



Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 3(2) 2024: 23021-23029

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>

ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Parama Mega Jaya Bumi Serpong Damai (BSD)

Wisnu Dwi Saputra¹

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

e-mail: wisnusaputradwi3@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima Agustus 2024 Disetujui Agustus 2024 Diterbitkan Agustus 2024</p>	<p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja, stres kerja terhadap kinerja dan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Parama Mega Jaya BSD. Metode penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik <i>sampling</i> yang digunakan adalah <i>random sampling</i> yaitu menggunakan sampel sebanyak 53 responden dari seluruh populasi. Analisis data menggunakan uji <i>validitas</i>, uji <i>reliabilitas</i>, uji <i>asumsi klasik</i>, analisis <i>regresi</i>, koefisien <i>determinasi</i> dan uji <i>hipotesis</i>. Hasil disiplin kerja dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 18,593 + 0,111X_1 + 0,610X_2$. Nilai koefisien <i>determinasi</i> sebesar 63,6% sedangkan sisanya sebesar 36,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji <i>hipotesis</i> diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(17,253 > 2,79)$. Dengan demikian disiplin kerja dan stress kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Parama Mega Jaya BSD.</p>
<p>Kata Kunci: <i>Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja</i></p>	<p style="text-align: center;">ABSTRACT</p> <p><i>The purpose of this study was to determine the effect of work discipline on performance, work stress on performance and to determine the effect of work discipline and work stress on employee performance at PT Parama Mega Jaya BSD. This research method was carried out using a quantitative method with an associative approach. The sampling technique used was random sampling, namely using a sample of 53 respondents from the entire population. Data analysis used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, Regression analysis, coefficient of determination and hypothesis tests. The results of work discipline and work stress simultaneously have a significant effect on employee performance with the Regression equation $Y = 18.593 + 0.111X_1 + 0.610X_2$. The coefficient of determination value is 63.6% while the remaining 36.4% is influenced by other factors. The hypothesis test obtained the value of $F_{count} > F_{table}$ or $(17.253 > 2.79)$. Thus, work discipline and work stress together have a positive and significant effect on employee performance at PT Parama Mega Jaya BSD.</i></p>
<p>Keywords: <i>Work Discipline and Work Stress on Performance</i></p>	

PENDAHULUAN

Di zaman globalisasi perkembangan bisnis ritel menunjukkan pertumbuhan yang signifikan khususnya di Indonesia. Industri bisnis handuk adalah kegiatan usaha menjual barang kepada perorangan untuk keperluan diri sendiri, keluarga, atau rumah tangga. Asosiasi Pengusaha Handuk Indonesia (APHI) memperkirakan pertumbuhan industry handuk tahun 2021 omset industry ritel Indonesia mencapai 99 Milyar atau 10%, meningkat dari tahun 2020 yang omsetnya sebesar 81 pertumbuhan tersebut dipicu oleh beberapa faktor, Asosiasi Pengusaha Handuk Indonesia (APHI) mengatakan, ada 3 faktor utama yang mempengaruhi pertumbuhan industry handuk di Indonesia. Pertama, pertumbuhan ekonomi yang cukup stabil pada kisaran 5% ke atas. Kedua, populasi penduduk Indonesia yang terus naik. Bahkan hampir sebagian besar penduduk Indonesia berstatus kelas menengah. Dan ketiga, gaya hidup masyarakat Indonesia yang menyukai produk-produk baru. Meningkatnya bisnis handuk di Indonesia melahirkan banyak perusahaan, seperti PT Yanmaris Mitra Sarana, PT Mega Promosindo, PT Home Sweet, PT Artex Rima Abadi, dan lain-lain. PT Parama Mega Jaya BSD memiliki 37 Gerai handuk dengan brand name Terry Palmer di daerah Jabodetabek.. Salah satu cabang handuk PT Parama Mega Jaya BSD terletak di daerah Tangerang Selatan Untuk mampu bersaing dengan perusahaan Handuk lainnya PT Parama Mega Jaya BSD harus memiliki kualitas karyawan mempuni, salah satu faktor yang menjungjung maju tidaknya perusahaan adalah karyawan. Untuk menilai baik atau tidaknya karyawan perusahaan harus melakukan penilaian dari berbagai aspek seperti pelaksanaan tugas, disiplin kerja dan sikap keperibadian.. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Parama Mega Jaya Bumi Serpong Damai (BSD).

TINJAU PUSTAKA

Disiplin Kerja

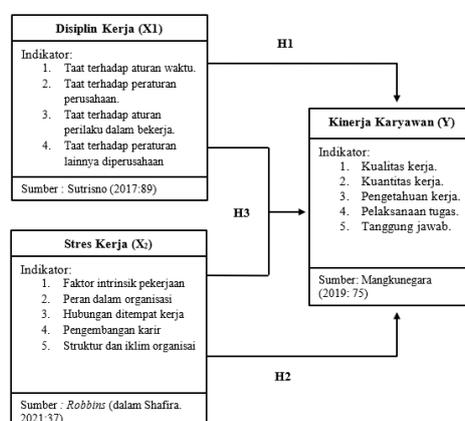
Menurut Rivai (2017:825) “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan”.

Stres Kerja

Hasibuan (2020:48) menjelaskan bahwa “stres kerja adalah kondisi yang ditandai dengan tekanan atau ketegangan yang dirasakan oleh karyawan karena beban kerja, waktu yang terbatas, serta tuntutan pekerjaan yang berlebihan”.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara dalam Pratama (2020:3) kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

HIPOTESIS

- H₀₁ : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Parama Mega Jaya BSD.
- H₁₁: Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X₁) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT Parama Mega Jaya BSD.
- H₀₂: Tidak terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja (X₂) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT Parama Mega Jaya BSD.
- H₁₂: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Stres kerja (X₂) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT Parama Mega Jaya BSD.
- H₀₃: Tidak terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja (X₁) dan stres kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Parama Mega Jaya BSD.
- H₁₃: Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X₁) dan stres kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Parama Mega Jaya BSD.

METODE

Metode penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2018) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme. Metode ini digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian, dan menganalisis data secara kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dengan metode ini, peneliti mengumpulkan data mentah dan mengolahnya dengan bantuan program statistik seperti SPSS. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *random sampling* yaitu menggunakan sampel sebanyak 53 responden dari seluruh populasi yang berjumlah 113.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linear Sederhana (X₁) Terhadap (Y)

Tabel 1.
Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a								
	Model	UnStandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	33.209	3.945		8.417	.000		
	Disiplin Kerja	.117	.106	.153	1.105	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah spss V.26 2024

Berdasarkan tabel 1. hasil analisis regresi linier sederhana X₁ terhadap Y, dapat diterapkan dalam nilai persamaan regresinya yaitu $Y = 33.209 + 0.117 X_1$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 33.209 yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dianggap tetap, maka perubahan kinerja karyawan sebesar 33.209. sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Parama Mega Jaya BSD, dimana bertambahnya sebesar 1% akan berdampak bertambahnya sebesar 33.209.

Uji Regresi Linear Sederhana (X₂) Terhadap (Y)

Tabel 2. Hasil Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Stres Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a								
	Model	UnStandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.588	3.672		4.517	.000		
	Stres kerja	.555	.097	.626	5.727	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data Diolah Spss V.26 2024

Berdasarkan tabel 2. hasil analisis regresi linier sederhana X_2 terhadap Y , dapat diterapkan dalam nilai persamaan regresinya yaitu $Y = 16.588 + 0.555 X_2$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 16.588 yang menunjukkan bahwa variabel stres kerja dianggap tetap, maka perubahan kinerja karyawan sebesar 16.588. sehingga dapat disimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Parama Mega Jaya BSD, dimana bertambahnya sebesar 1% akan berdampak bertambahnya sebesar 16.588.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 3.
Hasil Uji Regresi Linear Berganda Variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Stres kerja (X_2) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

<i>Coefficients^a</i>								
<i>Model</i>		<i>UnStandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	<i>(Constant)</i>	18.593	4.023		4.622	.000		
	Disiplin Kerja	.111	.093	.144	1.196	.000	.813	1.229
	Stres Kerja	.610	.107	.688	5.704	.000	.813	1.229

a. *Dependent Variable: Kinerja karyawan*

Sumber: Data Diolah Spss V.26 2024

Dari tabel 4.18 data yang diperoleh dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 18.593 + 0.111X_1 + 0.610X_2$$

Persamaan regresi diatas mempunyai arti sebagai berikut:

- a. Koefisien Konstanta Sebesar 18.593
Nilai konstanta sebesar 18.593 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X_1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 16.619.
- b. Variabel disiplin kerja (X_1) memiliki koefisien 0.111 diartikan apabila variabel stres kerja (X_2) dianggap tetap, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya penambahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.111.
- c. Variabel stres kerja (X_2) Sebesar 0.610 diartikan apabila variabel disiplin kerja (X_1) dianggap tetap, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel stress kerja kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya penambahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.610.

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

<i>Correlations^b</i>			
		Disiplin Kerja (X_1)	Kinerja Karyawan (Y)
Disiplin Kerja (X_1)	Pearson Correlation	1	.711**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.711**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	

** *Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).*
b. *Listwise N=53*

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.711 dimana nilai tersebut berada pada interval 0.600-0.799 artinya variabel disiplin kerja dan stres kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5.
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Stres Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

<i>Correlations^b</i>			
		Stres Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Stres Kerja (X2)	<i>Pearson Correlation</i>	1	.694**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.000
Kinerja Karyawan (Y)	<i>Pearson Correlation</i>	.694**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	

***. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).*
b. Listwise N=53

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.694 dimana nilai tersebut berada pada interval 0.600-0.799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 6.
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Disiplin Kerja (X₁) dan Stres Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.798 ^a	.636	.622	2.251

a. *Predictors: (Constant), Stres Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)*

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.798 dimana nilai tersebut berada pada interval 0.600-0.799 artinya variabel kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7.
Hasil Pengujian koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.711 ^a	.505	.496	2.600

a. *Predictors: (Constant), Disiplin (X1)*

Sumber: Data Diolah Spss V.26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0.505 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 50.5% sedangkan sisanya sebesar (100-50.5%) = 49.5% dipengaruhi faktor lain.

Tabel 8.
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Stres Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.694 ^a	.482	.471	2.662

a. *Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2)*

Sumber: Data Diolah Spss V.26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0.482 maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 48.2% sedangkan sisanya sebesar 51.8% dipengaruhi faktor lain.

Tabel 9.
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Disiplin Kerja (X₁) dan Stres Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.798 ^a	.636	.622	2.251
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X ₂), Disiplin Kerja (X ₁)				

Sumber: Data Diolah Spss V.26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0.636 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 63.6% sedangkan sisanya sebesar 36.4% dipengaruhi faktor.

Uji Hipotesis
Uji Hipotesis Parsial

Tabel 10.
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

<i>Coefficients^a</i>						
<i>Model</i>		<i>UnStandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	16.619	2.910		5.711	.000
	Disiplin Kerja (X ₁)	.571	.079	.711	7.220	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (7.220 > 1.675) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0.050 atau (0.000 < 0.050). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 11 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Stres Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

<i>Coefficients^a</i>						
<i>Model</i>		<i>UnStandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	13.216	3.542		3.731	.000
	Stres Kerja (X ₂)	.660	.096	.694	6.884	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (6.884 > 1.675). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0.050 atau (0.000 < 0.050). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₂ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Simultan

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Disiplin Kerja (X₁) dan Stres Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	170.326	2	82.163	17.253	.000 ^b
	Residual	246.806	50	4.936		
	Total	417.132	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
b. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X₂), Disiplin Kerja (X₁)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (17.253 > 2.790), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0.050 atau (0.000 < 0.050). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₃ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan dan Hasil Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 33.209 + 0.117 X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0.711 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0.505 atau sebesar 50.5% sedangkan sisanya sebesar 49.5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (7.220 > 1.675). Dengan demikian H₀ ditolak dan H₁ diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 16.588 + 0.555 X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0.694 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0.482 atau sebesar 48.2% sedangkan sisanya sebesar 51.8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (6.884 > 1.675). Dengan demikian H₀ ditolak dan H₂ diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X₁) dan Stres Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa disiplin kerja (X₁) dan stres kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 18.593 + 0.111X_1 + 0.610X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0.798 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 63.6% sedangkan sisanya sebesar 36.4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (17.253 > 2.790). Dengan demikian H₀ ditolak dan H₃ diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut :

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 33.209 + 0.117 X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0.711 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0.505 atau sebesar 50.5% sedangkan sisanya sebesar 49.5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (7.220 > 1.675).

Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 16.588 + 0.555 X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0.694 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0.482 atau sebesar 48.2% sedangkan sisanya sebesar 51.8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6.884 > 1.675)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Disiplin kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 18.593 + 0.111X_1 + 0.610X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0.798 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 63.6% sedangkan sisanya sebesar 36.4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(17.253 > 2.790)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

REFERENSI

- Algifari (2019) *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta:BPFE.
- Ardana, I. K. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Salemba Empat.
- D, Sunarsih. (2018). *Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Nadi Suwarna Bumi*. Jurnal Semarak.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE-Yogyakarta.
- Hariandja, M. T. (2019). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. PT Bumi Aksara.
- Iqbal. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Mangkunegara, A. A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2015). *Manajemen: Teori, Praktek, dan Aplikasi*. Penerbit PT Remaja Rosdakarya.
- Pratama (2021), Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Setu Tahun, Buana Ilmu
- Pratama, Sunarsi (2021) *The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable*, Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen
- Pratama. (2020). *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia DC Ciputat*. Jurnal Disrupsi Bisnis, 3(2), 146-158.
- Rivai. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Penerbit Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2019). *Management (14th ed.)*. Upper Saddle River, NJ: Pearson.

- Salam (2019) *Manajemen Pemerintahan Indonesia*. Jakarta: PT. Djambatan.
- Salam, R. (2019). *Manajemen Organisasi Efektif*. Penerbit Andi.
- Santoso, Singgih. (2015). *Statistik Nonparametrik: Konsep dan Aplikasi dengan Program SPSS dan Excel*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Refika Aditama.
- Sinambela, L.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: AlfaBeta.
- Supangat, A. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Penerbit PT Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wijayanti, R. (2020). *Manajemen*. Erlangga.