



e-jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**

Fakultas Ekonomi Unisma

Website : [www.fe.unisma.ac.id](http://www.fe.unisma.ac.id) email : [e.jrm.feunisma@gmail.com](mailto:e.jrm.feunisma@gmail.com)

---

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, STRES KERJA, DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR DINAS  
KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN MALANG**

Oleh :

Ainun Rahmatulloh\*)

[ainunmatul87@gmail.com](mailto:ainunmatul87@gmail.com)

Hadi Sunaryo\*\*)

[hadifeunisma@gmail.com](mailto:hadifeunisma@gmail.com)\*\*)

A. Agus Priyono\*\*)

[a.agus.priyono@gmail.com](mailto:a.agus.priyono@gmail.com)\*\*)

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Malang

**ABSTRACT**

*The purpose of this research is to describe work discipline, work stress, work motivation and employee performance and to know the influence of work discipline, job stress, and work motivation on partial employee performance. The method in this research is using quantitative method. This type of research is replication research.*

*The sample of this research is employees at the Office of Population and Civil Registry of Malang Regency using systematic sampling method, which is as much as 73 respondents. Methods in collecting data using questionnaires. The method of analysis used in this research is multiple linear regression analysis with SPSS 14.0 FOR WINDOWS.*

*The results of this study indicate that work discipline, job stress, and work motivation have a significant partial positive influence on the performance of employees of the Office of Population and Civil Registry of Malang Regency.*

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



### **ABSTRAK**

*Tujuan penelitian ini yaitu adalah untuk mendeskripsikan disiplin kerja, stress kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan serta untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, stress kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial. Metode pada penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian replikasi.*

*Sampel penelitian ini adalah karyawan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malang dengan menggunakan metode sampling sistematis, yaitu sebanyak 73 responden. Metode dalam pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan SPSS 14.0 FOR WINDOWS.*

*Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, stress kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malang.*

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan

### **PENDAHULUAN**



Salah satu komponen penting adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Penentuan kualitas (SDM) sangat diperlukan oleh perusahaan atau organisasi untuk mengisi setiap lini dari susunan organisasi sesuai dengan keahlian serta keterampilan. Pada tiap tahun banyak masyarakat yang mengurus surat-surat yang diperlukan dan mendaftarkan diri untuk membuat KTP (Kartu Tanda Penduduk), akta nikah, akta kelahiran dan akta kematian maupun KK (kartu keluarga) yang di mana setiap anggota masyarakat wajib mendaftarkan itu semua di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malang. Tidak sedikit orang yang mendaftarkan surat-surat di sana, dan ada begitu banyak masyarakat yang harus dilayani oleh karyawan Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malang, setidaknya ada sampai 700 orang yang datang untuk melakukan pendaftaran di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malang.

Untuk menciptakan kinerja karyawan yang mempunyai etos kerja yang tinggi, tidak hanya didorong dengan adanya kinerja karyawan yang baik tetapi juga dengan disiplin kerja yang tinggi. Disiplin diciptakan untuk membuat semuanya berjalan sesuai dengan prosedur. Menurut (Basri, 2005) “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Beban kerja yang semakin berat, semakin banyaknya kebutuhan yang ingin dipenuhi, tingkat pendapatan yang tak sejalan dengan biaya hidup, persaingan yang semakin ketat dan seterusnya dapat menjadi ancaman untuk dapat tetap bertahan hidup. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Bahaya stres diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional. Proses berlangsung secara bertahap, akumulatif, dan lama kelamaan menjadi semakin memburuk.

Menurut (Jones, 2005), “motivasi adalah suatu kekuatan psikologis di dalam diri seseorang yang menentukan arah perilaku seseorang di dalam organisasi yang menyebabkan pergerakan, arahan, dan usaha, dan kegigihan dalam menghadapi rintangan untuk mencapai suatu tujuan”. Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya.

## **RUMUSAN MASALAH**

1. Bagaimana deskripsi dari disiplin kerja, stress kerja, motivasi kerja, dan kinerja?

2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malang?
3. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malang?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malang?

### **TUJUAN PENELITIAN**

1. Untuk mengetahui deskripsi dari disiplin kerja, stres kerja, motivasi kerja, dan kinerja.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malang.

### **TINJAUAN TEORI**

#### **Disiplin Kerja**

Sedangkan menurut (Hasibuan, 2008) “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib di mana seseorang atau sekelompok yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

#### **Stres Kerja**

(Soesmalijah, 2003) menyatakan bahwa “stres kerja adalah suatu kondisi di mana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku”.

Stres kerja adalah suatu kondisi yang dialami oleh karyawan yang menyangkut perilaku dan psikologis karyawan, dan diakibatkan dari beberapa faktor tempat kerja.

#### **Motivasi Kerja**

(Basri, 2005) berpendapat bahwa “motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”.

Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang yang diakibatkan oleh orang lain maupun dirinya sendiri untuk mencapai tujuan seperti orang lain bahkan melebihi.

#### **Kinerja Karyawan**

“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Mangkunegara, 2004). “Kinerja sebagai hasil-hasil



fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu” (Tika, 2006).

kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan untuk mencapai suatu tujuan organisasi dalam periode tertentu.

### **HIPOTESIS PENELITIAN**

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H2 : Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

H3 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

### **METODE PENELITIAN**

#### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini juga termasuk penelitian jenis replikasi yaitu mengacu pada karya penelitian yang sudah diterbitkan sebelumnya, tetapi mengambil sampel dan objek penelitian yang lain dengan memasukkan ide dan gagasan baru dengan merubah cara pengolahan data dan merubah cara pengukuran data. Jenis penelitian kausal komparatif dengan unit analisis yang diteliti adalah karyawan Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malang.

#### **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malang. Alamat : Jalan Trunojoyo No.4, Kedungpedaringan, Kepanjen, Malang, Jawa Timur 65163.

#### **Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada bulan Januari 2018 sampai Mei 2018.

### **POPULASI DAN SAMPEL**

#### **Populasi**

Populasi untuk penelitian ini berjumlah 92 orang karyawan Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malang. Dan metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah Sampling Sistematis. Pengertian Sampling Sistematis adalah teknik pengambilan sampel berdasarkan urutan dari anggota populasi yang telah diberi nomor urut. Contoh Sampling

Sistematis, anggota populasi yang terdiri dari 92 orang, dari semua semua anggota populasi itu diberi nomor urut 1 sampai 92. Metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus Slovin dengan demikian, jumlah sampel yang dibutuhkan adalah 73 karyawan dari jumlah 92 populasi.

## **DEFINISI KONSEP DAN OPERASIONAL VARIABEL**

### **Konsep Variabel**

a. Disiplin Kerja

“kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku” (Hasibuan, 2008)

b. Stres Kerja

“stres kerja adalah suatu kondisi di mana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku”(Soesmalijah, 2003).

c. Motivasi Kerja

“Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu” (Mary, 2005).

d. Kinerja Karyawan

“kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan” (Basri, 2005)

### **Operasional Variabel**

- a. Disiplin merupakan kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja maupun standar kerja dalam peraturan yang dibuat oleh suatu perusahaan.
- b. Stres kerja adalah kondisi dari pekerja yang disebabkan oleh beban kerja, konflik peran, perkembangan karir serta tuntutan yang bertentangan dengan keinginan yang dapat memicu stres pada seseorang.
- c. Motivasi kerja adalah segala bentuk dorongan yang diberikan oleh atasan maupun karyawan lainnya yang menyangkut perilaku, usaha dan kegigihan karyawan.
- d. Kinerja adalah merupakan pencapaian dari hasil pekerjaan yang sikap, kerja sama dan komunikasinya baik, ataupun secara kualitas maupun kuantitas.

### **Sumber Data**

1. Data Primer adalah data yang bersumber dari obyek penelitian baik lisan maupun tulisan, misalnya dalam laporan yang ada kaitannya dengan masalah yang dibahas.
2. Data Sekunder adalah data yang bersumber dari obyek penelitian atau instansi yang ada kaitannya dengan masalah penelitian.

### Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan dua metode pengumpulan data, yaitu :

1. Studi Pustaka (*Library Research*)
2. Studi Lapang (*Field Research*)

### Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif. Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang diisi dengan , yaitu sebuah daftar di mana responden tinggal membubuhkan tanda *check* (✓) pada kolom yang telah tersedia.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen

#### a. Uji Validitas

Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa instrumen variabel disiplin kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Malang adalah valid, karena terbukti bahwa  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel pada tingkat signifikan 5%.

#### b. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel, hal tersebut dibuktikan dari nilai koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6.

### Uji Normalitas

Pengujian normalitas data digunakan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam penelitian tersebar normal atau tidak.

**Tabel 4.10**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		73
Normal	Mean	
Parameters(a,b)		-.0000000

	Std. Deviation	,06496779
Most Extreme Absolute Differences		.130
	Positive	.107
	Negative	-.130
Kolmogorov-Smirnov Z		1.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.172

Berdasarkan Tabel diatas didapatkan hasil pengujian bahwa Asymp.sig sebesar 0,172 di mana nilai tersebut lebih besar dari pada  $\alpha=0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa uji normalitas telah terpenuhi sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi berdistribusi normal.

### Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Multikolinieritas

##### °Coefficienta<sup>a</sup>

Collinearity Stistics	
Tolerance	VIF
0,902	1,108
0,942	1,061
0,879	1,137

Dari Tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai *variance inflation factor* (VIF) variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) adalah sebesar 1,108 yang artinya lebih kecil dari 10 dengan nilai *tolerance*  $0,902 > 0,1$ , nilai VIF variabel stress kerja ( $X_2$ ) sebesar 1,061 dengan nilai *tolerance*  $0,942 > 0,1$  dan nilai VIF variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) sebesar 1,137 dengan nilai *tolerance*  $0,879 > 0,1$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas.

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,988	1,265		1,571	,121
1 X1	,058	,078	,091	,742	,461
X2	,012	,042	,033	,278	,782
X3	-,141	,070	-,250	-2,009	,048

Dari Tabel di atas diketahui tingkat signifikan variabel disiplin kerja adalah sebesar 0,461, variabel stres kerja sebesar 0,782, memiliki tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05, variabel motivasi kerja sebesar 0,048 memiliki tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hasil uji heteroskedastisitas dari ketiga variabel menunjukkan bahwa model regresi dalam model penelitian (X1, X2) tidak mengalami *problemata* masalah heteroskedastisitas, karena tingkat signifikansi semua variabel *independent* lebih besar dari  $> 0,5$ . Sedangkan (X3) mengalami *problemata* masalah heteroskedastisitas, karena tingkat signifikansi semua variabel *independent* lebih kecil dari  $< 0,5$ . Menurut (Gujarati, 2000) “masalah heteroskedastisitas nampaknya menjadi lebih biasa dalam data *cross-sectional* dibandingkan dengan data deretan waktu. Dalam data *cross-sectional*, orang biasanya berhubungan dengan anggota populasi pada suatu saat tertentu, dan penelitian ini termasuk menggunakan data *cross-sectional* dengan kuesioner. Konsekuensi jika terjadi heteroskedastisitas semua asumsi model regresi linear dipenuhi, penaksiran OLS adalah BLUE, yaitu, dalam kelas semua penaksir tak bias linear mereka mempunyai varians yang minimum. Ringkasnya, penaksiran tadi efisien”.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
-------	--	-----------------------------	---------------------------	---	------

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.853	2.049		3.345	.001
	X1	.306	.127	.219	2.419	.018
	X2	.420	.068	.551	6.208	.000
	X3	.471	.114	.380	4.140	.000

Dari persamaan regresi linier berganda di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 6,853 artinya jika variabel disiplin kerja ( $X_1$ ), stres kerja ( $X_2$ ), motivasi kerja ( $X_3$ ) nilainya 0, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) nilainya 6,853.
- b. Variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, artinya jika variabel disiplin kerja mengalami peningkatan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
- c. Variabel stres kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, artinya jika variabel stres kerja mengalami peningkatan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
- d. Variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, artinya jika variabel motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

### Uji Hipotesis

### Uji Statistik t

Hasil uji t:

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized	Standardized	T	Sig.
-------	--	----------------	--------------	---	------

		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.853	2.049		3.345	.001
	X1	.306	.127	.219	2.419	.018
	X2	.420	.068	.551	6.208	.000
	X3	.471	.114	.380	4.140	.000

- 1) Nilai signifikansi t-uji pada variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,018 yaitu lebih kecil dari 0,05 yang berarti terdapat pengaruh signifikan dengan arah koefisien positif antara variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malang.
- 2) Nilai signifikansi t-uji pada variabel stres kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05 yang berarti terdapat pengaruh signifikan dengan arah koefisien positif antara variabel stress kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malang.
- 3) Nilai signifikansi t-uji pada variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,000 yang berarti terdapat pengaruh signifikan dengan arah koefisien positif antara variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malang.

### Implikasi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti membahas tiga variabel bebas, dan satu variabel terikat yaitu adalah :

- a. Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan  
 Dalam penelitian ini Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malang.
- b. Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan  
 Dalam penelitian ini stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malang. Hal ini berarti bahwa stress kerja yang dirasakan oleh karyawan dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Malang dapat dikelola untuk dapat menghasilkan kerja yang lebih baik. Sesuai dengan

---

*General Adaptation syndrome* (GAS) yang menyebutkan ada 3 tahap , yaitu tahap I: peringatan, Tahap II : Resistensi dan Tahap III: Kelelahan. Karyawan pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Malang berada pada tahap kedua yaitu resistensi dengan menolak pengaruh negatif dari stressor dengan menangani pekerjaan dengan tuntas dengan mengumpulkan kekuatan fisik dan atau emosional.. Namun hal ini sangat berbahaya kalau tekanan terus menerus menyebabkan daya tahan dimiliki tidak mampu lagi, maka akan beralih tahap tahap tiga yaitu tahap kelelahan.

c. Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malang. Artinya, jika motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat dan tercapai tujuan organisasi.

### **Simpulan**

Berdasarkan pembahasan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel kinerja yang diukur oleh kualitas, kuantitas, sikap, kerja sama, dan komunikasi direfleksikan oleh komunikasi.  
Variabel disiplin kerja yang diukur oleh kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, dan ketaatan pada standar kerja dicerminkan oleh ketaatan pada peraturan.  
Variabel stres kerja yang diukur oleh beban kerja, pengembangan karir, dan hubungan pekerjaan dicerminkan oleh hubungan pekerjaan.  
Variabel motivasi kerja yang diukur oleh perilaku karyawan, usaha karyawan, dan kegigihan karyawan dicerminkan oleh kegigihan karyawan.
2. Disiplin kerja dengan indikator Saya datang ke tempat kerja tepat waktu, Saya menaati segala peraturan yang dibuat oleh kantor, dan Saya bekerja sesuai prosedur kerja yang telah ditetapkan memiliki dampak penting terhadap kinerja karyawan.
3. Stres kerja dengan indikator saya terhindar dari stres kerja karena beban kerja yang diberikan pada saya terasa adil, dalam pengembangan karir saya tidak mengalami tekanan, hubungan kerja dengan rekan kerja tidak ada tekanan memiliki dampak penting terhadap kinerja karyawan
4. Motivasi kerja dengan indikator saya berperilaku ke arah tercapainya tujuan organisasi, saya dalam melaksanakan tugas berusaha untuk melebihi target yang telah ditetapkan, saya melakukan pekerjaan dengan bersungguh-sungguh memiliki dampak penting terhadap kinerja karyawan.

### **Saran**

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel lain dalam meneliti disiplin kerja, stress kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan.



### **Daftar Pustaka**

- Basri. (2005). *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. (2005). *Manajemen*. PT INDEKS Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Soesmalijah Soewondo. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- George, J. M., & Jones, G. (2005). *Understanding and managing organizational behavior*. New Jersey: Upper Saddle River.
- Gujarati, Damoda, 2000. *Ekonometrika Dasar*, Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Melayu. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A., & Anwar, P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Cetakan pertama. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal dan Tika, P. (2006). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

\*Ainun Rahmatulloh Alumnus Fakultas Ekonomi Unisma

\*\*Hadi Sunaryo, dosen Tetap Fakultas Ekonomi Unisma

\*\*A. Agus Priyono, dosen Tetap Fakultas Ekonomi Unisma