

## **PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. FEDERAL INTERNASIONAL FINANCE (FIF) GROUP KABUPATEN MUKOMUKO**

Deyalni Marta Kentari<sup>(1)</sup> Sri Ekowati<sup>(2)</sup>  
<sup>(1)(2)</sup>Universitas Muhammadiyah Bengkulu  
[sriekowati@umb.ac.id](mailto:sriekowati@umb.ac.id)

### **ABSTRACT**

This study aims to determine the effect of work stress, work motivation and work discipline on the performance of employees of PT. Federal International Finance (FIF) Mukomuko district group, either partially or simultaneously. There are several factors that will be discussed in this study, including work stress, work motivation and work discipline. The objects in this study are employees of PT. Federal International Finance (FIF) Group Mukomuko district, totaling 84 people. This type of research is quantitative research, in this study the authors used data collection methods by means of observation, interviews and distributing questionnaires. Data analysis techniques in this study, using instrument tests, classical assumption tests, analysis of respondents' responses, multiple linear regression analysis, hypothesis testing and analysis of the coefficient of determination. The results showed that work stress had a negative and significant effect on employee performance, then work motivation had a positive and significant effect on employee performance, and work discipline had a positive and significant effect on employee performance. So, from the results of the research that has been done, it can be concluded that work stress, work motivation and work discipline partially and simultaneously affect the performance of employees at PT. Federal International Finance (FIF) Mukomuko Regency Group.

**Keywords:** Performance, Stress, Motivation, Discipline

### **PENDAHULUAN**

Kinerja karyawan disuatu perusahaan memiliki peran yang sangat penting, karna keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung pada kemampuan Sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi sangat diperlukan agar dapat melayani masyarakat dengan baik yang tentunya akan mendapat respon positif dari masyarakat. Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi yakni kinerja secara individu dan secara berkelompok (organisasi). Kinerja secara individu adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu perusahaan yang memiliki tingkat kemampuan yang berbea-beda pada setiap orangnya, sedangkan kinerja secara kelompok (organisasi) adalah totalitas yang dicapai didalam suatu perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan merupakan kemampuan karyawan dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas yang telah diberikan untuk mencapai keberhasilan dalam bekerja. Tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan tersebut. Jika kinerja karyawan buruk tentunya akan berpengaruh negatif terhadap produktifitas perusahaan. Dan jika kinerja karyawan baik tentunya juga akan berpengaruh positif terhadap produktifitas perusahaan. Dengan demikian jika perusahaan ingin selalu memiliki

produktifitas yang tinggi tentunya perusahaan tersebut juga harus memperhatikan kesejahteraan karyawan agar produktivitas perusahaan tetap baik sehingga tercapainya tujuan perusahaan tersebut.

Kinerja merupakan hasil kuantitas dan kualitas seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Mangkunegara 2013). Menurut Rivai & Basri (2017) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara menyeluruh selama periode yang telah ditentukan dalam menjalankan tugas yang diberikan kepada karyawan tersebut. Tekanan dan tuntutan pekerjaan yang tinggi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, ketidaksesuaian kemampuan dengan pekerjaan, dapat menimbulkan stres kerja bagi karyawan sehingga pekerjaan yang dihasilkan akan menjadi tidak baik dan akan berdampak buruk terhadap perusahaan. Mangkunegara (2016) mengatakan bahwa stres bekerja renyah pada staf profesi pada setiap orang yang dapat melihat stress di tempat kerja gejala, emosi, ketidaknyamanan yang stabil, sendirian, insomnia, merokok berlebihan, tidak bisa santai, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami kebingungan. Arif Yusuf Hamali (2018) mengatakan stres dalam sebuah pekerjaan menjadi isu yang semakin penting bagi pekerja, pengusaha dan masyarakat. Stres di tempat kerja menjadi isu yang semakin penting dalam iklim ekonomi saat ini, di mana pekerja dihadapkan pada situasi seperti terlalu banyak bekerja, penyakit kerja, kepuasan kerja yang rendah, dan kurangnya otonomi.

Selain stres kerja motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena motivasi kerja merupakan stimulus atau pembangkit semangat bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya, dengan motivasi yang baik maka karyawan akan merasa lebih bersemangat dalam melakukan tugas ataupun pekerjaan yang telah di berikan sehingga dapat menimbulkan hal yang positif terhadap perkembangan dan pertumbuhan pada perusahaan. Menurut pendapat Malayu S.P. Hasibuan (2016) “motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja individu, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk tercapainya tujuan perusahaan. Setiap individu memiliki dorongan motivasional dasar yang berbeda-beda sehingga pemimpin atau manajer harus pandai menganalisis konsep motivasi dengan situasi yang terjadi. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja akan memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan rasa tanggung jawab individu terhadap organisasi tersebut. Sehingga hal ini juga akan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan terhadap perusahaan tersebut.

Disiplin kerja adalah suatu kondisi yang dapat dilihat melalui perilaku karyawan yang terjadi didalam suatu perusahaan yang mana perilaku tersebut berkaitan dengan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, serta ketertiban dalam mengikuti aturan yang berlaku di dalam perusahaan tersebut. Menurut Siagian (2013) disiplin kerja adalah terpenuhinya atau tidak terpenuhinya tuntutan ketentuan yang diberlakukan perusahaan terhadap karyawannya. Dermawan (2013) mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak.

PT. Federal Internasional Finance (FIF GROUP) merupakan salah satu perusahaan perantara finance yang berada di bawah Astra International. FIF GROUP merupakan salah satu perusahaan pembiayaan kendaraan bermotor, Seiring dengan berjalannya waktu, PT. FIF GROUP semakin berkembang dan memiliki banyak cabang di setiap kabupaten kota termasuk di kabupaten Mukomuko sehingga dapat membuka lapangan kerja baru bagi masyarakat kabupaten Mukomuko dan sekitarnya. Kinerja karyawan di PT. Federal Internasional Finance kabupaten Mukomuko dapat dikatakan belum optimal ditunjukkan berdasarkan informasi yang penulis peroleh pada observasi awal bahwa target yang telah perusahaan tentukan setiap bulannya masih belum tercapai secara maksimal oleh para karyawan di PT, Federal

Internasional Finance Kabupaten Mukomuko. Sehingga target tersebut masih belum terpenuhi secara maksimal

Selain itu terdapat beberapa fenomena yang terjadi pada PT FIF GROUP cabang Mukomuko yakni fenomena stres kerja yang terjadi karena tuntutan pekerjaan karyawan bagian marketing yang tinggi. Karena harus mencapai target setiap bulannya dengan waktu yang cukup singkat dan target pada setiap bulannya selalu bertambah sehingga membuat para karyawan merasa tertekan. Tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi kepada karyawan menimbulkan banyak hal yang harus dihadapi oleh karyawan yang menyebabkan menurunnya kualitas kerja karyawan sehingga menyebabkan tidak tercapainya target sesuai pada waktu yang telah ditentukan.

Selain stres kerja akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi. Motivasi serta dorongan yang kurang dari pimpinan juga menjadi hal yang menyebabkan kinerja karyawan pada PT. Federal Internasional Finance kabupaten Mukomuko menjadi menurun, agar bisa menumbuhkan motivasi kerja dalam perusahaan dibutuhkan dukungan dari pemimpin untuk mendukung pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Selain itu disiplin kerja juga menjadi permasalahan di PT. Federal Internasional Finance Kabupaten Mukomuko. Dari mulai tidak dapat memenuhi target yang ditentukan perusahaan pada setiap bulannya, waktu bekerja tetapi dipergunakan untuk hal yang lain, serta tidak disiplin waktu ketika datang dan melakukan absensi.

Berdasarkan wawancara pada tahap awal bersama bapak Irwan Ham selaku pimpinan cabang di FIF GROUP kabupaten Mukomuko pada tanggal 12 Desember 2022 pukul 14.15 WIB. Terjadi penurunan kinerja karyawan yang mana dapat dilihat dari tidak tercapainya target oleh beberapa karyawan dan terdapat beberapa karyawan yang tidak disiplin waktu saat jam masuk kerja maupun ketika melakukan absensi di kantor. Dari hasil wawancara terhadap beberapa orang karyawan di PT. Federal Internasional Finance yang dilakukan dengan bapak Riko sapatra yang merupakan karyawan bagian marketing di FIF GROUP pada tanggal 12 Desember 2022 pukul 10.05 WIB. Adanya tekanan yang tinggi yang membuat karyawan merasa memiliki tuntutan yang berat sehingga karyawan merasa stres dengan tekanan dan tuntutan yang diberikan sehingga target yang telah ditetapkan menjadi tidak tercapai. Selanjutnya wawancara yang dilakukan dengan bapak Ramadhan selaku karyawan di FIF GROUP pada tanggal 12 Desember 2022 Pukul 10.20 WIB. Karyawan Kesulitan mencapai target sesuai waktu yang di tentukan karena target yang harus di capai setiap bulannya oleh karyawan selalu bertambah, sehingga tekanan tersebut yang membuat karyawan memiliki beban dan merasa stres saat bekerja.

Selanjutnya wawancara yang dilakukan dengan ibu Lovia Andesta yang merupakan karyawan di FIF GROUP pada tanggal 14 desember 2022 pukul 11.20 WIB. penurunan kinerja karyawan diakibatkan karena kurangnya dukungan, dorongan serta pengarahan dari pimpinan sehingga karyawan merasa kurang dirangkul oleh pimpinan ketika melakukan pekerjaan yang dapat membuat pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan menjadi kurang optimal. Selain mereka dituntut untuk mencapai target tetapi ketika mereka dapat memenuhi target sesuai dengan waktu yang telah di tentukan, mereka juga akan diberikan reward oleh perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik mengangkat judul “Pengaruh Stress Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Federal Internasional Finance (FIF GROUP) Kabupaten Mukomuko”

## METODE

### Populasi Dan Sampel

#### Populasi

Populasi adalah seluruh subjek penelitian sedangkan sampel adalah sebagian dari objek penelitian. Menurut Sujarweni (2018, hal 105) populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Federal International Finance (FIFGROUP) kabupaten mukomuko yang berjumlah 84 orang karyawan.

Menurut Sugiyono (2013:149) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 84 karyawan pada PT. Federal Internasional Finance (FIF GROUP) kabupaten Mukomuko. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut (Sugiyono, 2012:96) “Teknik Sampling Jenuh yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi kurang dari 100 orang responden.

#### Teknik pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah metode yang digunakan untuk mengumpulkan bahan nyata yang digunakan dalam penelitian, teknik ini perlu langkah yang strategis dan sistematis guna mendapatkan data valid dan sesuai dengan kenyataan

#### Observasi

Menurut Sunyoto (2013), observasi adalah proses mengenali dan mencatat kejadian serta objek secara relevan. Observasi dalam penelitian ini dilakukan melalui pengamatan langsung di lapangan terkait indikator.kualitas pelayanan. Observasi yang diambil penelitian ini dilakukan melalui pengamatan langsung di lapangan terkait indikator kualitas pelayanan.

#### Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab dengan seseorang. Pengumpulan data dalam penelitian ini, penelitimelakukan wawancara kepada karyawan PT. Federal International Finance (FIFGROUP) kabupaten Mukomuko

#### Kuesioner

Menurut Sugiyono (2013) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Teknik dalam pemberian skor yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini adalah teknik skala likert yang memiliki lima tingkat preferensi jawaban yang masing-masing mempunyai skor 1-5 sebagai berikut :

**Tabel 1.**  
**Instrument Skala likert**

No	Altenatif Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak setuju (STS)	1

Sumber:Sugiyono (2013: 86)

## Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah suatu proses untuk mengolah data dan informasi ke dalam proses Penelitian yang nantinya data tersebut akan dijadikan sebagai hasil penelitian

### Analisis Deskriptif

Bagian analisis ini akan membahas mengenai bentuk tanggapan responden terhadap kuesioner yang disebarkan kepada responden. Dari jawaban responden selanjutnya akan diperoleh satu kecenderungan jawaban jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada nilai-nilai skor yang selanjutnya akan dikonfirmasi pada table interval. Adapun perhitungan rata-rata dari responden menggunakan rumus berikut ini :

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{N} \text{ Sugiyono (2010).}$$

Dimana:

$\bar{X}$  = Angka Rata-rata

$\sum x$  = Jumlah Responden

N = Nilai Responden

Selanjutnya dihitung juga skala interval jawaban responden yang bertujuan untuk memudahkan interpretasi hasil dengan rumus (Sugiyono, 2010).

$$\text{Skala interval} = \frac{U-L}{k} \text{ (sugiyono, 2010)}$$

Dimana:

U = Skor jawaban tertinggi

L = Skor jawaban terendah

K = Jumlah kelas interval

Dari rumus di atas maka skala interval yang di gunakan dalam penelitian ini adalah:

Dik :

Skor jawaban tertinggi (U) = 5

Skor jawaban terendah (L) = 1

Jumlah kelas interval (K) = 5

Skala interval =  $\frac{5-1}{5} = \frac{4}{5} = 0,80$

Maka diperoleh :  $(5-1)/5 = 0,80$ .

**Tabel 2**  
**Interval Penilaian Variabel Penelitian**

No	Interval	Kriteria Penelitian
1	1.00-1.79	Sangat Tidak Baik
2	1.80-2.59	Tidak Baik
3	2.60-3.39	Netral
4	3.40-4.19	Baik
5	4.20-5.00	Sangat Baik

Sugiyono (2013).

### Analisis Secara Inferensial Menggunakan SPSS

Analisis Inferensial menurut Sugiyono (2013), yaitu teknik statistic yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi yang jelas dan teknik pengambilan sampel dari populasi itu dilakukan secara random. Dalam uji inferensial

ini mencakup uji instrument, uji regresi, dan uji signifikansi. Pengajuan dalam analisis inferensial ini peneliti menggunakan *SPSS 21 for windows*

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Model analisis data ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja, stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Model persamaannya adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Koefisien Regresi Berganda

$X_1$  = Disiplin Kerja

$X_2$  = Stres Kerja

$X_3$  = Motivasi Kerja

e = Error Term

### **Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) ialah mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018:97).

### **Uji Hipotesis**

Uji hipotesis merupakan bagian dari statistik inferensial yang bertujuan untuk menarik kesimpulan mengenai suatu populasi berdasarkan data yang diperoleh dari sampel populasi tersebut.

#### **1. Uji Parsial (uji t)**

Uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat. Adapun langkah-langkahnya adalah:

$$t = \frac{bi}{Sbi} \text{ (Sugiyono, 2010)}$$

Keterangan :

t = nilai t hitung

bi = koefisien regresi

Sbi = Standar Error

dengan ketentuan antara lain:

- Jika nilai thitung > ttabel atau tsign < ( $\alpha=0,05$ ) maka variabel X (stres kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Y (kinerja karyawan).
- Jika nilai thitung < ttabel atau tsign > ( $\alpha=0,05$ ) maka variabel X (stres kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

#### **2. Uji Simultan (uji F)**

Uji F adalah uji yang digunakan untuk menyatakan signifikansi pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (y) yang dilakukan dengan uji F yang diuji dengan taraf nyata ( $\alpha$ ) = 5% (uji satu arah). Rumus uji F adalah :

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R)(n - k - 1)}$$

Keterangan :

F = Fhitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan Ftabel

$R^2$  = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel yang digunakan

k = Jumlah variabel bebas

Prosedur uji statistik dalam tahap-tahap pengujian menggunakan *spss for windows*:

- Jika nilai Fhitung > Ftabel atau Fsign < ( $\alpha=0,05$ ) maka variabel X (stres kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Y (kinerja karyawan).
- Jika nilai Fhitung < Ftabel atau Fsign > ( $\alpha=0,05$ ) maka variabel X (stres kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

## HASIL

### Tanggapan Responden Terhadap Variabel stress Kerja (X1)

Dari data penyebaran kuesioner didapatkan hasil tanggapan responden terhadap variabel Stres Kerja (X1) memiliki nilai rata-rata sebesar 4,28 dengan perolehan skor tertinggi yaitu 4.45 dan skor terendah memiliki nilai 4,05. Berdasarkan kriteria penilaian tanggapan responden mengenai variabel Stres Kerja Menunjukkan bahwa rata-rata pernyataan penilaian responden mengenai variabel Stres kerja pada kategori sangat baik. Nilai Sangat Baik disini berarti tingkat stres kerja karyawan di PT. Federal Internasional Finance (FIF) Group Kabupaten Mukomuko sangat tinggi, hal ini disebabkan karena tingginya target yang diberikan oleh perusahaan dan karyawan merasa bahwa peraturan di tempat kerja tidak sesuai dengan yang diharapkan belum lagi waktu yang diberikan perusahaan juga sangat terbatas dan perbedaan pendapat antara rekan kerja yang terjadi menimbulkan terjadinya konflik sehingga karyawan merasa tidak nyaman ketika melakukan pekerjaan. Karyawan juga merasa ditempatkan pada posisi yang tidak sesuai dengan keahliannya sehingga karyawan merasa tertekan dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, nilai terendah berada pada pernyataan terakhir dengan nilai 4,05 yang mana karyawan juga merasa bahwa pimpinannya melakukan tindakan pilih kasih terhadap karyawan, dengan ini disarankan kepada pimpinan agar selalu menjaga komunikasi antar sesama karyawan agar semua karyawan merasa pimpinan tidak berpihak kepada salah satu karyawan saja agar tidak terjadinya kesalahpahaman antara karyawan dan pimpinan di PT. Federal Internasional Finance (FIF) Group Kabupaten Mukomuko.

### Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X2)

Dari data penyebaran kuesioner didapatkan hasil tanggapan responden terhadap variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai rata-rata sebesar 3.75. dengan skor tertinggi yaitu 4,27 dan skor terendah memiliki nilai 3,08. Variabel Motivasi Kerja menunjukkan bahwa rata-rata pernyataan penilaian responden mengenai variabel Motivasi Kerja adalah Baik. dikatakan baik karena pimpinan selalu memberikan penghargaan atas prestasi karyawan, prestasi karyawan juga berpengaruh terhadap jenjang karir di perusahaan sehingga karyawan memiliki keinginan untuk mencapai kesuksesan dalam bekerja dan selalu berusaha keras untuk memperbaiki kinerja di perusahaan, perusahaan juga melakukan pelatihan untuk menunjang kinerja karyawan serta karyawan juga diberikan peluang untuk mengembangkan

kemampuannya melalui pelatihan, karena proses pelatihan ini juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, selain itu karyawan juga melakukan tugas sesuai dengan arahan yang diberikan pimpinan. Namun masih ada karyawan yang selalu mengeluh dan tidak menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, dengan skor nilai terendah 3,08, dengan ini disarankan kepada pimpinan agar lebih memperhatikan karyawan dan melakukan evaluasi serta memperbaiki komunikasi agar pemimpin tau letak kesalahan ketika karyawan tidak dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan serta dapat memberikan semangat baik berupa materi ataupun ucapan secara lisan, agar karyawan lebih bersemangat dan dapat melakukan pekerjaan dengan baik. selain itu juga disarankan kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal agar mendapatkan hasil yang lebih baik.

### **Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X3)**

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X3) memiliki nilai rata-rata sebesar 3,75 dengan prolehan skor tertinggi yaitu 3,93 dan skor terendah memiliki nilai 3,50. Variabel disiplin menunjukkan bahwa rata-rata pernyataan penilaian responden mengenai variabel Disiplin Kerja adalah Baik. Dikatakan baik karena pimpinan memberikan arahan yang jelas sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan arahan yang diberikan pimpinan, dan karyawan merasa kagum dengan kejujuran dan ketekunan pimpinan. Namun masih ada karyawan yang merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, serta masih ada karyawan yang masuk kerja tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, dengan skor nilai terendah 3,50. Dengan ini disarankan agar karyawan melakukan tindakan yang lebih tegas terhadap para karyawan yang melanggar peraturan agar karyawan menjadi lebih disiplin dan teratur ketika bekerja.

### **Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Dari data penyebaran kuesioner didapatkan hasil tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki rata-rata sebesar 3,76 dengan perolehan skor tertinggi yaitu 4,27 dan skor terendah memiliki nilai 3,08. Variabel Kinerja Karyawan menghasilkan nilai yang menunjukkan bahwa rata-rata pernyataan penilaian responden mengenai variabel Kinerja Karyawan adalah Baik. dikatakan baik karna karyawan selalu datang ke kantor tepat waktu, dan karyawan dapat menangani berbagai kendala yang terjadi di perusahaan dengan cepat serta karyawan tidak suka menunda-nunda pekerjaan. Sehingga karyawan mampu mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya dengan baik. Namun masih ada karyawan yang tidak teliti ketika melakukan pekerjaan serta masih ada karyawan yang meninggalkan tempat kerja di jam kerja tanpa izin. Dengan skor nilai terendah 3,08 dengan ini disarankan kepada pimpinan agar dapat memberikan pengarahan kepada karyawan agar karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan tidak menyinggalkan tempat kerja pada jam kerja tanpa izin

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Model analisis data ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Federal Internasional Finance (FIF) Group Kabupaten Mukomuko. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 3**  
**Analisis Regresi Linier Berganda**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
(Constant)	14.725	4.579		3.216	.002			
1 Stres kerja	-.211	.104	-.121	-2.024	.046	.965	1.037	
Motivasi Kerja	.177	.029	.392	6.047	.000	.822	1.216	
Disiplin Kerja	.308	.033	.622	9.452	.000	.798	1.253	

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : *Output SPSS 21*

Dari perhitungan hasil diatas didapatkan persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 14.725 + -0.211 (X1) + 0.177 (X2) + 0.308 (X3)$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil persamaan regresi diatas, diperoleh nilai konstanta sebesar 14,725. Hal tersebut bearti, apabila kondisi variabel Stres Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) dianggap konstan, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) yang dihasilkan adalah sebesar 14,725.
2. Koefisien regresi untuk variabel Stres kerja (X1) bernilai -0,211 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut negatif dan signifikan, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Stres Kerja (X1) memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Artinya jika kenaikan satu-satuan variabel Stres Kerja (X1) maka mengakibatkan variabel Kinerja Karyawan (Y) meningkat sebesar -0,211. artinya semakin tinggi tingkat stress kerja maka akan menurunkan kinerja karyawan.
3. Koefisien regresi untuk variabel Motivasi kerja (X2) bernilai 0,177 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut Positif dan signifikan, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki hubungan Positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Jika kenaikan satu-satuan variabel Motivasi Kerja (X2) maka mengakibatkan variabel Kinerja Karyawan (Y) meningkat sebesar 0,177, artinya semakin tinggi tingkat motivasi kerja karyawan maka akan semakin baik kinerja karyawan
4. Koefisien regresi untuk variabel Disiplin kerja (X3) bernilai 0,308 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut Positif dan signifikan, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Disiplin Kerja (X3) memiliki hubungan Positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Jika kenaikan satu-satuan variabel Disiplin Kerja (X2) maka mengakibatkan variabel Kinerja Karyawan (Y) meningkat sebesar 0,308, artinya semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan maka akan semakin baik kinerja karyawan

Berdasarkan persamaan diatas dapat disimpulkan bahwa dua variabel mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yaitu Motivasi kerja (X2) dan Disiplin kerja (X3), serta satu variabel berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan yaitu stres kerja (X1). Dan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel Diusiplin kerja (X3)

#### **Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.**  
**Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.851 <sup>a</sup>	.724	.714	1.764

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Stres kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : *Output SPSS 21*

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa Adjusted R square adalah sebesar 0,714 atau 71,4%. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel Stres kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) sebesar 71,4%, sedangkan sisanya diterangkan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

### Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan bagian dari statistik inferensial yang bertujuan untuk menarik kesimpulan mengenai suatu populasi berdasarkan data yang diperoleh dari sampel populasi tersebut

### Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat. Hasil uji t ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.**  
**Uji Parsial (Uji T)**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	14.725	4.579		3.216	.002		
1 Stres kerja	-.211	.104	-.121	-2.024	.046	.965	1.037
Motivasi Kerja	.177	.029	.392	6.047	.000	.822	1.216
Disiplin Kerja	.308	.033	.622	9.452	.000	.798	1.253

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : *Output SPSS 21*

Berdasarkan Hasil output Melalui perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21, maka perbandingan antara  $T_{hitung}$  dengan  $T_{tabel} (n-k-1) = 84-3-1 = 80$  (1,990) setiap variabel sebagai berikut :

1. Stres Kerja memiliki nilai  $T_{hitung} > T_{tabel} (-2.024 > 1,990)$  dan ( $sig \alpha = 0,046 < 0,050$ ), yang berarti  $H_a$  di terima, hal tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif dan Signifikan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Federal Internasional Finance (FIF) Group Kabupaten Mukomuko
2. Motivasi Kerja memiliki nilai  $T_{hitung} > T_{tabel} (6.047 > 1,990)$  dan ( $sig \alpha = 0,000 < 0,050$ ), yang berarti  $H_a$  diterima, hal tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh Positif dan Signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Federal Internasional Finance (FIF) Group Kabupaten Mukomuko

3. Disiplin Kerja memiliki nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $9.452 > 1,990$ ) dan ( $\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,050$ ), yang berarti  $H_0$  diterima, hal tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan Signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Federal Internasional Finance (FIF) Group Kabupaten Mukomuko

### Uji Simultan (Uji F)

Uji F adalah uji yang digunakan untuk menyatakan signifikansi pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (y) yang dilakukan dengan uji F yang diuji dengan taraf nyata ( $\alpha$ ) = 5% (uji satu arah). Adapun hasil uji F seperti tabel di bawah ini :

**Tabel 6.**  
**Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	653.289	3	217.763	69.965	.000 <sup>b</sup>
Residual	248.997	80	3.112		
Total	902.286	83			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Stres kerja, Motivasi Kerja

Sumber : *Output SPSS 21*

Berdasarkan tabel uji hipotesis dengan uji F diatas diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 69.965 dengan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,72 yaitu ( $61.094 > 2,72$ ) dan ( $\text{sig } \alpha = 0.000 < 0,050$ ), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_4$  diterima artinya secara simultan variabel Stres kerja (X1), Motivasi Kerja (X2). Dan Disiplin Kerja (X3) dan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Federal Internasional Finance (FIF) Group Kabupaten Mukomuko.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan pada karyawan PT. Federal Internasional Finance (FIF) Group Kabupaten Mukomuko, melalui penyebaran kuesioner terhadap 84 orang responden yang telah diuji sehingga dapat diketahui Pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap karyawan PT federal Internasional Finance (FIF) Group Kabupaten Mukomuko. Dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh laki-laki. Berdasarkan karakteristik usia lebih banyak didominasi oleh orang yang berusia 26-30 tahun. Dan karakteristik berdasarkan pendidikan didominasi oleh yang memiliki pendidikan terakhir perguruan tinggi.

Dari hasil tanggapan responden terhadap variabel Stres kerja (X1) Menunjukkan bahwa pernyataan penilaian responden mengenai variabel Stres Kerja (X1) adalah pada kategori stres yang tinggi. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan pertama bahwa karyawan dibebankan pada target yang tinggi dan waktu yang dimiliki juga sangat terbatas. Dan hasil tanggapan responden terhadap variabel Motivasi kerja (X2) Menunjukkan bahwa pernyataan penilaian responden mengenai variabel Motivasi Kerja (X2) adalah pada kategori baik. dikatakan baik karena pimpinan selalu memberikan penghargaan atas prestasi kerja karyawan sehingga karyawan memiliki keinginan untuk mencapai kesuksesan dalam bekerja. Dan hasil tanggapan responden terhadap variabel Disiplin kerja (X3) Menunjukkan bahwa pernyataan penilaian responden mengenai variabel Disiplin Kerja (X3) adalah pada kategori baik. hal ini dikatakan baik karena karyawan masuk kerja sesuai dengan peraturan perusahaan, dan jika karyawan terlambat masuk kerja akan dikenakan sanksi. Kemudian hasil tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) Menunjukkan bahwa pernyataan penilaian responden mengenai variabel Kinerja (Y) adalah pada kategori baik. dikatakan baik karna karyawan selalu datang ke kantor tepat waktu, dan karyawan dapat menangani berbagai kendala yang terjadi di perusahaan dengan cepat serta karyawan tidak suka menunda-nunda pekerjaan. Sehingga

karyawan mampu mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya dengan baik. Adapun hasil uji hipotesis dalam penelitian akan dijabarkan pada bagian berikut ini:

### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis regresi yang telah dilakukan menunjukkan hasil bahwa variabel stres kerja mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi tersebut diartikan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja, maka semakin rendah kinerja karyawan. Berdasarkan data yang diperoleh hal yang menyebabkan stress kerja tinggi karena adanya tekanan pada karyawan saat bekerja. Hal ini terbukti dengan jawaban responden pada variabel stres kerja pada indikator “Tuntutan tugas” pada pernyataan pertama pernyataan tersebut dinilai paling tinggi diantara pernyataan yang lain.

Dengan hasil ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Federal internasional Finance (FIF) Group Kabupaten Mukomuko memiliki tingkat stres kerja yang tinggi. Dengan hal ini menunjukkan bahwa pengujian H1 dalam penelitian ini diterima. Variabel stres kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang didukung oleh pendapat dari Mangkunegara (2015:157) yang mengatakan bahwa “stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan, stress yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif, dalam lingkungannya baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya, artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang ada dan berpengaruh pada kinerjanya’. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hendri Ari Wibowo (2019) Serta penelitian dari Jhon Renaldo, Novi Yanti dan Anggia Mardaleni (2022). Dengan hasil stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis regresi yang telah dilakukan menunjukkan hasil bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi tersebut diartikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi maka semakin tinggi kinerja karyawan. Berdasarkan data yang diperoleh hal yang menyebabkan kinerja karyawan tinggi karena karyawan memiliki kemauan yang dapat dilihat pada pernyataan kedua yang disebutkan bahwa karyawan memiliki keinginan untuk mencapai kesuksesan dalam bekerja. Hal ini terbukti dengan jawaban responden pada pernyataan ini memiliki nilai tertinggi.

Dengan hasil ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Federal Internasional Finance (FIF) Group memiliki tingkat motivasi kerja yang Baik. Dengan ini menunjukkan bahwa pengujian H2 dalam penelitian ini diterima. Variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jika motivasi kerja tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh pendapat dari Afandi (20018 : 23) yang berpendapat bahwa, “motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keiklasan, senang hati dan sungguh- sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas”. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Natalia Susanto (2019). Serta penelitian dari Putri Novrita. Yang menunjukkan hasil Motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis regresi yang telah dilakukan menunjukkan hasil bahwa variabel Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai koefisien dari disiplin kerja berpengaruh lebih besar dibandingkan variabel motivasi kerja dan stres kerja. Hasil analisis regresi tersebut diartikan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin maka semakin tinggi kinerja karyawan. Berdasarkan data yang diperoleh yang menyebabkan kinerja tinggi karena karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan arahan yang diberikan pimpinan dan melakukan pekerjaan sesuai dengan peraturann yang ada di perusahaan. Dengan ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Federal internasional

finance memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi. Dalam hal ini menunjukkan bahwa hasil pengujian H3 dalam penelitian ini diterima. Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang didukung oleh pendapat dari Hasibuan (2017) yang berpendapat bahwa “disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku”. Hal ini juga didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fregrace Meissy Purnawijaya (2019) Dan penelitian dari Ratna Fitriani dan Muhyadi (2018). Dengan hasil disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), hal ini terlihat pada uji F atau uji Simultan yang menyatakan bahwa berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H4 diterima artinya secara simultan atau bersama-sama variabel Stres kerja (X1), Motivasi Kerja (X2). Dan Disiplin Kerja (X3) dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Federal Internasional Finance (FIF) Group Kabupaten Mukomuko.

Hal ini didukung penelitian terdahulu oleh Hendri Ari Wibowo (2019) Dan penelitian dari Natalia Adolfia Lotu, Zandra Dwanita Widodo, dan Laksono Sumarto. Yang menunjukkan hasil Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai bagaimana pengaruh stress kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Federal Internasional Finance (FIF) Group kabupaten Mukomuko Dari hasil maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel pertama yaitu variabel stres kerja yang menunjukkan hasil stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa tingkat stress kerja karyawan sangat tinggi. artinya semakin tinggi tingkat stress kerja karyawan maka semakin rendah kinerja yang dihasilkan karyawan.
2. Variabel kedua yaitu variabel motivasi kerja yang menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena tingkat motivasi yang diberikan oleh pimpinan sangat baik, yang mana pimpinan selalu memberikan penghargaan atas prestasi karyawan. yang artinya Semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.
3. Variabel ketiga yaitu variabel disiplin kerja yang menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena karyawan selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan arahan yang diberikan pimpinan serta melakukan pekerjaan sesuai dengan peraturan perusahaan, yang artinya semakin tinggi tingkat disiplin kerja semakin baik kinerja karyawan.
4. Variabel stress kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing
- Amir, M. F. (2015). Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan. Jakarta: Mitra Wacana Media.

- Astuti, Y., Zulkarnain, M., & Krisniawati, K. (2020). Pengaruh Stres Kerja , Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Langsa. *Jurnal Samudra Ekonomika*, 4(1), 51–60.
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Christy, N. A., & Amalia, S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Influence of Job Stress on Employees Job Performance. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 74–82. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.935>
- Dermawan, D. (2013). Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Surabaya: Temprina Media Grafika.
- Dewi, C. N. C., Bagia, I. W., & Jana, S. G. P. A. (2018). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara. *Jurnal Manajemen*, 4(2), 154–161. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/22015>
- Fitriani, R., & Muhyadi. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan DI Fave HOtel Malioboro Yogyakarta. 4(1), 88–100.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hery. (2019). Manajemen Pemasaran. Jakarta: Grasindo.
- Hidayat, C., & Ferdiansyah, F. (2011). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Binus Business Review*, 2(1), 379. <https://doi.org/10.21512/bbr.v2i1.1144>
- Istri, C., & Sintya, A. (2016). *PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . BANK BPD BALI CABANG UBUD Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia*. 5(12), 7583–7606.
- Kasmir. (2016). Daya, Manajemen Sumber Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Lotu, N. A., Widodo, Z. D., & Sumarto, L. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Sudiroprajan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(4), 703–712. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i4.456>

- Lumentut, M. D. ., & Dotulong, L. O. . (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank SULUT Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA, ISSN: 2303-1174, 3(1), 74–85.*
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Cetakan Keduabelas. Bandung : PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Mulyadi, S. 2015. Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan. Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada.
- Onsardi, O., & Finthariasari, M. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan).
- Priyono, P., Marzuki, & Soesatyo, Y. (2016). Influence Of Motivation And discipline on the performance of employees (Studieson, CV)
- Purnawijaya, F. M. (2019). Pengaruh Displin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 di Surabaya Fregrace Meissy Purnawijaya. *Jurnal Agora, 7(1), 6.*
- Rinaldo, J., Yanti, N., & Mardaleni, A. (2022). PENGARUH STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MARKETING PT. FIF GROUP PADANG. *Journal of the Japan Welding Society, 4(4), 667–682.* <https://doi.org/10.2207/jjws.91.393>
- Rivai, V. (2011). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan; dari teori ke praktek. Jakarta: Raja Grafindo Persada. Retrieved from [http://opac.library.um.ac.id/oaipmh/./index.php?s\\_data=bp\\_buku&s\\_field=0&mod=b&cat=3&id=43154](http://opac.library.um.ac.id/oaipmh/./index.php?s_data=bp_buku&s_field=0&mod=b&cat=3&id=43154)
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2017. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sedarmayanti. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Refika Aditama
- Siagian, S. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V Wiratna. (2018). Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta : PUSTAKABARUPRESS.
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB), 2(1), 83-98.*
- Sunyoto, D. (2013). Teori, Kuesioner & Analisis Data Untuk Pemasaran dan Perilaku Konsumen. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sunyoto, D. (2015). Manajemen dan pengembangan Sumber Daya Manusia. Caps.

Sutrisno, E.(2016). Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Kencana.

Torang, Syamsir, 2012. Organisasi dan Manajemen (Perilaku,Struktur, Budaya & perubahan Organisasi). Cetakan Kesatu. Penerbit Alfabeta, Bandung.

Triatmaja, I. D. R. I., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. . (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 377. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.41581>

Wahyudi. (2017). Manajemen Konflik dan Stres. Bandung : Alfabeta.

Wilson, B. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.

Yani, M. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203-213.