

PENGARUH DISIPLIN KERJA, STRES KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT XYZ

RACHEL LISTYANA DEVI^{1*}
MUSYafa ALFARIZI²
SITI ARBAINAH³

¹²³Politeknik Negeri Semarang
Semarang, Jawa Tengah, Indonesia
*Email: rachellistyanadevi@gmail.com

Abstract: *This study aims to examine the effects of work discipline, work stress, and work motivation on employee performance at PT XYZ. The study was motivated by issues related to employee discipline, increasing work stress, and suboptimal employee performance. A quantitative research approach was employed using a saturated sampling technique, in which all 50 employees were selected as respondents. Primary data were collected through questionnaires using a four-point Likert scale. The data were analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, the coefficient of determination, t-tests, and the F-test. The results indicate that work discipline has a positive and significant effect on employee performance, work stress has a negative and significant effect on employee performance, and work motivation has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, work discipline, work stress, and work motivation significantly affect employee performance. The Adjusted R Square value of 0.521 indicates that 52.1% of the variation in employee performance can be explained by the three independent variables, while the remaining 47.9% is influenced by other factors outside the research model. These findings suggest that improving employee performance requires strengthening work discipline, enhancing employee motivation, and effectively managing work stress.*

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

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT XYZ. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya permasalahan terkait kedisiplinan pegawai, tingginya tingkat stres kerja, serta belum optimalnya pencapaian kinerja pegawai. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh populasi yang berjumlah 50 pegawai dijadikan sebagai responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert. Analisis data dilakukan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, disiplin kerja, stres kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,521 menunjukkan bahwa sebesar 52,1% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen, sedangkan sisanya sebesar 47,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai melalui penerapan disiplin kerja yang konsisten, peningkatan motivasi kerja, serta pengelolaan stres kerja secara efektif.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.*

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi era globalisasi dan dinamika dunia kerja yang semakin kompleks, setiap organisasi dituntut untuk mampu menerapkan manajemen sumber daya manusia secara komprehensif dan terintegrasi. Sumber daya manusia dipandang sebagai aset strategis karena perannya tidak hanya sebagai pelaksana operasional, tetapi juga sebagai penentu efektivitas dan keberlanjutan organisasi. Sumber daya manusia penting bagi perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan dan distribusi bahan pangan nasional, mengingat tanggung jawabnya dalam menjaga ketahanan pangan dan stabilitas harga di masyarakat. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tersebut sangat bergantung pada kualitas kinerja pegawai yang dihasilkan

melalui pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang baik, terutama dalam membentuk disiplin kerja, kemampuan mengelola stres kerja, serta motivasi kerja yang tinggi pada setiap individu dalam organisasi.

Manajemen sumber daya manusia mencakup serangkaian fungsi yang meliputi perencanaan kebutuhan tenaga kerja, pengadaan dan seleksi karyawan, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hingga pemeliharaan dan pemberhentian tenaga kerja. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal organisasi. Disiplin kerja berperan dalam membentuk kepatuhan terhadap aturan dan ketepatan waktu kerja, stres kerja berkaitan dengan tekanan yang dapat memengaruhi kondisi psikologis dan produktivitas pegawai, sedangkan motivasi kerja menjadi pendorong utama bagi individu untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Ketiga faktor tersebut saling berkaitan dan berpotensi memberikan pengaruh signifikan terhadap tingkat kinerja pegawai dalam organisasi (Siagian, 2023).

PT XYZ merupakan perusahaan yang bergerak di bidang logistik pangan dan memiliki peranan penting dalam menjaga kelancaran distribusi kebutuhan pokok kepada masyarakat. Dalam menjalankan tugasnya, perusahaan ini mengelola berbagai aktivitas operasional yang meliputi penerimaan, penyimpanan, hingga pendistribusian barang yang harus dilakukan secara terkoordinasi dan sesuai prosedur. Namun, dalam praktiknya perusahaan menghadapi permasalahan terkait ketidakteraturan presensi pegawai, gangguan sistem pencatatan kehadiran, serta pencapaian indikator kinerja utama yang belum optimal. Kondisi ini berpotensi meningkatkan tingkat stres kerja dan memengaruhi kenyamanan dalam menjalankan tugas harian. Dampak lanjutan dari situasi tersebut dapat berpengaruh keberlangsungan kinerja perusahaan secara keseluruhan karena kualitas hasil kerja sangat dipengaruhi oleh kondisi psikologis dan kedisiplinan pegawai.

Tabel 1 Presensi Pegawai PT XYZ 2025

BULAN	TOTAL PEGAWAI	TOTAL HARI KERJA	MANGKIR	WFH	DINAS	CUTI	SAKIT	IJIN	LALAI	PRESENTASE KEHADIRAN
Januari	59	19	22	0	8	66	5	5	22	89,30%
Februari	60	20	0	0	3	54	11	12	22	91,75%
Maret	62	19	0	1	2	28	6	7	12	95,50%
April	62	16	0	0	3	23	1	0	8	96,77%
Mei	62	17	0	0	1	24	4	5	11	95,83%
Juni	62	18	0	0	2	53	2	3	6	94,09%
Juli	61	23	0	0	4	66	6	5	10	93,80%
Agustus	61	20	1	0	9	41	1	10	15	94,43%
September	65	21	0	7	23	34	5	6	13	95,75%
JUMLAH			25	8	55	389	41	53	119	94,13%

Sumber: Data PT XYZ, 2025.

Berdasarkan data tersebut, kehadiran pegawai menunjukkan pola yang fluktuatif dan belum stabil, yang mengindikasikan adanya tantangan dalam disiplin kerja. Ketidakteraturan kehadiran ini dipengaruhi oleh faktor individu serta gangguan pada sistem presensi yang sering mengalami *error*, sehingga pencatatan kehadiran tidak selalu akurat. Kondisi tersebut tidak hanya memengaruhi penilaian disiplin, tetapi juga berdampak pada efektivitas dan koordinasi kerja pegawai, karena ketidakhadiran yang tidak tercatat dengan baik dapat menimbulkan ketidaksesuaian dalam pembagian tugas dan tanggung jawab. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang mampu mengidentifikasi sejauh mana ketiga faktor tersebut memengaruhi kinerja pegawai PT XYZ sebagai dasar pengambilan kebijakan perbaikan di masa mendatang.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara temuan terkait pengaruh stres kerja masih menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Penelitian yang dilakukan oleh Julianti (2020), menemukan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, namun penelitian tersebut tidak memasukkan variabel stres kerja sehingga belum mampu menggambarkan dinamika faktor internal yang memengaruhi kinerja dalam lingkungan organisasi yang kompleks. Hal ini sejalan dengan penelitian Hana & Trirahayu (2020) yang menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, sedangkan motivasi tetap menjadi faktor dominan, sehingga memperlihatkan ketidaksesuaian dengan penelitian lain yang mengindikasikan bahwa pengaruh stres kerja dapat berubah bergantung pada karakteristik pekerjaan serta kondisi lingkungan kerja.

Di sisi lain, penelitian Hermawan (2022) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja, namun ruang lingkup penelitian tersebut terbatas pada variabel stres kerja dan kepuasan kerja tanpa mengikutsertakan disiplin kerja maupun motivasi, sehingga hasilnya belum mampu memberikan gambaran menyeluruh mengenai determinan kinerja pegawai. Inkonsistensi tersebut semakin terlihat ketika membandingkannya dengan temuan Mahdiyyah & Puji (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Karawang, namun kondisi empiris di lapangan menunjukkan bahwa kedisiplinan dan kepatuhan pegawai terhadap aturan kerja masih rendah, sehingga menimbulkan kesenjangan antara temuan statistik dan kenyataan operasional.

Ketidakkonsistenan hasil penelitian, perbedaan variabel yang diuji, serta keterbatasan ruang lingkup analisis pada masing-masing studi menunjukkan adanya *research gap* yang perlu ditindaklanjuti melalui penelitian yang menguji pengaruh disiplin kerja, stres kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai dalam satu model analitis terpadu, khususnya pada konteks PT XYZ yang hingga saat ini belum pernah diteliti. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk memberikan bukti empiris yang lebih mendalam mengenai determinan kinerja pegawai melalui pengujian disiplin kerja, stres kerja, dan motivasi kerja secara simultan dalam konteks PT XYZ, sehingga mampu mengisi kesenjangan penelitian yang masih terdapat pada studi-studi sebelumnya dan relevan dengan kondisi organisasi pada periode saat ini.

KERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS

Teori Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi merupakan kajian yang mempelajari perilaku individu dan kelompok dalam suatu organisasi serta bagaimana perilaku tersebut memengaruhi efektivitas dan kinerja organisasi. Perilaku organisasi berfokus pada pemahaman sikap, tindakan, dan kondisi psikologis individu dalam lingkungan kerja guna membantu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Maulidiyah, et al., 2022).

Berdasarkan teori perilaku organisasi, perilaku dan kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor individu, faktor kelompok, dan faktor organisasi. Dalam konteks penelitian ini, kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja, stres kerja, dan motivasi kerja sebagai bagian dari perilaku individu dalam organisasi. Oleh karena itu, teori perilaku organisasi digunakan sebagai landasan teori pendukung untuk menjelaskan hubungan antara disiplin kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Disiplin Kerja

Menurut Zuhaena & Cahyo (2022), disiplin kerja dapat diartikan sebagai perhatian penuh pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya serta menaati seluruh ketentuan organisasi, baik yang bersifat tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin juga menggambarkan kesediaan individu untuk menerima sanksi apabila melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja berfungsi sebagai alat pengendalian dan pembinaan perilaku pegawai, sehingga setiap individu mampu menyesuaikan diri dengan nilai-nilai aturan, serta tujuan organisasi (Basrowi & Dewi, 2024). Indikator disiplin kerja menurut Khaeruman et al. (2021) yaitu kehadiran dan tepat waktu, kepatuhan, tanggung jawab, sikap, dan konsistensi.

Stres Kerja

Menurut Hana & Dewi (2020), stres kerja didefinisikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang timbul ketika tuntutan pekerjaan tidak sebanding dengan kemampuan, sumber daya, atau kapasitas individu untuk mengatasinya. Keadaan ini memengaruhi aspek emosional, kognitif, serta kondisi mental pegawai, sehingga dapat menimbulkan respon psikologis negatif dalam proses pelaksanaan tugas. Stres kerja dipandang sebagai bentuk tekanan yang muncul akibat ketidakseimbangan antara beban kerja dan kemampuan individu dalam memenuhi tuntutan pekerjaan. Indikator stres kerja menurut Aniversari (2022) adalah konflik, komunikasi, waktu kerja, sikap pimpinan, dan beban kerja.

Motivasi Kerja

Okni & Hammam (2022), mendefinisikan motivasi kerja sebagai kekuatan pendorong yang bersifat psikologis dan berfungsi menggerakkan individu untuk melaksanakan tugas secara optimal dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut penelitian Wahyuni et al. (2023), motivasi kerja adalah suatu dorongan psikologis dari dalam diri individu sebagai penentu arah, intensitas, serta ketekunan seseorang dalam

melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. motivasi kerja dapat dipahami sebagai faktor determinan yang memengaruhi komitmen, keterlibatan, dan efektivitas kinerja individu dalam lingkungan kerja. Indikator motivasi kerja menurut Firdaus et al. (2021) yaitu tanggung jawab, kesadaran terhadap kewajiban, dan semangat melaksanakan aktivitas kerja.

Kinerja Pegawai

Menurut Fatah et al. (2024), kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang berdasarkan perilaku dan aktivitasnya dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. kinerja pegawai tidak hanya menunjukkan seberapa baik seseorang menyelesaikan pekerjaannya, tetapi juga menggambarkan kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan (Agustriani & Ratnasari, 2022).

Kinerja tidak hanya mencakup hasil akhir pekerjaan, tetapi juga mencerminkan kemampuan, motivasi, kompetensi, dan kedisiplinan dalam proses pelaksanaannya. Menurut Andriyani (2020), indikator kinerja pegawai meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada perusahaan XYZ.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada perusahaan XYZ, yaitu perusahaan yang bergerak di bidang logistik pangan wilayah Jawa Tengah. Nama perusahaan disamarkan untuk menjaga kerahasiaan data internal perusahaan.

Populasi dan Sampel

Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 50 orang pegawai yang memiliki karakteristik relevan dengan variabel penelitian, meliputi sistem presensi, stres kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan seluruh anggota populasi sebagai responden.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, kuesioner digunakan sebagai instrumen utama untuk memperoleh data primer dari pegawai Perusahaan XYZ. Kuesioner disusun dengan menggunakan *Skala Likert* mulai dari 1 (satu) hingga 4 (empat) guna mengukur tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan dengan berkaitan dengan variabel, yaitu pengaruh disiplin kerja, stres kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai.

Metode Analisis Data

Proses analisis dilakukan secara bertahap, mulai dari uji instrumen penelitian yang meliputi uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas hingga uji hipotesis yang meliputi analisis linier berganda, koefisien determinasi, uji t, dan uji f.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada PT XYZ

Disiplin kerja merupakan sikap pegawai dalam mematuhi aturan, prosedur, dan ketentuan organisasi secara konsisten. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan seorang pegawai, semakin besar pula kemampuannya untuk bekerja secara efektif, terarah, dan sesuai target, sehingga kinerja yang dihasilkan akan semakin meningkat. Rahayu (2021) menemukan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja pegawai karena kedisiplinan mencerminkan komitmen terhadap prosedur kerja dan mendorong efektivitas dalam penyelesaian tugas.

H1: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada PT XYZ

Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan atau kondisi pegawai. Stres yang berada pada tingkat terkendali dapat meningkatkan motivasi dan fokus kerja, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Namun apabila stres tidak dapat dikelola dengan baik, maka dapat menurunkan efektivitas kerja. Penelitian yang dilakukan Mudrika et al. (2021) menjelaskan bahwa stres yang dikelola dengan baik dapat memengaruhi peningkatan performa karena pegawai terdorong untuk bekerja lebih optimal dalam menghadapi tuntutan pekerjaan.

H2: Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada PT XYZ

Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi semangat, kemauan, dan komitmen pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki seorang pegawai, semakin besar kemauan dan komitmennya untuk memberikan hasil kerja yang optimal, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja secara keseluruhan. Penelitian Panglipurningrum & Mahendra (2024) membuktikan bahwa pegawai dengan motivasi tinggi menunjukkan produktivitas yang lebih baik, kemampuan penyelesaian tugas yang lebih cepat, serta peningkatan kualitas hasil kerja.

H3: Motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT XYZ

Berdasarkan penelitian oleh Adityah et al. (2023) , menunjukkan bahwa ketiga variabel terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan tersebut menegaskan bahwa disiplin kerja yang baik, tingkat stres kerja yang dapat dikelola, serta motivasi kerja yang tinggi merupakan faktor-faktor yang memiliki kontribusi signifikan dalam mendorong tercapainya kinerja pegawai yang optimal.

H4: Disiplin Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Tabel 2
Uji Validitas

Variabel	Item	Pearson Correlation	Keterangan
Disiplin Kerja	X1.1	0,883	Valid
	X1.2	0,855	Valid
	X1.3	0,872	Valid
	X1.4	0,889	Valid
	X1.5	0,913	Valid
	X1.6	0,889	Valid
	X1.7	0,913	Valid
Stres Kerja	X2.1	0,660	Valid
	X2.2	0,806	Valid
	X2.3	0,709	Valid
	X2.4	0,808	Valid
	X2.5	0,721	Valid
	X2.6	0,648	Valid
	X2.7	0,616	Valid
Motivasi Kerja	X3.1	0,693	Valid
	X3.2	0,773	Valid
	X3.3	0,845	Valid
	X3.4	0,856	Valid
	X3.5	0,795	Valid
	X3.6	0,856	Valid
	X3.7	0,795	Valid
Kinerja Karyawan	X4.1	0,707	Valid
	X4.2	0,763	Valid
	X4.3	0,743	Valid

Variabel	Item	Pearson Correlation	Keterangan
	X4.4	0,827	Valid
	X4.5	0,794	Valid
	X4.6	0,827	Valid
	X4.7	0,739	Valid

Sumber: Data diolah, 2026.

Berdasarkan tabel 2 di atas, hasil uji validitas dari tujuh pernyataan menunjukkan hasil yang valid, hal ini ditunjukkan oleh nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel serta nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 dan layak digunakan dalam penelitian.

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai koefisien korelasi antara skor item dengan skor total menunjukkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel atau memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Dengan demikian butir pernyataan yang memenuhi kriteria tersebut dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian.

Tabel 3
Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	r tabel	Kesimpulan
X1	0,951	$\geq 0,70$	Reliabel
X2	0,835	$\geq 0,70$	Reliabel
X3	0,908	$\geq 0,70$	Reliabel
Y	0,887	$\geq 0,70$	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2026.

Berdasarkan tabel 3, hasil uji reabilitas diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,951, Stres Kerja (X2) sebesar 0,835, Motivasi Kerja (X3) sebesar 0,908 dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,887. Hasil uji reabilitas seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada masing masing variabel dinyatakan reliabel.

Tabel 4
Uji Normalitas

Variabel	sig	Taraf Signifikan	Kesimpulan
Unstandar dized Residual	0,075	0,05	Distribusi Normal

Sumber: Data diolah, 2026.

Uji normalitas dalam penelitian menggunakan uji *one sample Kolmogorov - Smirnov*. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Berdasarkan tabel 4, hasil pengujian normalitas diperoleh nilai signifikan sebesar 0,075 atau lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja, stress kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan memiliki data yang berdistribusi normal.

Tabel 5
Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Kesimpulan
	Tolerance	VIF	
Disiplin Kerja	0,940	1,064	Non Multikolinearitas
Stres Kerja	0,999	1,001	Non Multikolinearitas
Motivasi Kerja	0,940	1,064	Non Multikolinearitas

Sumber: Data diolah, 2026.

Berdasarkan tabel 5, hasil uji multikolinearitas diketahui bahwa nilai *tolerance* pada seluruh variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) stres kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) tidak mengalami masalah multikolinearitas.

Tabel 6
Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Taraf Signifikan	Kesimpulan
Disiplin Kerja(X1)	0,550	0,05	Non Heteroskedastisitas
Stres Kerja (X2)	0,960	0,05	Non Heteroskedastisitas
Motivasi Kerja (X3)	0,255	0,05	Non Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah, 2026.

Berdasarkan tabel 6, hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada variabel disiplin kerja, stres kerja, dan motivasi kerja masing-masing lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 7
Uji Signifikasi Secara Parsial

model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.560	2.739		6.045	0.000		
	disiplin kerja (X1)	0.184	0.065	0.291	2.850	0.007	0.940	1.064
	stres kerja (X2)	-0.262	0.080	-0.322	-3.256	0.002	0.999	1.001
	motivasi kerja (X3)	0.395	0.077	0.523	5.123	0.000	0.940	1.064

Sumber: Data diolah, 2026.

Berdasarkan tabel 7, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 16.560 + 0.184X_1 - 0.262X_2 + 0.395X_3$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X = Disiplin kerja

X2= Stres kerja

X3= Motivasi kerja

Hasil persamaan regresi dan interpretasi dari persamaan analisis regresi di atas adalah sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 16,560 dan bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa ketika disiplin kerja, stres kerja, dan motivasi kerja dianggap tetap, maka kinerja karyawan berada pada nilai 16,560. Artinya tanpa pengaruh ketiga variabel tersebut kinerja karyawan tetap memiliki nilai dasar.
- Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,184 dan bernilai positif. Nilai signifikansi sebesar 0,007 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Setiap peningkatan disiplin kerja akan diikuti peningkatan kinerja karyawan dengan asumsi variabel lain tetap.

- c. Koefisien regresi stres kerja sebesar $-0,262$ dan bernilai negatif. Nilai signifikansi sebesar $0,002$ yang lebih kecil dari $0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat stres kerja maka kinerja karyawan cenderung menurun.
- d. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar $0,395$ dan bernilai positif. Nilai signifikansi sebesar $0,000$ yang lebih kecil dari $0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan motivasi kerja akan mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Tabel 8
Uji Koefisien Determinasi

R	R square	Adjusted R square
0.742	0.550	0.521

Sumber: Data diolah, 2026.

Berdasarkan tabel 8, dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar $0,521$. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar $52,1\%$ variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen, yaitu disiplin kerja, stres kerja, dan motivasi kerja. Sisanya sebesar $47,9\%$ dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 9
Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	16.560	2.739		6.045	0.000
	Disiplin kerja	0.184	0.065	0.291	2.850	0.007
	Stres kerja	-0.262	0.080	-0.322	-3.256	0.002
	Motivasi kerja	0.395	0.077	0.523	5.123	0.000

Sumber: Data diolah, 2026.

Berdasarkan tabel 9, diperoleh hasil uji t pada masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial, diketahui bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar $2,850$ dengan nilai signifikan sebesar $0,007$, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari $0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H_1) diterima, yang berarti disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Pengaruh Stres kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki nilai t hitung sebesar $-3,256$ dengan nilai signifikan sebesar $0,002$, nilai signifikansi lebih kecil dari $0,05$. Oleh karena itu hipotesis kedua (H_2) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan arah pengaruh yang negatif.
3. Pengaruh Motivasi kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Berdasarkan hasil pengujian parsial, variabel motivasi kerja memiliki nilai t hitung sebesar $5,123$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000$, nilai signifikansi tersebut berada dibawah $0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H_3) diterima, yang berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 10
Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Variabel	Nilai F tabel	Nilai F hitung	Signifikansi
Disiplin Kerja, Stres Kerja serta Motivasi Kerja	2,81	18.741	0.000

Sumber: Data diolah, 2026.

Berdasarkan tabel 10, dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 18,741 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai F hitung tersebut lebih besar dari nilai F tabel sebesar 2,81 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X1), stres kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hasil ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja yang dimiliki pegawai memiliki peran penting dalam menentukan kualitas kinerja yang dihasilkan. Pegawai mampu mematuhi peraturan, hadir tepat waktu serta melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan pegawai yang memiliki tingkat disiplin kerja rendah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yudi Putra et al. (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Stres Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dalam penelitian ini hasil pengujian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan dengan arah negatif terhadap kinerja pegawai, temuan ini mengidentifikasi bahwa tingkat stres kerja yang dialami pegawai berkaitan erat dengan menurunnya kinerja yang dihasilkan. Semakin tinggi stres kerja yang dirasakan maka kinerja pegawai cenderung mengalami penurunan, kondisi tersebut terjadi karena stres kerja dapat memengaruhi kondisi fisik dan psikologis pegawai seperti penurunan konsentrasi, kelelahan serta tekanan emosional yang berlebihan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Oktaviani dan Irmayanti (2021) yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam mendorong pegawai untuk mencapai kinerja yang optimal, pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung memiliki semangat kerja yang lebih baik, berusaha menyelesaikan tugas dengan maksimal serta menunjukkan komitmen terhadap pekerjaan yang dijalankan. Kondisi ini secara langsung berdampak pada peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yudi Putra et al. (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Stres Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara Simultan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, stres kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh satu variabel tertentu, melainkan merupakan hasil dari interaksi beberapa faktor yang saling berkaitan dalam lingkungan kerja. Disiplin kerja dan motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sedangkan stres kerja memberikan pengaruh negatif. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai apabila organisasi mampu meningkatkan disiplin dan motivasi kerja, serta mengendalikan tingkat stres kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yudi Putra et al. (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian oleh Oktaviani dan Irmayanti (2021) juga menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja pegawai memerlukan pendekatan yang menyeluruh melalui penerapan disiplin kerja yang konsisten, pemberian motivasi kerja yang memadai, serta pengelolaan stres kerja yang efektif agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai PT XYZ.
Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai dalam mematuhi peraturan, ketepatan waktu serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja. Meskipun sistem presensi yang digunakan di perusahaan sering mengalami kendala teknis, kondisi tersebut tidak mengurangi kedisiplinan pegawai dalam bekerja.
2. Stres Kerja Berpengaruh Negatif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai PT XYZ.
Temuan ini mengindikasikan bahwa stres kerja yang berlebihan dapat menurunkan kemampuan pegawai dalam bekerja secara optimal. Tekanan pekerjaan dan beban kerja yang tinggi berpotensi mengganggu konsentrasi serta kondisi psikologis pegawai sehingga berdampak pada penurunan kinerja.
3. Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai PT XYZ.
Motivasi kerja menjadi faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja dengan semangat berinisiatif dan memiliki komitmen terhadap pekerjaan. Pegawai dengan motivasi kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan pegawai dengan motivasi kerja rendah.
4. Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai PT XYZ.
Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kombinasi perilaku kerja dan kondisi psikologis pegawai, sehingga pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan secara menyeluruh dan berkelanjutan.

Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk merencanakan waktu pengumpulan data dengan periode yang lebih panjang dan mempertimbangkan kalender kerja perusahaan, sehingga pengisian kuesioner dapat dilakukan dalam kondisi kerja yang relatif sama.
2. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mengombinasikan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data lain seperti observasi atau wawancara.
3. Bagi pihak manajemen hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan evaluasi dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adityah, Yudi Putra, Raully Sijabat, N. S. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA, STRES KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *MANABIS: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(3), 119–130. <https://doi.org/10.54259/manabis.v3i3.3084>
- Andriyani, N. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT AQUAVUE VISION INTERNATIONAL Nina. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia (JEBI)*, 16(2), 10–21.
- Aniversari, P. (2022). PENGARUH STRESS KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung). : : *Jurnal Manajemen Bisnis Islam Volume 3, No 1(2022), 1(1), 132–142.* <https://doi.org/10.30640/jumma45.v1i1.210>
- Basrowi, H., & Dewi, W. R. (2024). *DISIPLIN KERJA DAN KINERJA UNGGUL Kunci Sukses Era Digital di Dunia yang Terhubung* PENERBIT CV. EUREKA MEDIA AKSARA.
- Fatah, A., Muthalib, A. A., & Supriadin, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bina Bakti Persada. *JISEF : Journal Of International Sharia Economics And Financial*, 3(01), 69–89. <https://doi.org/10.62668/jisef.v3i01.555>
- Firdaus, A., Jati, P., Milisani, M., & Jusdienar, A. L. (2021). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KARYAWAN DI INDUSTRI TEKSTIL TANGERANG.* 87–94.
- Hana Salsabila Putri , Dewi Trirahayu, T. W. H. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivis Kerja Karyawan Pada Singaraja Hotel. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 11. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26185>
- Hermawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173–180.

- Julianti, B. (2020). Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *JURNAL MANAJEMEN MODAL INSANI DAN BISNIS (JMMIB)*, 1(1), 14–22. <https://doi.org/10.36085/pbc.v1i1.3009>
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.
- Mahdiyyah Indah Hasica, Puji Isyanto, D. Y. (2023). Jurnal economina. *Jurnal Economica*, 2, 1535–1545.
- Mashudi, I., Wijiyanti, R., & Effendi, B. (2020). PENGARUH MOTIVASI KERJA KEDISIPLINAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA (Studi Kasus pada Karyawan PT. Bank BRI Tbk. Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 1(2), 319–325. <https://doi.org/10.32500/jebe.v1i2.1227>
- Maulidiyah, N. N., Lestari, A., Choerudin, A., Pardede, J. A., Gafar, M., Amaliyah, . . . Trinanda, O. (2022). *Perilaku Organisasi*. Padang: PT GLOBAL EKSEKUTIF TEKNOLOGI.
- Mudrika, A. H., Simanjuntak, D. C. Y., & Tarigan, A. S. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 353–365. <https://doi.org/10.36418/jist.v2i3.104>
- Okni Livia Ningsih, Hammam Zaki, W. L. H. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–148.
- Panglipurningrum, Y. S., & Mahendra, D. (2024). Disiplin Kerja , Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus di Larissa Skincare Surakarta). *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 9(1), 15–22. <http://e-journal.stie-aub.ac.id/>
- Prayudi, A., Zega, Y., & Nasution, I. (2023). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indonesia Abadi Jaya. *Jurnal Sains* 5(1), 37–43. <http://ejournal.sisfokomtek.org/index.php/saintek/article/view/1316%0Ahttps://ejournal.sisfokomtek.org/index.php/saintek/article/download/1316/916>
- Rahayu, E. puput. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 7(3), 747–758. <https://doi.org/10.36815/bisman.v7i3.3745>
- Ririn Agustriani, Sri Langgeng Ratnasari, R. Z. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan. *Jurnal Trias Politika*, 58(12), 7250–7257.
- Siagian, S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Siskayanti, N. K., & Sanica, I. G. (2022). Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 144.
- Zuhaena, F., & Cahyo, H. (2022). *Zuhaena, F., & Cahyo, H. (2022, October). Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. In FORUM EKONOMI (Vol. 24, No. 4, pp. 743-749). 4(4), 743–749. https://doi.org/10.30872/jfor.v24i4.11737*