

## Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Sambu Kab. Kediri

**Erika Priya Ningtias**

Universitas Islam Kediri

**Ahmad Jauhari**

Universitas Islam Kediri

**Nur Hidayati**

Universitas Islam Kediri

Alamat: Jln. Sersan Suharmaji No. 38, Manisrenggo, Kec. Kota, Kota Kediri

Korespondensi penulis: [erikapriyaningtias114@gmail.com](mailto:erikapriyaningtias114@gmail.com)

**Abstract.** *This research is motivated that in institutions engaged in the health sector, in this organization human resources are very important in achieving the goals and success of the agency. This study aims to determine the influence of work discipline and work stress on employee performance. This study used quantitative methods. The sampling technique uses Nonprobability Sampling with a saturated sampling method of 47 employees. Testing in this study using SPSS software program version 25.0. The analysis techniques used are validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, t test, F test and determination coefficient test. The results of this study show that partially the variable of work discipline has a positive and significant effect on employee performance with a calculated  $t_{value}$  of  $3.059 > t_{table} 2.01537$  with a signification value of  $0.004 < 0.05$  and partially the variable of work stress has a positive and significant effect with a calculated  $t_{value}$  of  $2.468 > t_{table} 2.01537$  with a signification value of  $0.018 < 0.05$ , simultaneously the variables of work discipline and work stress have a positive and significant effect on employee performance with a calculated  $F_{value}$  of  $8.265 > F_{table} 3.21$  with a signification value of  $0.001 < 0.05$ .*

**Keywords:** *Work Discipline, Work Stress, and Performance*

**Abstrak.** Penelitian ini dilatarbelakangi bahwa dalam instansi yang bergerak dibidang kesehatan, dalam organisasi ini sumber daya manusia sangat penting dalam tercapainya tujuan dan kesuksesan dari instansi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Nonprobability Sampling* dengan metode *sampling* jenuh sebanyak 47 pegawai. Pengujian pada penelitian ini menggunakan program *software* SPSS versi 25.0. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $t_{hitung} 3,059 > t_{tabel} 2,01537$  dengan nilai signifikansi  $0,004 < 0,05$  dan secara parsial variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai  $t_{hitung} 2,468 > t_{tabel} 2,01537$  dengan nilai signifikansi  $0,018 < 0,05$ , secara simultan variabel disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $F_{hitung} 8,265 > F_{tabel} 3,21$  dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ .

**Kata kunci:** Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan Kinerja

## **LATAR BELAKANG**

Terdapat banyak faktor yang saling berhubungan dan berpengaruh bagi suatu organisasi/perusahaan dalam upaya mencapai tujuan secara optimal, salah satunya adalah SDM (sumber daya manusia). SDM termasuk faktor yang sangat penting bagi organisasi/perusahaan karena merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki pikiran, perasaan, hasrat, pengetahuan, keahlian, keterampilan, motivasi, kemampuan dan karya atau cipta, rasa dan karsa Sutrisno (2019:3). Oleh karena itu, sumber daya manusia menjadi kunci utama dalam keberhasilan mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya yang baik akan mencerminkan kinerja yang baik pula bagi organisasi/instansi. Agar tujuan dapat tercapai, maka organisasi harus melakukan berbagai cara untuk meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas-tugas berdasarkan tanggung jawab yang telah dilimpahkan kepadanya.

Salah satu faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Singodimedjo (dalam Sutrisno 2019:86), menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Dengan adanya tingkat kedisiplinan yang tinggi dari pegawai, akan mempermudah mewujudkan tujuan instansi.

Selain disiplin kerja, stres juga tidak dapat dihindari dalam kehidupan kerja. Menurut Mangkunegara (2017:157), stres kerja merupakan perasaan tertekan atau menekan yang dialami oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Pada dasarnya segala bentuk stres yang dialami oleh manusia disebabkan oleh ketidaktahuan dan ketidakpekaan manusia terhadap batas kemampuannya sendiri.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk mengangkat tema penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Sambi Kab. Kediri”**

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Kinerja**

Kinerja menurut Mangkunegara (2017:67), didefinisikan sebagai hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas-tugas berdasarkan tanggung jawab yang telah dilimpahkan kepadanya. Afandi (2018:84), mengemukakan bahwa kinerja adalah sejauh mana tingkat kerja seseorang dalam menjalankan strategi dari organisasi, baik yang berkaitan dengan standar khusus yang harus dicapai dalam peran perorangan atau kompetensi yang ditetapkan secara relevan untuk perusahaan.

### **Indikator Kinerja**

Mangkunegara (dalam safitri, 2022:17), mengemukakan bahwa indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Tanggung jawab
4. Kerjasama
5. Inisiatif

### **Disiplin Kerja**

Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2019:86), mengemukakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Sedangkan Afandi (2018:11), menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen dalam suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal dan disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja.

### **Indikator Disiplin Kerja**

Afandi (2018:21), menyatakan bahwa dimensi dan indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Ketaatan waktu
2. Tanggung jawab

### **Stres Kerja**

Menurut Mangkunegara (2017:157), stres kerja adalah perasaan tertekan atau menekan yang dialami oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan Afandi (2018:174), berpendapat stres kerja didefinisikan sebagai tanggapan internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik maupun psikologis sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan

dari pegawai. Stres kerja juga bisa dikatakan sebagai suatu proses yang bisa menyebabkan orang merasa sakit, atau tidak nyaman dan perasaan tegang karena pekerjaan, tempat bekerja, maupun situasi tertentu dalam bekerja. Handoko (dalam Budiassa, 2021:21), menyatakan bahwa stres kerja merupakan sebuah situasi ketegangan yang dialami oleh karyawan yang dapat mempengaruhi jalan pikiran dan emosional serta kondisi psikis (kondisi mental) seseorang.

### **Indikator Stres Kerja**

Indikator stres kerja menurut Afandi (2018:179-180), menyatakan indikator stres kerja adalah sebagai berikut:

1. Tuntutan Tugas
2. Tuntutan Peran
3. Tuntutan Antar Pribadi
4. Struktur Organisasi
5. Kepemimpinan Organisasi

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena digunakan untuk menganalisis data penelitian berupa angka-angka yang kemudian dijelaskan atau diinterpretasikan dalam suatu uraian. Lokasi penelitian ini terletak di UTPD Puskesmas Sambi Kediri yang ber alamatkan di JL. Surya Sambi Kecamatan. Ringinrejo Kabupaten. Kediri. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Nonprobability Sampling* dengan metode *sampling* jenuh sebanyak 47 pegawai. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, kuesioner, studi kepustakaan dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ).

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Uji Validitas**

Uji Validitas bertujuan untuk mengukur tingkat kevalidan atau keaslian suatu instrument. Kriteria, instrument valid apabila  $R_{hitung}$  lebih besar dari  $R_{tabel}$  nilai dan nilai sig  $<0,05$ .

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Item Kuesioner	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	R <sub>tabel</sub> Taraf Signifikasi 5%	Keterangan
Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	X1.1	0,695	0,000	0,2876	Valid
	X1.2	0,649	0,000	0,2876	Valid
	X1.3	0,581	0,000	0,2876	Valid
	X1.4	0,535	0,000	0,2876	Valid
	X1.5	0,603	0,000	0,2876	Valid
	X1.6	0,682	0,000	0,2876	Valid
Stres Kerja (X <sub>2</sub> )	X2.1	0,427	0,003	0,2876	Valid
	X2.2	0,517	0,000	0,2876	Valid
	X2.3	0,423	0,003	0,2876	Valid
	X2.4	0,552	0,000	0,2876	Valid
	X2.5	0,483	0,001	0,2876	Valid
	X2.6	0,558	0,000	0,2876	Valid
	X2.7	0,495	0,000	0,2876	Valid
	X2.8	0,564	0,000	0,2876	Valid
	X2.9	0,442	0,002	0,2876	Valid
	X2.10	0,454	0,001	0,2876	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,539	0,000	0,2876	Valid
	Y.2	0,660	0,000	0,2876	Valid
	Y.3	0,459	0,001	0,2876	Valid
	Y.4	0,593	0,000	0,2876	Valid
	Y.5	0,567	0,000	0,2876	Valid
	Y.6	0,526	0,000	0,2876	Valid
	Y.7	0,567	0,000	0,2876	Valid
	Y.8	0,449	0,002	0,2876	Valid
	Y.9	0,570	0,000	0,2876	Valid
	Y.10	0,518	0,000	0,2876	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS 25, 2023

Berdasarkan tabel 1 uji validitas, dapat diketahui hasil uji validitas variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>), stres kerja (X<sub>2</sub>) dan kinerja (Y) terhadap 47 responden semuanya valid karena R<sub>hitung</sub> lebih besar R<sub>tabel</sub> 0,2876 dan nilai sig <0,05.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel, indikator dinyatakan reliabel apabila nilai *Croncanh's alpha* ( $\alpha$ )  $\geq 0,60$ .

**Tabel 2 Uji Reliabilitas**

Item Kuesioner	<i>Cronbach's alpha</i>	Signifikasi	Keterangan
X <sub>1</sub>	0,684	0,60	Reliabel
X <sub>2</sub>	0,640	0,60	Reliabel
Y	0,736	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Output SPSS 25, 2023

Berdasarkan tabel 2 uji reliabilitas, menunjukkan nilai *Cronbach's alpha* semua variabel >0,06, sehingga pertanyaan kuesioner tersebut dinyatakan reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi secara normal atau tidak. Jika nilai Sig >0,05, maka data dikatakan berdistribusi secara normal.

**Tabel 3 Uji Normalitas**

<i>Asymp. Sig (2-tailed)</i>	Keterangan
0,200	Berdistribusi normal

Sumber: Hasil Output SPSS 25, 2023

Berdasarkan tabel 3 uji normalitas, nilai signifikan *Asymp. Sig (2-tailed)* lebih dari 0,05 sehingga menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal.

#### 2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan antar variabel bebas dalam suatu model regresi. Jika nilai *tolerance* >0,1 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

**Tabel 4 Uji Multikolinieritas**

Variabel	<i>Tolerance</i>	Nilai VIF
Disiplin Kerja	0,996	1,004
Stres Kerja	0,996	1,004

Sumber: Hasil Output SPSS 25, 2023

Berdasarkan tabel 4 uji multikolinieritas, menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>) dan Stres Kerja (X<sub>2</sub>) adalah 0,996 lebih besar dari 0,10. Sementara nilai VIF variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>) dan stres kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 1,004 < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk menguji terjadinya perbedaan variace residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Dimana dasar pengambilan keputusan dalam hasil dari uji glejser yaitu lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi gejala herteroskedastisitas.

**Tabel 5 Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja	0,624	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Stres Kerja	0,695	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Output SPSS 25, 2023

Berdasarkan tabel 5 uji heteroskedastisitas, menunjukkan bahwa nilai signifikasi dari variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,624 dan nilai signifikasi dari variabel stres kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,695 yang artinya lebih dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 4. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat spesifikasi dari model yang digunakan sudah benar atau tidak. Dasar yang digunakan dalam pengambilan keputusan dalam uji linieritas dapat dilakukan dengan cara melihat nilai signifikasi dari *deviation from linearty*  $> 0,05$  maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.

**Tabel 6 Uji Linieritas**

Variabel	Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja	1,612	Linier
Stres Kerja	1,599	Linier

Sumber: Hasil Output SPSS 25, 2023

Berdasarkan tabel 6 uji linieritas, dapat diketahui nilai signifikasi *deviation from linearty* pada variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) adalah sebesar  $1,612 > 0,05$ , dan variabel stres kerja ( $X_2$ ) adalah sebesar  $1,599 > 0,05$ , maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.

## Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7 Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien (B)	T-hitung	T-tabel	Sig t	Keterangan
Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	0,562	3,059	2,01537	0,004	H <sub>a</sub> diterima
Stres Kerja (X <sub>2</sub> )	0,344	2,468	2,01537	0,018	H <sub>a</sub> diterima
Konstanta (a)				15,931	
Kolerasi (R)				0,523	
<i>R Square</i>				0,273	
F-hitung			8,265		H <sub>a</sub> diterima
F-tabel			3,21		
Sig F			0,001		
Y					Kinerja

Sumber: Hasil Output SPSS 25, 2023

Berdasarkan tabel 7 uji analisis regresi linier berganda, hasil analisis regresi linier berganda pada penelitian ini, maka dapat ditulis persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 15,931 + 0,562 X_1 + 0,344 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi, maka interpretasi mengenai pengaruh antara variabel terikat dan variabel bebas sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 15,861 artinya apabila tidak ada pengaruh disiplin kerja (X<sub>1</sub>) dan stres kerja (X<sub>2</sub>) atau nilainya adalah 0, maka kinerja pegawai nilainya 15,931.
2. Variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>) memiliki nilai koefisien sebesar 0,568. Berarti bila disiplin kerja bertambah satu satuan maka kinerja pegawai bertambah 0,562 dengan asumsi variabel yang lain konstan.
3. Variabel stres kerja (X<sub>2</sub>) memiliki nilai koefisien sebesar 0,344. Berarti bila stres kerja bertambah satu satuan maka kinerja pegawai bertambah 0,344 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

**Tabel 8 Hasil Pengujian Hipotesis**

Hipotesis	Hasil Penelitian	Keterangan
Diduga disiplin kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) Pada UTPD Puskesmas Sambi Kediri	$t_{hitung} 3,059 > t_{tabel} 2,01537$ Sig t 0,004 < 0,05	$H_a$ diterima dan $H_o$ ditolak
Diduga stres kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) Pada UTPD Puskesmas Sambi Kediri	$t_{hitung} 2,468 > t_{tabel} 2,01537$ Sig t 0,018 < 0,05	$H_a$ diterima dan $H_o$ ditolak
Diduga disiplin kerja ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) Pada UTPD Puskesmas Sambi Kediri	$F_{hitung} 8,265 > F_{tabel} 3,21$ Sig F 0,001 < 0,05	$H_a$ diterima dan $H_o$ ditolak

Sumber: Hasil Output SPSS 25, 2023

### Uji t (Secara Parsial)

Berdasarkan tabel 8 hasil pengujian hipotesis, uji t dapat diketahui:

1. Hipotesis pertama :  $t_{hitung} 3,059 > t_{tabel} 2,01537$  dengan nilai sig 0,004 < 0,05, sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Hipotesis kedua :  $t_{hitung} 2,468 > t_{tabel} 2,01537$  dengan nilai sig 0,018 < 0,05, sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel stres kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y).

### Uji F (Secara Simultan)

Berdasarkan tabel 8 hasil pengujian hipotesis uji F, dapat diketahui nilai  $F_{hitung} 8,265 > F_{tabel} 3,21$  dengan nilai sig 0,001 < 0,05, sehingga menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan variabel stres kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y).

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

Hasil uji determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi pada tabel 7 hasil uji analisis regresi linier berganda, yang menunjukkan ketika nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) mendekati 1, hal ini mengindikasikan bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat memiliki kekuatan yang sangat tinggi. Hasil ini dipaparkan sebagai berikut:

1. Nilai kolerasi (R) sebesar 0,526 menunjukkan bahwa hubungan antara disiplin kerja ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y).
2. Nilai koefisien determinasi  $R$ . *Square* sebesar 0,273 atau (27,3%). Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh disiplin kerja ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y) sebesar 27,3%. Sedangkan sisanya sebesar 72,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **Pembahasan dan Interpretasi**

### **1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Sambu Kab. Kediri**

Berdasarkan hasil penelitian disiplin kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Berdasarkan hasil uji  $t$  atau uji parsial menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  sebesar  $3,059 > t_{tabel}$  sebesar  $2,01537$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,004 < 0,05$ , maka Hipotesis pertama  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak artinya ada pengaruh pada variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja, dengan adanya disiplin kerja akan semakin membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Disiplin kerja yang sangat tinggi dapat dilihat dalam aspek ketaatan waktu dan tanggung jawab.

### **2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Sambu Kab. Kediri**

Berdasarkan hasil penelitian stres kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Berdasarkan hasil uji  $t$  atau uji parsial menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  sebesar  $2,486 > t_{tabel}$  sebesar  $2,01537$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,018 < 0,05$ , maka Hipotesis kedua  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak artinya ada pengaruh pada variabel stres kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja, hal ini memberikan bukti bahwa stres kerja dapat sedikit berbeda dari satu individu ke individu lainnya. Dengan adanya perbedaan faktor penyebab dan tingkat stres kerja yang dialami oleh setiap individu maka kinerja pegawai masih meningkat, peningkatan kinerja ini terjadi karena meskipun adanya peningkatan stres kerja dalam batas normal atau wajar dan adanya pengelolaan stres kerja yang sudah cukup baik akan dapat memotivasi pegawai dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja.

### **3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Sambu Kab. Kediri**

Berdasarkan hasil dari uji  $F$  (Uji Simultan) menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  sebesar  $8,256 > F_{tabel}$  sebesar  $3,21$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ , maka hipotesis ketiga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak artinya variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan variabel stres kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis awal bahwa disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Sambu Kediri.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan dan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Sambu Kediri, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Sambu Kediri, hal ini disebabkan semakin pegawai menerapkan disiplin kerja yang tinggi di dalam organisasi maka kinerja yang dihasilkan juga semakin optimal.
2. Stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Sambu Kediri, hal ini terjadi karena meskipun ada peningkatan stres yang masih wajar atau normal maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
3. Disiplin kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Sambu Kediri, hal ini dikarenakan dengan adanya disiplin kerja yang sangat tinggi dan stres kerja yang masih normal atau wajar akan meningkatkan kinerja pegawai. Besar pengaruh dari disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja yaitu 27,3%, sedangkan sisanya sebesar 72,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **Saran**

1. Instansi puskesmas disarankan untuk meningkatkan disiplin kerja agar kinerja bisa tercapai secara maksimal, dengan meningkatkan penggunaan waktu bekerja secara efektif dan memaksimalkan waktu bekerja akan membuat pekerjaan menjadi cepat selesai, hal ini akan lebih meningkatkan kinerja pegawai.
2. Instansi puskesmas disarankan untuk lebih meminimalisir stres kerja agar kinerja lebih maksimal, stres kerja perlu untuk diminimalisir yaitu tuntutan dari rekan kerja dengan cara mengetahui batasan diri sendiri dan melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan serta lebih sering melakukan *sharing* dengan rekan kerja ataupun atasan. Dengan meminimalisir tuntutan dari rekan kerja yang membuat tertekan dapat membuat kinerja lebih meningkat. Stres kerja merupakan hal normal yang biasa dialami oleh manusia, apabila stres kerja meningkat namun masih berada dalam batasan wajar atau normal maka akan meningkatkan kinerja menjadi maksimal dan begitu pula sebaliknya.

3. Instansi puskesmas disarankan menjaga kinerja yang sudah tercapai dengan baik. Namun kinerja masih bisa lebih ditingkatkan dengan cara selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang telah di tetapkan, karena dengan tercapainya kinerja pegawai secara optimal secara langsung akan mempengaruhi kinerja organisasi dan pelayanan kepada masyarakat akan menjadi semakin baik.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Budiasa, Komang, I. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia I Komang Budiasa*. Banyumas: CV. Pena Persada.
- Mangkunegara, P. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Safitri, N. A. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan dan Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Phapros, Tbk Semarang*. 11(2).
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Jakarta: Kencana.