

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLI KERJA, DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDUSTRI KARET
NUSANTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

NAMA : RIZKY PRATIWI AT
NPM : 1605160389
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 18 Agustus 2021, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : RIZKY PRATIWI AT
N P M : 1605160389
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDUSTRI KARET NUSANTARA

Dinyatakan (B) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

(DR. FAJAR PASARIBU, S.E., M.Si.)

(MURVINA KOTO, S.E., M.Si.)

Pembimbing

(JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.)

Ketua

Sekretaris

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Laporan Magang ini disusun oleh :

Nama : RIZKY PRATIWI AT
N.P.M : 1605160389
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDUSTRI KARET NUSANTARA

Disetujui dan Memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam penilaian laporan skripsi.

Medan, April 2021

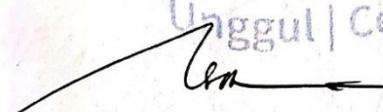
Pembimbing


JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE., M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis


JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE., M.Si




H. JANURI S.E., M.M., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : RIZKY PRATIWI AT
N.P.M : 1605160389
Dosen Pembimbing : JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE.,M.Si
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDUSTRI KARET NUSANTARA

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
10 February 2021	- Tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis - Tingkatan masalah lingkungan pengendalian, faktor manusia, faktor dan indikator variabel. - Gambar paradigma RPT	J	
16 February 2021	- Hepokis menjawab rumusan masalah (paragraf) - Gambar uji 1 dan uji 2 dibuat - Sitasi kutipan dosen min 6 terdiri dari 3 buku dan 3 jurnal.	J	
20 April 2021	- Hasil penelitian dibacakan dg penulisan terdahulu (kari yg ada di bab) - Apakah mendukung atau tidak, kemudian keistimewaan apakah dosen F&B UMSU apakah sesuai atau tidak, apakah penelitian atau skripsi apakah sesuai atau tidak.	J	
30 April 2021	- Abstrak - sebelum kalimat pendahuluan peneliti ini menggunakan kari MSPM yg berkaitan dgn tenaga, motivasi kerja, disiplin kerja dan stres kerja.	J	
4/8 2021	Ace dan memenuhi fyp Utk ujian skripsi	J	

Medan, April 2021
Pembimbing Skripsi Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE.,M.Si

JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE.,M.Si

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rizky Pratiwi AT
NPM : 1605160389
Program : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Current Ratio, Total Assets Turnover Dan Return On Equity Terhadap Struktur Modal Pada Perusahaan Sub Sektor Makanan Dan Minuman Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2015-2019” adalah bersifat asli, bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain

Bilamana dikemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, November 2021

Saya yang menyatakan,



Rizky Pratiwi AT

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLI KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDUSTRI KARET NUSANTARA

RIZKY PRATIWI AT

Program: Studi Manajemen

Email: rizkypratiwiatt@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja, disiplin kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Industri Karet Nusantara baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini menggunakan teori MSDM yang berkaitan dengan kinerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan stres kerja pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Industri Karet Nusantara. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh berjumlah 73 orang karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) versi 24.00. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial dan simultan menganalisis motivasi kerja, disiplin kerja, dan stres kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Industri Karet Nusantara.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disipli Kerja, Stres Kerja, Kinerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK MOTIVATION, WORK DISCIPLINE, AND WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. INDUSTRI KARET NUSANTARA

RIZKY PRATIWI AT

Program: Management Studies

Email: rizkypratiwiatt@gmail.com

The purpose of this study was to see and analyze work motivation, discipline, and stress on employee performance at PT. Industri Karet Nusantara either partially or simultaneously. This study uses the HRM theory related to performance, work motivation, work discipline and work stress the approach used in this research is an associative approach. The population in this study were employees of PT. Industri Karet Nusantara. The sample in this research uses a saturated sample method of 73 employees. The data technique in this study used a questionnaire technique. The data analysis technique in this study used Multiple Liner Regression Analysis Test, Hypothesis Test (t test and F test), and the Coefficient of Determination. Data processing in this study using SPSS software (Statistical Package for Social Sciences) version 24.00. The results of this study prove that partially and simultaneously analyzing work, job discipline, and job stress which have partial or simultaneous effect on employee performance at PT. Industri Karet Nusantara.

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

KATA PENGANTAR



Assalamu' alaikum Wr.Wb.

Alhamdulillah puji dan syukur hamba ucapkan kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmat, hidayat dan karunia-Nya yang telah memberikan hamba kesehatan, kesempatan dan kemudahan untuk dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Industri Karet Nusantara”**. Shalawat beserta salam semoga selalu tercurahkan kepada junjungan kita nabi Muhammad SAW yang telah membimbing umatnya dari jalan kegelapan menuju jalan kebenaran. Proposal ini disusun sebagai syarat untuk bisa melanjutkan sidang meja hijau yang merupakan syarat untuk mendapatkan gelar sarjana pada program Strata-1 (S1) jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).

Berkat sebuah perjuangan dan tekad yang kuat, dengan bimbingan dan pengarahan dari para dosen serta support dan doa dari berbagai pihak, akhirnya proposal ini dapat terselesaikan sesuai dengan jadwal dan waktu yang telah ditentukan. pada kesempatan yang baik ini, saya ingin menyampaikan banyak terima kasih dan penghargaan yang tidak ternilai kepada :

1. Teristimewa Ayahanda Sulisno At dan Ibunda Nurlianty Lumban Tobing yang telah mendoakan saya tiada henti-hentinya disetiap waktu, berharap saya menjadi anak yang shaleh, anak kebanggan dalam

keluarga dan menanamkan ilmu-ilmu berharga yang tidak saya dapatkan dalam dunia pendidikan serta member support kepada saya baik moril maupun materil selama saya mengiktiui perkuliahan sampai dengan selesainya skripsi ini.

2. Kepada Bapak Dr. Agussani, M.A.P., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Kepada Bapak H. Januri, S.E., M.M., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Kepada Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si., selaku wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Kepada Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si selaku wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Kepada Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si selaku ketua Program studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE., M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Kepada Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan bantuan, bimbingan serta arahan kepada penulis untuk menyelesaikan proposal ini.
9. Kepada Bapak dan Ibu dosen di Fakultas Ekonomi Manajemen UMSU yang telah memberikan ilmu pengetahuan sebagai dasar penulis untuk menyusun skripsi ini.

10. Kepada seluruh pegawai-pegawai di Fakultas Ekonomi UMSU terimakasih atas segala bantuan selama proses pembuatan skripsi sampai selesai.
11. Serta kepada sahabat-sahabat yang selalu memberi semangat dan yang telah banyak membantu saya dalam pengerjaan skripsi ini.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan kiranya Allah SWT senantiasa selalu melimpahkan rahmat dan karunia-Nya untuk kita semua. Semoga seluruh bantuan dan budi yang telah diberikan kepada penulis akan senantiasa mendapatkan balsan dari Allah SWT.

Amin ya Rabbal'alamin.

Billahi fii sabilil Haq Fastabiqul Khairat

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, 2020
Penulis

Rizky Pratiwi At

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	7
1.3. Batasan Masalah	7
1.4. Rumusan Masalah.....	7
1.5. Tujuan Penelitian	8
1.6. Manfaat Penelitian	8
1.6.1. Manfaat Teoritis.....	8
1.6.2. Manfaat Praktis.....	8
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	10
2.1. Landasan Teori	10
2.1.1. Kinerja Karyawan	10
2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	10
2.1.1.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	11
2.1.1.3 Tujuan Manfaat Kinerja.....	12
2.1.1.4. Indikator Kinerja Karyawan	14

2.1.2. Motivasi Kerja	16
2.1.2.1. Pengertian Motivasi Kerja	16
2.1.2.2. Tujuan dan Manfaat Motivasi.....	17
2.1.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	18
2.1.2.4. Indikator Motivasi Kerja.....	19
2.1.3. Disiplin Kerja.....	21
2.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja	21
2.1.3.2. Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja	23
2.1.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	24
2.1.3.4. Indikator Disiplin Kerja.....	26
2.1.4. Stres Kerja.....	27
2.1.4.1. Pengertian Stres Kerja	27
2.1.4.2 Penyebab dan Dampak Stres Kerja.....	28
2.1.4.3. Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja.....	30
2.1.4.4. Indikator Stres Kerja.....	32
2.2. Kerangka Konseptual.....	33
2.2.1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	33
2.2.2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	34
2.2.3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan	34
2.2.4. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	34
2.3. Hipotesis Penelitian	35

BAB 3 METODE PENELITIAN.....	36
3.1. Jenis Penelitian	36
3.2. Defenisi Oprasional	36
3.2.1. Variabel Bebas (<i>independent Variable</i>).....	36
3.2.1.1. Motivasi Kerja (X1).....	37
3.2.1.2. Disiplin Kerja (X2).....	37
3.2.1.3. Stres Kerja (X3).....	38
3.2.2. Variabel Terikat (<i>Dependen Variabel</i>)	38
3.2.2.1. Kinerja Karyawan (Y)	38
3.3. Tempat Dan Waktu Penelitian.....	39
3.3.1. Tempat	39
3.3.2. Waktu.....	39
3.4. Teknik Pengambilan Sample	39
3.4.1. Populasi.....	39
3.4.2. Sampel	40
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.5.1. Uji Validitas.....	42
3.5.2. Uji Reliabilitas	42
3.6. Teknik Analisis Data	43
3.6.1. Analisis Regresi Linier Berganda	43
3.6.2. Uji Asumsi Klasik.....	44
3.6.2.1. Uji Normalitas	44
3.6.2.2. Uji Moltikolinearitas.....	45

3.6.2.3. Uji Heteroskedastisitas	45
3.6.3. Uji Hipotesis	46
3.6.3.1. Uji Parsial (Uji T)	46
3.6.3.2. Uji Simultan (Uji F)	47
3.6.4. Koefisien Determinasi (R^2)	48
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	51
4.1. Hasil Penelitian	51
4.1.1. Deskripsi Hasil Penelitian	51
4.1.2. Karakteristik Responden	51
4.1.2.1. Jenis Kelamin	51
4.1.2.2. Berdasarkan Pendidikan	52
4.1.2.3. Berdasarkan Lama Kerja	52
4.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian	53
4.1.3.1. Variabel Motivasi Kerja (X1)	53
4.1.3.2. Variabel Disiplin Kerja (X2)	55
4.1.3.3. Variabel Stres Kerja (X3)	58
4.1.3.4. Variabel Kinerja (Y)	60
4.1.4. Uji Asumsi Klasik	62
4.1.4.1. Uji Normalitas	62
4.1.4.2. Uji Multikolinieritas	62
4.1.4.3. Uji Heteroskedastisitas	63
4.1.5. Analisis Regresi Linear Berganda	64

4.1.6. Uji Hipotesis	65
4.1.6.1. Uji Parsial (Uji T)	65
4.1.6.2. Uji Simultan (Uji F)	66
4.1.6.3. Koefisien Determinasi	67
4.2. Pembahasan	67
4.2.1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja	68
4.2.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	69
4.2.3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja	70
4.2.3. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja	71
BAB 5 PENUTUP	73
5.1. Kesimpulan	73
5.2. Saran	73
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	74
 DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Indikator Motivasi Kerja (X1)	37
Tabel 3.2. Indikator Disiplin Kerja (X2).....	37
Tabel 3.3. Indikator Stres Kerja (X3)	38
Tabel 3.4. Indikator Kinerja Karyawan (Y).....	39
Tabel 3.5. Jadwal Penelitian	39
Tabel 3.6. Skala Likert.....	41
Tabel 3.7. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja	43
Tabel 3.8. Hasil Uji Reliabilitas.....	44
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	52
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	52
Tabel 4.4 Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X1)	53
Tabel 4.5 Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X2).....	55
Tabel 4.6 Jawaban Responden Variabel Stres Kerja (X3).....	58
Tabel 4.7 Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y).....	60
Tabel 4.8 Uji Multikolinearitas	63
Tabel 4.9 Regresi Linear Berganda.....	64
Tabel 4.10 Uji Parsial (Uji T)	65
Tabel 4.11 Uji Simultan (Uji F)	66
Tabel 4.12 Koefisien Determinasi	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pradigma Penelitian	35
Gambar 3.1 Uji T	46
Gambar 3.2 Uji F	47
Gambar 4.1 Uji Normalitas P-plot Standardized	62
Gambar 4.2. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas	63

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kebutuhan akan sumber daya manusia yang tidak sedikit serta kebutuhantenaga kerja yang sangat beragam dengan tantangan pekerjaan yang kompleks merupakan masalah tersendiri bagi sebuah perusahaan. Berbagai keterampilan yang dimiliki para tenaga kerja akan dihadapkan berbagai persoalan yang sangat rumit sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang berkompeten pada bidangnya masing - masing agar kinerja baik dan menghasilkan outputyang diharapkan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menurut (Anwar Prabu (2011:67). Kinerja merupakan pencapaian atau prestasi kerja yang berhasil dicapai oleh seorang karyawan berdasarkan standar pokok yang telah ditentukan oleh organisasi terhadap suatu pekerjaan, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi menurut (Wibowo (2014:2).

Motivasi merupakan salah satu faktor keberhasilan dalam pencapaian kinerja yang sesuai dengan tujuan strategi operasional instansi karena motivasi bisa dikatakan juga sebagai energy untuk membangkitkan dorongan kinerja dalam diri masing – masing para pegawai (Arianty dkk (2016). Motivasi yang tepat akan memacu daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar

mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, selain itu motivasi dapat menjadi penyebab maupun mendukung perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk berkerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal.

Selain itu disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi (Jufrizen (2018). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku menurut (Rivai & Sagala (2013:852). Oleh karena itu dalam praktiknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar peraturan – peraturan yang ditaati sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan.

Variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah stress kerja. Stres Kerja merupakan kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir,

dan kondisi seorang karyawan menurut (Rivai & Sagala (2013:108). Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan kerjanya. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam segala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Orang-orang yang mengalami stres bisa menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif.

Pabrik Industri Karet Nusantara merupakan salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mengolah karet mentah menjadi barang jadi yaitu benang karet yang diproduksi sesuai dengan permintaan konsumen. PT. Industri Karet Nusantara – Pabrik Resiprena adalah anak perusahaan dari PT. Perkebunan Nusantara III (PTPN III) yang bergerak di bidang industri hilir yang merupakan industri lanjutan dari bahan baku karet alam sehingga menghasilkan produk resin siklo atau lebih dikenal dengan nama resiprena – 35 (merek dagang resin yang diproduksi). Benang karet merupakan salah satu komoditi ekspor non migas yang memiliki prospek yang cerah dalam bidang perdagangan dan berguna bagi kemajuan Negara. Benang karet terbentuk seperti pita yang sifatnya lentur dan elastis. Benang karet ini juga dapat diolah kembali menjadi barang lain sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Lateks pekat dari kebun karet diolah menjadi benang karet melalui proses pengolahan karet fase cair. Dikatakan fase cair karena lateks pekat dan bahan-bahan kimia dicampur dalam fase cair, dengan adanya air mineral (*Demin Water*). Produksi benang karet (*Rubber Thread*) dari lateks berlangsung dalam beberapa unit yaitu : *Chemical Laboratory, Compounding,*

proses *Extrtion* dan *Physical Laboratory*. Setiap unit memegang peranannya masing-masing dan saling berkaitan satu sama lain agar dihasilkan produk benang karet yang bermutu. Pada dasarnya PT. Industri Karet Nusantara Menjadi perusahaan agribisnis kelas dunia dengan kinerja yang sangat baik dan menerapkan praktik bisnis terbaik tahun 2008. Namun demikian, dalam upaya menciptakan kinerja karyawan PT. Industri Karet Nusantara, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal masih ada di PT. Industri Karet Nusantara. Dimana masih ada kendala lain seperti kurangnya motivasi kerja karyawan dalam menciptakan kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi serta keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Kekurangan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dan adanya tugas-tugas yang bertentangan, merupakan contoh pemicu stres. Sementara itu Disiplin Kerja juga menjadi salah satu faktor yg mempengaruhi kinerja karyawan masih adanya karyawan yang tidak menaati peraturan dan norma norma yg berlaku dalam organisasi sehingga pekerjaan yg di kerjakan masih belum optimal.

Karyawan sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga kemungkinan untuk terkena stres. Stres dalam pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan sehingga karena tugas- tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntunan pekerjaan.

Berdasarkan hasil temuan setelah mengamati perusahaan tersebut terdapat beberapa kendala yang menghambat kinerja karyawan terutama pada faktor motivasi kerja, disiplin kerja stress kerja. Dengan beberapa bukti yaitu dengan kinerja karyawan yang di kerjakan belum dengan maksimal dan efisien. Hal tersebut disebabkan oleh beberapa permasalahan, yaitu kurangnya pengawasan dan ketegasan dari pemimpin dalam menyikapi karyawan yang lalai dalam bekerja, target pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan tidak selesai sesuai waktu yang telah ditentukan.

Dari Survey awal yang telah dilakukan pada PT. Industri Karet Nusantara didapat fenomena sebagai berikut :

- a) Kinerja karyawan masih belum optimal jika dilihat dari kemauan dan dorongan karyawan mencapai target yang diinginkan.
- b) Kinerja karyawan masih rendah dilihat dari karyawan belum menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu
- c) Karyawan masih banyak yang lalai dalam menyelesaikan pekerjaannya
- d) Kinerja Karyawan masih belum mampu menghasilkan output yang sesuai dengan keinginan perusahaan
- e) Masih adanya karyawan yang telat dan mangkir pada jam kerja dan ini membuktikan bahwa kinerja karyawan masih jauh dari harapan
- f) Kinerja karyawan belum mampu mencapai tujuan dari perusahaan
- g) Masih banyaknya pelanggaran yang terjadi di perusahaan yang membuktikan kinerja masih kurang.
- h) Kinerja karyawan masih belum efektif dan efisien

- i) Kinerja karyawan masih belum sesuai harapan perusahaan
- j) Karyawan masih banyak mengabaikan norma dan ketentuan yang di berikan perusahaan menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum memenuhi ketentuan yang telah di berikan.

Hal tersebut terindikasi masih belum optimal disinyalir disebabkan oleh motivasi kerja, disiplin, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Industri Karet Nusantara masih rendah. PT. Industri Karet Nusantara mengharapkan agar para karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional agar tujuan organisasi dapat tercapai. namun harapan tersebut tidak diikuti dengan baik oleh para karyawan. terdapat faktor negatif dan disinyalir dapat menurunkan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi kerja, disiplin kerja dan stres kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Industri Karet Nusantara”**.

1.2. Identifikasi masalah

Adapun identifikasi masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Motivasi kerja yang rendah dalam bekerja dikhawatirkan akan mengurangi kinerja karyawan.
2. Kurangnya Disiplin kerja, seringkali karyawan datang terlambat serta kurang taat dengan aturan yang ditetapkan.

3. Beban kerja yang diberikan perusahaan membuat karyawan mengalami stres kerja yang berlebihan dan akan mempengaruhi keadaan seseorang.

1.3. Batasan Masalah

Melihat identifikasi masalah dan latar belakang masalah diatas terlihat bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan stres kerja adalah masalah utama yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah motivasi kerja, disiplin kerja dan stres kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dengan subjek PT. Industri Karet Nusantara.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan yang telah dijelaskan pada bagian latar belakang, maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Industri Karet Nusantara ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Industri Karet Nusantara ?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Industri Karet Nusantara ?
4. Apakah motivasi kerja, disiplin kerja, dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Industri Karet Nusantara ?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Industri Karet Nusantara.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Industri Karet Nusantara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Industri Karet Nusantara.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Industri Karet Nusantara.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti dalam menambah pengetahuan dan memperluas wawasan dalam bidang ilmu pengetahuan ekonomi manajemen, khususnya mengenai motivasi kerja, disiplin kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

1.6.2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan, sebagai masukan dan bahan pertimbangan dalam menentukan keputusan manajemen dan kebijaksanaan perusahaan terutama yang berkaitan dengan motivasi kerja, disiplin kerja, dan stres kerja.
- b. Bagi Penulis, sebagai sarana untuk menambah wawasan dan memperluas ilmu pengetahuan serta sebagai media belajar untuk dapat mengidentifikasi dan memecahkan permasalahan secara ilmiah.

BAB 2

TINAJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Setiap organisasi baik berbentuk perusahaan, swasta maupun pemerintah, akan selalu berupaya meningkatkan kinerjanya agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Secara umum kinerja diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seseorang, kelompok atau perusahaan. Pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi menurut (Moehariono (2014:95). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menurut (Anwar Prabu 2011:67). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan menurut (Rivai & Sagala (2013:548). Kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi (Wibowo (2014:2). Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam

melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu menurut (Hasibuan (2012:95).

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat para ahli diatas, maka kinerja merupakan pencapaian atau prestasi kerja yang berhasil dicapai oleh seorang karyawan berdasarkan standar pokok yang telah ditentukan oleh organisasi terhadap suatu pekerjaan, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.1.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan pegawai untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya. Sehubungan dengan fungsi manajemen manapun, aktivitas manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah apabila perlu sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja menurut (Anwar Prabu (2011:67) adalah :

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai

kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

2.1.1.3. Tujuan dan Manfaat Kinerja

Menurut (Rivai & Sagala, 2013) tujuan kinerja pada dasarnya meliputi :

- a. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai.
- b. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan intensif uang.
- c. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
- d. Meningkatkan motivasi kerja.
- e. Meningkatkan etos kerja.
- f. Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.

- g. Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
- h. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir.
- i. Membantu menempatkan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya.

Menurut (Rivai & Sagala, 2013) manfaat kinerja pada dasarnya meliputi :

- a. Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan.
- b. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
- c. Sebagai perbaikan kinerja pegawai.
- d. Sebagai latihan dan pengembangan pegawai.
- e. Umpan balik sumber daya manusia. Prestasi yang baik atau buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasi seberapa baik Sumber Daya Manusianya berfungsi.

2.1.1.4. Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator-indikator kinerja menurut (Sutrisno (2015:43) yaitu :

1) Hasil kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2) Pengetahuan pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas hasil kerja.

3) Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

4) Kecekatan mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

5) Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

6) Disiplin waktu dan absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran pegawai, membangun sikap disiplin kerja akan menjadi terorganisir dan membawa nilai – nilai yang baik dalam lingkungan kerja.

Kinerja karyawan dibentuk oleh empat indicator (Wibowo (2014:86) :

1) Standar

kinerja seorang karyawan dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati antara atasan dan bawahan

2) Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemampuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian

tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

3) Alat atau sarana.

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat digunakan untuk menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana tugas pekerjaan spesifik tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.

4) Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

5) Peluang

Karyawan perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya terdapat dua faktor yang menyumbangkan adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

2.1.2. Motivasi Kerja

2.1.2.1. Pengertian Motivasi Kerja

Secara umum definisi atau pengertian motivasi adalah sebuah alasan atau dorongan seseorang untuk bertindak . orang yang tidak mau bertindak sering kali disebut tidak memiliki motivasi. Alasan atau dorongan itu bisa datang dari luar maupun dari dalam diri, faktor luar hanyalah pemicu munculnya motivasi

tersebut.

Karyawan yang telah termotivasi dengan tepat, maka akan dengan kesadaran dan kemauan sendiri untuk bekerja lebih baik dan memberikan produktifitas kerja yang maksimal bagi kemajuan dan kepentingan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Motivasi kerja adalah perilaku dan factor-faktor yang mempengaruhi pegawai untuk menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan sebagai upayamencapai tujuan organisasi menurut (Sumardjo & Priansa (2018:202). Motivasi juga didefinisikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual menurut (Riniwati (2016:193). Motivasi adalah pemberian atau penimbunan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif menurut (Sutrisno (2015:101). Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai menurut (Hasibuan (2012:143). Motivasi muncul dari dua dorongan, yaitu dorongan dari dalam diri sendiri (*internal Motivation*) dan dorongan dari luar pihak lain (*external motivation*). Motivasi adalah dorongan yang muncul dari dalam diri atau dari luar (lingkungan) yang menjadi factor penggerak kearah tujuan yang ingin dicapai (Sopiah (2013:115). Jadi motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu kegiatan proses yang terjadi diperusahaan dimana hal ini

ditunjukkan guna motivasi karyawan yang melaksanakan tugas dan tanggung jawab dan terlibat dalam pelaksanaan tugas diperusahaan guna mencapai tujuan bersama untuk kepentingan bersama.

2.1.2.2. Tujuan dan Manfaat Motivasi

Motivasi sangat lah mempunyai peran penting bagi karyawan dan mengarahkan kerja yang lebih maksimal untuk mencapai semua tujuan perusahaan. Tujuan motivasi menurut (Hasibuan (2012:104) adalah sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan moral dan juga kepuasan kerja diantara para karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas
- 3) Mempertahankan kestabilan dalam perusahaan
- 4) Pengadaan karyawan yang efektif
- 5) Menciptakan suasana dan juga hubungan kerja yang baik antara atasan dengan karyawan maupun antar sesama karyawan
- 6) Loyalitas, kreatifitas, serta partisipasi karyawan
- 7) Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- 8) Meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap tugas – tugas yang diberikan
- 9) Meningkatkan efisensi pengguna alat – alat dan juga bahan baku.

2.1.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan (Sutrisno (2010:78):

1) Faktor Intern Faktor intern yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang yaitu keinginan untuk dapat hidup, keinginan dapat memiliki, untuk memperoleh penghargaan, untuk memperoleh pengakuan, dan keinginan untuk berkuasa.

2) Faktor Ekstern Kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervise yang baik, adanya jumlah pekerjaan, status dan tanggung jawab, dan peraturan yang fleksibel.

Faktor – faktor motivasi (Sunnyoto (2012:89) adalah sebagai berikut :

- 1) Promosi Promosi adalah kemajuan seseorang dalam suatu tugas yang lebih baik,
- 2) Prestasi kerja Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya,
- 3) Tanggung jawab Pertanggungjawaban yang diberikan atas tugas para karyawan atau pegawai merupakan timbal balik atas kompensasi yang diberikan,
- 4) Keberhasilan dalam bekerja Keberhasilan dalam bekerja adalah suatu keberhasilan yang dicapai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
- 5) Pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai keahlian dan dapat mengerjakan tugasnya dengan baik.

2.1.2.4. Indikator Motivasi Kerja

Adapun indikator motivasi menurut (Anwar Prabu (2011:111)) meliputi yaitu:

1) Kerja keras

Yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.

2) Orientasi masa depan

Yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana akan hal tersebut.

3) Usaha untuk maju

Yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.

4) Rekan kerja yang dipilih

Yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.

5) Tingkat cita-cita yang tinggi

Yaitu apa yang diinginkan yang mungkin dapat dicapai dengan usaha atau perjuangan.

6) Orientasi tugas/ sasaran

Yaitu kepemimpinan yang ditunjukkan dengan fokus kepada pekerjaan-pekerjaan serta tanggung jawab.

7) Ketekunan

Yaitu upaya berkesinambungan untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah hingga meraih keberhasilan.

8) Pemanfaatan waktu

Yaitu keadaan dimana pekerja bisa melakukan segala hal yang diinginkan tanpa adanya paksaan.

Indikator motivasi kerja menurut (Sondang (2008:138) adalah:

1) Daya pendorong

Semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum.

2) Kemauan

Dorongan untuk melakukan sesuatu karena ada pengaruh dari luar diri.

3) Kerelaan

Suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.

4) Keahlian

Kemahiran disuatu ilmu (kepandaian, pekerjaan).

5) Keterampilan

Kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu.

6) Tanggung jawab

Suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak maupun kewajiban ataupun kekuasaan.

7) Kewajiban

Sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya.

8) Tujuan

Arah atau haluan atau jurusan yang dituju dan dimaksud atau yang dituntut.

2.1.3. Disiplin Kerja

2.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruksi bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai proses latihan pada pegawai agar para pegawai dapat mengembangkan control diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja. Dengan demikian tindakan pendisiplinan juga hendaknya mempunyai sasaran yang positif, bersifatnya mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan pegawai atau bawahan yang indiscipliner dengan maksud tindakan pendisiplinan untuk memperbaiki efektifitas dalam tugas dan pergaulan sehari-sehari di masa yang datang bukan menghukum kegiatan masa lalu.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan, badan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku menurut (Jufrizen (2018:405). Disiplin merupakan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (Anwar Prabu (2011:109). Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat

menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan (Sutrisno (2015:87). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai & Sagala (2013:825). Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan (2012:193).

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang telah dibakukan suatu organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila terjadi pelanggaran atas peraturan tersebut maka akan ada sanksi atas pelanggarannya.

2.1.3.2. Tujuan dan Manfaat Disiplin

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi organisasi maupun bagi para karyawan/pegawai.

Menurut (Sutrisno, 2015) adanya disiplin kerja bagi organisasi akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Disiplin yang tinggi merupakan salah satu unsur yang harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam menunjang keberhasilan dalam bidang pekerjaannya, di samping harus memiliki pengetahuan yang luas, keterampilan yang tinggi di bidangnya dan kemampuan yang memadai. Hal ini berarti pula bahwa setiap pegawai harus menyadari akan tugas dan tanggungjawabnya, diikuti dengan semangat dan moral kerja yang tinggi. Dengan disiplin kerja yang baik diharapkan akan terwujud lingkungan yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui seperangkat peraturan yang jelas dan tepat.

Menurut (Sutrisno, 2015) menyatakan bahwa manfaat disiplin adalah sebagai berikut:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

2.1.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja (Sutrisno (2015:89) adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan diluar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin keluar.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada peraturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain :

- a. Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan kerja
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya
- c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan

2.1.3.4. Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi Menurut (Anwar Prabu (2011:84).

1. Kehadiran karyawan setiap hari

Karyawan wajib hadir diperusahaannya sebelum jam kerja, dan pada biasanya digunakan sarana kehadiran seperti mesin absensi.

2. Ketepatan jam kerja

Penetapan hari kerja dan jam kerja diatur atau ditentukan oleh perusahaan. karyawan diwajibkan untuk mengikuti aturan jam kerja, tidak melakukan pelanggaran jam istirahat dan jadwal kerja lain, keterlambatan masuk kerja, dan wajib mengikuti aturan jam kerja per hari.

3. Mengenakan pakaian kerja dan pengenal

Seluruh karyawan wajib memakai pakaian yang rapi dan sopan, dan mengenakan tanda pengenal selama menjalankan tugas kedinasan.

4. Ketaatan karyawan terhadap peraturan

Adakalanya karyawan secara terang-terangan menunjukkan ketidakpatuhan, seperti menolak melaksanakan tugas yang seharusnya dilakukan.

Adapun indikator-indikator dari disiplin kerja karyawan menurut (Agustini (2011:73) di antaranya adalah :

1. Tingkat kehadiran yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.
2. Tata cara kerja yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
3. Ketaatan pada atasan yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.

4. Kesadaran kerja yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.
5. Tanggung jawab yaitu kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerja, sarana dan prasarana yang dipergunakan

2.1.4. Stres Kerja

2.1.4.1. Pengertian Stres Kerja

Tujuan yang dicapai perusahaan tidak akan terlepas dari peran dan adil setiap karyawan yang menjadi penggerak kehidupan perusahaan, sehingga sudah selayaknya peran dari pimpinan perusahaan untuk dapat memahami kondisi para karyawannya, apabila karyawan terdapat beban masalah yang dapat menghambat kinerja perusahaan maka secepatnya pimpinan dapat mengurangi dan menyelesaikan beban karyawan tersebut. Terutama mengenai stres kerja yang seharusnya dikelola dengan penuh berkesinambungan agar tidak menghambat jalannya kinerja perusahaan.

Stres adalah kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang diharapkan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting menurut (Robbins & Judge (2008:368). Stres Kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Anwar Prabu (2011:157). Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang (Hasibuan (2012:304). Orang-orang yang mengalami stres bisa menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks, atau menunjukkan sikap yang tidak

kooperatif. Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang menurut (Sondang (2008:67). Stres merupakan sebuah kondisi dinamis dimana seseorang dihadapkan pada konfrontasi antara kesempatan, hambatan atau permintaan akan apa yang dia inginkan dan hasilnya di persepsikan tidak pasti tidak penting menurut (Sunyoto (2012:97).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi yang kurang menyenangkan akibat adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya.

2.1.4.2. Penyebab dan Dampak Stres Kerja

Keberadaan stres kerja yang dialami oleh karyawan tentu saja tidak dapat dipisahkan dari sumber-sumber penyebab stres kerja menurut (Robbins & Judge (2008:370). Sumber-sumber stres kerja tersebut adalah :

a. Tuntutan tugas

Merupakan faktor yang diikatkan pada pekerjaan individu itu (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata letak fisik. Makin banyak kesaling tergantungan antara tugas seseorang dengan tugas orang lain, maka makin potensial untuk terjadi stres. Pekerjaan dimana suhu, kebisingan atau kondisi kerja yang berbahaya dan sangat tidak diinginkan dapat menimbulkan kecemasan. Demikian juga bekerja dalam suatu kamar yang berjubel atau dalam lokasi yang dimana terjadi gangguan terus-menerus. Secara

lebih spesifik, tuntunan tugas masih dipengaruhi oleh beberapa variabel. Variabel –variabel tersebut meliputi :

1. Ketersediaan sistem informasi.
2. Kelancaran pekerjaan.
3. Wewenang untuk melaksanakan pekerjaan.
4. Peralatan yang digunakan dalam menunjang pekerjaan.
5. Banyaknya pekerjaan yang harus dilaksanakan.

b. Tuntunan peran

Tuntunan peran yakni stres kerja yang berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi tertentu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan yang hampir pasti tidak dapat diwujudkan atau dipuaskan. Jika hal itu samapai terjadi pada karyawan maka dapat dipatikan karyawan akan mengalami ketidakjelasan mengenai apa yang harus dikerjakan. Pengukuran variabel tuntunan peran terdiri dari:

1. Kesiapan karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan.
2. Perbedaan antara atasan dengan karyawan berkaitan dengan tugas harus dilaksanakan
3. Keterbatasan waktu dalam melaksanakan pekerjaan
4. Beban pekerjaan yang berat

c. Tuntunan Pribadi

Tuntunan pribadi yaitu stres kerja yang terkait dengan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan kerja dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, terutama diantara karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi.

Pengukuran variabel tuntunan pribadi terdiri dari :

1. Hubungan dengan pimpinan.
2. Hubungan dengan sesama karyawan.
3. Hubungan dengan keluarga.
4. Pengawasan yang dilakukan pimpinan(atasan).
5. Keahlian pengawasan dalam mengawasi pekerjaan.

Berikut ini adalah sebagian dampak dan akibat yang muncul karena stres, antara lain:

1. Subjektif. Dampak ini dalam bentuk kekhawatiran/ketakutan, agresi, apatis, bosan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kendali emosi, penghargaan diri yang rendah, gugup, dan kesepian.
2. Perilaku. Dampak ini bisa berupa mudahnya mengalami kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, emosi yang meluap, makan dan merokok dengan berlebihan, tingkah laku impulsif, dan tertawa gugup.
3. Kognitif. Dampak ini bisa berupa ketidakmampuan untuk membuat keputusan, konsentrasi diri rendah, kurang perhatian, sangat sensitif terhadap kritik dan hambatan mental

4. Fisiologis. Dampak ini bisa berupa meningkatnya kadar glukosa darah, meningkatkan denyut jantung, dan tekanan darah, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, panas dan dingin.
5. Organisasi. Dampak ini berupa angka absensi, omset menurun, produktivitas rendah, dasingkan oleh mitra kerja, komitmen organisasi dan loyalitas menjadi kurang.

2.1.4.3. Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut (Robbins & Judge (2008:372) penyebab stres terdiri dari :

1. Faktor Lingkungan

Ada beberapa faktor yang mendukung faktor lingkungan, yaitu :

- a. Perubahan situasi bisnis yang menciptakan ketidakpastian ekonomi. Bila perekonomian menjadi menurun, orang menjadi mencemaskan kesejahteraan mereka
- b. Ketidakpastian politik, situasi politik yang tidak menentu seperti yang terjadi di Indonesia, banyak sekali demonstrasi dari berbagai kalangan yang tidak puas dengan keadaan mereka.
- c. Kemajuan teknologi, dengan kemajuan teknologi yang pesat, maka hotel pun menambah peralatan baru atau membuat sistem baru. Yang membuat karyawan mempelajari dari awal dan menyesuaikan diri dengan itu.

2. Faktor Organisasi

Banyak sekali faktor di dalam organisasi yang menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam

kurun waktu terbatas, beban kerja berlebihan, bos yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan.

3. Faktor Individu

Faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama faktor-faktor yaitu :

- a. Faktor Persoalan Keluarga, survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu yang sangat berharga.
- b. Masalah Ekonomi, diciptakan oleh individu yang tidak dapat memperoleh sumber daya keuangan mereka merupakan satu contoh kesulitan pribadi yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengalihkan perhatian mereka dalam bekerja
- c. Karakteristik Kepribadian Bawaan, faktor individu yang penting mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar seseorang. Artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu berasal dari dalam kepribadian orang itu.

Dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang didalam maupun diluar lingkungan pekerjaan.

2.1.4.4. Indikator Stres Kerja

Sedangkan menurut menurut (Rivai & Sagala (2013:309) menyatakan bahwa indikator-indikator dari stress kerja adalah :

1. Fisik, yaitu sulit tidur atau tidur tidak teratur, sakit kepala, sulit buang air besar, adanya gangguan pencernaan, radang usus, kulit gatal-gatal, punggung terasa sakit, urat-urat pada bahu dan leher terasa tegang, keringat berlebihan, berubah selera makan, tekanan darah tinggi atau serangan jantung, kehilangan energi.
2. Emosional, yaitu marah-marah, mudah tersinggung dan terlalu sensitif, gelisah dan cemas, suasana hati mudah berubah-berubah, sedih, mudah menangis dan depresi.
3. Intelektual, yaitu mudah lupa, kacau pikirannya, daya ingat menurun, sulit untuk berkonsentrasi, suka melamun berlebihan, pikirannya hanya dipenuhi satu pikiran saja.
4. Interpersonal, yaitu acuh dan mendiamkan orang lain, kepercayaan pada orang lain menurun, mudah mengingkari janji pada orang lain, senang mencari kesalahan orang lain atau menyerang dengan kata-kata.

Menurut (Robbins & Judge (2008:374) terdapat tiga indikator stres kerja, antara lain :

- a. Gejala psikologis, stres yang berkepanjangan akan mempengaruhi keadaan seseorang
- b. Gejala perilaku, keadaan dimana karyawan akan mengalami keadaan yang tidak menyenangkan dalam melakukan pekerjaan.

- c. Gejala fisiologis, merupakan keadaan dimana karyawan akan mengalami kelelahan akibat dari pekerjaan yang terlalu berat.

2.2. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu penjelasan mengenai preposisi hubungan antar variabel penelitian sebagai fondasi dalam merumuskan hipotesis. Kerangka berpikir konseptual yang baik akan menjelaskan secara teoritis peraturan antar variabel yang akan diteliti.

2.2.1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Motivasi merupakan suatu kegiatan proses yang terjadi diperusahaan dimana hal ini ditunjukkan guna motivasi karyawan yang melaksanakan tugas dan tanggung jawab dan terlibat dalam pelaksanaan tugas diperusahaan guna mencapai tujuan bersama untuk kepentingan bersama. Hasil Penelitian (Jufrizen, 2017); (Jufrizen & Pulungan, 2017), (Jufrizen & Hadi, 2021), (Jufrizen & Hadi, 2021), (Hasibuan, 2019); (Nurchayani & Adnyani, 2016); (Ainanur & Tirtayasa, 2018); (Handayani & Arianti, 2016) menunjukkan variabel motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Disiplin Kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang telah dibakukan suatu organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila terjadi pelanggaran atas peraturan tersebut maka akan ada sanksi atas pelanggarannya.

Hasil Penelitian (Harahap & Tirtayasa, 2020); (J. S. Hasibuan & Silvya, 2019); (Jufrizen, 2018); (Arif, Syaifani, Siswadi, & Jufrizen, 2019); (Jufrizen,

2016), (Jufrizen, 2017) menunjukkan variabel disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

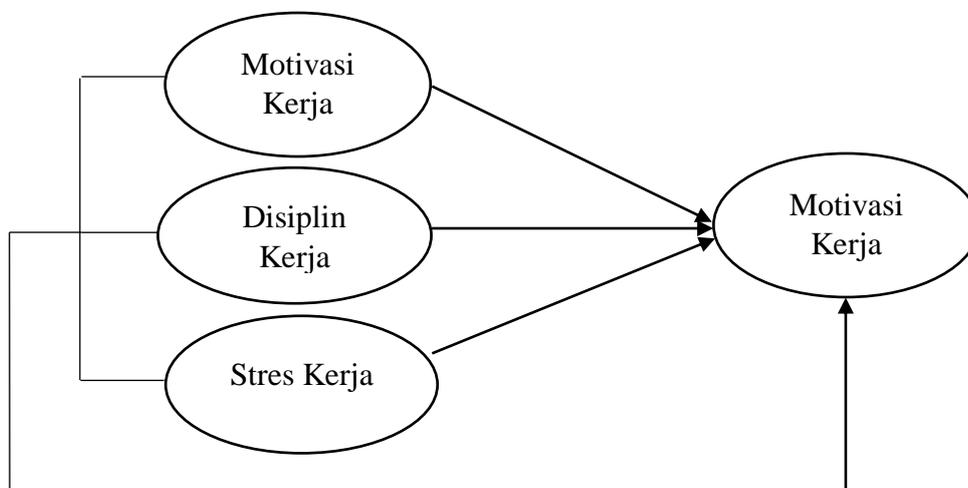
2.2.3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres bisa menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif.

Hasil Penelitian (Manihuruk & Tirtayasa, 2020); (Wartono, 2017); (Noor dkk, 2016); (Septianto & Lataruva, 2011); (Dewi & Wibawa, 2016); menunjukkan variabel stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.4. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hubungan antara variabel independent dan variabel dependent diatas dapat disusun sebuah kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1 Pradigma Penelitian

2.3.Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan sementara penulis yang kebenarannya perlu di uji dan dibuktikan melalui riset penelitian, berkenan dengan ini maka hipotesis yang di kemukakan adalah:

1. Ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Industri Karet Nusantara.
2. Ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Industri Karet Nusantara.
3. Ada pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Industri Karet Nusantara.
4. Ada pengaruh antara motivasi kerja, disiplin kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Industri Karet Nusantara.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut (A Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015) penelitian kausal adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel yang lain yang menjadi variabel terikat. Menurut (A Juliandi et al., 2015) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang permasalahannya tidak ditentukan di awal, tetapi permasalahan ditemukan setelah peneliti terjun ke lapangan dan apabila peneliti memperoleh permasalahan baru maka permasalahan tersebut diteliti kembali sampai semua permasalahan telah terjawab.

3.2. Defenisi Oprasional

Defenisi operasional variabel penelitian adalah batasan atau spesifikasi dari variabel-variabel penelitian yang secara konkret berhubungan dengan realitas yang akan diukur dan merupakan manifestasi dari hal-hal yang akan diamati peneliti berdasarkan sifat yang didefenisikan dan diamati sehingga terbuka untuk diuji kembali oleh orang atau peneliti lain. Adapun batasan atau defenisi operasional variabel yang diteliti adalah motivasi kerja, disiplin kerja, stres kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

3.2.1 Variabel Bebas (*independent Variable*)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2016). Variabel independent yaitu ditandai dengan variabel (X) yaitu Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Stres Kerja (X3).

3.2.1.1. Motivasi Kerja (X1)

Motivasi kerja adalah perilaku dan factor-faktor yang mempengaruhi pegawai untuk menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan sebagai upayamencapai tujuan organisasi menurut (Sumardjo & Priansa (2018:202).

Tabel 3.1.
Indikator Motivasi Kerja (X1)

NO	VARIABEL	KONSEP	INDIKATOR
1	Motivasi kerja	Motivasi kerja adalah perilaku dan factor-faktor yang mempengaruhi pegawai untuk menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan sebagai upayamencapai tujuan organisasi.	1. Kerja keras 2. Orientasi masa depan 3. Usaha untuk maju 4. Rekan kerja yang dipilih 5. Tingkat cita-cita yang tinggi 6. Orientasi tugas/ sasaran 7. Ketekunan 8. Pemanfaatan waktu (Mangkunegara, 2011)

3.2.1.2. Disiplin Kerja (X2)

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, menurut (Rivai & Sagala (2013:825).

Tabel 3.2.
Indikator Disiplin Kerja (X2)

NO	VARIABEL	KONSEP	INDIKATOR
1	Disiplin kerja	Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku	1. Kehadiran karyawan setiap hari 2. Ketepatan jam kerja 3. Mengenakan pakaian kerja dan pengenal 4. Ketaatan karyawan terhadap peraturan (Anwar Prabu (2011:84)

3.2.1.3. Stres Kerja (X3)

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres bisa menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif. Menurut (M. S. P. Hasibuan (2012:304).

Tabel 3.3.
Indikator Stres Kerja (X3)

NO	VARIABEL	KONSEP	INDIKATOR
1	Stres Kerja	Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres bisa menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif	1. Fisik. 2. Emosional 3. Intelektual 4. Interpersonal (Rivai & Sagala (2013:309)

3.2.2 Variabel Terikat (*Dependen Variabel*)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2016). Variabel yang terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

3.4. Teknik Pengambilan Sample

3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono (2016:177)). Penentuan jumlah sampel dihitung berdasarkan pendapat dari (Azuar Juliandi, 2013) yang menyatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 75 orang maka lebih baik diambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Adapun populasi dari penelitian ini adalah karyawan tetap yang ada di PT. Industri Karet Nusantara. Dengan demikian populasinya adalah 73 orang..

3.4.2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut (Sugiono (2016:118)). Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Adapun Untuk penentuan jumlah/ukuran sampel dalam penelitian ini dengan metode sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 73 orang.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Didalam suatu penelitian, metode pengumpulan data merupakan suatu faktor yang penting karena diperoleh dari data yang didapatkan dalam penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Wawancara (interview)

Wawancara ialah melakukan tanya jawab dengan pihak yang berwenang yaitu pada karawan tetap pada PT. Industri Karet Nusantara.

2. Studi dokumentasi

Dalam pengumpulan data juga dengan pengumpulan dokumen – dokumen yang ada diperusahaan tentang sejarah singkat perusahaan dan struktur organisasi serta data yang ada dilokasi penelitian.

3. Koesioner (Angket)

Kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada pasien/responden untuk dijawabnya (Sugiono (2016:142).

Dalam penelitian kuesioner (angket) yang digunakan sebagai metode utama untuk memperoleh data yang diberikan kepada karyawan PT. Industri Karet Nusantara. Metode angket digunakan karena lebih praktis dan dapat dibagikan secara serentak kepada responden. Selain itu instrument atau angket dapat dijawab oleh responden menurut kecepatannya masing-masing dan bagi semua responden diberi pertanyaan yang sama dimana setiap Petanyaan mempunyai opsi dan juga bobot yaitu:

Tabel 3.6.
Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Selanjutnya angket yang sudah diterima diuji dengan menggunakan validasi dan reabilitas yaitu :

3.5.1. Uji Validitas

Validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (Siregar (2016:142). Rumus yang bisa digunakan untuk uji validitas menggunakan Teknik korelasi product moment, yaitu:

$$r = \frac{n (\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{N (\sum X^2) - (\sum X)^2 N (\sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan:

n = Jumlah responden

x = Skor variabel (jawaban responden)

y = Skor total variabel untuk responden

Jika r hitung > r tabel maka butir-butir instrumen dikatakan valid, sebaliknya

jika r hitung < r tabel maka butir-butir instrumen dikatakan tidak valid

dengan taraf signifikan 5%. Pengujian validitas dibantu dengan

menggunakan program SPSS.

Tabel 3.7.
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja

Variabel	Pertanyaan	Nilai Korelasi	r tabel	Keterangan
Motivasi Kerja(X1)	X1.1	0,493	0,230	Valid
	X1.2	0,572	0,230	Valid
	X1.3	0,656	0,230	Valid
	X1.4	0,520	0,230	Valid
	X1.5	0,651	0,230	Valid
	X1.6	0,350	0,230	Valid
	X1.7	0,471	0,230	Valid
	X1.8	0,618	0,230	Valid
	X1.9	0,362	0,230	Valid
	X1.10	0,481	0,230	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,632	0,230	Valid
	X2.2	0,705	0,230	Valid
	X2.3	0,506	0,230	Valid
	X2.4	0,659	0,230	Valid
	X2.5	0,614	0,230	Valid
	X2.6	0,265	0,230	Valid
	X2.7	0,438	0,230	Valid
	X2.8	0,653	0,230	Valid
	X2.9	0,605	0,230	Valid
	X2.10	0,457	0,230	Valid
Stres Kerja (X3)	X3.1	0,702	0,230	Valid
	X3.2	0,709	0,230	Valid
	X3.3	0,612	0,230	Valid
	X3.4	0,607	0,230	Valid
	X3.5	0,610	0,230	Valid
	X3.6	0,251	0,230	Valid
	X3.7	0,303	0,230	Valid
	X3.8	0,693	0,230	Valid
	X3.9	0,631	0,230	Valid
	X3.10	0,588	0,230	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0,384	0,230	Valid
	Y2	0,289	0,230	Valid
	Y3	0,593	0,230	Valid
	Y4	0,649	0,230	Valid
	Y5	0,648	0,230	Valid
	Y6	0,292	0,230	Valid
	Y7	0,254	0,230	Valid
	Y8	0,293	0,230	Valid
	Y9	0,252	0,230	Valid
	Y10	0,478	0,230	Valid

Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya Valid.

3.5.2. Uji Reliabilitas

Menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten, apabila pengukuran terhadap aspek yang sama pada alat ukur yang sama. Pengujian reliabilitas menggunakan program SPSS, berguna untuk mengetahui apakah pengukuran yang dibuat reliable. Digunakan rumus metode alpha menurut (Riduwan (2011:115):

$$r_{11} = \left\{ \begin{array}{c|c} K & \Sigma S_i \\ \hline K - 1 & S_t \end{array} \right\}$$

Keterangan :

r_{hitung} = Nilai Reliabilitas

ΣS_i = Jumlah varians skor tiap-tiap item

S_t = Varians total

K = Jumlah item

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti reliabel sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti tidak reliabel. Dengan taraf signifikan 5%.

Tabel 3.8.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,722	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,736	Reliabel
Stres Kerja (X3)	0,740	Reliabel
Kinerja (Y)	0,649	Reliabel

Pengolahan Data SPSS

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel $\geq 0,6$. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap vaiabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya

3.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisi data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yakni menguji dan menganalisi data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini.

3.6.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam upaya untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini maka digunakan analisis regresi linear berganda. Analaisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variable independen (bebas). Dengan tujuan untuk mengistimasi dan memprediksi rata – rata populasi atau nilai – nilai variable dependen berdasarkan nilai variable independen yang diketahui. Jadi, analisis linear regresi berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh antara Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Stres Kerja dan Kinerja Karyawan sebagai variable terikat. Teknik analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y, rumusnya sebagai berikut :

$$Y = \sigma + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = Disiplin Kerja

X_3 = Stres Kerja

α = Konstanta Regresi

β_1 dan β_2 = Koefisien Regresi

ϵ = eror

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bisa, dan konsisten. Uji ini digunakan untuk melihat ada tidaknya penyimpangan asumsi model klasik yakni dengan pengujian normalitas, multikolonieritas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi sebagai berikut:

3.6.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas memiliki distribusi normal atau tidak, karena model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini digunakan dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data normal (Imam (2011:163)). Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas data adalah:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3.6.2.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini bertujuan untuk menguji dalam apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel-variabel bebas (Imam (2011:105)). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen/bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol.

Dalam penelitian ini untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah :

1. Mempunyai nilai Variance Inflation Vactor (VIF) < 10
2. Mempunyai nilai tolerance $> 0,10$
3. Koefisien korelasi antar variable harus lemah (dibawah 0,05) jika korelasikuat terjadi multikolinearitas.

3.6.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Imam (2011:139)). Jika varian dari residual satu pengamatan ke pangamatan lain tetap, maka homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model

regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antar prediksi variable dependen (ZPRED) dengan residualnya (SPRESID). Deteksi ada tidaknya heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik scatterplot antara SPRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual yang telah distandardized. Dasar analisisnya sebagai berikut:

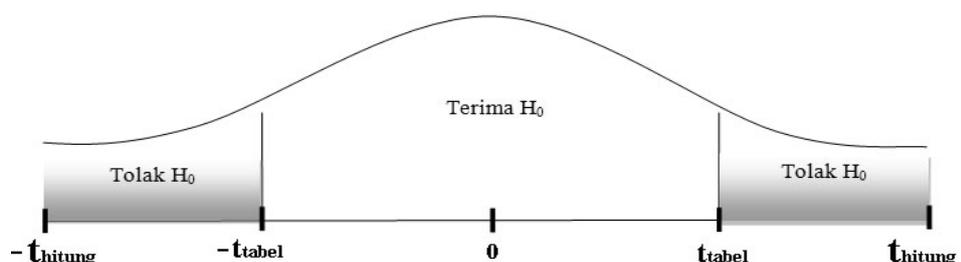
- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka terjadi heterokedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini mengindikasikan tidak terjadi heterokedastisitas.

3.6.3. Uji Hipotesis

Pembuktian adanya pengaruh variabel independen terhadap variable dependen maka dapat digunakan uji hipotesis sebagai berikut :

3.6.3.1. Uji Parsial (Uji T)

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Kriteria yang digunakan adalah :



Gambar 3.1. Uji T

1. $H_0 : b_1 = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. $H_a : b_1 > 0$, artinya variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen.

Sedangkan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- a. Taraf signifikan ($\alpha = 0,05$)
- b. Distribusi t dengan derajat kebebasan ($n-k$)
- c. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- d. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

3.6.3.2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F adalah uji yang menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Ikhsan (2014:190)).

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(N-k-1)}$$

Keterangan :

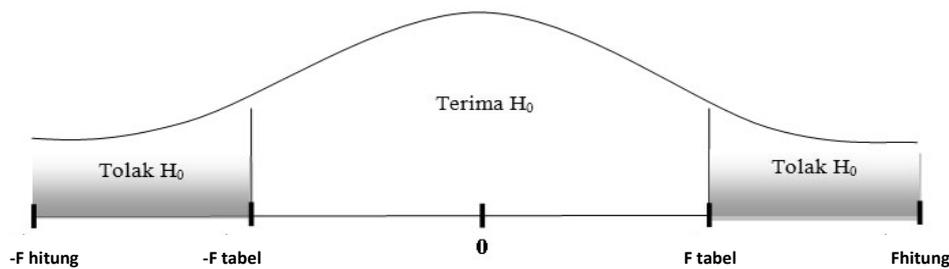
F = F hitung selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

R^2 = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel

n = Banyaknya sampel

Perumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut :



Gambar 3.2. Uji F

- a. $H_0: b_1 = b_2 = 0$, artinya secara bersama-sama tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b. $H_a : b_1 = b_2 = 0$, artinya secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas, yaitu terhadap variabel terikat.
- c. Pengujian dengan uji F variansnya adalah dengan membandingkan F_{hitung} (F_h) dengan F_{tabel} (F_t) pada $\alpha = 0,05$ apabila hasil perhitungannya menunjukkan :

1. $F_h > F_t$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
2. $F_h < F_t$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

3.6.4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi (R^2) mempunyai range antara 0 sampai 1 ($0 < R^2 < 1$). Semakin besar nilai (R^2) (mendekati 1) maka berarti pengaruh variabel bebas secara serentak dianggap kuat dan apabila (R^2) mendekati nol (0) maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat serentak adalah lemah.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pertanyaan atas variabel motivasi kerja, 10 pernyataan untuk variabel disiplin kerja, 10 pernyataan untuk variabel stress kerja maupun 10 pernyataan untuk variabel kinerja. Untuk memudahkan proses penelitian ini, maka perlu ditunjang oleh adanya penentuan identitas responden, dimana yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Industri Karet Nusantara Medan yang berjumlah sebanyak 73 orang.

4.1.2. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuisioner untuk memperoleh data tentang identitas diri dari 73 responden. Penyajian data tersebut akan memberikan gambaran mengenai jenis kelamin, usia, dan lama kerja karyawan PT. Industri Karet Nusantara Medan. Data disajikan sebagai berikut:

4.1.2.1. Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Kategori	Jumlah Responden	Persentasi (%)
1	Laki-Laki	62	84.9
2	Perempuan	11	15.1
Total		73	100.0

Sumber : Hasil pengolahan data primer

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah perempuan sebanyak 11 orang (15.1%) dan laki-laki 62

orang (84.9%). Hal ini menunjukkan bahwa frekuensi terbanyak kerja karyawan PT. Industri Karet Nusantara Medan adalah laki-laki dibandingkan perempuan.

4.1.2.2. Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Kategori	Jumlah Responden	Persentasi (%)
1	SMA	31	42.5
2	D3	8	11.0
3	S1	30	41.1
4	S2	4	5.5
Total		73	100.0

Sumber : Hasil pengolahan data primer

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini yaitu pendidikan SMA sebanyak 31 orang (42.5%), yang memiliki pendidikan D3 sebanyak 8 orang (11.0%), yang memiliki pendidikan S1 sebanyak 30 orang (41.1%), dan yang memiliki pendidikan S2 sebanyak 4 orang (5.5%). Dapat dilihat bahwa responden pendidikan SMA menjadi responden yang terbanyak.

4.1.2.3. Berdasarkan Lama Kerja

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

No	Kategori	Jumlah Responden	Persentasi (%)
1	<1 tahun	13	17.8
2	2 tahun	9	12.3
3	3 tahun	20	27.4
4	4 tahun	12	16.4
5	>5 tahun	19	26.0
Total		73	100.0

Sumber : Hasil pengolahan data primer

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar responden yang lama bekerja dalam penelitian ini yaitu <1 tahun sebanyak 13 orang (17.8%), 2

tahun sebanyak 9 orang (12.3%), 3 tahun sebanyak 20 orang (27.4%), 4 tahun sebanyak 12 orang (16.4%) dan >5 tahun sebanyak 19 orang (26.0%). Dalam hal ini responden yang bekerja 3 tahun lebih banyak menjadi responden dalam penelitian ini.

4.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini akan dibahas mengenai deskripsi data masing-masing variabel penelitian dan pengaruh tiga variabel bebas yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, stress kerja dengan satu variabel dependen kinerja.

4.1.3.1. Variabel Motivasi Kerja (X1)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari variabel motivasi kerja yang dirangkum didalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel 4.4
Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X1)

No Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	38.4%	18	24.7%	27	37.0%	0	0	0	0	73	100%
2	30	41.1%	18	24.7%	21	28.8%	4	5.5%	0	0	73	100%
3	38	52.1%	22	30.1%	8	11.0%	5	6.8%	0	0	73	100%
4	47	64.4%	10	13.7%	11	10.7%	0	0	6	8.2%	73	100%
5	34	46.6%	14	19.2%	21	28.8%	1	1.4%	3	4.1%	73	100%
6	34	46.4%	17	23.3%	21	28.8%	0	0	1	1.4%	73	100%
7	29	39.7%	18	24.7%	19	26.0%	7	9.6%	0	0	73	100%
8	32	43.8%	29	39.7%	9	12.3%	3	4.1%	0	0	73	100%
9	43	58.9%	25	34.2%	5	6.8%	0	0	0	0	73	100%
10	29	39.7%	29	39.7%	12	16.4%	1	1.4%	2	2.7%	73	100%

Sumber : Data Penelitian Diolah

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang memiliki mental yang kuat dalam menghadapi setiap pekerjaan yang diberikan, responden menjawab sangat setuju 38.4%, setuju 24.7% dan kurang setuju 37.0%.

2. Jawaban responden tentang kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan, responden menjawab sangat setuju 41.1%, setuju 24.7%, kurang setuju 28.8% dan tidak setuju 5.5%.
3. Jawaban responden tentang rela membantu pekerjaan kerabat kerja saya, responden menjawab sangat setuju 52.1%, setuju 30.1%, kurang setuju 11.0% dan tidak setuju 6.8%.
4. Jawaban responden tentang tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya, responden menjawab sangat setuju 64.4%, setuju 13.7%, kurang setuju 13.7% dan sangat tidak setuju 8.2%.
5. Jawaban responden tentang keterampilan yang saya miliki dipandangan bagus oleh atasan, responden menjawab sangat setuju 46.6%, setuju 19.2%, kurang setuju 28.8%, sangat tidak setuju 1.4% dan sangat tidak setuju 4.1%.
6. Jawaban responden tentang bertanggung jawab atas suatu tugas atau pekerjaan yang saya kerjakan, responden menjawab sangat setuju 46.6%, setuju 23.3% dan kurang setuju 28.8% dan sangat tidak setuju 1.4%.
7. Jawaban responden tentang menjalankan kewajiban, status atau kedudukan saya sesuai dengan posisi saya dikantor, responden menjawab sangat setuju 39.7%, setuju 24.7%, kurang setuju 26.0% dan tidak setuju 9.6%.
8. Jawaban responden tentang berusaha agar pekerjaan yang saya terima dapat diselesaikan dengan target perusahaan, responden menjawab sangat setuju 43.8%, setuju 39.7%, kurang setuju 12.3% dan tidak setuju 4.1%.

9. Jawaban responden tentang berdedikasi dan melakukan pekerjaan dengan segenap kemampuan, responden menjawab sangat setuju 58.9%, setuju 34.2% dan kurang setuju 6.8%.

10. Jawaban responden tentang merencanakan pekerjaan yang ingin saya kerjakan, responden menjawab sangat setuju 39.7%, setuju 39.7%, kurang setuju 16.4%, tidak setuju 1.4% dan sangat tidak setuju 2.7%.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui variable motivasi kerja, melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab sangat setuju.

4.1.3.2. Variabel Disiplin Kerja (X2)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari variabel disiplin kerja yang dirangkum didalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel 4.5
Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X2)

No Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	27.4%	21	28.8%	26	35.6%	5	5.8%	1	1.4%	73	100%
2	29	39.7%	10	13.7%	20	27.4%	8	11.0%	6	8.2%	73	100%
3	22	30.1%	24	32.9%	17	23.3%	10	13.7%	0	0	73	100%
4	37	50.7%	2	2.7%	28	38.4%	0	0	6	8.2%	73	100%
5	36	35.6%	20	27.4%	19	26.0%	4	5.5%	4	5.5%	73	100%
6	46	63.0%	8	11.0%	13	17.8%	3	4.1%	4	4.1%	73	100%
7	48	65.8%	17	23.3%	7	9.6%	1	1.4%	0	0	73	100%
8	24	32.9%	23	31.5%	15	20.5%	11	15.1%	0	0	73	100%
9	39	53.4%	11	15.1%	15	20.5%	8	11.0%	0	0	73	100%
10	13	17.8%	26	35.6%	22	30.1%	10	13.7%	2	2.7%	73	100%

Sumber : Data Penelitian Diolah

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang hadir dan tidak pernah absen, responden menjawab sangat setuju 27.4%, setuju 28.8%, kurang setuju 35.6%, tidak setuju 5.8% dan sangat tidak setuju 1.4%.
2. Jawaban responden tentang datang tepat waktu, responden menjawab sangat setuju 39.7%, setuju 13.7%, kurang setuju 27.4%, tidak setuju 11.0% dan sangat tidak setuju 8.2%.
3. Jawaban responden tentang mengenakan pakaian yang rapi dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju 30.1%, setuju 32.9%, kurang setuju 23.3% dan tidak setuju 13.7%.
4. Jawaban responden tentang menati peraturan yang ada, responden menjawab sangat setuju 50.7%, setuju 2.7%, kurang setuju 38.4% dan sangat tidak setuju 8.2%.
5. Jawaban responden tentang pernah absen dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju 35.6%, setuju 27.4%, kurang setuju 26.0%, tidak setuju 5.5% dan sangat tidak setuju 5.5%.
6. Jawaban responden tentang mengikuti peraturan yang ada, responden menjawab sangat setuju 63.0%, setuju 11.0%, kurang setuju 17.8%, tidak setuju 4.1% dan sangat tidak setuju 4.1%.
7. Jawaban responden tentang taat dalam mendengarkan arahan pimpinan, responden menjawab sangat setuju 65.8%, setuju 23.3%, kurang setuju 9.6% dan tidak setuju 1.4%.

8. Jawaban responden tentang mengerjakan pekerjaan dengan tanpa paksaan, responden menjawab sangat setuju 32.9%, setuju 31.5%, kurang setuju 20.5% dan tidak setuju 15.1%.

9. Jawaban responden tentang mempertanggung jawabkan apa yang saya kerjakan, responden menjawab sangat setuju 53.4%, setuju 15.1% kurang setuju 20.5% dan tidak setuju 11.0%.

10. Jawaban responden tentang pernah mangkir dari pekerjaan, responden menjawab sangat setuju 17.8%, setuju 35.6%, kurang setuju 30.1%, tidak setuju 13.7% dan sangat tidak setuju 2.7%.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui variable disiplin kerja, melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab sangat setuju.

4.1.3.3. Variabel Stres Kerja (X3)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari variabel stress kerja yang dirangkum didalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel 4.6
Jawaban Responden Variabel Stres Kerja (X3)

No Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	23	31.5%	15	20.5%	30	41.1%	4	5.5%	1	1.4%	73	100%
2	36	49.3%	15	20.5%	15	20.5%	3	4.1%	4	5.5%	73	100%
3	36	49.3%	28	38.4%	5	6.8%	4	5.5%	0	0	73	100%
4	43	58.9%	8	11.0%	16	21.9%	0	0	6	8.2%	73	100%
5	33	45.2%	13	17.8%	24	32.9%	1	1.4%	2	2.7%	73	100%
6	39	53.4%	13	17.8%	18	24.7%	1	1.4%	2	2.7%	73	100%
7	39	53.4%	20	27.4%	9	12.3%	5	6.8%	0	0	73	100%

8	32	43.8%	28	38.4%	7	9.6%	6	8.2%	0	0	73	100%
9	45	61.6%	18	24.7%	5	6.8%	5	6.8%	0	0	73	100%
10	31	42.5%	25	34.2%	10	13.7%	4	5.5%	3	4.1%	73	100%

Sumber : Data Penelitian Diolah

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang mengalami kondisi fisik yang tidak baik saat bekerja, responden menjawab sangat setuju 31.5%, setuju 20.5%, kurang setuju 41.1%, tidak setuju 5.5% dan sangat tidak setuju 1.4%.
2. Jawaban responden tentang mengalami emosi yang tidak stabil dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju 49.3%, setuju 20.5%, kurang setuju 20.5%, tidak setuju 4.1% dan sangat tidak setuju 5.5%.
3. Jawaban responden tentang muda lupa saat melakukan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju 49.3%, setuju 38.4%, kurang setuju 6.8% dan tidak setuju 5.5%.
4. Jawaban responden tentang sering tidak mendengarkan perkataan orang lain dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju 58.9%, setuju 11.0%, kurang setuju 21.9% dan sangat tidak setuju 8.2%.
5. Jawaban responden tentang sering mengalami kepanikan dalam melakukan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju 45.2%, setuju 17.8%, kurang setuju 32.9% dan tidak setuju 1.4% dan sangat tidak setuju 2.7%..
6. Jawaban responden tentang sering mengalami keadaan yang tidak menyenangkan dalam melakukan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju 53.4%, setuju 17.8%, kurang setuju 24.7%, tidak setuju 1.4% dan sangat tidak setuju 2.7%.

7. Jawaban responden tentang mengalami kelelahan akibat dari pekerjaan yang terlalu berat, responden menjawab sangat setuju 53.4%, setuju 27.4%, kurang setuju 12.3% dan tidak setuju 6.8%.
8. Jawaban responden tentang sering merasa sangat lelah setelah bekerja, responden menjawab sangat setuju 43.8%, setuju 38.4%, kurang setuju 9.6%, tidak setuju 8.2%.
9. Jawaban responden tentang sering mendapatkan perlakuan yang tidak, responden menjawab sangat setuju 61.6, setuju 24.7% kurang setuju 6.8%, tidak setuju 6.8%.
10. Jawaban responden tentang merasakan ketidak nyamanan dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju 42.5%, setuju 34.2%, kurang setuju 13.7%, tidak setuju 5.5% dan sangat tidak setuju 4.1%.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui variable stress kerja, melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab setuju.

4.1.3.4. Variabel Kinerja (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari variabel Kinerja yang dirangkum didalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel 4.7
Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

No Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	35	47.9%	15	20.5%	23	31.5%	0	0	0	0	100	100%
2	49	67.1%	7	9.6%	17	23.3%	0	0	0	0	100	100%
3	45	61.6%	28	38.4%	0	0	0	0	0	0	100	100%
4	50	68.5%	12	16.4%	2	2.7%	0	0	9	12.3%	100	100%
5	44	60.3%	16	21.9%	13	17.8%	0	0	0	0	100	100%
6	34	46.6%	10	13.7%	29	39.7%	0	0	0	0	100	100%
7	47	64.4%	9	12.3%	17	23.3%	0	0	0	0	100	100%
8	22	30.1%	24	32.9%	19	26.0%	5	6.8%	3	4.1%	100	100%
9	25	34.2%	13	17.8%	27	37.0%	6	8.2%	2	2.7%	100	100%
10	46	63.0%	24	32.9%	2	2.7%	1	1.4%	0	0	100	100%

Sumber : Data Penelitian Diolah

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan, responden menjawab sangat setuju 47.9%, setuju 20.5% dan kurang setuju 31.5%.
2. Jawaban responden tentang menyelesaikan pekerjaan dengan teliti, responden menjawab sangat setuju 67.1%, setuju 9.6% dan kurang setuju 23.3%.
3. Jawaban responden tentang mengetahui tentang tugas yang harus di selesaikan, saudara yang sudah menggunakan sepeda motor honda scoopy, responden menjawab sangat setuju 61.6% dan setuju 38.4%.
4. Jawaban responden tentang mendapatkan insentif setelah mmelakukan menyelesaikan tugas, responden menjawab sangat setuju 68.5%, setuju 16.4%, kurang setuju 2.7% dan sangat tidak setuju 12.3%.
5. Jawaban responden tentang melakukan pekerjaan dengan cepat dan tepat, responden menjawab sangat setuju 60.3%, setuju 21.9% dan kurang setuju 17.8%.

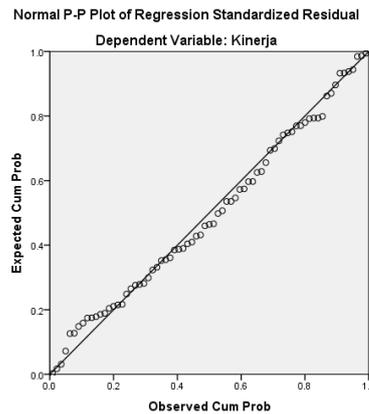
6. Jawaban responden tentang melakukan pekerjaan dengan semangat yang tinggi, responden menjawab sangat setuju 46.6%, setuju 13.7%, kurang setuju 39.7%.
7. Jawaban responden tentang selalu disiplin dalam mengerjakan sesuatu, responden menjawab sangat setuju 64.4%, setuju 12.3% dan kurang setuju 23.3%.
8. Jawaban responden tentang berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan, responden menjawab sangat setuju 30.1%, setuju 32.9% dan kurang setuju 26.0%, tidak setuju 6.8% dan sangat tidak setuju 4.1%.
9. Jawaban responden tentang selalu mengikuti instruksi atasan, responden menjawab sangat setuju 34.2%, setuju 17.8%, kurang setuju 37.0%, tidak setuju 8.2% dan sangat tidak setuju 2.7%.
10. Jawaban responden tentang selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain (kelompok/ tim), responden menjawab sangat setuju 63.0%, setuju 32.9%, kurang setuju 2.7% dan tidak setuju 1.4%.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui variable kinerja, melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab sangat setuju.

4.1.4. Uji Asumsi Klasik

4.1.4.1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas untuk melihat apakah dalam model regresi. Variabel dependen dari independen memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.1
Uji Normalitas P-plot Standardized

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa data terdistribusi secara normal karena distribusi data residualnya terlihat mendekati garis normalnya. Sementara itu, jika titik-titik menjauhi atau tersebar dan tidak mengikuti garis diagonal maka hal ini menunjukkan bahwa nilai residual tidak berdistribusi normal. Dengan melihat tampilan grafik dapat disimpulkan bahwa pola distribusi data mendekati normal.

4.1.4.2. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai *Varian Inflation Factor* (VIF). Bila nilai VIF < 10 dan nilai toleransinya $> 0,1$ atau 10 %, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi multikolinieritas. Adapun hasil output perhitungan uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.8
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi_Kerja	.918	1.089
	Disiplin_Kerja	.928	1.078
	Stres_Kerja	.982	1.018

a. Dependent Variable: Kinerja

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel motivasi memiliki nilai VIF 1.089, variabel disiplin kerja memiliki VIF 1.078, variabel stres kerja memiliki VIF 1.018. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada ketiga variabel tersebut karena nilai $VIF < 10$.

4.1.4.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual, dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain yang tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika varians berbeda, disebut heterokedastisitas.



Gambar 4.2.
Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar 4.2 grafik scatterplot dapat terlihat bahwa hasil grafik scatterplot menunjukkan data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas.

4.1.5. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda yang dilakukan melalui statistik, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.9
Regresi Linear Berganda

		Coefficients^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	32.532	4.333		7.508	.000
	Motivasi_Kerja	.176	.079	.237	2.227	.029
	Disiplin_Kerja	.220	.064	.365	3.445	.001
	Stres_Kerja	-.144	.065	-.230	-2.235	.029

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan output SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagaiberikut : $Y = 32,532 + 0,176 X_1 + 0,220 X_2 - 0,144 X_3$ Model tersebut menunjukkan arti bahwa:

- Konstanta = 32,532. Jika variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan stress kerja diasumsikan tetap maka kinerja akan meningkat sebesar 32,532.
- Koefisien Motivasi X1 Nilai koefisien motivasi sebesar 0,176. Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk motivasi akan diikuti terjadi kenaikan kinerja sebesar 0,176.

- c. Koefisien Disiplin Kerja X2 Nilai koefisien disiplin kerja menunjukkan angka sebesar 0,220. menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 1 skor untuk disiplin kerja akan di ikuti dengan terjadi kenaikan kinerja sebesar 0,220.
- d. Koefisien Stres Kerja X3 Nilai koefisien stress kerja sebesar - 0,144. Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk harga akan diikuti terjadi kenaikan kinerja sebesar - 0,144.

4.1.6. Uji Hipotesis

4.1.6.1. Uji Parsial (Uji T)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas produk, harga, promosi dan tempat terhadap variabel terikat yaitu kepuasan nasabah maka perlu dilakukan uji t. pengujian secara parsial dapat dilihat dari uji t, apabila nilai probabilitasnya < 0,05, Ho ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10
Uji Parsial (Uji T)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.532	4.333		7.508	.000
	Motivasi_Kerja	.176	.079	.237	2.227	.029
	Disiplin_Kerja	.220	.064	.365	3.445	.001
	Stres_Kerja	-.144	.065	-.230	-2.235	.029

a. Dependent Variable: Kinerja

1. Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel motivasi kerja diperoleh thitung (2.227) > ttabel (1,994) dengan nilai signifikansi sebesar 0,029 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja.

2. Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel disiplin kerja diperoleh thitung (3.445) > ttabel (1,994) dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja.

3. Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel stress kerja diperoleh thitung (-2.235) > ttabel (1,994) dengan nilai signifikansi sebesar $-0,029 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh negatif dan signifikan stress kerja terhadap kinerja.

4.1.6.2. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas motivasi kerja, disiplin kerja dan stress kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja secara bersama-sama. Berdasarkan pengujian dengan SPSS versi 24 diperoleh output ANOVA pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11
Uji Simultan (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	271.723	3	90.574	9.051	.000 ^b
	Residual	690.496	69	10.007		
	Total	962.219	72			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Stres_Kerja, Disiplin_Kerja, Motivasi_Kerja

Dari uji ANOVA atau F test di dapat nilai Fhitung (9,051) > Ftabel (2,73) dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan secara bersama-sama antara motivasi kerja, disiplin kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Industri Karet Nusantara Medan.

4.1.6.3. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi motivasi kerja, disiplin kerja dan stress kerja terhadap kinerja secara simultan dapat diketahui berdasarkan nilai R Square pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.12
Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.531 ^a	.282	.251	3.163

a. Predictors: (Constant), Stres_Kerja, Disiplin_Kerja, Motivasi_Kerja

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat dilihat nilai R Square sebesar 0,282, menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan motivasi kerja, disiplin kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Industri Karet Nusantara Medan. mempunyai tingkat hubungan yaitu :

$$D = R^2 \times 100 \%$$

$$D = 0,282 \times 100\%$$

$$D = 28,2\%$$

Hal ini berarti bahwa kinerja sebesar 28,2% dipengaruhi oleh motivasi kerja, disiplin kerja dan stress kerja sedangkan sisanya 71,8% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya lingkungan kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan variabel lainnya.

4.2. Pembahasan

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas mengenai bauran pemasaran (motivasi kerja, disiplin kerja dan stress kerja) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap

variabel Y (kinerja). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

4.2.1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel motivasi kerja diperoleh $t_{hitung} (2.227) > t_{tabel} (1,994)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,029 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja.

Artinya motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dimana jika karyawan termotivasi dalam pekerjaannya maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal tersebut menjawab salah satu tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja.

Sehingga dengan demikian, bahwa motivasi kerja yang terjadi di PT. Industri Karet Nusantara Medan sesuai dengan yang diharapkan karyawan yang terbukti dari hasil penelitian penulis yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus lebih meningkatkan motivasi terhadap karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan pembahasan pada bab sebelumnya yang mengkaji penelitian terdahulu. Dimana beberapa penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Salah satunya ialah penelitian yang dilakukan oleh (Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yakni

(Jufrizen, 2017); (Jufrizen, Farisi, Azhar, & Daulay, 2020), (J. S. Hasibuan & Silvy, 2019), (Jufrizen & Pulungan, 2017), (J. S. Hasibuan, 2019), (Gultom, 2014), (Ainanur & Tirtayasa, 2018), (Handayani & Arianti, 2016) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel disiplin kerja diperoleh thitung (3.445) > ttabel (1,994) dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja.

Artinya disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dimana jika karyawan disiplin dalam pekerjaannya maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal tersebut menjawab salah satu tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja.

Sehingga dengan demikian, bahwa disiplin kerja yang terjadi di PT. Industri Karet Nusantara Medan sesuai dengan yang diharapkan pegawai yang terbukti dari hasil penelitian penulis yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus lebih meningkatkan ataupun mempertahankan kedisiplinan kerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan pembahasan pada bab sebelumnya yang mengkaji penelitian terdahulu. Dimana beberapa penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Salah satunya ialah penelitian yang dilakukan oleh (Syafрина, 2017) yang menyatakan bahwa disiplin

kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yakni (Harahap & Tirtayasa, 2020); (Arif et al., 2019), (Jufrizen, 2018), (J. S. Hasibuan & Silvy, 2019), (Jufrizen, 2018), (Arianty, 2016), (Prayogi, Lesmana, & Siregar, 2019), (Yusnandar, Nefri, & Siregar, 2020), (Arda, 2017) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel stress kerja diperoleh thitung (-2.235) > ttabel (1,994) dengan nilai signifikansi sebesar $-0,029 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh negatif dan signifikan stress kerja terhadap kinerja

Artinya stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dimana jika stres kerja menurun dalam pekerjaannya maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal tersebut menjawab salah satu tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja.

Sehingga dengan demikian, bahwa stres kerja yang terjadi di PT. Industri Karet Nusantara Medan agar menurun sesuai yang diharapkan karyawan yang terbukti dari hasil penelitian penulis yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus lebih memperhatikan dan memberikan semangat pada karyawan agar stres kerja karyawan menurun.

Penelitian ini sejalan dengan pembahasan pada bab sebelumnya yang mengkaji penelitian terdahulu. Dimana beberapa penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Salah satunya ialah penelitian yang dilakukan oleh (Noor dkk, 2016); (Septianto & Lataruva, 2011) yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yakni (Manihuruk & Tirtayasa, 2020); (Dewi & Wibawa, 2016) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.4. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja

Dari uji ANOVA atau F test di dapat nilai Fhitung (9,051) > Ftabel (2,73) dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan secara bersama-sama antara motivasi kerja, disiplin kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Industri Karet Nusantara Medan.

Artinya motivasi kerja, disiplin kerja dan stress kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terjadi karena jika motivasi kerja, disiplin kerja dan stress kerja dalam suatu perusahaan baik maka akan terjadi peningkatan pada kinerja karyawan. Sehingga dengan demikian, bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan stress kerja yang terjadi di PT. Industri Karet Nusantara Medan sesuai

dengan yang diharapkan karyawan yang terbukti dari hasil penelitian penulis yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus lebih meningkatkan motivasi kerja karyawan. Serta meningkatkan dan mempertahankan disiplin kerja yang dapat membantu para karyawan untuk meningkatkan pekerjaan dan juga pihak perusahaan harus lebih memperhatikan dan memberikan semangat pada karyawan agar stres kerja karyawan menurun.

Penelitian ini sejalan dengan pembahasan pada bab sebelumnya yang mengkaji penelitian terdahulu. Dimana beberapa penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Salah satunya ialah penelitian yang dilakukan oleh Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wartono, 2017) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan stress kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yakni (Arianty dkk, 2018) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan stress kerja terhadap kinerja pada PT. Industri Karet Nusantara Medan. Responden pada penelitian ini berjumlah 73 responden, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif variabel motivasi kerja terhadap kinerja, dimana motivasi kerja mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan kinerja pada PT. Industri Karet Nusantara Medan. Kemudian diperoleh pula bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2. Terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja, dimana disiplin kerja dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Industri Karet Nusantara Medan. Kemudian diperoleh pula bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
3. Terdapat pengaruh negatif variabel stress kerja terhadap kinerja, dimana stress kerja dapat menurunkan kinerjanya dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat mempengaruhi kinerja pada PT. Industri Karet Nusantara Medan . Kemudian diperoleh pula bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.
4. Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan stress kerja terhadap kinerja pada PT. Industri Karet Nusantara Medan. Dengan nilai $F_{hitung} (9,051) > F_{tabel}$

(2,73) dengan tingkat signifikansi 0,000. Selanjutnya nilai R Square yaitu sebesar 0,282 atau 28,2% yang artinya pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan stress kerja terhadap kinerja sebesar 28,2%, sedangkan sisanya 71,8% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya lingkungan kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan variabel lainnya.

5.2. Saran

Adapun saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk dapat meningkatkan kinerja melalui motivasi kerja, disiplin kerja dan stress kerja terbukti dapat mempengaruhi kinerja, yang dapat dilihat dari peningkatan motivasi dalam bekerja, disiplin kerja yang sudah mulai di terapkan dan stress kerja yang sudah menurut pada PT. Industri Karet Nusantara Medan.
2. Pihak perusahaan tentunya harus lebih memberikan motivasi kepada karyawannya agar kinerja karyawan tersebut lebih meningkat
3. Karyawan agar lebih Disiplin dalam melakukan pekerjaan yang di kerjakannya.
4. Hendaknya pimpinan memahami kondisi para karyawan atas beban dan masalah yang mereka rasakan dan dapat menimbulkan stres pada karyawan serta menghambat jalannya kinerja perusahaan.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Dalam faktor mempengaruhi kinerja hanya motivasi kerja, disiplin kerja dan stress kerja sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.
2. Adanya keterbatasan peneliti dalam memperoleh sampel yang peneliti hanya gunakan hanya 73 orang responden sedangkan masih banyak karyawan pada PT. Industri Karet Nusantara Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Arianty, Bismala, Farida, T. (2018). *Perilaku Organisasi Sebuah Pengantar*. Medan: Penerbit Lembaga Penelitian Dan Penulisan Karya Ilmiah AQLI.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, pp. 400–410.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UI-ICABE 2019)*, 263–276.
- Dewi, C. I. A. S., & Wibawa, I. M. A. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BPD Bali Cabang UBUD. *E-Jurnal Manajemen*, 5(12).
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.420>
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184. <https://doi.org/10.30596/jimb.v14i2.194>

- Handayani, S., & Arianti, N. (2016). Pengaruh Anggaran Partisipatif Melalui Budaya Organisasi, Gaya Manajemen Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Manajerial Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 10(1), 104–117.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hasibuan, J. S. (2019). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3(1), 419–428.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 134–147.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen sumber daya manusia Jakarta: Bumi Aksara*.
- Ikhsan, A. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis: Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Medan: Citapustaka Media, Bandung.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809>
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 145–165.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences*, 441–446.

- Juliandi, A, Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Juliandi, Azuar. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*. Cetakan Pertama. Medan: Percetakan M, 2000.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5040>
- Moeheriono, M. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Revisi)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Noor, N. N., Rahardjo, K., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Jasarharja (Persero) Cabangjawatimur Di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 31(1), 9–15.
- Nurchayani, N. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2016). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *E-Jurnal Manajemen*, 5(1), 500–532.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 665–670.
- Riduwan, S. (2011). *Pengantar Statistika untuk penelitian pendidikan, sosial, ekonomi, komunikasi dan bisnis*. Cetakan Ke-4 Bandung: Alfabeta.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: Rajagrafindo persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Organizational Behavior (Perilaku Organisasi)*. Angelica D, Penerjemah. Jakarta: Salemba Empat. Terjemahan Dari: Pearson Education.
- Septianto, D., & Lataruva, E. (2011). *Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan studi pada PT Pataya Raya Semarang*. Universitas Diponegoro.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Akasara.

- Siregar, S. (2016). *Statistik Deskriptif untuk Penelitian dilengkapi Perhitungan Manual & Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: Kencana.
- Sopiah, S. M. E. (2013). *Perilaku konsumen*. Jogjakarta: Andi. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono, S. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumardjo, M., & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia: Konsep-konsep Kunci*. Cetakan Pertama. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), 1–12.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan majalah Mother and Baby). *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2).
- Wibowo, W. (2014). *Manajemen Kinerja (Edisi Keenam)*. Jakarta: Jakarta: Rajawali Pers.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.433>



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Medan 220238

Nomor :/I.3-AU/UMSU-05/F/2021

Medan, 21 Rajab 1442 H

Lamp. :

05 Maret 2021 M

Hal : Undangan Pelaksanaan
Seminar Proposal

Kepada Yth, Bapak/Ibu Dosen
di,
Medan



Assalamu'alaikum, Wr. Wb

Ba'da salam, sehubungan dengan ini kami mengundang Bapak/Ibu Dosen untuk dapat hadir dalam pelaksanaan Seminar Proposal Skripsi S-1 (Strata Satu) mahasiswa :

N a m a : Rizky Pratiwi At
N P M : 1605160389
Jurusan : MANAJEMEN
Telephone/Hp : 089620902939
Judul : Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Industri Karet Nusantara
dilaksanakan pada :
Hari / Tgl : Sabtu, 06 Maret 2021
Tempat : Media Online
Waktu : 14.00.Wib s/d selesai

dengan tim :

1. Jasman Saripuddin, SE.,M.Si.
2. Assoc.Prof.Dr.Jufrizen,SE.M.Si.
3. Jasman Saripuddin,SE.,M.Si
4. Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si

(Ketua)
(Sekretaris)
(Pembimbing)
(Pemanding)

Demikian undangan Seminar Proposal Skripsi ini kami sampaikan atas perhatian serta kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalam
Wakil Dekan I
ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.

Tembusan :

1. Peninggal

MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Sabtu, 06 Maret 2021** menerangkan bahwa:

Nama : Rizky Pratiwi At
N.P.M. : 1605160389
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 9 mei 1998
Alamat Rumah : Jalan Pertahanan Gg Mesjid Ramadhan No.94e Medan
JudulProposal : Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Industri Karet Nusantara

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : Jasman Saripuddin,SE.,M.Si
Medan, Sabtu, 06 Maret 2021

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin,SE.,M.Si.

Pembimbing

Jasman Saripuddin,SE.,M.Si

Sekretaris

Assoc.Prof.Dr.Jufrizen,SE.M.Si.

Penasehati

Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si



Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
MUHAMMADIYAH UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Rizky Pratiwi AT
NPM : 1605160389
Dosen Pembimbing : Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Industri Karet Nusantara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Tujuan Penelitian untuk mengetahui dan menganalisis - Tinjauan pustaka berbasis <i>Amatun, Fiqih dan</i> <i>manfaat, faktor dan indikator usaha</i>	22/1-2021	
Bab 2	- Gambar Peradiogram opel - Hipotesis menjawab rumusan masalah (<i>tersebut</i>)	10/2-2021	
Bab 3	- Gambar uji t dan uji f dibel - Sifat tulisan dengan min 6 huruf di 3 Buku dan 3 jurnal	24/2-2021	
Daftar Pustaka			
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian			
Persetujuan Seminar Proposal	<i>Ace dan Memenuhi syarat Uta di seminar</i>	4/3-2021	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si)

Medan, Februari 2021
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si)



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Sabtu, 06 Maret 2021 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen
penerangkan bahwa :

Nama : Rizky Pratiwi At
N.P.M. : 1605160389
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 9 mei 1998
Alamat Rumah : Jalan Pertahanan Gg Masjid Ramadhan No.94e Medan
JudulProposal : Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT. Industri Karet Nusantara
Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Ok
Bab I	Latar belakang & Keajaiban
Bab II	Pekerjaan keari dan Jurnal
Bab III	Pengaruh nilai keari dan (umw)
Lainnya	Guruda Mendelz
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Sabtu, 06 Maret 2021

TIM SEMINAR

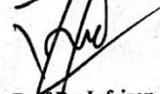
Ketua


Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

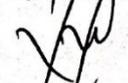
Pembimbing


Jasman Saripuddin, S.E., M.Si

Sekretaris


Assoc.Prof. Dr. Jufrizen, SE.M.Si.

Penbanding


Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si



Medan, 13 Januari 2021

Normor : IKN.PUM/ X /1 /st/2021
Lamp. :
Hal : **Persetujuan Riset**

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera utara
Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan - 20238

Dengan hormat,

Membalas surat Saudara Nomor : 4416/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 tanggal 18 Desember 2020 perihal Izin Riset Pendahuluan atas nama :

No.	Nama	NPM	Jurusan
1.	Rizky Pratiwi At	1605160389	Manajemen

Secara prinsip dapat kami setuju di Pabrik PT Industri Karet Nusantara dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Selama Riset diwajibkan untuk mematuhi dan melaksanakan semua peraturan dan ketentuan yang berlaku di PT. IKN.
 - 2) Biaya-biaya yang timbul berkaitan dengan Riset ditanggung oleh mahasiswa yang bersangkutan.
 - 3) Hasil Penelitian hanya dipergunakan untuk kepentingan ilmiah, selanjutnya menyerahkan 1 (satu) eksemplar kepada PT.IKN cc Bagian Personalia dan Umum.
 - 4) Selama melaksanakan Riset di himbau agar mengikuti Protokol Kesehatan terkait Pandemi COVID-19.
 - 5) Kepada Mahasiswa yang melaksanakan Riset *disarankan* melalui *Daring/online*.
- Demikian disampaikan agar maklum, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

PT. INDUSTRI KARET NUSANTARA





SURAT KETERANGAN

No. IKN.PUM / SK / c8 / 2021

Yang bertanda tangan di bawah ini Direksi PT Industri Karet Nusantara, menerangkan tersebut di bawah :

No.	Nama	NIM	Jurusan
1.	Rizky Pratiwi At	1605160389	Manajemen

Adalah benar telah selesai melaksanakan Riset di PT Industri Karet Nusantara.

Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya guna melengkapi persyaratan untuk Skripsi Mahasiswa dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Industri Karet Nusantara."

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan seperlunya.

PT.INDUSTRI KARET NUSANTARA



Utang Kuswono
SEVP Operation



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

Nomor : 489/IL.3-AU/UMSU-05/F/2020
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 18 Sya'ban 1442 H
01 April 2021 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT. Industri Karet Nusantara
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di Perusahaan/instansi yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV - V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : Rizky Pratiwi At
N P M : 1605160389
Semester : X (Eks)
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Industri Karet Nusantara

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Tembusan :

1. Pertinggal.



Dekan

JANURI, SE.,MM.,M.Si.



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

Nomor : 4416 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2020
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 03 Jumadil Awal 1442 H
18 Desember 2020 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan.
PT. Industri Karet Nusantara
Jln. Tj. Morawa Km. 9,5
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di Perusahaan / Instansi yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1)

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Rizky Pratiwi At
Npm : 1605160389
Jurusan : Manajemen
Semester : IX (Sembilan)
Judul : Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Industri Karet Nusantara

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb


Dekan
H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Peringgal



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 4416 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2020

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 18 Desember 2020

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Rizky Pratiwi At
N P M : 1605160389
Semester : IX (Sembilan)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Industri Karet Nusantara

Dosen Pembimbing : Jasman Saripuddin, SE.,M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkanya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 18 Desember 2021
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 03 Jumadil Awal 1442 H
18 Desember 2020 M



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :
1. Perteinggal