

PENGARUH MOTIVASI, STRESS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BPR REJEKI INSANI SUKOHARJO

Ervan Nur Rohman¹⁾, Yanita Hendarti²⁾

^{1),2)}Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta

E-mail: ervannr20@gmail.com¹⁾, yanitahendarti1974@gmail.com²⁾

Abstract

This study aims to determine the effect of motivation, work stress, and work discipline on the performance of employees of PT. BPR Rejeki Insani Sukoharjo (Case Study at PT. BPR Rejeki Insani Sukoharjo Branch) either partially or simultaneously. This research is a quantitative research. The data used is primary data collected using a questionnaire. This study used 53 respondents as the research sample. The analytical technique used in this research is multiple linear regression analysis test, F test, t test, and coefficient of determination test. The results showed that motivation, work stress, and work discipline partially had a significant effect on employee performance. These three variables have a significant effect on employee performance simultaneously.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur atau bagian investasi terbesar dari suatu organisasi terutama sekali organisasi ekonomi seperti perusahaan. Oleh karena itu banyak sekali perusahaan yang mulai secara serius membangun dan mengembangkan sumber daya manusianya. Nilai dari sumber daya manusia akan tampak jelas ketika suatu perusahaan dijual, artinya nilai beli perusahaan akan lebih besar daripada total nilai fisik dan aset pembiayaan jika sumber daya manusianya berkualitas. Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dan keterampilan yang dapat memajukan perusahaan. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius maka dari itu kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh faktor motivasi, stress kerja dan disiplin kerja untuk mendorong para karyawan untuk mempunyai hasil pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang standar.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset perusahaan yang paling mahal dibanding dengan aset-aset lain karena SDM merupakan penggerak utama organisasi perusahaan. SDM harus dikelola secara optimal, continue dan diberi ekstra perhatian dan memenuhi hak-haknya, Selain itu SDM adalah partner pengusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Selain perusahaan, SDM juga senantiasa harus meningkatkan kompetensinya seiring dengan perkembangan Era Globalisasi. Persaingan bisnis perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan SDM yang berkualitas. Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi banyak dipengaruhi oleh pelaku para pesertanya, serta peran fungsinya sangat mendukung untuk keberhasilan organisasi. SDM yang baik akan dapat melakukan tugasnya sebagai karyawan yang membawa misi bagi masyarakat pada umumnya, sesuai misi perusahaan. Hal ini sesuai dengan misi di PT BPR Rejeki Insani, yaitu memberikan bantuan pembiayaan konsumen dan mensejahterakan masyarakat pada umumnya.

Pada bulan Oktober 1988 Pemerintah RI bersama Bank Indonesia mengeluarkan paket kebijakan Deregulasi Perbankan 1998 (Pakto 88). Pada waktu itu para Pendiri BPR INSANI GROUP melihat, bahwa para pengusaha kecil di daerah banyak sekali yang mengalami kesulitan untuk memanfaatkan jasa-jasa perbankan karena dinilai belum “bankable”. Oleh karena itu dengan adanya kesempatan melalui pakto 88 tersebut, para pendiri ingin membantu teman-teman pengusaha menengah dan kecil di daerah agar bisa memanfaatkan jasa-jasa perbankan, baik untuk menunjang kebutuhan permodalan, menabung, maupun melakukan transaksi keuangan lainnya, sehingga pada bulan Agustus tahun 1989 berdirilah 2

(dua) BPR INSANI GROUP, yaitu PT BPR BINA SEJAHTERA INSANI (BINSANI) di Palur dan PT BPR REJEKI INSANI (RINSANI) di kecamatan Pedan, Kabupaten Klaten. Satu tahun kemudian, pada bulan Oktober 1990, berdiri PT BPR DUTA BHAKTI INSANI (DINSANI) di Cepu. Adapun pendirian 3 (tiga) PT BPR tersebut dikarenakan peraturan yang ada pada waktu itu belum memperbolehkan dibukanya kantor cabang BPR di luar wilayah kabupaten dari kantor pusatnya. Selanjutnya pada tahun 2003 kantor pusat PT BPR REJEKI INSANI direlokasi dari Pedan ke Kota Solo dan berkantor di Ruko Lojiwetan, sedangkan kantor di Pedan berubah status menjadi kantor cabang. BPR INSANI GROUP selalu berusaha meningkatkan kualitas layanan kepada seluruh nasabahnya. Oleh karena itu untuk lebih mudah dijangkau oleh masyarakat luas, saat ini telah ditingkatkan jumlah kantor operasional yang ada menjadi 33 kantor pelayanan, yaitu: BPR BINSANI di wilayah Kabupaten Karanganyar ada di Palur, Colomadu, Karanganyar kota, Karangpandan, Kerjo, dan di wilayah Kabupaten Sragen ada di Sragen kota, Gemolong, dan Gondang, kemudian ada di Ampel, Sunggingan, dan Ungaran, BPR RINSANI di wilayah Solo ada di Lojiwetan, Pasar Gading, Pasar Legi, Pasar Nusukan, dan Laweyan, di wilayah Kabupaten Klaten ada di Klaten kota, Tegalondo, Wedi, Jatinom, Pedan, Cawas dan Daleman, kemudian di wilayah Kabupaten Sukoharjo ada di Sukoharjo kota, Bekonang, dan Tawang Sari, serta BPR DINSANI di wilayah Kabupaten Blora ada di Cepu, Kunduran, Blora kota, dan Randublatung, di wilayah Kabupaten Kudus ada di Kudus kota dan Kalirejo, dan terbaru di Purwodadi.

Fenomena kinerja karyawan pada perusahaan pembiayaan PT BPR REJEKI INSANI yaitu, karyawan seharusnya memberikan kemampuan atau performance yang terbaik dalam setiap melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan agar sesuai target dan harapan sehingga tujuan organisasi tercapai.

Kinerja merupakan point yang sangat mendasar dan sangat penting dalam sebuah badan organisasi pembiayaan konsumen, yang didalamnya memuat unsur tentang etos kerja dan kualitas yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mempertanggung jawabkan tugas dan tanggung jawab (Mangkunegara, 2013). Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Hal lain yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi kinerja di PT BPR REJEKI INSANI antara lain motivasi, stress kerja dan disiplin kerja.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh motivasi. Fenomena motivasi yang terjadi di PT BPR REJEKI INSANI adalah harapan-harapan karyawan yang ingin terpenuhi, harapan karyawan tersebut yaitu perasaan aman dalam bekerja, gaji yang adil dan kompetitif, serta penghargaan atas prestasi kerja. Hal ini secara tidak langsung dapat mendorong motivasi kerja karyawan. Seorang karyawan menjadi rajin atau tidak rajin, kreatif atau tidak kreatif, dapat ditelusuri lewat motivasinya. Motivasi juga ditentukan dari pimpinan karena dengan adanya daya perangsang dari atasan kepada bawahan maka membuat karyawan menjadi lebih terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik, termasuk dalam memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menjalankan tugasnya dengan baik. Motivasi adalah kemauan untuk memberikan upaya lebih untuk meraih tujuan organisasi, yang disebabkan oleh kemauan untuk memuaskan kebutuhan individual (Robbins, 1996). Dengan motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan (McNeese-Smith et al, 1995). Penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dilakukan oleh Uus Dawiya (2012), Muhamad Agung (2010), Destiana Bella (2015), Edo Setyawan (2013) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja adalah faktor yang tidak kalah penting, yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Sebuah perusahaan yang baik, membutuhkan pegawai yang memiliki kedisiplinan yang baik pula. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut (Siagian, 2012). Dalam suatu perusahaan disiplin merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain dengan meningkatkan prestasi kerjanya.

Fenomena yang ada di PT BPR REJEKI INSANI mengenai disiplin kerja yaitu peraturan tentang jam masuk kerja yang tidak tepat waktu serta absensi kedatangan yang sering diabaikan. Disiplin sangat diperlukan baik pegawai yang bersangkutan, karena ketidaksiplinan pegawai dapat merusak aktivitas

kinerja organisasi. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan perusahaan (Siagian, 2008). Tanpa adanya sikap disiplin dari para pihak yang berkepentingan dalam perusahaan, maka akan menjadi hal yang mustahil dalam pencapaian tujuan perusahaan yang diinginkan sebuah organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan tersebut. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan (Hasibuan, 2012). Penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dilakukan Edo Setyawan (2013) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, PT BPR REJEKI INSANI sangat memiliki motivasi untuk melakukan pekerjaan dengan semangat yang tinggi disertai dengan disiplin yang tinggi pula, sekaligus memiliki pemimpin yang bijaksana, akan dapat menjadikan sebuah perusahaan yang memiliki sumber daya berkualitas sehingga mampu meningkatkan kinerja yang baik dalam perusahaan. Maka peneliti ingin melakukan penelitian tentang “PENGARUH MOTIVASI, STRESS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPR REJEKI INSANI SUKOHARJO”.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Menurut Mulyasa (2003:112) motivasi adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:93) motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Pada prinsipnya seorang pegawai termotivasi untuk melaksanakan tugas tugasnya tergantung dari kekuatan motif yang mempengaruhinya. Pegawai adalah manusia dan manusia adalah makhluk yang mempunyai kebutuhan dalam (interneeds) yang banyak sekali. Kebutuhan inilah yang mendasari aktivitas individu. Namun demikian seseorang akan bertindak atau berlaku menurut cara tertentu, yang mengarah ke kepuasan kebutuhan pegawai yang didasarkan pada motif yang lebih berpengaruh pada saat itu.

Stress Kerja

Stres kerja didefinisikan sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang (Siagian, Sondang P, 2013). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda. Masalah stres kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan.

Akibat adanya stres kerja tersebut orang menjadi nervous, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berpikir dan kondisi fisik individu. Selain itu, sebagai hasil dari adanya stres kerja karyawan mengalami beberapa gejala stres yang dapat mengancam pelaksanaan kerja mereka, seperti: mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks, emosi yang tidak stabil, sikap tidak mau bekerja sama, perasaan tidak mampu terlibat dan kesulitan dalam masalah tidur. Terjadinya stres kerja adalah dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.

Disiplin Kerja

Secara etimologis disiplin berasal dari bahasa Inggris “disciple” yang berarti pengikut atau penganut pengajaran, latihan dan sebagainya. Terdapat beberapa pendapat mengenai disiplin kerja yang dikemukakan oleh para ahli. Disiplin kerja didefinisikan berdasarkan beberapa kategori, diantaranya berdasarkan karyawan atau pegawai dan berdasarkan manajemen. Berikut adalah pendapat para ahli mengenai disiplin kerja berdasarkan karyawan yaitu: Disiplin kerja dapat diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2002:193). Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang bergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sinunungan, 2005:145) Kedisiplinan dapat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan tertulis maupun biasa dari suatu perusahaan atau instansi. Dengan demikian setiap perusahaan menetapkan atau merumuskan suatu aturan yang diberlakukan untuk menjamin

terlaksananya mekanisme kerja instansi tersebut, untuk menciptakan prosedur kerja yang teratur sehingga mencapai tujuan organisasi dengan baik (Nitisemito,2001).

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal, 2005:97). Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari. Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karir mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan.

Penilaian kinerja dikenal dengan istilah “performance rating” atau “performance appraisal”. Menurut munandar (2008:287), penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan. Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional. Selain itu, dengan adanya penilaian kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing- masing pusat pertanggungjawaban kepada perusahaan secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan rangsangan kepada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

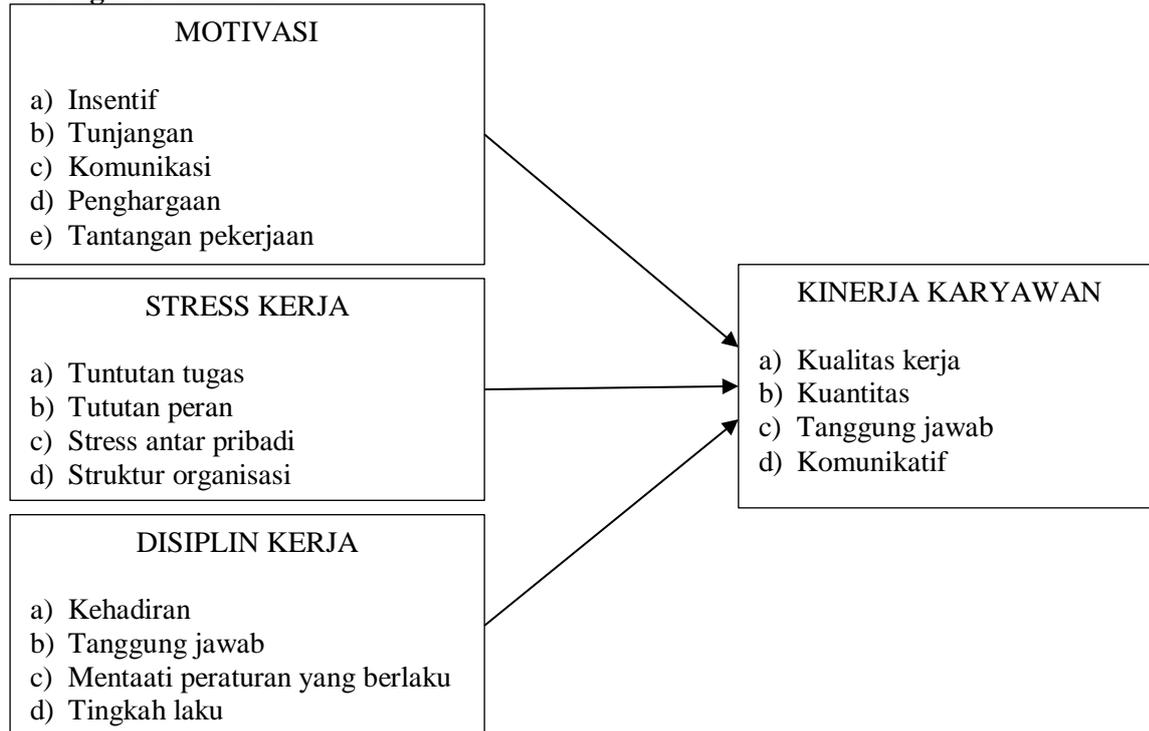
Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Uus Dahwiya pada tahun (2012) yang berjudul Pengaruh motivasi, kepemimpinan dan stress kerja terhadap kinerja pegawai PT. Andalan Finance kabupaten wonosari Yogyakarta menggunakan metode analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja sedangkan motivasi dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Agung pada tahun (2010) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Financial Multi Finance Palopo Sulawesi Selatan menggunakan metode analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Destiana Bella pada tahun (2015) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adira Finance,tbk Samarinda menggunakan metode analisis regresi linier berganda menunjukkan Bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

Dari penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran diatas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Uus Dahwiya pada tahun (2012) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja sedangkan motivasi dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka peneliti membuat hipotesis

H1 : Diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Rejeki Insani Cabang Sukoharjo.

2. Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuliawan (2012) menyatakan bahwa stres kerja dan konflik mempunyai hubungan yang kuat dan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka peneliti membuat hipotesis

H2 : Diduga stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Rejeki Insani Cabang Sukoharjo.

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Jeni Nata Liyas dan Reza Primadi (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Perkreditan Rakyat. Maka peneliti membuat hipotesis

H3 : Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Rejeki Insani Cabang Sukoharjo

4. Pengaruh motivasi, stress kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Bachtiar (2012) menyatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Maka peneliti membuat hipotesis

H4 : Diduga motivasi, stress kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Rejeki Insani Cabang Sukoharjo.

METODE PENELITIAN

Motivasi kerja (X1)

Motivasi adalah suatu dorongan dari diri sendiri maupun dorongan dari luar sehingga pegawai

akan semangat dalam bekerja. Adapun indikator menurut Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2008:148) variabel indikatornya adalah:

- a. Kebutuhan fisik
- b. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan
- c. Kebutuhan sosial
- d. Kebutuhan akan penghargaan
- e. Kebutuhan perwujudan diri

Stres Kerja (X2)

Merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya keseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Menurut Hamali (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah:

- a. Lingkungan fisik;
- b. Stres karena peran dan tugas
- c. Penyebab stres antar pribadi
- d. Organisasi.

Disiplin Kerja (X3)

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat terhadap peraturan atau ketetapan suatu organisasi, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan peraturan dan ketetapan perusahaan.

Ada beberapa unsur atau indikator dalam menentukan kinerja seorang karyawan, menurut, Mangkunegara (2007:90)

- a. Selalu datang tepat waktu
- b. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik
- c. Mematuhi semua aturan yang berlaku
- d. Menghormati dan menghargai atasan.

Kinerja Karyawan (Y)

Merupakan hasil yang dikerjakan karyawan sesuai dengan petunjuk, arahan, kompensasi dan kemampuannya. Menurut Mondy, Noe, Premeaux dalam Priansa (2014) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi sebagai berikut :

- a. Kuantitas pekerjaan (*Quantity of work*);
- b. Kualitas pekerjaan (*Quality of work*);
- c. Kemandirian (*Dependability*);
- d. Inisiatif (*Initiative*);
- e. Adaptabilitas (*Adaptability*);
- f. Kerjasama (*Cooperation*).

Pengambilan data dengan teknik angket adalah dengan menggunakan susunan pertanyaan yang harus dijawab oleh orang yang diberikan pertanyaan. Pengukuran dengan skala likert, dengan berbagai macam pilihan jawaban. sangat setuju (SS) dengan skor nilai 5, setuju (S) dengan nilai 4, kurang setuju (KS) dengan diberi nilai 3, tidak setuju (TS) diberikan nilai 2, sangat tidak setuju (STS) diberikan nilai 1. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan

- α : konstanta
 $b_1 b_2 b_3$: koefisien variable Y : Kinerja Karyawan
 X_1 : Motivasi
 X_2 : Stress Kerja
 X_3 : Disiplin Kerja
e : Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) dan diperoleh nilai α dan $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	5.737	2.055		2.792	.008		
Motivasi	.275	.111	.246	2.465	.018	.544	1.839
Stress Kerja	.280	.086	.374	3.274	.002	.414	2.416
Disiplin Kerja	.308	.097	.365	3.165	.003	.407	2.458

a. *Dependent Variable:* kinerja Sumber: data primer yang diolah

Dari hasil diatas diketahui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 5,737 + 0,275X_1 + 0,280X_2 + 0,308X_3$

Keterangan dari hasil persamaan regresi dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta bernilai positif sebesar 5,737 mempunyai arti bahwa apabila variabel motivasi, stress kerja dan disiplin kerja konstan maka pegawai tetap berkinerja.
- Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,275 bernilai positif yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai. Jika motivasi pegawai meningkat maka kinerja karyawan PT BPR Rejeki Insani Cabang Sukoharjo akan meningkat dengan asumsi variabel lain konstan.
- Koefisien regresi variabel stress kerja sebesar 0,280 bernilai positif yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan. Jika peran stress kerja yang baik meningkat maka kinerja karyawan PT BPR Rejeki Insani Cabang Sukoharjo dengan asumsi variabel lain konstan.
- Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,308 bernilai positif yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Jika disiplin kerja pegawai meningkat maka kinerja karyawan PT BPR Rejeki Insani Cabang Sukoharjo akan meningkat dengan asumsi variabel lain konstan.

Dari hasil persamaan regresi di atas menunjukkan bahwa variabel motivasi, stress kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT BPR Rejeki Insani Cabang Sukoharjo.

Variabel stress kerja mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja karyawan dibanding dengan variabel motivasi kerja maupun disiplin kerja.

Bagian ini menyajikan hasil analisis penelitian. Hasil penelitian dapat dilengkapi dengan tabel, grafik (gambar), dan/atau bagan. Bagian pembahasan memaparkan hasil pengolahan data, menginterpretasikan penemuan secara logis, dan mengaitkan dengan sumber rujukan yang relevan. Kemungkinan tindak lanjut kegiatan dapat juga disampaikan pada bagian ini

Pembahasan

Dari hasil uji t dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{table}$ dan p-value dalam penelitian ini, maka implikasi manajerial yang dapat dilakukan sebagai berikut:

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Rejeki Insani Cabang Sukoharjo.

Dari hasil perhitungan nilai $t_{hitung} > t_{table}$ (2,01) dan sig (0,018) lebih kecil dari 0,05, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR Rejeki Insani Cabang Sukoharjo. Dengan demikian hipotesis 1 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa diduga ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT BPR Rejeki Insani Cabang Sukoharjo terbukti kebenarannya. Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan variabel yang dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR Rejeki Insani Cabang Sukoharjo.

Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan didalam sebuah perusahaan. Pada PT BPR Rejeki Insani Cabang Sukoharjo motivasi dilakukan dengan cara:

- a. Memberikan tunjangan kesehatan
- b. Meningkatkan penghargaan terhadap pegawai
- c. Pemberian pekerjaan yang menantang sehingga mengerahkan potensinya, pemberian gaji, bonus dan uang transport yang sesuai.
- d. Meningkatkan hubungan interaksi yang harmonis antar pegawai.

2. Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Rejeki Insani Cabang Sukoharjo.

Dari hasil perhitungan nilai $t_{hitung} > t_{table}$ (2,01) dan sig (0,002) lebih kecil dari 0,05, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR Rejeki Insani Cabang Sukoharjo. Dengan demikian hipotesis 2 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa diduga ada pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan PT BPR Rejeki Insani Cabang Sukoharjo terbukti kebenarannya. Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja merupakan variabel yang dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR Rejeki Insani Cabang Sukoharjo.

Stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan didalam sebuah perusahaan. Pada PT BPR Rejeki Insani Cabang Sukoharjo. Stress kerja yang baik dapat dilakukan dengan cara:

- a. Memberikan tugas sesuai dengan kapasitas karyawan
- b. Memberikan peran yang sesuai dengan kapasitas karyawan
- c. Memberikan sosialisasi agar harapan pribadi tidak berlebihan
- d. Menerapkan struktur organisasi yang jelas

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Rejeki Insani Cabang Sukoharjo.

Dari hasil perhitungan nilai $t_{hitung} > t_{table}$ (2,01) dan sig (0,003) lebih kecil dari 0,05, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR Rejeki Insani Cabang Sukoharjo. Dengan demikian hipotesis 3 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa diduga ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT BPR Rejeki Insani Cabang Sukoharjo terbukti kebenarannya. Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan variabel yang dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR Rejeki Insani Cabang Sukoharjo.

Disiplin kerja berpengaruh untuk meningkatkan tercapainya tujuan didalam sebuah perusahaan, PT BPR Rejeki Insani Cabang Sukoharjo menegakkan disiplin kerja untuk tercapainya tujuan yang sudah ditetapkan, disiplin kerja ini tidak kepada karyawan saja tapi seluruh yang ada didalam perusahaan tersebut baik itu pimpinan atau bawahan. Pada PT BPR Rejeki Insani Cabang Sukoharjo. Disiplin kerja dapat berjalan dengan baik seperti :

- a. Pegawai harus selalu menghormati atasan dalam bekerja.
- b. Pegawai harus menaati aturan dan norma yang telah ditetapkan.
- c. Pegawai datang dan pulang kerja sesuai dengan peraturan jam kerja yang ditetapkan.
- d. Mengerjakan pekerjaan yang diberikan dengan sebaik mungkin.

Disiplin kerja menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh kinerja yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil syafrina (2017) bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Rejeki Insani Cabang Sukoharjo

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Setelah penulis mengelola data dan menganalisis data dari Penelitian mengenai Pengaruh Motivasi, Stress Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Rejeki Insani Cabang Sukoharjo, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Uus Dahwiya pada tahun (2012) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja sedangkan motivasi dan stres kerja

- berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR Rejeki Insani Cabang Sukoharjo.
2. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuliawan (2012) menyatakan bahwa stres kerja dan konflik mempunyai hubungan yang kuat dan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR Rejeki Insani Cabang Sukoharjo.
 3. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Jeni Nata Liyas dan Reza Primadi (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Perkreditan Rakyat. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR Rejeki Insani Cabang Sukoharjo.

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. PT BPR Rejeki Insani Cabang Sukoharjo.
 - a. Motivasi perlu ditingkatkan dan lebih ditingkatkan dengan cara
 - 1) Memenuhi berbagai aspek kebutuhan rasa aman dan keselamatan kerja bagi para karyawan seperti pihak PT BPR Rejeki Insani Cabang Sukoharjo seharusnya memberikan tunjangan kesehatan dan asuransi kecelakaan.
 - 2) Memberi penghargaan kepada pegawai atas hasil kerja yang dilaksanakan.
 - 3) Memberi pekerjaan yang menantang sehingga pegawai mengerahkan potensi yang dimiliki.
 - b. Stress kerja perlu dikelola dengan baik sehingga karyawan dapat bekerja tanpa beban berlebihan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Untuk mengelola stress kerja karyawan dapat dilakukan dengan cara memberikan tugas sesuai dengan kapasitas karyawan, memberikan peran yang sesuai dengan kapasitas karyawan, memberikan sosialisasi agar harapan pribadi tidak berlebihan, dan menerapkan struktur organisasi yang jelas.
 - c. Disiplin kerja perlu ditingkatkan, meningkatkan rasa hormat pada pimpinan dengan cara yang kongkrit dan mempertahankan kedisiplinan, pegawai harus taat aturan yang berlaku dengan cara memberi sanksi yang tegas bagi pegawai yang melanggar.
2. Bagi penelitian selanjutnya

Peneliti pada penelitian selanjutnya sebaiknya mengembangkan variabel-variabel lain diluar variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Sebab tidak menutup kemungkinan bahwa dengan penelitian yang mencakup lebih banyak variabel akan dapat menghasilkan kesimpulan yang lebih baik dan menghasilkan referensi yang lebih banyak dan sangat berguna pada penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2016). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Agung, Muhamad. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Financial Multi Finance Palopo Sulawesi Selatan*.
- Andari. (2015). "Pengaruh Lingkungan Kerja , Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai di Pegawai di Topografi Kodam Iv/Diponegoro Semarang".
- Bachtiar. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aqua Tirta Investama Klaten*
- Bella, Destiana. 2015. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adira Finance,tbk Samarinda*.
- Dahwiya, Uus. 2012. *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Stress kerja terhadap Kinerja pegawai PT. Andalan Finance kabupaten Wonosari Yogyakarta*.
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks.

- Destiana Bella, 2015. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adira Finance, Tbk Samarinda
- Edo Setyawan, 2013. Pengaruh Motivasi Disiplin dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bess Finance Surabaya.
- Fahmi, I. (2013). Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- Ferdinand, Augusty. 2006. Metode Penelitian Manajemen. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gaffar. Hulaifah. 2012. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (persero) Tbk.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hameed, Abdul, dkk. 2014. "Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan)". International Journal of Business and Social Science, Vol. 5, No.2.
- Handoko, T. Hani. 2008. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Jakarta : Bumi Aksara. , 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (1st ed.). Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Liyas, Nara, dkk. 2017. berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat
- Mangkunegara, A Prabu, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung., 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan, cetakan kedua. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manullang, M, 2000. Manajemen Personalia. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Muhamad Agung, 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Financia Multi Finance Palopo Sulawesi Selatan
- Rivai, V. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktik. Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0013666>
- Robbins, S. P., & Judge, T. . (2011). Perilaku Organisasi (12th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Yuniar, dkk. 2015. "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan".

LAMPIRAN

Lampiran Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas Motivasi (X_1)

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X1.1	0.813	0.270	Valid
X1.2	0.847	0.270	Valid
X1.3	0.795	0.270	Valid
X1.4	0.748	0.270	Valid
X1.5	0.733	0.270	Valid

2. Uji Validitas Stress Kerja (X_2)

Tabel . 3
Hasil Uji Validitas Variabel Stress Kerja

Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X2.1	0.733	0.270	Valid
X2.2	0.807	0.270	Valid
X2.3	0.809	0.270	Valid
X2.4	0.712	0.270	Valid

3. Uji Validitas Disiplin Kerja (X_3)

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X3.1	0.741	0.270	Valid
X3.2	0.779	0.270	Valid
X3.3	0.773	0.270	Valid
X3.4	0.742	0.270	Valid

4. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Y.1	0.855	0.270	Valid
Y.2	0.782	0.270	Valid
Y.3	0.772	0.270	Valid
Y.4	0.884	0.270	Valid

5. Uji Reliabilitas Motivasi (X_1)

Reliability Statistics

Tabel 6
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi

Cronbach's Alpha	N of Items
,915	5

6. Uji Reliabilitas Stress Kerja (X_2)

Reliability Statistics

Tabel 7
Uji Reliabilitas Variabel Stress Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
,897	4

7. Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X₃)

Reliability Statistics

Tabel 8
Hasil Uji Reliability Variabel Disiplin Kerja

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,888	4

8. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Tabel 9
Hasil Uji Reliability Variabel Kinerja

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,917	4

Lampiran Analisis Deskriptif

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 10

Kelompok Responden Berdasarkan Jenis Kelamin		
Jenis kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Pria	39	74%
Wanita	14	26%
Total	53	100%

Sumber: Data Primer diolah

2. Karakteristik Responden berdasarkan Umur

Tabel 11

Kelompok Responden Berdasarkan Umur		
Umur	Jumlah responden	Presentase
20 –30	34	64%
31-40	15	28%
40 –50	4	8%
Total	53	100%

Sumber: Data Primer diolah

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 12

Kelompok Responden Berdasarkan Pendidikan		
Pendidikan	Jumlah responden	Presentase
SMA	6	11%
D3	13	26%
S1	26	49%
S2	8	15%
Total	53	100%

Sumber: Data Primer diolah

Lampiran Hasil Uji Regresi Linier Berganda

1. Uji t (Parsial) Kualitas Produk (X2), Harga (X2), Promosi (X3)

Tabel 13
Uji t (Parsial) Kualitas Produk (X2), Harga (X2), Promosi (X3)
Coefficients^a

Model	Coefficients ^a			T	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	5.737	2.055		2.792	.008		
Motivasi Kerja	.275	.111	.246	2.465	.018	.544	1.839
Stress Kerja	.280	.086	.374	3.274	.002	.414	2.416
Disiplin Kerja	.308	.097	.365	3.165	.003	.407	2.458

a. Dependent Variable: kinerja

2. Uji F (Simultan)

Tabel 14
Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	158.442	3	52.814	47.069	.000b
	Residual	49.371	44	1.122		
	Total	207.813	47			

Dependent Variable: kinerja
Predictors: (Constant), disiplin kerja, motivasi, stress kerja

3. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 15
Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.873a	.762	.746	1.059	1.983

Predictors: (Constant), disiplin kerja, motivasi, stress kerja
Dependent Variable: kinerja

Lampiran Tabel Statistik

1. Tabel t

Tabel 16
Tabel t

Df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025
		0.50	0.20	0.10	0.050
49		0.67953	1.29907	1.67655	2.00958
50		0.67943	1.29871	1.67591	2.00856
51		0.67933	1.29837	1.67528	2.00758
52		0.67924	1.29805	1.67469	2.00665
53		0.67915	1.29773	1.67412	2.00575
54		0.67906	1.29743	1.67356	2.00488
55		0.67898	1.29713	1.67303	2.00404
56		0.67890	1.29685	1.67252	2.00324
57		0.67882	1.29658	1.67203	2.00247
58		0.67874	1.29632	1.67155	2.00172
59		0.67867	1.29607	1.67109	2.00100
60		0.67860	1.29582	1.67065	2.00030