Compensation Of Organizational Citizenship Behavior And Performance Of Employees In Life Insurance Companies In Batam City. *Archives of Business Research*, *6*(10), 295–307.

Suhardi; Syaifullah. (2017). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa Di Provinsi Kepualan Riau. *Benefita*, *2*(1), 55–71.

Suhardi; Yunita, E. (2018). Pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada smk swasta di kota batam. *Coopetition*, *9*(1), 31–42.

Suhardi. (2015). Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Coopetition*, *6*(1), 1–8.

Suhardi. (2016). *Pengantar Ekonomi Mikro*. (I. A. Barhmasari, Ed.) (1st ed.).

Yogyakarta: Gava Media.

Suhardi. (2018). *Pengantar Manajemen*. (A. Eliyana, Ed.) (1st ed.). Jogyakarta: Gava Media.

Sulasri, D., & Suhardi. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau. *Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam*, *5*(1), 26–40.

Wahyudi. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal of Reflection*, *2*(3), 351–360. https://doi.org/10.5281/zenodo.3269399

Widyastuti, N., & Rahardja, E. (2018). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, Dan Employee Engagementterhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Pdam Tirta Moedal Kota Semarang), *7*(1), 1–13.

PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT EXPRAVET NASUBA DI KOTA BATAM

ORIGINALITY REPORT

%43	%40	%24	%32
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	%13
2	ojs.jurnalrekaman.com Internet Source	%4
3	jurnal.polibatam.ac.id Internet Source	%2
4	Submitted to Udayana University Student Paper	%1
5	www.scribd.com Internet Source	%1
6	docobook.com Internet Source	%1
7	bisnisman.nusaputra.ac.id Internet Source	%1
8	ejournal.upbatam.ac.id Internet Source	%1

9	ojs.unm.ac.id Internet Source	%1
10	www.tandfonline.com Internet Source	%1
11	aksarapublic.com Internet Source	%1
12	journal.unesa.ac.id Internet Source	%1
13	ejournal.unsrat.ac.id Internet Source	%1
14	repositori.unud.ac.id Internet Source	%1
15	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	%1
16	www.irphouse.com Internet Source	%1
17	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	%1
18	Mahida Eka Mahdayanthi, Mudji Astuti. "Effect of Autocratic Leadership Style, Communication and Work Motivation Towards Employee Performance PT. Candi Jaya Amerta", Indonesian Journal of Law and Economics Review, 2020	%1

Publication

19	text-id.123dok.com Internet Source	%1
20	ejournal3.undip.ac.id Internet Source	<%1
21	st293545.sitekno.com Internet Source	<%1
22	id.123dok.com Internet Source	<%1
23	es.scribd.com Internet Source	<%1
24	www.neliti.com Internet Source	<%1
25	scitepress.org Internet Source	<%1
26	ejournal.unikama.ac.id Internet Source	<%1
27	trianglesains.makarioz.org Internet Source	<%1
28	www.ikopin.ac.id Internet Source	<%1
29	ejournal.uniska-kediri.ac.id Internet Source	<%1

30	eprints.undip.ac.id Internet Source	<%1
31	mafiadoc.com Internet Source	<%1
32	Jeli Nata Liyas. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Notaris Panam", EQUILIBRIUM : Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya, 2019 Publication	<%1
33	adoc.tips Internet Source	<%1
34	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	<%1
35	Gabriella Pingkan Larasati Prasetya, Awan Santosa. "Good Corporate Governance, Struktur Kepemilikan Dan Kinerja Perusahaan Properti dan Real Estate", Capital: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2020 Publication	<%1
36	ejournal.stiesia.ac.id Internet Source	<%1
37	jurnal.unswagati.ac.id Internet Source	<%1
38	jurnal.umt.ac.id	

	Internet Source	<%1
39	repository.unpas.ac.id Internet Source	<%1
40	repository.radenintan.ac.id Internet Source	<%1
41	ppjp.ulm.ac.id Internet Source	<%1
42	Martha Martha, Mohamad Trio Febriyantoro. "Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perilaku Pembelian Produk Kosmetik Ramah Lingkungan", Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis, 2019 Publication	<%1
43	repo.iain-tulungagung.ac.id Internet Source	<%1
44	Submitted to iGroup Student Paper	<%1
45	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet Source	<%1
46	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	<%1
47	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	<%1

48	Ivana Larasati Putri Navalina, Kurnia Ekasari, Kartika Dewi Sri Susilowati. "Dampak Perilaku Machivellian dan Equity Sensitivity Terhadap Persepsi Etis Mahasiswa Akuntansi (Studi Pada Mahasiswa Prodi Akuntansi Manajemen Politeknik Negeri Malang)", JURNAL NUSANTARA APLIKASI MANAJEMEN BISNIS, 2020 Publication	<%1
49	ejournal.unbi.ac.id Internet Source	<%1
50	www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id Internet Source	<%1
51	repository.unhas.ac.id Internet Source	<%1
52	www.jikm.unsri.ac.id Internet Source	<%1
53	Submitted to Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya Student Paper	<%1
54	docplayer.info Internet Source	<%1
55	garuda.ristekbrin.go.id Internet Source	<%1
56	ijcoreit.org	

Internet Source

<%1

57	ojs.unida.ac.id Internet Source	<%1
58	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	<%1
59	lib.ibs.ac.id Internet Source	<%1

EXCLUDE QUOTES	OFF	EXCLUDE MATCHES	OFF
EXCLUDE BIBLIOGRAPHY	OFF		