

# PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ZAF INTERNATIONAL

Umami Nabila<sup>1</sup>, Dian Riskarini<sup>2\*</sup>, Dewi Kurniawati<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pancasila, Jakarta, Indonesia

\*E-mail koresponden : dianriskarini@univpancasila.ac.id

Diterima 13 Maret 2025, Disetujui 20 Maret 2025

## Abstrak

Fokus penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Responden dalam penelitian ini menggunakan karyawan PT. ZAF International. Metoda pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dengan jumlah sampel yang diuji sebanyak 45 responden. Instrumen pengambilan data menggunakan kuesioner yang disebarakan melalui *Google Form* pada karyawan PT. ZAF International. Analisis dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan pengolahan data dengan SPSS 25. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan secara simultan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan

## Abstract

*The focus of this study is to determine the effect of Work Motivation, Work Discipline, and Work Stress on Employee Performance. Respondents in this study used employees of PT. ZAF International. The sampling method used was a saturated sample with a sample size of 45 respondents. The data collection instrument used a questionnaire distributed via Google Form to employees of PT. ZAF International. The analysis was carried out using multiple linear regression, classical assumption tests, hypothesis tests, and data processing with SPSS 25. Based on the results of the study, it partially showed that work motivation had an effect on employee performance, work discipline had an effect on employee performance, but work stress did not have an effect on employee performance. And simultaneously the results of the study showed that the variables of work motivation, work discipline, and work stress had an effect on employee performance.*

**Keywords:** Work Motivation, Work Discipline, Work Stress, and Employee Performanc

## PENDAHULUAN

Organisasi diharapkan mampu bekerja lebih efisien dan efektif. Jika organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan, maka pencapaian tujuan tersebut akan lebih cepat. Menurut Tamba (2018), karyawan berperan utama dalam menjalankan aktivitas di perusahaan dan turut serta dalam meningkatkan produktivitas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Setiap organisasi memiliki aturan untuk mengembangkan dan meningkatkan hasil kerja karyawannya. Untuk mencapai peningkatan ini, diperlukan pemantauan serta dorongan agar karyawan dapat menerapkan disiplin kerja.

Motivasi kerja karyawan disana dapat dibidang rendah karena seringkali terjadinya miss communication. Hal ini berdampak pada tidak adanya target kerja yang dicapai, serta banyaknya karyawan yang suka menunda pekerjaan mereka dikarenakan tidak adanya informasi yang jelas mengenai apa yang akan mereka kerjakan. Rendahnya komunikasi antara manajemen dan karyawan juga memperburuk situasi. Banyak keputusan strategis yang diambil oleh manajemen tanpa melibatkan atau memberikan penjelasan yang memadai kepada karyawan.

Salah satu tujuan perusahaan adalah meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja ini akan menguntungkan perusahaan karena hasil kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas. Wahyudi (2019) berpendapat bahwa peningkatan kinerja karyawan akan secara otomatis membantu tercapainya tujuan organisasi. Kinerja karyawan berkaitan erat dengan kinerja perusahaan. Jika kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan pun akan baik. Oleh karena itu, perusahaan perlu menetapkan kebijakan yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan organisasi.

Stres kerja yang sedang terjadi disana yaitu deadline. Deadline atau batas waktu untuk menyelesaikan suatu tugas seringkali menjadi tekanan besar bagi karyawan, terutama ketika beban kerja yang tinggi dan waktu yang tersedia terbatas. Jadi, permasalahan yang ada banyak divisi yang dimana mewajibkan laporan bulanan harus jadi sebelum tenggat waktu yang ditentukan. Tetapi banyak divisi yang telat membuat laporan bulanan dan divisi yang paling krusial adalah divisi marketing.

Menurut Fahmi (dalam Steven & Prasetyo, 2020), stres kerja didefinisikan sebagai reaksi terhadap situasi yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuan mereka, yang menghambat mereka untuk melakukan pekerjaan mereka dan menyebabkan mereka mengalami perasaan stres kerja.

**Tabel 1.** Rekapitulasi Absensi PT. ZAF International Pada Bulan Januari –Desember 2023

Priode	Jumlah Karyawan	Hadir Tepat Waktu	Terlambat	Sakit	Cuti	Alpha	Total	Persentase
Januari	45	20	15	0	5	5	25	55.55%
Februari	45	40	5	0	0	0	5	11.11%
Maret	45	39	5	1	0	0	6	13.33%
April	45	30	0	5	10	0	15	33.33%
Mei	45	35	1	4	0	5	10	22.22%
Juni	45	32	5	5	0	3	13	28.88%
Juli	45	39	2	1	3	0	6	13.33%
Agustus	45	40	2	0	2	1	5	11.11%
September	45	20	10	10	5	0	25	55.55%
November	45	39	2	2	0	2	6	13.33%
Oktober	45	20	10	5	5	5	25	55.55%
Desember	45	40	1	0	4	0	5	11.11%

**Sumber :** PT. ZAF Internasional

Menurut wawancara dengan HR PT. ZAF International, tingkat disiplin kerja karyawan masih rendah dan mereka sering melanggar aturan perusahaan. Pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan yakni karyawan sering terlambat ke kantor, meninggalkan kantor tanpa izin, dan menunda-nunda pekerjaan. Pada bulan Januari, bahwa keterlambatan karyawan disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah libur sekolah anak-anak di awal bulan yang mempengaruhi rutinitas karyawan. Hal ini dapat menyebabkan karyawan merasa kurang tertarik untuk datang ke kantor tepat waktu dan tidak mematuhi jam masuk yang telah ditetapkan. Sementara itu, pada bulan September dan November, keterlambatan banyak terjadi karena sebagian karyawan yang bertempat tinggal cukup jauh dari kantor, serta penggunaan transportasi umum yang tidak selalu dapat diandalkan. Selain itu, bulan September dan November dapat dikategorikan sebagai bulan yang produktif bagi sebagian besar pekerja kantoran, yang mana sering kali menyebabkan padat nya kondisi di jalan raya, sehingga banyak karyawan yang mengalami keterlambatan dalam perjalanan menuju kantor. Keterlambatan ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal yang tidak sepenuhnya dapat dikendalikan oleh karyawan. Hanya terdapat 20 orang yang hadir tepat waktu pada hari tersebut. Hal ini disebabkan oleh adanya keterlambatan beberapa karyawan dalam masuk kantor, sehingga yang terlihat hanya 20 orang yang hadir pada waktu yang ditentukan. Meskipun demikian, karyawan yang terlambat tetap dihitung sebagai masuk kerja meskipun tidak memenuhi kategori hadir tepat waktu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa karyawan yang terlambat tetap dianggap hadir di kantor, namun tidak memenuhi kriteria kehadiran tepat waktu. Keberadaan karyawan yang terlambat ini mencerminkan bahwa meskipun karyawan tidak hadir sesuai jadwal, karyawan tetap tercatat dalam sistem absensi sebagai karyawan yang hadir pada hari tersebut. Keterlambatan ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kondisi lalu lintas, masalah pribadi, atau situasi lain yang menyebabkan mereka terlambat datang. Namun demikian, meskipun tidak selalu sesuai dengan waktu yang ditetapkan, penghitungan kehadiran karyawan tetap dihitung berdasarkan waktu kedatangan mereka.

Berdasarkan latar belakang di atas, terdapat beberapa permasalahan yang terkait dengan kinerja karyawan di PT. ZAF International, khususnya mengenai motivasi kerja, disiplin kerja, dan stres kerja. Oleh karena itu, peneliti berinisiatif untuk melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengkaji **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. ZAF International.”**

### KAJIAN TEORI

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Octaviani dan Suana (2019), motivasi kerja muncul dari dalam diri individu, yang merupakan hasil dari kemauan pribadi tanpa adanya paksaan atau dorongan dari orang lain. Setiap karyawan pasti memiliki tingkat motivasi tersendiri yang dapat diukur dengan kinerja karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi, tetapi setiap karyawan yang satu dengan lainnya belum tentu memiliki tingkat motivasi kerja yang sama. Oleh karena itu, untuk membentuk suatu tingkat motivasi kerja yang baik, seorang pemimpin perlu melakukan suatu tindakan agar para karyawan dapat merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya dengan baik (Ismail et al., 2023).

Siregar (2016) mengungkapkan motivasi belajar adalah dorongan dan kebutuhan dalam belajar, yang memiliki ciri tekun mengerjakan tugas, tahan menghadapi kesulitan, senang belajar mandiri, percaya pada kemampuan. Dengan demikian motivasi diartikan sebagai suatu tenaga atau faktor yang terdapat dalam diri manusia yang menimbulkan, mengarahkan dan mengorganisasikan tingkah lakunya sedangkan belajar adalah suatu usaha sadar yang dilakukan oleh individu dalam perubahan tingkah laku baik melalui latihan dan pengalaman yang menyangkut aspek-aspek kognitif, afektif dan psikomotor untuk memperoleh tujuan tertentu (Emda, 2017). Motivasi pegawai memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai di Kemendesa PDTT (Nisa et al., 2021).

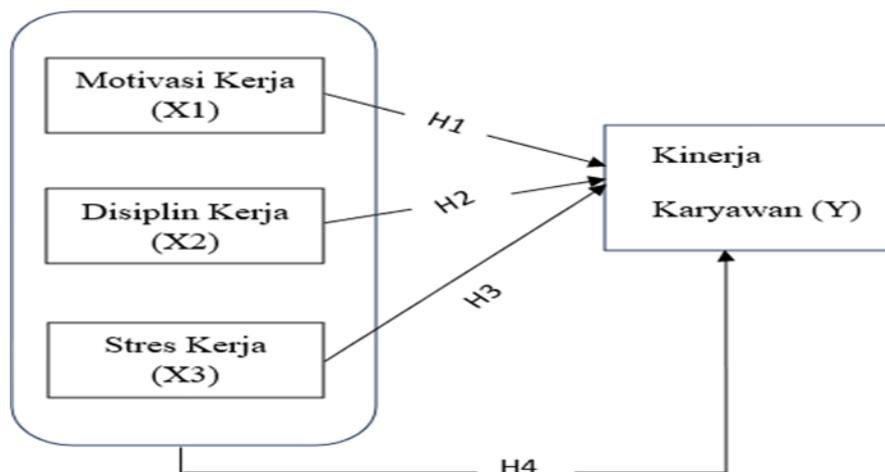
Menurut Beach (dalam Siagian, 2020), disiplin memiliki dua pengertian, yaitu mencakup proses pembelajaran atau pembentukan perilaku melalui penerapan imbalan maupun hukuman. Menurut (Afandi, 2016; Berliana et al., 2023), disiplin kerja merujuk pada suatu sistem aturan atau peraturan yang dibentuk oleh pengelolaan suatu entitas organisasi. Aturan ini diakui oleh lembaga komisaris atau pemegang saham, disetujui oleh perkumpulan pekerja, dan dikenal oleh Dinas Tenaga Kerja serta anggota organisasi. Semua anggota organisasi diharapkan patuh pada aturan ini dengan penuh kerelaan, sehingga melalui serangkaian perilaku, mereka mencerminkan nilai-nilai seperti ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Menurut Singodimejo dalam Edy Sutrisno (2016) disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi di antaranya adalah taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dan taat terhadap peraturan lainnya. Faktor disiplin memberikan dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan Koperasi PT WIKA (Liana et al., 2023). Dalam upaya mencapai target kinerja instansi, maka diperlukan pegawai yang disiplin dan kompeten (Hapsari et al., 2022).

Stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat menimbulkan dampak positif dan bahkan dampak negatif bagi karyawan yang bersangkutan dan bagi organisasi (Tewal et al., 2017). Stres kerja akan

cenderung mengurangi kinerja para karyawan dan dapat menghambat pekerjaannya (Triatmaja et al., 2022). Ada kemungkinan bahwa kinerja karyawan akan berkurang jika tingkat stres meningkat dan sebaliknya (Massie et al., 2018) Menurut Mangkunegara, stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (2017). Overtime yang disebabkan karena tingginya beban kerja yang harus diselesaikan dapat berdampak pada meningkatnya stres kerja karyawan (Maesa et al., 2024).

Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan atau bawahan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2017; Iftita et al., 2022). Sedangkan menurut Khasmir (2018) Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku seseorang dalam suatu periode atau satu tahun. Dalam Kinerja mengandung unsur standar yang harus dipenuhi. Kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja juga dapat diartikan sebagai keberhasilan personel, tim, atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran-sasaran strategik yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan (Sinaga et al., 2020; Prayudha,2021).

### Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

### Hipotesis

- H1: Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ZAF International.
- H2: Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ZAF International.
- H3: Terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ZAF International.
- H4: Terdapat pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Stres Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ZAF International.

### METODE

Berdasarkan karakteristik masalah yang akan diteliti oleh peneliti, penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Peneliti dapat menggunakan data kuesioner ini guna memperoleh data yang

berhubungan dengan perasaan, sikap, kepercayaan, kerja sama, tanggung jawab serta kinerja dari responden. Populasi wilayah generalisasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. ZAF International. yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. ZAF International yang berjumlah 45 orang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Profil Responden

Tabel 2. Profil Responde

Profil	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	22	49%
	Perempuan	23	51%
	<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>
Usia	18-22 tahun	12	27%
	23-27 tahun	25	56%
	28-32 tahun	6	13%
	32 tahun	2	4%
	<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>
Lama Bekerja	3-6 bulan	10	22%
	1-3 tahun	15	33%
	4-6 tahun	15	33%
	6 tahun	5	11%
	<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer 2024

### 2. Rekapitulasi Variabel Motivasi Kerja

Tanggapan responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan pendapat sangat setuju terhadap 8 pernyataan dalam instrumen variabel motivasi kerja dengan rata-rata nilai mean sebesar 4,22 (sangat tinggi). Adapun menurut responden, indikator motivasi kerja yang paling mendominasi terdapat pada item "Saya merasa dihargai ketika diberi kesempatan untuk ikut serta" dan "Saya berusaha memaksimalkan potensi untuk memperoleh jenjang karir yang lebih tinggi". Sedangkan indikator motivasi kerja yang memiliki skor paling rendah terdapat pada item "Saya selalu berusaha menghindari kegagalan dan meraih kesuksesan".

### 3. Rekapitulasi Variabel Disiplin Kerja

Tanggapan responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan pendapat sangat setuju terhadap 11 pernyataan dalam instrumen variabel disiplin kerja dengan rata-rata nilai mean sebesar 4,21 (sangat tinggi). Adapun menurut responden, indikator disiplin kerja yang paling mendominasi terdapat pada item "Saya selalu masuk kerja tepat waktu sesuai dengan jam yang telah ditentukan". Sedangkan indikator disiplin kerja yang memiliki skor paling rendah terdapat pada item "Saya selalu pulang kerja tepat waktu sesuai dengan jam yang telah ditentukan" dan

“Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu dan sesuai dengan standar yang ditetapkan”.

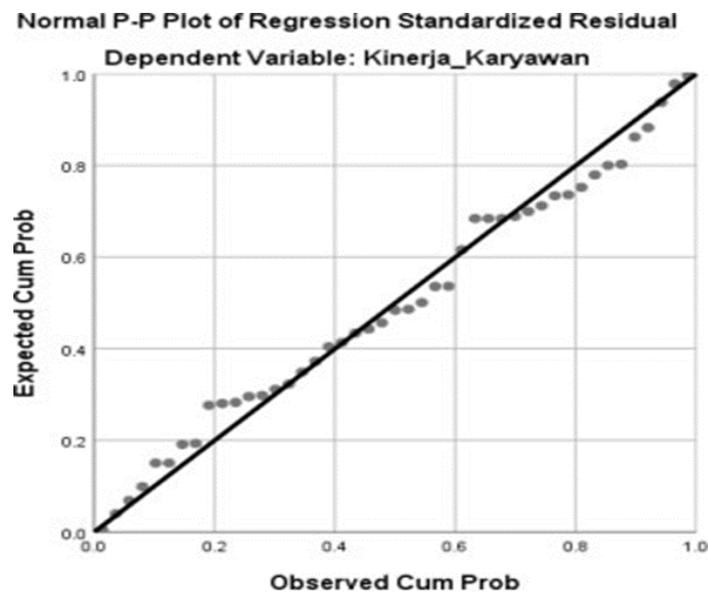
#### 4. Rekapitulasi Variabel Stres Kerja

Tanggapan responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan pendapat sangat setuju terhadap 5 pernyataan dalam instrumen variabel stres kerja dengan rata-rata nilai mean sebesar 4,40 (sangat tinggi). Adapun menurut responden, indikator stres kerja yang paling mendominasi terdapat pada item "Saya merasa kewalahan dengan banyaknya pekerjaan yang harus saya selesaikan". Sedangkan indikator stres kerja yang memiliki skor paling rendah terdapat pada item "Saya merasa diperlakukan tidak adil atau diintimidasi oleh rekan kerja".

#### 5. Rekapitulasi Variabel Kinerja Karyawan

Tanggapan responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan pendapat setuju terhadap 8 pernyataan dalam instrumen variabel kinerja karyawan dengan rata-rata nilai mean sebesar 4,18 (tinggi). Adapun menurut responden, indikator kinerja karyawan yang paling mendominasi terdapat pada item "Hasil kerja yang saya lakukan memenuhi standar kualitas yang ditetapkan", “Saya selalu jujur dalam melaporkan hasil kerja dan masalah yang dihadapi”, dan “Saya mampu berpikir kreatif dalam mencari solusi atas permasalahan yang timbul”. Sedangkan indikator kinerja karyawan yang memiliki skor paling rendah terdapat pada item "Saya sering memberikan ide-ide baru untuk meningkatkan kinerja tim".

#### 6. Uji Normalitas



**Gambar 2.** Hasil Uji Normalitas  
**Sumber :** Hasil Pengolahan Data Primer 2024

Berdasarkan gambar 2 bahwa garis lurus diagonal terbentuk oleh distribusi normal, dan garis kurva yang cenderung mendekati distribusi normal menunjukkan bahwa data di atas memiliki pola distribusi normal, yang berarti bahwa data tersebut layak untuk digunakan dalam penelitian.

#### 7. Uji Multikolinieritas

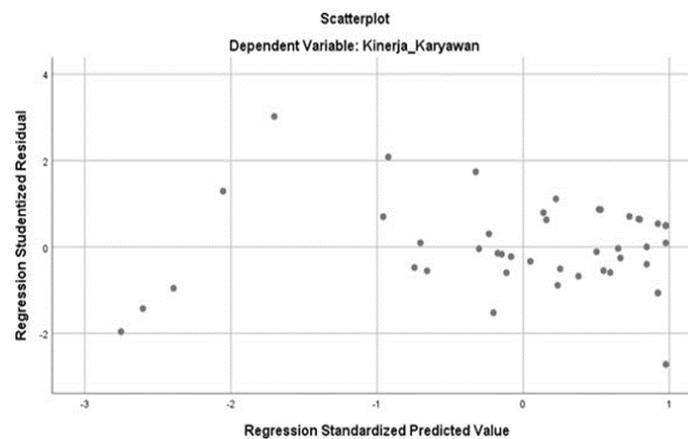
**Tabel 3.** Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	10.868	6.133		1.772	.084		
	Motivasi_Kerja	.274	.129	.340	2.120	.040	.553	1.807
	Disiplin_Kerja	.227	.098	.373	2.326	.025	.554	1.805
	Stres_Kerja	.130	.197	.080	.660	.513	.976	1.025

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan  
**Sumber :** Hasil Pengolahan Data Primer 2024

Pada memperlihatkan semua nilai variabel independen yaitu Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Stres Kerja memiliki nilai *Tolerance* > 0,1 dan *VIF* < 10. Hal ini berarti tidak terjadi multikolinieritas atau pengujian tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi korelasi antar variabel independen dalam penelitian karena didapatkan hasil nilai sementara nilai *VIF* < 10.

## 8. Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 3.** Hasil Uji Heterokedastisitas  
**Sumber :** Hasil Pengolahan Data Primer 2024

Berdasarkan data yang dihasilkan dari grafik scatterplot. Titik-titik terlihat menyebar dan tidak membentuk pola yang jelas. Jadi, tidak ada masalah heteroskedastisitas.

## 9. Analisis Regresi Berganda

**Tabel 4.** Hasil Analisis Regresi Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.868	6.133		1.772	.084
	Motivasi_Kerja	.274	.129	.340	2.120	.040
	Disiplin_Kerja	.227	.098	.373	2.326	.025
	Stres_Kerja	.130	.197	.080	.660	.513

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan  
**Sumber:** Hasil pengelolaan data dari SPSS

Dari data tersebut, persamaan regresi yang didapat adalah sebagai berikut:

$$Y=a+b_1X_1+b_2X_2+b_3X_3+e \quad Y=10,868+0,274X_1+0,227X_2+0,130X_3+e$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, didapat disimpulkan bahwa:

- Konstanta (a) = 10,868 ini menunjukkan nilai konstanta, di mana jika variabel motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan stres kerja (X3) = 0 maka kinerja karyawan (Y) sebesar 10,868.
- Koefisien motivasi kerja (b1x1) = 0,274 berarti kinerja karyawan akan meningkat 0,274 satuan jika motivasi kerja meningkat 1 satuan, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.
- Koefisien disiplin kerja (b2x2) = 0,227 berarti kinerja karyawan akan meningkat 0,227 satuan jika disiplin kerja meningkat 1 satuan, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.
- Koefisien stres kerja (b3x3) = 0,130 berarti kinerja karyawan akan meningkat 0,130 satuan jika stres kerja meningkat 1 satuan, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

## 10. Uji t

**Tabel 5.** Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.868	6.133		1.772	.084
Motivasi_Kerja	.274	.129	.340	2.120	.040
Disiplin_Kerja	.227	.098	.373	2.326	.025
Stres_Kerja	.130	.197	.080	.660	.513

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer 2024

Pengaruh dari masing-masing variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Stres Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### a. Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H0: Tidak ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H1: Motivasi Kerja memengaruhi Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai t-hitung sebesar 2,120 > 1,683 (t tabel) dan nilai signifikansi adalah 0,040 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ZAF International.

### b. Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H0: Tidak ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H1: Disiplin Kerja memengaruhi Kinerja Karyawan.

Tabel di atas menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT. ZAF International. Nilai t-hitung adalah 2,326 lebih besar dari 1,683 (t tabel), dan nilai signifikansi adalah 0,025 lebih kecil dari 0,05.

### c. Stres Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H0: Tidak ada pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H1: Ada pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel di atas menunjukkan bahwa stres kerja tidak berdampak positif atau signifikan pada kinerja karyawan PT. ZAF International. Nilai t-hitung adalah 0,660 kurang dari 1,683 (t tabel), dan nilai signifikansi adalah 0,513 lebih besar dari 0,05.

## 11. Uji F

**Tabel 6.** Hasil Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	766.239	3	255.413	9.688	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1080.961	41	26.365		
	Total	1847.200	44			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Stres\_Kerja, Disiplin\_Kerja, Motivasi\_Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer 2024

Variabel independen yang termasuk Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Stres Kerja (X3) bekerja secara simultan atau secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ZAF International seperti yang ditunjukkan oleh hasil uji ANOVA. Karena  $f$  hitung  $>$   $f$  tabel ( $9,688 > 3,22$ ) dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $f$  hitung sebesar 9,688 dengan tingkat signifikansi 0,000.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, membuktikan variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan. Dibuktikan dengan beberapa uji parsial yang dilakukan oleh 45 karyawan PT. ZAF International. Dimana dihasilkan t hitung  $2,120 >$  t tabel  $1,683$  serta tingkat sig. yang dihasilkan yaitu  $0,040 < 0,05$ . Hal tersebut dapat dikatakan bahwa hipotesis alternatif (H1) dapat diterima, yang berarti variabel Motivasi Kerja dapat berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja PT. ZAF International.

Berdasarkan hasil uji deskriptif variabel Motivasi Kerja secara keseluruhan rata-rata (mean) yang dihasilkan menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap Motivasi Kerja berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai 4,22 yang berarti karyawan memiliki Motivasi Kerja secara keseluruhan dengan baik. Motivasi Kerja terlihat berpengaruh karena karyawan merasa dihargai dan diberi kesempatan ikut serta dalam pengambilan keputusan, proyek, atau kegiatan penting karyawan merasa bahwa nilai dan perannya dihargai dan memaksimalkan potensi untuk memperoleh jenjang karir yang lebih tinggi mereka cenderung berfokus pada peningkatan kemampuan, pengetahuan, dan kompetensi untuk meningkatkan performa dan daya saingnya. Sedangkan hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa nilai kontribusi variabel

motivasi kerja sebesar 0,274 menunjukkan bahwa jika motivasi kerja meningkat 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat 0,274 satuan, dengan asumsi variabel independen lainnya tidak berubah.

## 2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, membuktikan variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan. Dibuktikan dengan beberapa uji parsial yang dilakukan oleh 45 karyawan PT. ZAF International. Dimana dihasilkan  $t$  hitung 2,326 >  $t$  tabel 1,683 serta tingkat sig. yang dihasilkan yaitu  $0,025 < 0,05$ . Hal tersebut dapat dikatakan bahwa hipotesis alternatif (H2) dapat diterima, yang berarti variabel Disiplin Kerja dapat berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja PT. ZAF International.

Berdasarkan hasil uji deskriptif variabel Disiplin Kerja secara keseluruhan rata-rata (mean) yang dihasilkan menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap Disiplin Kerja berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai 4,21 yang berarti karyawan memiliki Disiplin Kerja secara keseluruhan dengan baik. Disiplin Kerja terlihat berpengaruh karena karyawan selalu menunjukkan ketaatan atas peraturan dan memiliki kemampuan untuk menjaga keseimbangan kehidupan kerja dan waktu istirahatnya. Karyawan dengan rasa tanggung jawab yang tinggi bekerja dengan dedikasi, berusaha memberikan hasil terbaik, dan siap menerima konsekuensi dari tindakannya. Sedangkan hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa nilai kontribusi variabel Disiplin Kerja adalah 0,227, yang berarti bahwa jika Disiplin Kerja meningkat 1 satuan, kinerja karyawan akan meningkat 0,227 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.

## 3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, membuktikan variabel Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan. Dibuktikan dengan beberapa uji parsial yang dilakukan oleh 45 karyawan PT. ZAF International. Dimana dihasilkan  $t$  hitung 0,660 <  $t$  tabel 1,683 serta tingkat sig. yang dihasilkan yaitu  $0,513 > 0,05$ . Hal tersebut dapat dikatakan bahwa hipotesis awal (H0) ditolak, yang berarti variabel Stres Kerja tidak dapat berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja PT. ZAF International.

Stres Kerja tidak berpengaruh karena nilai secara regresi paling rendah sebesar 0,130 yang menunjukkan bahwa Stres Kerja memberikan dampak sangat minim bahkan kecil atau kinerja karyawan tidak terpengaruh sebesar nilai koefisien regresi dan apabila variabel Stres Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka tidak akan memberikan dampak yang besar terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu stres terjadi hanya pada saat deadline saja, dan stres dalam lingkungan kerja hanya muncul sebagai respons terhadap batas waktu yang ketat. Sementara pada hari-hari tanpa deadline suasana kerja cenderung lebih tenang dan terkendali. Maka dapat disimpulkan selain deadline tidak terjadi stres kerja.

#### **4. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ZAF Internasional**

Berdasarkan hasil uji deskriptif variabel Kinerja Karyawan secara keseluruhan rata-rata (mean) yang dihasilkan menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap Kinerja Karyawan di PT. ZAF International berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai mean 4,18. Hasil uji hipotesis (Uji F) menunjukkan hasil yang positif terhadap responden yaitu variabel independen yang meliputi Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Stres Kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ZAF International. Didapatkan F hitung sebesar 9,688 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena F hitung  $>$  F tabel ( $9,688 > 3,22$ ) dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen yang meliputi Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Stres Kerja (X3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ZAF International. Dari uji determinasi diperoleh nilai Adjusted R Square adalah 0,372 hal ini berarti 37,2% variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh tiga variabel independen yaitu Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Stres Kerja. Sedangkan sisanya 62,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Adanya penerapan motivasi kerja pada PT. ZAF International sudah baik. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penerapan disiplin kerja pada PT. ZAF International sudah baik. Stres kerja tidak berpengaruh positif pada PT. ZAF International. Penerapan stres kerja pada PT. ZAF International masih perlu diperhatikan. Variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan stres kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan berjalan dengan baik.

#### **Saran**

Berdasarkan hasil indikator terendah pada variabel stres kerja karena nilai secara regresi paling rendah sebesar 0,130 yang menunjukkan bahwa Stres Kerja memberikan dampak sangat minim bahkan kecil atau tidak ada pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar nilai koefisien regresi tersebut dan apabila variabel Stres Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka tidak akan memberikan dampak yang besar terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu stres terjadi hanya pada saat deadline saja, dan stres dalam lingkungan kerja hanya muncul sebagai respons terhadap batas waktu yang ketat. Sementara pada hari-hari tanpa deadline suasana kerja cenderung lebih tenang dan terkendali. Maka dapat disimpulkan selain deadline tidak terjadi stres kerja.

**DAFTAR PUSTAKA**

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Amalia, K. R. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Bagian Quality Control Pt. Dahsheng Kecamatan Balaraja, Kabupaten Tangerang. *Jurnal Penelitian, Pengembangan Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 2987-3011.
- Ani, J., Lumanauw, B., & Tampenawas, J. (2021). Pengaruh Citra Merek, Promosi Dan Kualitas Layanan Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada E-Commerce Tokopedia Di Kota Manado. *Jurnal Emba*, 663-674.
- Br Sitepu, I., Sembiring, M., Br Ginting, P., & Br Sitepu, A. (2024). Disiplin Kerja Tentor Pada Bimbingan Belajar Excellent Brain (E-Brain) Kabanjahe, Kecamatan Kabanjahe, Kabupaten Karo. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 16-22.
- Christy, N. A., & Amalia, S. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Influence Of Job Stress On Employees Job Performance. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 74-83.
- Dewi, M., & Hidir, A. (2014). Motivasi Siswa Sltip Mengikuti Bimbingan Belajar Di Quantum Inovatif Pekanbaru.
- Diana, T., & Rahmat, D. (2022). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Wahana Suksesindo Utama Kabupaten Sanggau. *Jurnal Ekonomi Stiep*, 25-33.
- Dwiandini, A., Putri, A. P., Agustini, C., & Laksono, B. A. (2023). Pengaruh Tingkat Kedisiplinan Terhadap Hasil Belajar Peserta Didik Lkp Yuwita. *Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 197-205.
- Emda, A. (2017). Kedudukan Motivasi Belajar Siswa Dalam Pembelajaran. *Lantanida Journal*.
- Hapsari, I., Lies Putriana, & Tia Ichwani. (2022). PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DITJEN PPKTRANS KEMENDES PDDT. *JIMP : Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 2(2), 81-91.
- Hasibuan, A. R. (2021). Pengaruh Pajak Restoran Dan Pajak Hotel Terhadap Pendapatan Asli Daerah Kota Padangsidempuan Periode 2018-2020. *Jurnal Akuntansi*, 71-85.
- Heruwanto, J., Wahyuningsih, R., Rasipan, & Nurpatria, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nusamulti Centralestari Tangerang. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*.
- Ismail Shaleh, M Nuruddin Subhan, & Yuli Ardianto. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI HOLLAND BAKERY DEPOK. *JIMP : Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 3(2), 134-146.
- Jelita, I., Hasana, U., & Setiawan, K. C. (2021). Stres Kerja Pada Guru Bimbel (Bimbingan Belajar) Matematika Di Matrik Kota Palembang. *Indonesian Journal Of Behavioral Studies*, 114-121.
- Kania, D. (2023). *Kompetensi Literasi Membaca Siswa Smp Berdasarkan Instrumen Akm (Asesmen Kompetensi Minimum) Di Kabupaten Bandung*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia. *KARYAWAN WIKA. JIMP : Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 3(2), 84-98.
- Kasmir, (2018). Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik ). Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Kho, L. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Sumber Cipta Agung*. Universitas Putra Batam.
- Liana, B. D. A., Yuli Ardianto, & Bayu Retno. (2023). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*.
- Maesa, I. K. P. K., Sabudi, I. N. S., & Sulistyawati, N. L. K. S. (2024). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Four Points By Sheraton Bali, Seminyak. *JIMP : Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 4(2), 125-137.
- Maisarah, A. (2021). *Hubungan Work Family Conflict Dengan Stres Kerja Pada Guru Perempuan Di Sekolah Kecamatan Johan Pahlawan*. Banda Aceh: Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.
- Massie, R. N., Areros, W. A., Rumawas, W., Ilmu, J., Program, A., & Bisnis, S. A. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado. In *Jurnal Administrasi Bisnis* (Vol. 6, Issue 2).

- Mulyani, D. (2020). *Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Motivasi Berprestasi Pada Siswa Yang Mengikuti Bimbel Di Ganesha Operation Semarang*. Semarang: Universitas Semarang.
- Nisa, C. N., & Ramadhan, M. P. (2021). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KEMENTERIAN DESA, PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL, DAN TRANSMIGRASI (KEMENDES PDDT). *JIMP : Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 1(2), 98-105. <https://doi.org/10.35814/jimp.v1i2.2561>
- Octaviani, L. P., & Suana, I. W. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bello Desain Di Singaraja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(12), 7115.
- Paramika, I., Dharmayana, I. W., & Sulian, I. (2022). Perbandingan Motivasi Belajar Siswa Antara Belajar Melalui Bimbel Tatap Muka Dan Belajar Melalui Bimbel Daring Bengkulu. *Jurnal Ilmiah Bk*, 89-98.
- Pratama, P. (2023). *Analisis Penyebab Stres Kerja Pada Karyawan Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Air Minum Way Rilau Bandar Lampung*. Bandar Lampung: Universitas Teknokrat Indonesia.
- Siagian, S.(2020).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Penerbit:PT Bumi. Aksara.
- Slameta, J., & Sulastri, T. (2023). Pengaruh Disiplin, Pendidikan Dan Pelatihan, Job Description, Skill Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Surya Toto Indonesia, Divisi Saniter, Unit Cikupa, Tangerang). *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Humaniora*, 12.
- Steven, H. J., & Prasetyo, A. P. (2020). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(1), 78-88.
- Tamba, Anjelika W., et al. (2018). "Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis* ISSN : 2338 – 9605. Vol. 7 No. 1.
- Tewal, Bernhard et al. (2017). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Patra Media. Grafindo.
- Triatmaja, Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. . (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Fif Group Manado. *Jurnal Emba : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 377. <https://doi.org/10.35794/Emba.V10i3.41581>
- Triyanti, W., & Saroyo. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Pelatihan Dan Kursus Prima Smart (Lpk Prima Smart) Kabupaten Tabalong. *Japb*, 1292-1303.
- Wahyudi. (2019). Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management and Business*. Vol 2 No 3.
- Widiyanti, W., Susilowati, I. H., Retnowulan, J., & Wahyudi, I. (2019). Motivasi Kerja Melalui Gaya Kepemimpinan Pada Bimbingan Dan Konsultasi Belajar Nurul Fikri Jakarta Selatan. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 35-42.
- Zalika, N. N., Septyarini, E., & Syafwan Lysander, M. (2024). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Intrinsik, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pt Ruang Raya Indonesia (Ruangguru) Jakarta Selatan. *Efektor*, 141-153