



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

Yudi Putra Aditya

Universitas PGRI Semarang

Rauly Sijabat

Universitas PGRI Semarang

Noni Setyorini

Universitas PGRI Semarang

Alamat: Jl. Sidodadi Timur No. 24 Semarang

Korespondensi penulis: yudiaditya657@gmail.com

***Abstract.** The purpose of this study was to analyze the effect of work discipline on employee performance, analyze the effect of work stress on employee performance, and analyze the effect of work motivation on employee performance. The object of this research is at Bank BRI Cabang Pattimura Semarang. The method in this study is a survey research method with a quantitative approach. The population in this study were all employees at Bank BRI Cabang Pattimura Semarang. The number of samples in this study were 80 respondents who were obtained using saturated sampling, namely the sampling technique when all members of the population are used as samples. Methods of data collection through questionnaires and data analysis using SPSS which includes validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression analysis, hypothesis testing using *t* test, R^2 test. The results showed that the independent variables, namely work discipline (X1), work stress (X2), work motivation (X3) have a positive and significant effect on employee performance (Y) partially or simultaneously (together). Based on the coefficient of determination of 0.565, which means that the variables of work discipline (X1), work stress (X2), and work motivation (X3) are simultaneously able to explain the employee performance variable (Y) of 56.5%. The remaining 43.5% of employee performance (Y) is explained by other variables not included in this study.*

***Keywords:** work discipline, work stress, work motivation, and employee performance*

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Obyek penelitian ini berada di Bank BRI Cabang Pattimura Kota Semarang. Metode dalam penelitian ini adalah metode penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Bank BRI Cabang Pattimura Kota Semarang. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 80 orang responden yang diperoleh dengan menggunakan sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dan analisis data menggunakan SPSS yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis menggunakan uji *t*, uji R^2 . Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas, yaitu disiplin kerja (X1), stres kerja (X2), motivasi kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial maupun simultan (bersama-sama). Berdasarkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,565 yang artinya bahwa variabel disiplin kerja (X1), stres kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) secara simultan mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 56,5%. Selebihnya 43,5% kinerja karyawan (Y) dijelaskan variabel lain yang tidak termasuk di dalam penelitian ini.

Kata kunci: disiplin kerja, stres kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

LATAR BELAKANG

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dan pekerjaan tersebut, sedangkan menurut Rivai (2009) kinerja adalah prestasi kerja yang diukur berdasarkan hasil prestasi yang terjadi pada masa lalu yang kemudian ditetapkan sebagai standar untuk mengukur prestasi dimasa yang akan datang secara spesifik adalah sinergi dari pencapaian sasaran kerja dan instansi mencapai kerja yang optimal (Oleh karena itu lembaga organisasi harus berusaha untuk melakukan tindakan-tindakan yang menyebabkan pegawai mau mewujudkan harapan tersebut, Salah satu yang dapat dilakukan oleh lembaga adalah dengan mencari tahu faktor-faktor apa yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai tersebut, kemudian mengambil tindakan untuk meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pattimura yang maksimal sangatlah diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja maksimal, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat mencapai visinya yaitu menjadi perusahaan multinasional yang professional dan mandiri. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Pattimura juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien berupa tercapainya target dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Sesuai dengan observasi yang telah penulis lakukan, di setiap pagi sesudah jam kerja dimulai di bagian kantor tidak langsung bekerja selama kurang lebih 30- 60 menit mereka melakukan aktivitas diluar pekerjaannya seperti mengobrol, mainan handphone atau browsing internet. Mengakibatkan tertundanya pekerjaan sehingga pekerjaan yang harusnya selesai menjadi tertunda dan dikerjakan lain hari dan kurangnya kerjasama antar karyawan seperti di bagian sumber daya manusia, apabila pekerjaan karyawan satu divisi belum selesai pekerjaannya bagian sumber daya manusia lain tidak mau membantu walau pekerjaannya sudah selesai. Dan menurunnya kinerja karyawan juga dapat terindikasi dari tingkat ketidakhadiran karyawan, serta karyawan yang merasa beban kerja yang diberikan terlalu besar, pimpinan yang terlalu otoriter dan persaingan yang tidak sehat antar karyawan. Oleh sebab itu, penting bagi perusahaan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pattimura untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan menciptakan kenyamanan kerja sehingga tidak ada yang melanggar kedisiplinan serta dapat menimbulkan stres bagi karyawannya.

Data hasil penilaian kinerja karyawan Bank BRI Cabang Pattimura selama 3 tahun terakhir (2019-2021) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Penilaian Kinerja Karyawan Bank BRI Pattimura

No	Jabatan	Rating		
		2019	2020	2021
1	Branch manager	4,5	4,4	4,2
2	Marketing	4,2	4,1	4,1
3	Supervisor	4,3	4,2	4,2
4	Customer service	4,1	4	4
5	Asuransi	4,1	4	3,9
6	Teller	4,1	4	3,9
7	Security	4,1	4	4

Sumber : HRD Bank BRI Pattimura, 2022

Dari masing-masing jabatan di atas, memang kinerja karyawan masih dalam kategori yang baik, tetapi dari skor rata-rata setiap tahunnya mengalami penurunan, ini menunjukkan bahwa performa kinerja karyawan di Bank BRI Cabang Pattimura mengalami penurunan juga. Hal ini tidak sesuai dengan harapan manajemen Bank BRI, yang menginginkan bahwa kinerja karyawannya semakin tahun harusnya semakin baik, mendekati sempurna, sehingga akan menjadikan bank BRI dari sisi Sumber daya manusia semakin handal.

Berdasarkan data tabel penilaian kinerja karyawan di Bank BRI Cabang Pattimura di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di Bank BRI Cabang Pattimura mengalami penurunan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor, misalnya: Pemimpin Perusahaan, disiplin kerja, jenjang karir, lingkungan kerja, beban pekerjaan, kemampuan individual, kompetensi pekerja, motivasi, fasilitas perusahaan, bonus/intensif, dan lain-lain. Dikarenakan banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka dalam penelitian ini diambil faktor sebagai berikut: Disiplin kerja, stress kerja, dan motivasi kerja.

Perusahaan perlu menerapkan disiplin agar karyawan mentaati kebijakan dan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2016). Seorang karyawan mempunyai sebuah tanggung jawab untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, berperilaku sesuai norma-norma yang berlaku serta karyawan harus mampu menghasilkan produktivitas yang sesuai dengan target perusahaan, baik untuk kelangsungan perusahaan dalam jangka pendek maupun jangka

panjang. Selain disiplin kerja ada faktor yang menjadi pengaruh dalam kinerja karyawan yaitu stres kerja. Menurut Handoko (2012), stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, Motivasi sangat diperlukan bagi setiap orang, hal ini karyawan sangat membutuhkan sesuatu yang dapat memicu untuk berbuat lebih. Upaya mencapai suatu hasil yang maksimal atau bahkan melampaui ekspektasi kemampuan diri seseorang, maka motivasi perlu diberikan kepada karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Saputra & Fadli (2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun hasil penelitian tersebut tidak selaras dengan penelitian Dahliani & Ahwal (2021), disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada variabel stress kerja, penelitian yang dilakukan oleh Albert Budiyanto & Yudithia Wikan (2020) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tidak selaras dengan penelitian Endah Yunia Pertiwi & Noermijati (2020) yang menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada variabel motivasi kerja, penelitian yang dilakukan oleh Igam Marendra Sukma Irianto & Desi Tri Kurniawati (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun hasil penelitian tersebut tidak selaras dengan penelitian Oktavania (2019) menunjukkan motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian-penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu terdapat faktor-faktor yang menyebabkan hasil penelitian menjadi berbeda, misalnya saja seperti objek penelitiannya, kemudian untuk respondennya serta situasi atau keadaannya. Oleh sebab itu, peneliti ingin melakukan penelitian kembali menggunakan variabel yang sama tetapi dengan studi yang berbeda.

KAJIAN TEORITIS

1. Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2011) berpendapat: “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Hasibuan (2012) mendefinisikan: “Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”. Sedangkan Sedarmayanti (2013) menyatakan: “Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.

2. Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2011), 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 atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Pendapat lain dikemukakan oleh Hasibuan (2012), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

3. Stres Kerja

Rivai (2011) mendefinisikan bahwa stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Greenberg (2003) mendefinisikan bahwa stres sebagai reaksi-reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi dimana tujuan individu mendapat halangan dan tidak bisa mengatasinya. Luthans (dalam Yulianti, 2000) mendefinisikan bahwa stres 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 (2014) menyatakan bahwa “Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang”. Spielberg dalam Hulaifah Gaffar (2012) menyebutkan bahwa “Stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.”

4. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2012). Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya (Kadarisman, 2012). Menurut Krietner dan Kinicki (dalam Wibowo, 2014), motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal-directed behavior.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank BRI Cabang Pattimura Kota Semarang yang berjumlah 80 karyawan. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Dalam pengujian hipotesis ini dilakukan dengan model analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda merupakan pengujian hipotesis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas, yaitu disiplin kerja (X1), stres kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Berikut hasil penghitungan menggunakan SPSS:

Tabel 2. Pengujian Regresi Linier Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4,555	1,788		2,547	,013
	Disiplin Kerja	,144	,050	,229	2,895	,005
	Stres Kerja	,623	,092	,562	6,782	,000
	Motivasi Kerja	,208	,071	,235	2,940	,004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2023

Dari penjelasan tabel di atas dapat dibuat persamaan Regresi Linier yang mencerminkan hubungan antara variabel-variabel. Sehingga persamaan Regresi Linier adalah sebagai berikut

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3$$

$$Y = 4,555 + 0,144X_1 + 0,623X_2 + 0,208X_3$$

Berdasarkan persamaan di atas, diperoleh konstansta (α) sebesar 4,555 artinya jika variabel kualitas produk (X_1), variabel stres kerja (X_2), dan variabel motivasi kerja (X_3) diasumsikan nilai nol, maka variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 4,555. Koefisien regresi variabel kualitas produk (β_1X_1) sebesar 0,144 artinya jika variabel produk (X_1) meningkat 1% maka variabel kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0,144%. Koefisien regresi variabel stres kerja (β_2X_2) sebesar 0,623 artinya jika variabel stres kerja (X_2) meningkat 1% maka variabel kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0,623%. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (β_3X_3) sebesar 0,208 artinya jika variabel motivasi kerja (X_3) meningkat 1% maka variabel kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0,208%.

Uji hipotesis ini untuk mengetahui apakah variabel independen signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji t dapat dikonfirmasi dari tabel coefficients dalam kolom sig. jika profitabilitas signifikansi 0,05, maka terdapat pengaruh parsial antara variabel bebas dengan variabel, begitu juga sebaliknya jika profitabilitas signifikansinya $> 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji t juga dapat dikonfirmasi jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya variabel-variabel tersebut mempengaruhi variabel dependen secara individual (Ghozali, 2013).

a. Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Diketahui nilai t_{hitung} sebesar 2,895 $> t_{tabel}$ sebesar 1,992 dengan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$, dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak, sedangkan H_1 diterima kemudian dapat dinyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Diketahui nilai thitung sebesar 6,782 > ttabel sebesar 1,992 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, dapat ditarik kesimpulan bahwa H0 ditolak, sedangkan H1 diterima kemudian dapat dinyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Diketahui nilai thitung sebesar 2,940 > ttabel sebesar 1,992 dengan nilai signifikansi 0,004 < 0,05, dapat ditarik kesimpulan bahwa H0 ditolak, sedangkan H1 diterima kemudian dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji simultan (uji F) ini digunakan untuk melihat apakah variabel independen yaitu disiplin kerja (X1), stres kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Perhitungan dilakukan dengan aplikasi SPSS Ver. 25.0 dengan hasil:

Tabel 3. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	119,274	3	39,758	32,946	,000 ^b
	Residual	91,714	76	1,207		
	Total	210,988	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas diperoleh signifikansi F sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Hasil ini dapat dideskripsikan bahwa model penelitian yang dikembangkan telah fit (sesuai).

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,752 ^a	,565	,548	1,09853

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

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel di atas diperoleh nilai adjusted R square sebesar 0,565 yang artinya bahwa variabel disiplin kerja (X1), stres kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) secara simultan mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 56,5%. Selebihnya 43,5% kinerja karyawan (Y) dijelaskan variabel lain yang tidak termasuk di dalam penelitian ini.

2. Pembahasan

a. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (H1)

Hasil analisis regresi yang telah dilakukan memberikan hasil bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dengan angka koefisien sebesar 0,144. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai koefisien dari disiplin kerja cukup tinggi. Hasil analisis regresi tersebut diartikan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hal ini terbukti dengan jawaban responden pada variabel disiplin kerja pada indikator “Saya mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik” dengan nilai 4,35 bahwa indikator tersebut dalam kategori tinggi serta indikator tersebut dinilai paling tinggi diantara indikator yang lain. Jawaban responden pada variabel disiplin kerja memiliki nilai rata-rata 4,23. Dengan hasil ini menunjukkan bahwa karyawan Bank BRI Cabang Pattimura Kota Semarang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

Pengujian hipotesis 1 dalam hal ini variabel disiplin kerja menghasilkan t (hitung) sebesar 2,895 dengan nilai signifikansi sebesar 0,005 yang menunjukkan bahwa pengujian hipotesis 1 dalam penelitian ini diterima. Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jika disiplin kerja tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

b. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (H2)

Hasil analisis regresi yang telah dilakukan memberikan hasil bahwa variabel stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan angka koefisien sebesar 0,623. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai koefisien dari stres kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil analisis regresi tersebut diartikan bahwa semakin rendah tingkat stres kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Kemungkinan yang menyebabkan kinerja tinggi karena adanya tekanan pada karyawan saat bekerja. Dengan hasil ini menunjukkan bahwa karyawan Bank BRI Cabang Pattimura Kota Semarang memiliki tingkat stres kerja yang rendah.

Pengujian hipotesis 2 dalam hal ini variabel stres kerja menghasilkan t (hitung) sebesar 6,782 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa pengujian hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima. Variabel stres kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jika karyawan tidak mengalami stres kerja kinerja karyawan akan meningkat.

c. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (H3)

Hasil analisis regresi yang telah dilakukan memberikan hasil bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dengan angka koefisien sebesar 0,208. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai koefisien dari motivasi kerja berpengaruh lebih besar dibandingkan variabel disiplin kerja. Hasil analisis regresi tersebut diartikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi maka semakin tinggi kinerja karyawan. Kemungkinan yang menyebabkan kinerja tinggi karena karyawan memperoleh intensif/bonus dari perusahaan. Hal ini terbukti dengan jawaban responden pada variabel motivasi kerja pada indikator “Saya selalu bekerja dengan baik dan teliti, untuk memperoleh intensif/bonus dari perusahaan ini n” dengan nilai 4,35 bahwa indikator tersebut dalam kategori tinggi serta indikator tersebut dinilai paling tinggi diantara indikator yang lain. Jawaban responden pada variabel motivasi kerja memiliki nilai rata-rata 4,019. Dengan hasil ini menunjukkan bahwa karyawan Bank BRI Cabang Pattimura Kota Semarang memiliki tingkat motivasi kerja dengan kategori tinggi.

Pengujian hipotesis 3 dalam hal ini variabel motivasi kerja menghasilkan t (hitung) sebesar 2,940 dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 yang menunjukkan bahwa pengujian hipotesis 3 dalam penelitian ini diterima. Variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jika motivasi kerja tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan serta berdasarkan data yang diperoleh dari hasil kuesioner yang diolah menggunakan SPSS dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel pertama yaitu variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat disiplin kerjasemakin baik kinerja karyawan.
2. Variabel kedua yaitu variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin rendah stres kerja semakin meningkat kinerja karyawan.
- c. Variabel ketiga yaitu variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja akan semakin meningkat kinerja karyawan.

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Karyawan hendaknya meningkatkan kinerjanya guna mencapai tujuan dan cita-cita Bank BRI Cabang Pattimura Kota Semarang.
2. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, Bank BRI Cabang Pattimura Kota Semarang hendaknya memperketat disiplin karyawan di dalam bekerja.
3. Hendaknya pihak perusahaan memperhatikan kesetresan kerja karyawannya guna meningkatkan kinerja karyawannya.
4. Perusahaan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawannya dengan pemberian bonus dan intensif.

REFERENSI

- Endah Yunia Pertiwi & Noermijati (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pabrik Gula Gempolkrep Mojokerto). *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis*. Universitas Brawijaya Malang.
- Gaffar, Hulaifah. (2012). Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Wilayah X Makassar. *Skripsi*, Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro Press.
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. (2003). *Behavior in Organization*. New Jersey: Prentice Hall.
- Harianto, F., Wiguna, P.A., & Rakhmad, D. (2008). Pengaruh Stress Kerja, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap kinerja tenaga Kerja Pada Proyek Mall Yani Golf di Surabaya. *Jurnal IPTEK* Vol.11, No.3.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Igam Marendra Sukma Irianto & Desi Tri Kurniawati (2022). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Pada Karyawan Bank BRI KC Lumajang). *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis*. Universitas Brawijaya Malang.
- Indah Rokhmatus Saadah, Dewi Urip Wahyuni (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Kecamatan Krembangan Surabaya). *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen: Volume 11, Nomor 4*.
- Jogiyanto, Hartono. (2016). *Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Oktavania, W. P. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Wardah Kosmetik. *Expose: Jurnal Ilmu Komunikasi*, Volume 2 Nomer 1.

- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Saputra, dan Fadli (2018). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan di Kota Bengkulu. *Jurnal Fairness* Volume 8, Nomor 1, 2018: 69-78.
- Setyaningdyah, Endang, et al. (2013). The Effects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business*, 5(4), 140-153.
- Siagian, Sondang. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yulianti, Praptini, (2000). Pengaruh Sumber-Sumber Stress Kerja terhadap kepuasan Kerja Tenaga Edukatif Tetap Fakultas Ilmu Sosial Unversitas Airlangga Di Surabaya. *Tesis tidak diterbitkan*. Surabaya: Program Pascasarjana Ilmu Manajemen Universitas Airlangga.