

# PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Kantor Kecamatan Krembangan Surabaya)

Indah Rokhmatus Saadah  
indah.rokhmatus.saadah@gmail.com  
Dewi Urip Wahyuni

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

## ABSTRACT

*This study aims to determine and examine the effect of motivation, work discipline, and work stress on employee performance in Krembangan District, Surabaya. The objects that I researched were employees of the Krembangan sub-district located on Jl. Gresik No.49 Surabaya. The approach used is a quantitative approach and uses primary data supported by respondent data (questionnaires). The sampling technique used in this research is the saturated sampling method which is a sampling technique with the population used is all employees of the Krembangan Surabaya District Office, totaling 50 respondents. Sources of research data obtained by distributing questionnaires to respondents. The analytical technique used is the Multiple Linear Regression analysis technique using the SPSS (Statistical Product and Service Solution) program application. The test results in the study show that the motivation variable has a positive and significant effect on the performance of employees in Krembangan District Surabaya, work discipline has a positive and significant effect on employee performance in Krembangan District Surabaya, and work stress has a positive and significant effect on employee performance in Krembangan District Surabaya.*

**Keywords:** *motivation, job discipline, job stress, employees' performance*

## ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui dan menguji pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan Kecamatan Krembangan Surabaya. Obyek yang saya teliti adalah karyawan Kecamatan Krembangan yang bertempat di Jl. Gresik No.49 Surabaya. Pendekatan yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif dan menggunakan data primer yang didukung oleh data responden (kuisisioner). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan metode sampling jenuh yang merupakan teknik pengambilan sampel dengan populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Krembangan Surabaya yang berjumlah 50 responden. Sumber data penelitian diperoleh dengan cara membagikan kuisisioner kepada responden. Teknik analisis yang digunakan yaitu teknik analisis Regresi Linier Berganda dengan menggunakan aplikasi program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Hasil pengujian dalam penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kecamatan Krembangan Surabaya, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kecamatan Krembangan Surabaya, dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kecamatan Krembangan Surabaya.

**Kata Kunci :** *motivasi, disiplin kerja, stress kerja, kinerja karyawan.*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset paling utama bagi perusahaan yang berguna untuk menunjang dan membantu mencapai tujuan perusahaan, sumber daya manusia juga berfungsi sebagai penggerak berjalannya segala kegiatan didalam suatu organisasi. Rachmawati dalam Kantiandagho *et al.*, (2014) Sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap semua kegiatan pengembangan, pengintergrasian dan pemeliharaan agar tujuan perusahaan lebih cepat terwujud. Marry Parker Follet dalam Handoko.H.T (2014:8) Manajemen adalah seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain, definisi ini mengandung arti bahwa para

manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai tugas yang mungkin diperlukan.

Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi berupa pencapaian target kerja yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing, untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan manajemen sumber daya yang memadai seperti mengarahkan, mengontrol, dan mengorganisir individu untuk mendorong kemampuan masing-masing karyawan. Mangkunegara (2016:9) kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Motivasi merupakan sesuatu hal yang dapat mendorong minat bakat yang begitu besar dalam diri seseorang sehingga menumbuhkan dampak positif bagi seseorang agar melakukan aktivitas secara sungguh-sungguh. Gitosudarmo *et al.*, (2015:109) menyebutkan bahwa motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Faktor yang mendorong motivasi karyawan agar bekerja lebih giat dan tekun didalam suatu organisasi salah satunya adalah disiplin kerja.

Disiplin kerja merupakan suatu tindakan untuk mendorong para karyawan agar mematuhi semua peraturan dan ketentuan yang berlaku didalam suatu perusahaan. Sinambela (2018:335) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Afandi (2016:26) disiplin kerja dikatakan penting karena dapat menjamin terpeliharanya tata tertib yang ada untuk selalu diterapkan dalam kegiatan sehari-hari demi kelancaran pelaksanaan dalam bekerja. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu stress kerja.

Stress kerja adalah suatu kondisi manusia dalam berinteraksi terhadap pekerjaan yang dianggap menantang sehingga menimbulkan gangguan psikologis maupun fisik yang mempengaruhi emosi dan kondisi seseorang. Nugroho *et al.*, (2017) menyatakan bahwa stress kerja merupakan tuntutan dari organisasi yang menyebabkan tekanan, selain itu akan membuat karyawan mudah cemas, frustrasi, merasa tertekan, dan menurunnya produktivitas.

Kantor kecamatan krembangan adalah suatu instansi di bidang jasa pelayanan yang membantu warganya dalam melayani, mengayomi segala kebutuhan dan kepentingan masyarakat. Fasilitas pelayanan kecamatan berupa pembuatan e-ktip, pengajuan kartu keluarga (KK), pengajuan ahli waris. Simpulan dari keterangan di atas yaitu untuk meningkatkan kinerja karyawan harus lebih mementingkan pemberian motivasi, tingkat kedisiplinan, dan memperhatikan stress kerja, berikut adalah data absensi karyawan.

**Tabel 1**  
**Absensi Karyawan**

Bulan	Jumlah Karyawan	Total Hari Kerja	Absen		
			Alpa	Sakit	Izin
Februari 2021	50	24	1	1	2
Maret 2021	50	27	1	3	5
April 2021	50	26	2	2	1
Mei 2021	50	27	2	3	6
Juni 2021	50	26	1	2	1
Juli 2021	50	27	3	1	1
Agustus 2021	50	26	1	2	2

Sumber: Data Internal Kecamatan Krembangan

Tabel 1 menerangkan tentang data absensi karyawan selama 7 bulan di mulai dari bulan februari, dapat dilihat pada tabel di atas bahwa pada bulan maret dan mei banyak karyawan yang berhalangan hadir atau bekerja, hal itu dapat terjadi dengan alasan izin maupun sakit, karena karyawan lebih memilih izin daripada alpa. Hasil laporan diatas di dukung oleh bukti surat izin karyawan dengan keterangan keperluan keluarga, keperluan mendadak, ataupun sakit, sehingga hal ini langsung berdampak terhadap kinerja karyawan yang menurun. Kedisiplinan di kantor kecamatan ini perlu di tegakkan kembali agar kinerja yang di hasilkan semakin baik, selain disiplin kerja variabel stress kerja juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas dapat di simpulkan bahwa kinerja karyawan menurun akibat kurangnya kesadaran dan ketidakhadiran karyawan dalam menaati peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di kemukakan di atas, maka permasalahan peneliti adalah : (1) Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Krembangan Surabaya. (2) Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Krembangan Surabaya. (3) Apakah Stress Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Krembangan Surabaya.

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah dan pernyataan rumusan masalah yang dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah : (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di kantor kecamatan krembangan surabaya. (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di kantor kecamatan krembangan surabaya. (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan di kantor kecamatan krembangan surabaya.

## **TINJAUAN TEORITIS**

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang di dapat berdasarkan pada tindakan, pengalaman dan kesungguhan seseorang dalam bekerja. Kinerja merupakan hasil dari suatu pekerjaan yang mempunyai hubungan kontribusi yang kuat dalam melakukan pekerjaan. Kinerja karyawan juga mencakup semua tindakan atau perilaku yang di kontrol oleh individu dan mampu memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan (Astia, 2018).

### **Motivasi**

Hasibuan (2016:218) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang guna mempunyai tujuan tertentu yang ingin diwujudkan. Motivasi adalah suatu dorongan yang berpengaruh untuk mengarahkan potensi yang dimiliki seseorang supaya bisa menghasilkan semangat kerja yang tinggi sehingga kinerjanya membuahkan hasil yang optimal. Sunyoto (2015) motivasi ini dikatakan penting karena dengan adanya motivasi diharapkan setiap individu mampu meningkatkan kemampuannya.

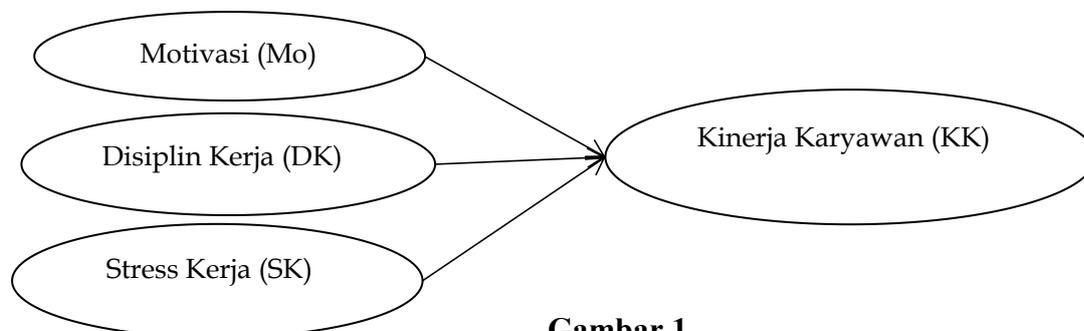
### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan suatu tindakan untuk mendorong para karyawan untuk dapat memenuhi dan mematuhi berbagai jenis aturan dan ketentuan yang berlaku didalam perusahaan (Siagan, 2014). Penerapan disiplin kerja dikatakan penting agar dapat membentuk rasa tanggung jawab semua karyawan. Disiplin kerja juga dapat menjelaskan bagaimana karyawan dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab atas kinerja terhadap pimpinan.

## Stress Kerja

Stress kerja merupakan keadaan emosional seseorang yang timbul karena adanya perubahan dan ketidaksesuaian kondisi kemampuan individu dalam menghadapi tekanan yang ada (Vanchapo, 2020:37). Stress sebagai suatu keadaan dimana kondisi seseorang sedang mengalami tekanan baik secara fisik maupun psikologis.

## Rerangka Konseptual



**Gambar 1**  
**Rerangka Konseptual**

Sumber: Data primer diolah, 2021

## Pengembangan Hipotesis

### Pengaruh antara motivasi dengan kinerja karyawan

Motivasi adalah suatu proses atau dorongan untuk bekerja guna mencapai tujuan perusahaan. Faktor yang mendorong terciptanya motivasi didalam diri karyawan yaitu dengan cara memberikan pelatihan, perhatian, maupun insentif. Motivasi adalah suatu proses yang menerangkan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya (Tegar, 2019), hal tersebut didukung oleh penelitian Tucunan *et al.*, (2014) yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,

H1 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Kecamatan Krembangan Surabaya.

### Pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan

Disiplin kerja merupakan sikap kesadaran dan ketersediaan seseorang dalam mematuhi semua peraturan perusahaan, dalam melakukan perkembangan karakteristik pribadi seseorang ketekunan, ketelitian, dan tanggung jawab seseorang merupakan hal penting dalam mempertahankan perilaku karyawan. Disiplin kerja merupakan suatu tindakan untuk mendorong para karyawan untuk dapat memenuhi dan mematuhi berbagai jenis aturan dan ketentuan yang berlaku didalam perusahaan (Siagan, 2014), hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nisyak (2016) yang mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Kecamatan Krembangan Surabaya.

### Pengaruh antara stress kerja dengan kinerja karyawan

Stress kerja adalah suatu kondisi seseorang yang tidak bisa terkontrol akibat ketegangan dan ketidakseimbangan fisik maupun fisik sehingga mengakibatkan emosional dalam dirinya. Handoko (2016:200) Stress adalah Suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Hasilnya, stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya, berarti mengganggu prestasi kerjanya,

hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Purba & Ratnasari (2020) yang mengemukakan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Kecamatan Krembangan Surabaya.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini membahas tentang kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh motivasi, disiplin kerja, dan stress kerja pada Kantor Kecamatan Krembangan Surabaya. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan analisis kuantitatif. Sugiyono (2014:13) metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### **Gambaran dari populasi (obyek) penelitian**

Populasi merupakan kumpulan beberapa elemen yang memiliki karakteristik berbeda-beda yang terdiri dari berbagai bidang untuk diteliti oleh peneliti. Sugiyono (2019:126) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, peneliti menggunakan teknik sampel jenuh, dimana penelitian mengambil semua jumlah populasi yang ada pada Kantor Kecamatan Krembangan Surabaya yaitu sebanyak 50 karyawan. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel (Sugiyono, 2016:124)

### **Jenis Data dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini *self-report data*. Penelitian ini menggunakan data primer. Data primer merupakan data yang langsung diperoleh dari responden. Pemberian kuisioner ini disebar kepada karyawan Kantor Kecamatan Krembangan Surabaya yang bertujuan untuk mengumpulkan informasi data tentang motivasi, disiplin kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah pembagian kuisioner atau angket. Berdasarkan sumber data data primer yang digunakan dalam penelitian ini yaitu peneliti menyebarkan kuisioner kepada karyawan Kantor Kecamatan Krembangan Surabaya. Variabel yang akan diukur melalui pernyataan responden melalui kuisioner yaitu dengan memberikan pilihan jawab untuk semua pertanyaan yang diajukan. Skala pengukuran yang digunakan yaitu skala *likert* yang mempunyai 5 point sebagai berikut : Sangat Setuju (5), Setuju (4), Netral (3), Tidak Setuju (2), Sangat Tidak Setuju (1).

## **Variabel dan Definisi Operasional Variabel**

### **Variabel Penelitian**

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen, variabel independen dalam penelitian ini yaitu motivasi, disiplin kerja, dan stress kerja. Variabel dependen yaitu variabel yang

dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (KK).

### **Definisi Operasional Variabel**

#### **Motivasi**

Motivasi adalah suatu dorongan atau dukungan karyawan agar dapat bekerja dengan antusias dan giat untuk mencapai tujuan Kantor Kecamatan Krembangan Surabaya. Indikator motivasi menurut Afandi (2018 : 15) yaitu : balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, dan pengakuan dari atasan.

#### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah sikap seorang karyawan untuk tetap mematuhi segala peraturan dan ketentuan yang berlaku di Kantor Kecamatan Krembangan dalam menegakan disiplin kerja yang sesuai dengan SOP (Standart Operasional Prosedur). Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2016:194) yaitu : tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan dan pengawasan.

#### **Stress Kerja**

Stress kerja adalah suatu keadaan seseorang yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya karyawan Kantor Kecamatan Krembangan. Indikator stress kerja menurut Hasibuan (2014) yaitu sebagai berikut : beban kerja, sikap pemimpin, waktu kerja, konflik dan balas jasa.

#### **Kinerja Karyawan (KK)**

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab. Kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Krembangan. Indikator kinerja karyawan menurut Syafrina (2017) yaitu sebagai berikut: kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan dan kreativitas.

### **Teknik Analisis Data**

#### **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Dasar analisis yang digunakan untuk menguji validitas adalah: Jika nilai sig (2-tailed) < 0,05 maka variabel tersebut valid, sebaliknya Jika nilai sig (2-tailed) > 0,05 maka variabel tersebut tidak valid.

#### **Uji Reliabilitas**

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih. Peneliti memilih untuk mengukur reliabelnya menggunakan *Cronbach alpha* dalam penelitian. Dasar analisis yang digunakan untuk menguji realibilitas adalah sebagai berikut: Jika nilai *Cronbach alpha* > 0,6 maka instrumen penelitian tersebut dinyatakan reliabel, sebaliknya Jika nilai *Cronbach alpha* < 0,6 maka instrumen penelitian tersebut tidak reliabel.

#### **Uji Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel dependen sebagai faktor prediator tersebut dimanipulasi seperti dinaik turunkan nilainya (Sugiyono, 2014:277). Persamaannya sebagai berikut:

$$KK = \alpha + \beta_1 Mo + \beta_2 DK + \beta_3 SK + e$$

Keterangan:

KK	= Kinerja Karyawan
$\alpha$	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien regresi
Mo	= Motivasi
DK	= Disiplin Kerja
SK	= Stress Kerja
e	= Standart eror

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dasar pengambilan keputusan menurut Ghazali (2018) adalah sebagai berikut: Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tersebut dinyatakan memenuhi asumsi normalitas, sebaliknya jika data menyebar jauh disekitar garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal maka dinyatakan tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan suatu hal yang menunjukkan adanya korelasi hubungan antara dua variabel bebas atau lebih dalam model regresi linier berganda, hal ini bertujuan untuk menguji apakah ditemukan hubungan antara variabel bebas atau variabel independen. Multikolinearitas dapat diketahui dengan cara melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai toleransi hasil analisis dengan menggunakan SPSS, apabila *tolerance* lebih dari 0,1 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi. Kriteria *Variance Inflation Factor* adalah sebagai berikut: Jika nilai *tolerance* lebih < dari 0,10 dan nilai VIF lebih > 10,0 maka dapat disimpulkan bahwa terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi, sebaliknya jika nilai *tolerance* lebih > dari 0,10 dan nilai VIF lebih < 10,0 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan salah satu bagian dari uji asumsi klasik yang memfokuskan pada penilaian apakah ada ketidaksamaan varian dari residual. Ghazali (2018:139) ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* dengan dasar analisis sebagai berikut: Jika terdapat pola tertentu.

### Uji Kelayakan Model

#### Uji F ( Uji Kelayakan )

Uji F digunakan dalam penelitian yang bertujuan untuk menguji model regresi linier berganda tersebut bisa dikatakan layak atau tidak layak untuk digunakan. Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $F_{tabel}$  dengan  $F_{hitung}$ . Kriteria yang digunakan yaitu dengan tingkat signifikansi  $\alpha=0,05\%$ .

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

Koefisien determinasi atau disimbolkan ( $R^2$ ) yaitu uji kelayakan yang berguna untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan, memprediksi, dan melihat pengaruh yang diberikan oleh variabel X secara bersama-sama terhadap variabel Y. Adanya asumsi bahwa nilai  $R^2$  adalah diantara nol dan satu atau ( $0 < R^2 < 1$ )

## Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel penjelas secara individual dan menerangkan variabel-variabel tersebut. variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi, disiplin kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Riset penelitian ini menggunakan probabilitas dengan taraf yata 95% atau  $\alpha = 0,05$  dan dapat diketahui pengaruh variabel bebas secara individu.

## PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas didalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui valid tidaknya suatu pernyataan kuisiomer dengan cara menghitung skor tiap pernyataan dengan skor total diperoleh. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisiomer. Sebuah kuisiomer dikatakan valid apabila instrumen atau kuisiomer mampu mengungkapkapan sesuatu yang akan diukur oleh kuisiomer tersebut (Ghozali, 2018:51).

Responden yang digunakan dalam menentukan hasil uji validitas yaitu sebanyak 50 responden, dan menggunakan 4 variabel yaitu motivasi, disiplin kerja, stress kerja dan kinerja karyawan. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	Sig	Kesimpulan
Motivasi (Mo)	Mo 1	0,488	0,000	Valid
	Mo 2	0,565	0,000	Valid
	Mo 3	0,751	0,000	Valid
	Mo 4	0,785	0,000	Valid
	Mo 5	0,774	0,000	Valid
Disiplin Kerja (DK)	DK 1	0,700	0,000	Valid
	DK 2	0,741	0,000	Valid
	DK 3	0,850	0,000	Valid
	DK 4	0,794	0,000	Valid
	DK 5	0,710	0,000	Valid
Stress Kerja (SK)	SK 1	0,930	0,000	Valid
	SK 2	0,831	0,000	Valid
	SK 3	0,918	0,000	Valid
	SK 4	0,893	0,000	Valid
	SK 5	0,896	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	KK 1	0,882	0,000	Valid
	KK 2	0,841	0,000	Valid
	KK 3	0,779	0,000	Valid
	KK 4	0,779	0,000	Valid
	KK 5	0,829	0,000	Valid

Sumber: Hasil output SPSS 22 diolah, 2022

Tabel 2 menunjukkan bahwa uji validitas terhadap variabel motivasi, disiplin kerja, stress kerja dan kinerja karyawan dapat digunakan pada penelitian dan dinyatakan valid.

### Uji Realibilitas

Uji realibilitas digunakan untuk menguji konsistensi jawaban responden yang sudah dijawab melalui pernyataan tersebut. Jawaban responden dikatakan reliable ketika dihitung dan hasilnya konsisten dan stabil. Hasil uji realibilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Realibilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi	0,711	Reliable
Disiplin Kerja	0,814	Reliable
Stress Kerja	0,937	Reliable
Kinerja Karyawan	0,879	Reliable

Sumber: Data primer diperoleh, 2022

Tabel 3 menjelaskan bahwa nilai *cronbach alpha* penelitian ini dinyatakan reliable karena mempunyai nilai *cronbach alpha* ( $\alpha$ ) > 0,6 hal ini menunjukkan bahwa data yang diperoleh dapat digunakan dalam penelitian ini dan dikatakan konsisten.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan meramalkan atau memprediksi pengaruh motivasi, disiplin kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil yang dapat diperoleh dari model regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4**  
**Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandartdized		Standardized		t	Sig.
	Coeffients		Coeffients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant	0,750	0,652		1,151	0,256
	)					
	Mo	0,673	0,612	0,482	4,165	0,000
	DK	0,276	0,123	0,269	2,241	0,030
	SK	-0,225	0,079	0,325	2,842	0,007

Sumber: Hasil output SPSS 22, diolah 2022

Tabel 4 dapat dijelaskan melalui persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini, yaitu:

$$KK = 0,750 + 0,673Mo + 0,276DK - 0,225SK + e$$

Hasil persamaan regresi linier berganda menjelaskan bahwa:

**Nilai Konstanta ( $\alpha$ )**

Konstanta ( $\alpha$ ) diperoleh angka sebesar 0,750 hal ini dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja, dan stress kerja = 0 atau tidak ada, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,750.

**Motivasi (Mo)**

Koefisien regresi motivasi (Mo) sebesar 0,673. Nilai positif menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki hubungan yang searah dengan kinerja karyawan. Artinya jika motivasi meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,673 begitupun sebaliknya jika terjadi penurunan pada motivasi maka kinerja karyawan juga akan menurun sebesar 0,673.

**Disiplin Kerja (DK)**

Koefisien regresi disiplin kerja (DK) sebesar 0,276. Nilai positif menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki hubungan yang searah dengan kinerja karyawan. Artinya jika disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,276 begitupun sebaliknya

jika terjadi penurunan pada disiplin kerja maka kinerja karyawan juga akan menurun sebesar 0,276.

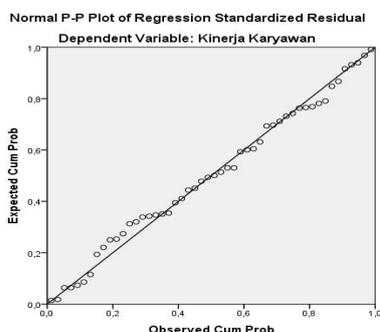
**Stress Kerja (SK)**

Koefisien regresi stress kerja (SK) sebesar -0,225. Nilai negatif menunjukkan bahwa variabel stress kerja memiliki hubungan yang tidak berpengaruh searah dengan kinerja karyawan. Artinya jika stress kerja menurun maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,225 begitupun sebaliknya jika stress kerja meningkat maka kinerja karyawan akan menurun sebesar -0,225.

**Uji Aumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah sebuah model regresi dalam variabel dependen dan variabel independen memiliki distribusi normal atau tidak normal. Dasar pengambilan keputusannya yaitu sebagai berikut: Apabila titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, maka dapat dikatakan bahwa model regresi ini memenuhi asumsi normalitas, sebaliknya apabila titik-titik tidak menyebar disekitar garis diagonal, maka dapat dikatakan bahwa model regresi ini tidak memenuhi asumsi normalitas



**Gambar 2**  
**Hasil Uji Normalitas**

Sumber: Data primer diperoleh, 2022

Hasil grafik pada gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar mengikuti arah garis diagonal nol dan pertemuan sumbu Y sehingga dapat dijelaskan model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) serta bertujuan untuk mengetahui terjadi atau tidaknya problem multikolinieritas pada penelitian ini yaitu dengan cara melihat nilai tolerance dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang terdapat pada hasil olah data dengan bantuan SPSS. Hasil yang dipeproleh uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5**  
**Uji Multikolinearitas**

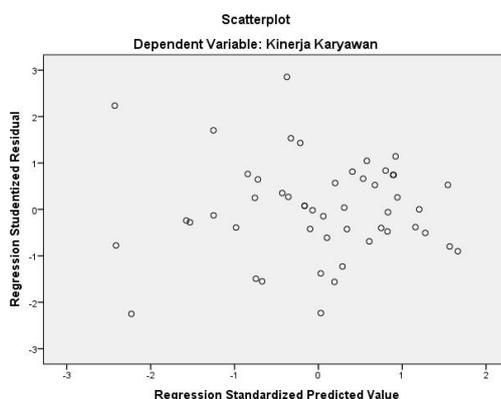
Variabel	Collinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Motivasi (Mo)	0,808	1,237	Non Multikolinieritas
Disiplin Kerja (DK)	0,751	1,331	Non Multikolinieritas
Stress Kerja (DK)	0,827	1,209	Non Multikolinieritas

Sumber: Data primer diperoleh, 2022

Tabel 5 menjelaskan bahwa nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* <10,00 pada setiap variabel, jadi dapat di simpulkan bahwa di dalam persamaan model regresi ini tidak ditemukan korelasi antar variabel independen sehingga dapat dikatakan bebas multikolinieritas dan variabel X dapat digunakan dalam penelitian ini.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas ini bertujuan untuk dapat mengetahui ada tidaknya suatu penyimpangan yaitu perbedaan varian residual dalam pengamatan model regresi. Jika varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya sama maka disebut homokedastisitas dan jika varian residual berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik yaitu dalam penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil dari heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut:



**Gambar 3**  
**Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Data primer diperoleh, 2022

Gambar 3 menunjukkan bahwa titik data menyebar secara keseluruhan diantara angka 0 pada sumbu Y dan tidak terdapat pola yang jelas sehingga diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas pada penelitian ini.

**Uji Kelayakan Model)**

**Uji F**

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah model penelitian ini layak digunakan atau tidak.

**Tabel 6**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10,601	3	3,534	15,454	,000 <sup>b</sup>
	Residual	10,519	46	,229		
	Total	21,120	49			

Sumber: Data primer diperoleh, 2022

Tabel 6 menunjukkan bahwa signifikan sebesar 0,00 atau < 0,05. Berdasarkan tingkat signifikasinya, maka dapat disimpulkan model penelitian layak untuk dilakukan penelitian lebih lanjut.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah variabel motivasi, disiplin kerja, dan stress kerja berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 7**  
**Hasil Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,708 <sup>a</sup>	,502	,469	,47819

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diperoleh, 2022

Tabel 7 menunjukkan bahwa hasil uji koefisien determinasi berhubungan kuat antar variabel, dapat dilihat dari nilai R sebesar 0,708% atau sebesar 70,8% Nilai R Square sebesar 0,502 atau 50,2% hal ini menjelaskan bahwa terjadi kontribusi besar dari variabel motivasi, disiplin kerja, dan stress kerja sebesar 50,2% , nilai presentase sisanya dipengaruhi faktor-faktor lainnya sebesar 49,8% .

### Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t dilakukan bertujuan untuk menguji variabel independen yaitu motivasi, disiplin kerja, dan stress kerja apakah berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel:

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Variabel	t	Sig
Motivasi	4,165	0,000
Disiplin Kerja	2,241	0,030
Stress Kerja	2,842	0,007

Sumber: Data primer diperoleh, 2022

Tabel 8 menunjukkan bahwa hasil perhitungan uji regresi berganda pada tabel, maka pembahasannya sebagai berikut: (a) pengaruh Motivasi (Mo) terhadap Kinerja Karyawan (KK). Hasil variabel motivasi memperoleh nilai  $\alpha < 0,05$ . Artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kecamatan Krembangan Surabaya. (b) pengaruh Disiplin Kerja (DK) terhadap Kinerja Karyawan (KK). Hasil variabel disiplin kerja memperoleh nilai  $\alpha < 0,05$ . Artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kecamatan Krembangan Surabaya. (c) pengaruh Stress Kerja (SK) terhadap Kinerja Karyawan (KK). Hasil variabel stress kerja memperoleh nilai  $\alpha < 0,05$ . Artinya stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kecamatan Krembangan Surabaya.

### Pembahasan

#### Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian dalam penelitian ini membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kecamatan Krembangan Surabaya. Motivasi dikatakan berpengaruh signifikan karena dengan adanya motivasi yang tinggi

didalam organisasi mampu meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi yang diterapkan dalam Kecamatan Krembangan yaitu memberikan dengan memberikan balas jasa berupa gaji atas kinerja nya selama ini serta akan mendapatkan reward seperti penghargaan ataupun bonus untuk karyawan yang berprestasi. Gitosudarmo *et al.*, (2015:109) menyebutkan bahwa motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Tucunan *et al.*, (2014) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sebaliknya Kantiandagho (2014) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian dalam penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kecamatan Krembangan Surabaya. Disiplin kerja dapat dikatakan berpengaruh signifikan karena karyawan Kecamatan Krembangan Surabaya menjunjung tinggi sikap kedisiplinan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab serta memperhatikan kemampuan karyawan agar dapat mencapai tujuan organisasi, selain itu karyawan juga mencontoh perilaku pimpinan sebagai bentuk menciptakan keteladanan dalam bekerja. Kecamatan Krembangan Surabaya terus berupaya untuk meningkatkan tingkat disiplin kerja dengan cara berlaku adil memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar aturan kantor seperti keluar kantor saat jam kerja tanpa ada surat tugas, dan memberikan pengawasan kerja terhadap karyawan Disiplin kerja merupakan suatu tindakan untuk mendorong para karyawan untuk dapat memenuhi dan mematuhi berbagai jenis aturan dan ketentuan yang berlaku didalam perusahaan (Siagan, 2014). Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Nisyak (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sebaliknya Sanjaya (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian dalam penelitian ini menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kecamatan Krembangan Surabaya. Kegiatan karyawan dapat dikatakan rutin dan terbiasa dengan tugas kerja yang melimpah tetapi semua karyawan bekerja dengan sistem saling membantu agar terhindar dari beban kerja yang berlebihan, sehingga stress kerja di Kecamatan Krembangan dapat dikatakan rendah karena lingkungan kerja yang ada di dalamnya dapat memberikan *feedback* satu sama lain, selain itu waktu kerja yang diberikan juga cukup serta karyawan mendapat balas jasa dalam bentuk gaji yang sesuai dengan kinerjanya, maka bisa dikatakan hal yang sudah biasa di kalangan karyawan. Stress kerja merupakan keadaan emosional seseorang yang timbul karena adanya perubahan dan ketidaksesuaian kondisi kemampuan individu dalam menghadapi tekanan yang ada (Vanchapo, 2020:37). Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Purba dan Ratnasari (2020) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sebaliknya Lukito dan Alriani (2018) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Krembangan Surabaya” maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: (1) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kantor Kecamatan Krembangan, hal tersebut dapat di

buktikan bahwa motivasi digunakan sebagai faktor pendorong kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi motivasi yang diberikan oleh pihak Kecamatan Krembangan maka akan semakin optimal kinerja karyawan yang dihasilkan. (2) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan kantor Kecamatan Krembangan,, hal tersebut dapat di buktikan bahwa disiplin kerja digunakan sebagai faktor pendorong kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi tingkat disiplin kerja Kecamatan Krembangan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan yang dihasilkan. (3) Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kantor Kecamatan Krembangan, hal tersebut dapat dibuktikan bahwa semakin kecil tingkat stress kerja karyawan maka akan semakin optimal kinerja yang dihasilkan.

### **Keterbatasan**

Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu sebagai berikut: (1) Peneliti hanya menggunakan 3 variabel independen yaitu motivasi, disiplin kerja, dan stress kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan masih banyak variabel yang dapat digunakan. (2) Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 50 responden.

### **Saran**

Berdasarkan simpulan dari hasil penelitian yang diperoleh, maka peneliti mengemukakan saran sebagai berikut: (1) Bagi kantor Kecamatan Krembangan Surabaya untuk memberikan motivasi yang lebih tinggi dalam bekerja, seperti mendapatkan balas jasa atau gaji sesuai dengan kinerjanya sehingga karyawan mampu meningkatkan kemampuannya dan bisa mewujudkan tujuan organisasi secara efisien. (2) Bagi kantor Kecamatan Krembangan Surabaya sebaiknya untuk mampu meningkatkan disiplin kerja yang lebih efektif dengan cara memberikan peringatan terhadap karyawan yang melanggar ataupun tidak taat pada aturan kantor sehingga kinerja karyawan yang dihasilkan semakin optimal dan dapat mencapai tujuan organisasi secara efisien. (3) Bagi kantor kecamatan krembangan surabaya sebaiknya pimpinan lebih memperhatikan tingkat stress kerja karyawan dengan cara menciptakan lingkungan yang nyaman, damai sehingga beban kerja karyawan beban kerja sedikit berkurang dan dapat mencapai tujuan organisasi secara efisien. (4) Bagi peneliti diharapkan untuk dapat menambah dan mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan berbagai variabel-variabel bebas sehingga memperoleh penelitian yang baik dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. 2018. *Concept and Indicator Human Resouerce Manegement For Management Researth*, Cetakan Ke-1. CV Budi Utama. Yogyakarta.
- Astria, K. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesi (BRI) Cabang Pamulang. *Jurnal Mandiri* 2 (1): 2580-3220.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit universitas Diponegoro. Semarang.
- Gitosudarmo, I., dan S. I Nyoman. 2015. *Perilaku Kerorganisasian*. BPFE. Yogyakarta.
- Handoko, T. H. 2016. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, M. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Revisi. Jakarta
- Kantiandagho, C., S. L. Mandey., dan L. Manneke. 2014. Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal EMBA* 2 (3): 1592-1602.
- Lukito, L. H., dan I. M. Alriani. 2018. Pengaruh Beban Kerja Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distrisbusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*.

- Mangkunegara, A. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nisyak, I. R. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jago Diesel Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 5 (4): 2461-0591.
- Nugroho. R., B. S. Sunuharjo., dan I. Ruhana. 2017. Pengaruh Iklim Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Kediri. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 45(1).
- Purba, W. C., dan S. L. Ratnasari. 2018. Pengaruh Konflik Kerja Stress Kerja dan Bebab Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mutiara Utama Sukses. *Jurnal Bening Prodi Manejemen Universitas Riau Kepulauan Batam* 5 (2): 2252-5262.
- Sanjaya, F. A. 2020. Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BRI KC Jemursasri Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 9 (11): 2461-0593.
- Siagan, S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto, D. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Yogyakarta.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Syafrina, N. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Jurnal Economics and Business* 8 (4) : 1410-7988.
- Tegar, R. P. 2019. Pengaruh K3, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Varia Usaha Beton Porong. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 8 (7) : 2461-0593.
- Tucunan, R. J. A., W. G. Supartha., dan I. G. Riana. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Pada PT. Pandawa Bali. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 3 (9): 533-550.
- Ulfa, M., dan M. Ridwan. 2015. Analisis Pengukuran Kinerja Karyawan dengan Metode Human Resources Scorecard DI-BMT Logam Mulia. *Jurnal Ekonomi Syariah*, 3(2).
- Vanchapo, A. R. 2020. *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Edisi Pertama. Pasuruan.