



## Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Peternakan Universitas Hasanuddin

Muhammad Feryansya<sup>1\*</sup>, Azhary Ismail<sup>2</sup>, Rahmi Usman<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup>STIM-LPI Makassar, Program Studi Manajemen, Indonesia

Alamat: Jl. Bung No 23 Tamalanrea Jaya, Kec Tamalanrea, Kota Makassar

Korespondensi penulis: [ferymuhammad30@gmail.com](mailto:ferymuhammad30@gmail.com)\*

**Abstract.** Muhammad Fery Ansa (2024) *The Influence of Work Stress and Work Discipline on Employee Performance at the Faculty of Animal Husbandry, Hasanuddin University. Study of the Human Resource Management Program, Stim-LPI Makassar. Supervised by Supervisors Azhary Ismail and Rahmi Usman. This study aims to analyze the influence of work stress and work discipline on employee performance at the Faculty of Animal Husbandry, Hasanuddin University. The number of respondents in this study was 38 people, with the implementation of the study taking place from November 9, 2024 to completion. The approaches used include quantitative and qualitative approaches, with data analysis techniques in the form of multiple linear regression. The results of the study indicate that there is a significant influence between work discipline and employee performance at the Faculty of Animal Husbandry, Hasanuddin University. The results show that  $t$  count is 2.010,  $t$  table is 2.898, and the significant figure is  $0.050 \leq 0.05$ , which indicates that  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted.*

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

**Abstrak.** Muhammad Fery Ansa (2024) Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Fakultas Peternakan Universitas Hasanuddin. Studi Progam Manajemen Sumber Daya Manusia Stim-LPI Makassar . Dibimbing oleh Pembimbing Azhary Ismail dan Rahmi Usman. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Fakultas Peternakan Universitas Hasanuddin. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 38 orang, dengan pelaksanaan penelitian berlangsung dari 9 November 2024 hingga selesai. Pendekatan yang digunakan meliputi pendekatan kuantitatif dan kualitatif, dengan teknik analisis data berupa regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai fakultas peternakan universitas hasanuddin. Hasil menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 2,010,  $t_{tabel}$  sebesar 2,898, dan angka signifikan sebesar  $0,050 \leq 0,05$ , yang menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

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

### 1. LATAR BELAKANG

Manajemen SDM Yang Berbasis Kompetensi Diperlukan Di Era Global Saat Ini, Karena SDM Harus Mampu Menjawab Tantangan Globalisasi Dan Memiliki Kompetensi Yang Dibutuhkan Untuk Terus Berkembang. Organisasi Harus Memiliki Kompetensi Yang Dibutuhkan Untuk Terus Berkembang, Sehingga Implementasi SDM Harus Berorientasi Pada Model Kompetensi.

Kinerja Adalah Hasil Dari Fungsi Pekerjaan Seseorang Atau Kelompok Dalam Suatu Organisasi Selama Periode Waktu Tertentu, Yang Menunjukkan Seberapa Baik Mereka Memenuhi Persyaratan Pekerjaan Untuk Mencapai Tujuan Organisasi, Menurut Bernardin, Dan Russel (2003). Dalam Secara Umum, Kinerja Didefinisikan Sebagai Kesuksesan Seseorang Dalam Melakukan Suatu Tugas. Keberhasilan Suatu Perusahaan Dalam

Meningkatkan Kinerja Karyawannya Bergantung Pada Seberapa Baik Karyawan Menjalankan Tugasnya Di Perusahaan Yang Relevan.

Kinerja Karyawan, Menurut Mangkunegara (2009:18), Adalah Hasil Kerja Secara Kualitas Dan Kuantitas Yang Dicapai Oleh Seorang Karyawan Dalam Melaksanakan Tugasnya Sesuai Dengan Tanggung Jawab Yang Diberikan kepadanya. Dalam Suatu Organisasi, Kinerja Sangat Penting Karena Dapat Menjadi Tolak Ukur Untuk Pengembangan Potensinya. Stres Kerja Jelas Merupakan Faktor Positif Yang Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2008:157), Stres Kerja Didefinisikan Sebagai Perasaan Yang Menekan Atau Merasa Tertekan Yang Dialami Oleh Karyawan Ketika Mereka Menghadapi Pekerjaan Mereka. Mereka Yang Bekerja Menghadapi Banyak Tuntutan Yang Semakin Tinggi Dan Tekanan Terus Menerus, Yang Dapat Menyebabkan Kecemasan Dan Meningkatkan Stres Dalam Bekerja.

Disiplin Kerja Didefinisikan Oleh Hasibuan (2003:193) Sebagai Kesadaran Dan Kesiapan Seseorang Untuk Mematuhi Semua Peraturan Perusahaan Dan Norma Sosial Yang Berlaku. Disiplin Kerja Akan Membuat Perusahaan Sulit Mencapai Hasil Terbaik. Disiplin Dalam Bekerja Dapat Meningkatkan Kinerja Dan Produktivitas Karyawan. Disiplin Kerja Benar-Benar Memainkan Peran Penting Dalam Memengaruhi Tingkah Laku Karyawan, Menurut Buhler (2007). Disiplin Kerja Dapat Membuat Karyawan Lebih Produktif Dan Memberi Mereka Rasa Tanggung Jawab Untuk Mematuhi Aturan Dan Peraturan Perusahaan Yang Berlaku. Akibatnya, Meningkatkan Disiplin Kerja Sangat Penting Bagi Perusahaan.

Berdasarkan Informasi Di Atas, Peneliti Ingin Melakukan Penelitian Dengan Judul "PENGARUH STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI FAKULTAS PETERNAKAN UNIVERSITAS HASANUDDIN."

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Hasibuan (2013:10) Menyatakan Bahwa Manajemen Sdm Dan Seni Mengatur Hubungan Dan Peran Tenaga Kerja Agar Efektif Dan Efisien Membantu Mencapai Tujuan Perusahaan, Karyawan, Dan Masyarakat. Manajemen Sumber Daya Manusia Adalah Bagian Dari Manajemen Umum, Menurut Rivai Dan Sagala (2013). Ini Mencakup Perencanaan, Perorganisasian, Pelaksanaan, Dan Pengendalian Sumber Daya Manusia Secara Efektif, Efisien, Dan Produktif.

Sofyandi (2009:6) Menyatakan Bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia Adalah Suatu Pendekatan Untuk Menerapkan Fungsi-Fungsi Manajemen, Yaitu Plainning, Organizing, Leading, And Controlling, Dalam Setiap Aktifitas Atau Fungsi Operasional Sumber Daya Manusia. Ini Mulai Dari Penarikan, Eleksi, Pelatihan Dan Pengembangan, Penempatan, Serta Promosi, Demosi, Dan Transfer. Penilaian Kinerja, Pemberian Kompensasi, Hubungan Industrial, Hingga Pemutusan Hubungan Kerja, Semua Dalam Upaya Untuk Meningkatkan Kontribusi Produktif Sumber Daya Manusia Organisasi Terhadap Pencapaian Tujuan Organisasi.

### **Pengertian Stres Kerja**

Bagian ini menguraikan Stres kerja adalah istilah untuk tekanan yang dialami oleh karyawan. Ini adalah kondisi mental yang disebabkan oleh tekanan yang berasal dari dalam atau dari luar. Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan ketika mereka menghadapi pekerjaan mereka. Istilah "stres kerja" mengacu pada kondisi ketegangan yang menyebabkan ketidakseimbangan fisik dan mental seorang pekerja, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi fisik mereka.

Menurut Cahayani (2017), Stres Kerja Adalah Ketika Satu Atau Lebih Elemen Di Tempat Kerja Berinteraksi Dengan Karyawan Sehingga Mengganggu Kondisi Fisik Dan Perilaku Mereka. Pekerjaan Akan Muncul Ketika Ada Perbedaan Antara Tuntutan Pekerjaan Seseorang Dan Kemampuan Mereka. Stres Adalah Perbedaan Antara Pemenuhan Kebutuhan Seseorang Dan Apa Yang Mereka Dapatkan Dari Lingkungannya. Dalam Jangka Panjang, Karyawan Tidak Dapat Menahan Stres Kerja, Sehingga Mereka Tidak Dapat Bekerja Di Perusahaan. Stres Dapat Menjadi Semakin Parah Sehingga Karyawan Sakit Atau Mengundurkan Diri.

### **Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku," kata Sinambela (2018). Disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik, menurut Sutrisno (2010).

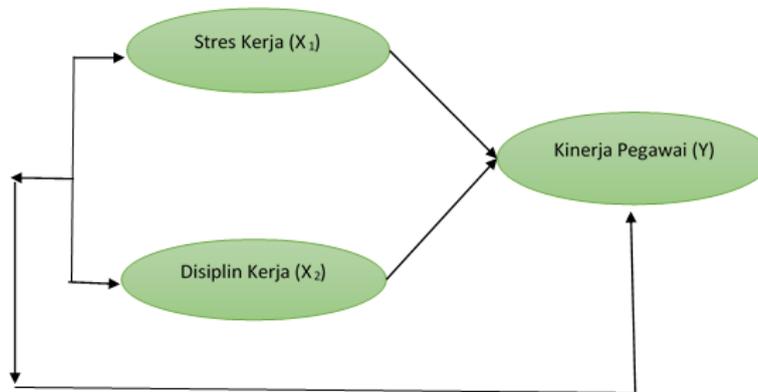
Disiplin adalah ketaatan terhadap peraturan atau kebiasaan, baik norma yang tertulis maupun yang tidak tertulis yang berlaku di dalam organisasi atau di tengah-tengah masyarakat, menurut Tobing (2011). Menurut Rivai (2011), disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan mereka agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran dan komitmen mereka untuk mematuhi semua aturan perusahaan.

## Pengertian kinerja

Menurut Jafar (2018), kinerja organisasi adalah hasil dari mencapai atau tidaknya tujuan organisasi. Manajer dan atasan seringkali tidak memperhatikan kecuali situasinya sangat buruk atau Jadi semuanya salah. Seringkali, manajer tidak menyadari bahwa kinerja telah merosot sehingga organisasi menghadapi krisis. Reputasi buruk organisasi menyebabkan orang mengabaikan peringatan kinerja yang menurun.

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Menurut Wibowo (2013), kinerja berasal dari pengertian performance, yang berarti prestasi kerja atau hasil kerja. Namun, makna kinerja sebenarnya mencakup lebih dari hanya hasil kerja.

## Kerangka Pikir



**Gambar 1** Kerangka Berpikir

## Hipotesis

Berdasarkan teori yang ada dan tinjauan penelitian sebelumnya, hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1: Stres kerja berdampak signifikan pada kinerja pegawai Peternakan Universitas Hasanuddin.

H2: Kinerja pegawai Peternakan Universitas Hasanuddin sangat

## 3. METODE PENELITIAN

Menurut Kerlinger dalam buku (metodologi penelitian Benny S. Pasaribu, dkk., 2022), definisi operasional menjelaskan bagaimana suatu variabel diukur dan menetapkan kegiatan dan tindakan yang diperlukan untuk mengukur variabel. Skala yang umum harus digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Tabel berikut menunjukkan gambaran lebih lengkap dari variabel yang akan diteliti.

## **Teknik Analisis**

### **1. Uji Validitas**

Ghozali (2017:35) suatu alat pengukur dikatakan valid jika digunakan untuk mengukur sesuai jika ukuran tersebut menunjukkan kevalidan atau kesahihan instrumen penelitian yang digunakan.

### **2. Uji reabilitas**

Jika ukuran kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab yang berkaitan dengan pertanyaan adalah dimensi variabel kuesioner.

### **3. Uji secara Parsial (Uji t)**

Uji t statistik menentukan seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat; uji t kedua menentukan koefisien mana yang tidak sama dengan nol; dan uji t ketiga menguji hipotesis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

### **4. Analisis Regresi Linier Berganda**

Regresi bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lain. Persamaan untuk regresi linier berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana : Y= kinerja pegawai

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = Kostanta

X<sub>1</sub> = Stres Kerja

X<sub>2</sub> = Kedisiplinan

b<sub>1</sub>,b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi

e = error

## **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Variable penelitian terdiri dari dua yaitu varibel independen (bebas) dan dependen (terikat). Variable bebas berupa stress kerja dan disiplin kerja, sedangkan variable terikat dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan. Keseluruhan variable akan dibahas pada bagian dibawah ini

### **Karakteristik Responden**

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada pegawai fakultas peternakan universitas hasanuddin, berikut ini adalah deskripsi terkait identitas responden berdasarkan jenis kelamin, usia, Pendidikan terakhir, dan masa kerja, yang di uraikan dalam

bentuk tabel di bawah ini :

**a. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin**

**Tabel 1.**

		Jenis kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	26	68.4	68.4	68.4
	Perempuan	12	31.6	31.6	100.0
Total		38	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 23.0, 2024

Berdasarkan tabel di atas, mayoritas responden adalah pria sebanyak 26 orang atau 68,4%. Sementara itu, jumlah responden perempuan adalah yang paling sedikit yaitu 12 orang dengan persentase 31,6%.

**b. Karakteristik Berdasarkan Usia**

**Tabel 2.**

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	16-25 Tahun	2	5.3	5.3	5.3
	26-35 Tahun	12	31.6	31.6	36.8
	36-45 Tahun	17	44.7	44.7	81.6
	46-65 Tahun	7	18.4	18.4	100.0
Total		38	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 23.0, 2024

Berdasarkan data pada tabel 4.3, responden berusia 16-25 tahun berjumlah 2 orang atau 5,3%. Responden berusia 26-35 tahun sebanyak 12 orang dengan persentase 31,6%. Responden berusia 36-45 tahun berjumlah 17 orang atau 44,7%. Sedangkan responden berusia 46-65 tahun berjumlah 7 orang atau 18,4%.

**c. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

**Tabel 3**

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	23	60.5	60.5	60.5
	S1	12	31.6	31.6	92.1
	S2	3	7.9	7.9	100.0
Total		38	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 23.0,2024

Orang-orang yang menjawab memiliki tingkat pendidikan terakhir SMA 23 orang, dengan presentase 60,5%; tingkat pendidikan S1 12 orang dengan presentase 31,6%, dan tingkat pendidikan S2 3 orang dengan presentase 7,9%.

## Hasil Uji Hipotesis

### a) Uji Analisis Regresi Berganda

**Tabel 4**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-7.746	2.041		-3.795	.001
	Stres kerja	.963	.128	.707	7.499	.000
	Disiplin kerja	.393	.136	.273	2.898	.006

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 23.0

Berdasarkan hasil output pada Tabel 4.10, diketahui bahwa koefisien regresi untuk variabel Stres Kerja (X1) adalah 0,963, sedangkan koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,393. Dengan nilai konstanta sebesar -7.746.

### b) Uji T (parsial)

**Tabel 5**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-7.746	2.041		-3.795	.001
	X1 Total	.963	.128	.707	7.499	.000
	X2 Total	.393	.136	.273	2.898	.006

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 23.0

Tabel di atas digunakan untuk mengevaluasi hubungan antar variabel yang dianalisis dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai  $T_{hitung}$  dengan  $T_{tabel}$

## Uji Validitas

Nilai korelasi antar pernyataan dalam kuesioner yang digunakan dalam penelitian menunjukkan validitas instrumen penelitian. Hasil uji validitas X (Stres Kerja) berikut.

### a. Uji Validitas Stres Kerja (X1)

**Tabel. 6 Uji Validitas Stres Kerja**

Variabel	Nilai R hitung	Nilai R table	Keputusan
X1	0,595	0.270	Valid
X2	0,760	0.270	Valid
X3	0,797	0.270	Valid
X4	0,851	0.270	Valid
X5	0,502	0.270	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 23.0, 2024

Tabel di atas menunjukkan hasil pengujian validitas lingkungan kerja. Semua instrumen yang valid dapat digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja yang diteliti.

**b. Uji Validitas Disiplin Kerja(X2)**

**Tabel. 7** Uji Validitas Disiplin Kerja

Variabel	Nilai R hitung	Nilai R table	Keputusan
X1	0,408	0.270	Valid
X2	0,707	0.270	Valid
X3	0,891	0.270	Valid
X4	0,696	0.270	Valid
X5	0,639	0.270	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 23.0, 2024

Tabel 7 menampilkan hasil pengujian validitas disiplin kerja yang mencakup semua pernyataan yang valid yang dapat digunakan untuk mengukur variabel keterampilan kerja yang diteliti.

**c. Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)**

**Tabel. 8** Uji Validitas Kinerja Pegawai

Variabel	Nilai R hitung	Nilai R table	Keputusan
Y1	0,408	0.270	Valid
Y2	0,707	0.270	Valid
Y3	0,891	0.270	Valid
Y4	0,696	0.270	Valid
Y5	0,639	0.270	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 23.0, 2024

Semua instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur variabel kesejahteraan buruh yang diteliti disajikan dalam tabel 8, yang mencakup hasil pengujian validitas kinerja karyawan

**Uji Reliabilitas**

Pengujian reliabilitas diuji dari setiap butir pernyataan yang termasuk dalam kategori valid. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan cara menguji coba instrument sekali saja, lalu dianalisis dengan menggunakan metode alpha Cronbach. Kusioner dikatakan andal apabila koefisien reliabilitas bernilai positif dan lebih besar dari 0,60. Adapun hasil dari uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

**a) Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja**

**Tabel 9** Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.780	6

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 23.0, 2024

Hasil uji reliabilitas untuk variabel X1 (Stres Kerja ) adalah bahwa lima item pernyataan variabel memiliki koefisien alfa lebih dari 0,60, seperti yang ditunjukkan dalam tabel 4.8. Dengan demikian, variabel penelitian ini dapat dianggap reliabel.

## b) Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

**Tabel 10** Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.780	6

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 23.0, 2024

Hasil uji reliabilitas untuk variabel X2 (Disiplin Kerja), yang ditunjukkan dalam tabel 4.9, menunjukkan bahwa lima item pernyataan variabel memiliki koefisien Alpha di atas 0,60. Oleh karena itu, variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap reliabel, sesuai dengan ketentuan di atas.

## c) Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

**Tabel 11** Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.814	6

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 23.0, 2024

Hasil uji reliabilitas untuk variabel Y (Kinerja Pegawai), yang ditunjukkan dalam tabel 4.10, menunjukkan bahwa lima item pernyataan variabel memiliki koefisien Alpha di atas 0,60. Oleh karena itu, variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap reliabel, sesuai dengan ketentuan di atas.

## Pembahasan

Analisis hasil penelitian ini melihat apakah teori, pendapat, dan temuan penelitian sebelumnya sesuai dengan masalah ini. tersebut. Analisis hasil penelitian akan membahas tiga (3) komponen utama berikut ini:

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai fakultas peternakan universitas hasanuddin. Hasil menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 2,010,  $t_{tabel}$  sebesar 2,898, dan angka signifikan sebesar  $0,050 \leq 0,05$ , yang menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa antara stres kerja dan kinerja karyawan di Fakultas peternakan universitas hasanuddin terdapat  $t_{hitung}$  5,090,  $t_{tabel}$  2,898 dan angka signifikan  $0,000 \leq 0,05$ , yang menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan secara parsial.

Pengaruh Kombinasi Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Menurut temuan penelitian yang dilakukan pada fakultas peternakan univesitas hasanuddin. Bersama-sama, variabel disiplin kerja dan stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di fakultas peternakan univesitas hasanuddin. Kesimpulannya adalah bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 144,351 dan  $F_{tabel}$  sebesar 3,18, yang menunjukkan bahwa tingkat signifikan sebesar  $0,000 \leq 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, berikut adalah kesimpulan terkait pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Fakultas Peternakan Univesitas Hasanuddin.

1. Pengaruh Disiplin Kerja (Secara Parsial): Disiplin kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung}$  (2,010) yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,898), dengan nilai probabilitas (sig) sebesar 0,050, yang memenuhi kriteria  $\leq 0,05 \leq 0,05$ .
2. Pengaruh Stres Kerja (Secara Parsial): Stres kerja juga memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari nilai  $t_{hitung}$  (2,010) yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,898), dengan nilai probabilitas (sig) sebesar 0,000, yang berada di bawah ambang batas  $\leq 0,05 \leq 0,05$ .
3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja (Secara Simultan): Secara bersama-sama, disiplin kerja dan stres kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung}$  (144,351) yang lebih besar dari  $F_{tabel}$  (3,18), serta nilai probabilitas (sig) sebesar 0,000, yang memenuhi kriteria  $\leq 0,05 \leq 0,05$ .

Kesimpulan ini mengindikasikan bahwa baik secara individu maupun bersama-sama, disiplin kerja dan stres kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

### **Saran**

Berdasarkan Kesimpulan Yang Telah Disampaikan, Penulis Memberikan Beberapa Saran Berikut:

1. Karyawan Diharapkan Dapat Terus Meningkatkan Kinerja Mereka Untuk Mendukung Pencapaian Tujuan Dan Visi Fakultas Peternakan Universitas Hasanuddin

2. Untuk Mendorong Peningkatan Kinerja Pegawai, Fakultas Peternakan Universitas Hasanuddin Sebaiknya Menerapkan Pengawasan Yang Lebih Ketat Terhadap Disiplin Kerja.

Perusahaan Disarankan Untuk Lebih Memperhatikan Kondisi Stres Kerja Karyawan Agar Dapat Mendukung Peningkatan Produktivitas Mereka

## DAFTAR PUSTAKA

- Afriza, A. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. BRI.
- Agus Wibowo. (2013). *Manajemen pendidikan karakter di sekolah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Anwar Prabu Mangkunegara, A. A. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Bernardin, H. J., & Russel, J. E. A. (2003). *Human resource management: An experimental approach (International Edition)*. Singapore: McGraw-Hill Inc.
- Buhler, M. (2008). *Performance management*. Yogyakarta: Tugu Publisher.
- Cahyana Sudhana, I. G., & Ketut, J. I. (2017). Pengaruh budaya organisasi, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *E-Jurnal Akuntansi*.
- Darodjat, T. A. (2015). *Konsep-konsep dasar manajemen personalia*. Surabaya: Refika Aditama.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (2012). *Perilaku dalam organisasi* (Edisi ke-7, Jilid 1 dan 2, Alih Bahasa: Agus Dharma). Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*.
- Hasibuan, S. P. Malayu. (2012). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi, Cetakan ke-13). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. P. Malayu. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Jafar, A. K. (2018). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra 1912 Cabang Gowa. *Skripsi*, Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku organisasi* (Edisi ke-10). Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.

- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2001). *Manajemen* (Edisi ke-10, Saat & Hardani, Ed.). Jakarta.
- Safa'ah, E. M. (2019). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus di BMT Arsyada Kantor Cabang Gaya Baru VIII) (Doctoral dissertation, IAIN Metro).
- Siagian, S. P. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singodimedjo. (Dalam Sutrisno, E., 2017). *Manajemen sumber daya berbasis manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sofyandi, H. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Taufiqurokhman. (2009). *Mengenai manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: FISIP Univ.
- Tobing, P. (2011). *Manajemen knowledge sharing berbasis komunitas*. Bandung.