

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA, STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN ULP SAWERIGADING PALOPO

Widia

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palopo
Jalan Jendral Sudirman Km. 03 Binturu Wara Selatan Kota Palopo
Sulawesi Selatan 91992

Tujuan penelitian ini adalah : (1). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. (2). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. (3). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. (4). Pengaruh disiplin kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN ULP Sawerigading Palopo. Metode penelitian adalah kuantitatif yang bersifat sebab akibat atau kausal, dengan pengolahan data teknik regresi linear berganda, uji T, uji F. Populasi adalah seluruh karyawan yang berjumlah 50 karyawan dengan sampel 50 karyawan dengan menggunakan kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1). Hasil uji T menunjukkan bahwa nilai T_{hitung} sebesar 3,622 lebih besar dari nilai T_{tabel} 2,011 maka secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. (2). Hasil uji T menunjukkan bahwa nilai T_{hitung} sebesar 1,078 lebih kecil dari nilai T_{tabel} sebesar 2,011 maka secara parsial stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (3). Hasil uji T menunjukkan bahwa nilai T_{hitung} sebesar 1,818 lebih kecil dari nilai T_{tabel} sebesar 2,011 maka secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. (4). Hasil uji T menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 6,898 sedangkan F_{tabel} dilihat pada taraf probabilitas 0,05 $df_1 = \text{variabel} - 1 = 4-1$ dan $df_2 = \text{jumlah sampel} - 3 = 50-3 = 47$ sehingga F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} sehingga ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja (X_1), stres kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata kunci : Disiplin kerja, stres kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan.

ABSTRACT

The aims of this research are: (1). The effect of work discipline on employee performance. (2). The effect of work stress on employee performance. (3). The effect of work motivation on employee performance. (4). The effect of work discipline, work stress and work motivation on employee performance at PT. PLN ULP Sawerigading Palopo. The research method is quantitative with causal or causal nature, with multiple linear regression technique data processing, T test, F test. The population is all 50 employees with a sample of 50 employees using a questionnaire. The results of this study indicate that: (1). The results of the T test show that the Tcount value of 3.622 is greater than the Ttable value of 2.011, so partially the work discipline variable has a significant effect on the employee performance variable. (2). The results of the T test show that the Tcount value of 1.078 is smaller than the Ttable value of 2.011, so partially work stress has no significant effect on employee performance. (3). The results of the T test show that the Tcount value of 1.818 is smaller than the Ttable value of 2.011, so partially work motivation has no significant effect on employee performance variables. (4). The results of the T test show that there is a significant influence between work discipline, work stress and work motivation on employee performance. The results show that the calculated F value is 6.898 while the F table is seen at a probability level of 0.05 $df_1 = \text{variable} - 1 = 4-1$ and $df_2 = \text{number of samples} - 3 = 50-3 = 47$ so that the F count is greater than F table so that there is a significant influence between work discipline (X_1), work stress (X_2) and work motivation (X_3) on employee performance (Y).

Keywords: work discipline, work stress, work motivation, employee performance.

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari sebuah organisasi dan berperan penting dalam kegiatan organisasi. Sumber daya manusia adalah salah satu bentuk penggerak utama dalam kelancaran jalannya suatu kegiatan dalam sebuah organisasi, serta maju mundurnya sebuah perusahaan ditentukan dari keberadaan sumber daya manusia. Setiap perusahaan sangat perlu memperhatikan dan mengatur penghidupan karyawannya sebagai bentuk upaya untuk meningkatkan hasil yang baik. Setiap perusahaan pasti memiliki berbagai tujuan yang ingin dicapai. Tujuan tersebut dapat dicapai dengan memanfaatkan sumber-sumber daya yang ada dalam perusahaan. Notoatmodjo (2003) mengemukakan bahwa manusia sebagai salah satu komponen organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga secara efektif dapat mewujudkan misi dan tujuan organisasi. Dari pernyataan diatas dapat diketahui arti pentingnya karyawan dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada PT. PLN ULP Sawerigading Palopo yang terkait dengan kinerja karyawan yaitu

masih kurangnya kesadaran akan absensi karyawan para karyawan berkeliaran dan mengambil cuti pada saat jam kerja, hal ini menjadi kebiasaan karyawan untuk memperpanjang hari libur bersama. Namun, kurangnya staf dan kurangnya pemberitahuan yang jelas dapat menghambat pekerjaan. Menurut aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing perusahaan, kinerja karyawan dapat diartikan sebagai tingkat pencapaian pribadi atau kemampuan pribadi. Apabila karyawan lalai dalam menjalankan tugasnya, maka perusahaan tidak akan maju, karena pimpinan perusahaan harus pandai memahami kondisi karyawan. Jika perusahaan ingin melihat karyawan berkinerja baik, terus berikan semangat yang berarti karena semangat sebenarnya merupakan bentuk dorongan kepada karyawan sebelum menjalankan tugasnya Hidayat (2017).

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada PT. PLN ULP Sawerigading Palopo yang dengan persoalan terkait disiplin kerja karyawan, tanpa dukungan disiplin kerja yang baik karyawan, sulit bagi perusahaan untuk mencapai kinerja terbaik. Permasalahan yang sering terjadi pada karyawan berkaitan dengan disiplin kerja terhadap waktu kerja seperti masih ada

karyawan yang menggunakan waktu kerja untuk kepentingan karyawan sendiri, seperti tidak berada didalam kantor pada jam kerja dan biasanya karyawan tersebut berada di luar perusahaan atau melakukan aktivitas diluar pekerjaan kantor. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku kesadaran disini merupakan sikap seseorang yang secara suka rela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Siagian (2006).

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada PT. PLN ULP Sawerigading Palopo yang dengan persoalan terkait stres kerja karena merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja karyawan. Perusahaan harus memiliki kinerja yang baik untuk memperoleh keuntungan kinerja karyawan harus dijaga dan dipelihara dengan baik dari gejala stres kerja. Menurut Ivancevich (2006), karyawan yang mengalami stress akut hingga kronis akan menghadapi berbagai gejala negatif dan memiliki sikap yang buruk terhadap pekerjaannya. Stres kerja dapat muncul ketika karyawan memiliki tugas dan tanggung jawab yang besar dan hal tersebut tidak sebanding dengan

kemampuan fisik dan dan psikis karyawan. Dan apabila hal ini terjadi maka akan menimbulkan dampak yang merugikan bagi karyawan dan perusahaan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada PT. PLN ULP Sawerigading Palopo yang dengan persoalan masalah yang terkait dengan motivasi kerja yaitu Kurangnya motivasi yang di berikan kepada karyawan untuk mengerjakan tugas-tugas dengan baik dan benar sehingga karyawan sering melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaan, kemudian terdapatnya beberapa karyawan yang tidak berada di ruangan kerja pada saat jam kerja, dan masih ada beberapa karyawan terlambat hadir serta karyawan tidak masuk kerja merupakan faktor yang turut berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan. Alexandra (2009) menyatakan dalam penelitiannya motivasi adalah suatu dorongan yang mampu menciptakan suasana sehat dan diharapkan mampu menimbulkan semangat dan disiplin kerja yang tinggi pada semua pekerja. Karena dengan adanya motivasi para karyawan mempunyai dorongan untuk berkerja dengan baik.

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh

seorang karyawan pada saat melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan upaya terbesar yang dilakukan seorang pekerja untuk mencapai prestasi kerja yang memuaskan, artinya apabila suatu pekerjaan dapat diselesaikan dengan memuaskan maka akan berdampak positif bagi kepribadian dan lingkungan tempat kerja tersebut.

Menurut Rivai (2004), 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. Disiplin kerja diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan.

Menurut Mangkunegara (2008), stres kerja yaitu suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari sindrom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan

pencernaan. Yang artinya bahwa stres kerja yaitu suatu kondisi yang menrefleksikan rasa tertekan, tegang, yang mempengaruhi emosi dan proses berfikir seorang karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya sehingga menghambat tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2016), motivasi kerja suatu daya penggerak menginspirasi antusias orang untuk bekerja untuk pekerjaan yang mereka inginkan bekerja sama, bekerja secara efektif, dan mengintegrasikan semua upaya mereka untuk mencapai kepuasan yang diinginkan. Motivasi kerja merupakan suatu hal yang menimbulkan semangat atau motivasi kerja, oleh karena itu intensitas kerja karyawan atau kurangnya motivasi karyawan turut menentukan kinerja, karena kinerja seseorang sangat berpengaruh pada kekuatan motivasinya. Orang yang sangat termotivasi akan menemukan pekerjaan dengan mudah, berperilaku baik dan dapat mengontrol mereka untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Untuk memperkuat penelitian ini, terdapat *research gap* terkait dengan hasil penelitian terdahulu tentang pengaruh disiplin kerja, stress kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Diantaranya hasil penelitian Menurut Zuhria

Hasibuan (2018), menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya Menurut Nelizulfa (2018) , menunjukkan bahwa Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Penelitian Putri (2015), menyatakan bahwa Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya Penelitian Maulida (2018), menyatakan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Penelitian Rochmad (2018), membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan Menurut Mukti (2018), menyatakan motivasi kerja tidak berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terlebih dahulu dan *research gap*, untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perlu dilakukan penelitian tentang pengaruh disiplin kerja, stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul yaitu **“Pengaruh Disiplin , Stres, dan Motivasi Kerja Terhadap**

Kinerja Karyawan pada PT. PLN ULP Sawerigading Palopo.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan yaitu:

- a. Bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN ULP Sawerigading Palopo?
- b. Bagaimana stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN ULP Sawerigading Palopo?
- c. Bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN ULP Sawerigading Palopo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN ULP Sawerigading Palopo.
- b. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN ULP Sawerigading Palopo.
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN ULP Sawerigading Palopo.

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang sangat penting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin baik pula kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi atau perusahaan untuk mencapai hasil yang terbaik. Perilaku disiplin sangat dibutuhkan dalam kehidupan sehari-hari terutama yang berkaitannya dengan dunia kerja. Disiplin kerja merupakan suatu pelaksanaan dalam mengatur serta memegang erat segala peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi perusahaan. Hal ini sebagaimana yang diungkapkan oleh Davis Keith (2010), bahwa *“Discipline is management action to enforce organization standards”*. Berdasarkan pendapat dari Davis Keith, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Dan disiplin kerja

Menurut Hasibuan, (2006) bahwa: “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.” Menurut Rivai, (2011) bahwa: “Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk

berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.” Dari beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan perilaku seseorang dalam mentaati peraturan dan prosedur kerja sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar dan karyawan dapat mencapai prestasi kerja yang lebih baik.

2.2 Stres Kerja

Menurut Luthans (2006) mendefinisikan stress kerja sebagai respon terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimbangan fisik, psikologis, dan atau perilaku pada anggota organisasi.

Menurut Robbins, (2008) stres adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

Mangkunegara, (2013) mengemukakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan

yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Siagian, (2013) juga mendefinisikan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Pada uraian di atas disimpulkan stres kerja merupakan kondisi seseorang yang merasa tertekan disaat bekerja sehingga mengganggu pekerjaan yang mengakibatkan tingkah laku seseorang yang kurang baik di lingkungannya. Seseorang yang mengalami stres terlalu berat dapat mengalami kemampuannya menghadapi lingkungan dan akan menurunkan kinerja.

2.3 Motivasi Kerja

Heller (1998) menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Di pekerjaan kita perlu memengaruhi bahwa untuk menyelaraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasi. Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian Kreitner Robert and Angelo Kinicki, (2001), Sedangkan Menurut Hasibuan, (2014) motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya (misalnya: rasa lapar, haus, dan bermasyarakat). Mangkunegara, (2013) mengemukakan

bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Bangun, (2012) mendefinisikan bahwa motivasi adalah suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur. Hasibuan (2014) juga menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan pendapat dari para ahli di atas dapat di ambil kesimpulan bahwa motivasi adalah suatu dorongan atau keinginan yang timbul dari luar maupun dalam diri seseorang yang menimbulkan semangat bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Motivasi yang tinggi akan menimbulkan semangat dalam bekerja dan pekerjaan akan terselesaikan dengan sebaik-baiknya.

2.4 Kinerja Karyawan

Mathis dan Jackson (2001), menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya.

Menurut Bangun (2012) kinerja

(*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Mangkunegara (2013) kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Robbins, (2008) juga mendefinisikan bahwa kinerja dapat menjadi hasil dari seorang individu atau dapat berupa hasil dari kerja kelompok dalam satu organisasi. Bangun (2012) mengemukakan bahwa penilaian kinerja dapat ditinjau ke dalam jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan karyawan pada periode tertentu. Karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang melampaui standar pekerjaan dinilai dengan kinerja yang baik. Demikian juga hasil pekerjaan yang kualitasnya melebihi dari standar pekerjaan dapat dinilai dengan kinerja baik. Berdasarkan pendapat dari para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan peraturan, kemampuan, target, dan tanggung jawab yang telah ditentukan.

2.7 Hipotesis

Berdasarkan teori dan latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat dibuat beberapa hipotesis terhadap permasalahan ini sebagai berikut:

a. H1: Diduga disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. PLN ULP Sawerigading Palopo.

H2: Diduga disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN ULP Sawerigading Palopo.

b. H1: Diduga stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. PLN ULP Sawerigading Palopo.

H2 :Diduga stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN ULP Sawerigading Palopo.

c. H1: Diduga motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. PLN ULP Sawerigading Palopo.

H2: Diduga motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja

karyawan PT. PLN ULP
Sawerigading Palopo.

METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini, lingkup objek yang ditetapkan peneliti sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti yaitu pengaruh disiplin, stres dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PLN ULP Sawerigading Palopo yang berlokasi di Jalan Vtran Kota Palopo dan waktu penelitian ini dilaksanakan pada mulai bulan Juni 2021 sampai bulan Agustus 2021.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan Pada PT. PLN ULP Sawerigading Palopo.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji T menunjukkan bahwa nilai T_{hitung} sebesar 3,622 lebih besar dari nilai T_{tabel} 2,011. Artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN ULP Sawerigading Palopo.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang menyatakan disiplin adalah suatu bentuk ketaatan, baik tertulis

maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan, karena dengan kedisiplinan dalam berkerja akan berjalan dengan baik dan akan mencapai tujuannya dengan baik pula. Dan juga didukung oleh penelitian (Zuhria Hasibuan, 2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi disiplin kerja yang dilakukan karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan pada PT. PLN ULP Sawerigading Palopo.

2. Pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN ULP Sawerigading Palopo.

Dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN ULP Sawerigading Palopo. Berdasarkan uji T menunjukkan bahwa nilai T_{hitung} sebesar 1,078 lebih kecil dari nilai T_{tabel} sebesar 2,011. Artinya stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan teori bahwa suatu stres kerja merupakan kondisi

dari hasil penghayatan subjektif individu yang dapat berupa interaksi antara individu dan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan memberi tekanan secara psikologis, fisiologis, dan sikap individu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Maulida (2018), menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian pada stres kerja tidak berpengaruh pada karyawan, stres yang dialami setiap karyawan pasti berbeda-beda, cara penyelesaiannya pun pasti berbeda-beda pada setiap karyawan, stres kerja yang dialami setiap hari oleh karyawan PT. PLN ULP Sawerigading Palopo tidak membuat prestasi dan kinerja mereka menurun setiap tahunnya.

3. Pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. PLN ULP Sawerigading Palopo.

Dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji T diperoleh hasil bahwa nilai T_{hitung} sebesar 1,818 lebih kecil dari nilai T_{tabel} sebesar 2,011 maka secara parsial motivasi kerja tidak

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun motivasi seorang tanpa didukung dengan pelaksanaan atau tindakan nyata tidak bisa menyebabkan suatu perubahan ataupun peningkatan kinerja sehingga motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan teori bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang mampu menciptakan suasana sehat dan diharapkan mampu menimbulkan semangat yang tinggi pada semua pekerja. Karena dengan adanya motivasi para karyawan mempunyai dorongan untuk berkerja dengan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mukti (2018), menyatakan motivasi kerja tidak berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN ULP Sawerigading Palopo, bukan berarti motivasi tidak perlu dalam diri karyawan namun masih terdapat faktor lain yang mendorong terciptanya kinerja yang baik dari karyawan.

4. Pengaruh disiplin kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja

karyawan pada PT. PLN ULP Sawerigading Palopo.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 6,898 sedangkan F_{tabel} dilihat pada taraf probabilitas 0,05 $df_1 = \text{variabel} - 1 = 4 - 1$ dan $df_2 = \text{jumlah sampel} - 3 = 50 - 3 = 47$ sehingga F_{tabel} 2,802. Dengan demikian F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} sehingga ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja (X_1), stres kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu Zuhria Hasibuan

Simpulan

Berdasarkan pengetahuan dari penelitian “Pengaruh Disiplin kerja, Stres kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN ULP Sawerigading Palopo” yang telah dilakukan, maka dapat empat simpulan hasil penelitian sebagai berikut:

1. disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN ULP Sawerigading Palopo.
2. stres kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

(2018) yang mengemukakan bahwa disiplin kerja, stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja, stres kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi nilai kedua variabel bebas tersebut maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada PT. PLN ULP Sawerigading Palopo.

karyawan (Y) pada PT. PLN ULP Sawerigading Palopo.

3. motivasi kerja (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN ULP Sawerigading Palopo.
4. hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh variabel Disiplin kerja (X_1), Stres kerja (X_2) dan Motivasi kerja (X_3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN ULP Sawerigading Palopo.

DAFTAR RUJUKAN

- Alexandra Panaccio, C. V. (2009). Perceived organizational support, organizational commitment and psychological well-being: A longitudinal study. *Jurnal of Vocational Behavior.*, 7(5), 224–236.
- Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Davis Keith. (2010). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Heller, R. (1998). *Motivating People*. London: Dorling Kindersley.
- Hasibuan, Malayu, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ivancevich. (2006). *Perilaku Manajemen dan Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Kreitner. Robert and Angelo Kinicki. (2001). *Organizational Behavior. Fifth Edition*. Irwin McGraw-Hill.
- Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Buku kedua.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Maulida Ismatul Nur. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. BPR Adipura Santoso Surakarta)*.
- Mukti Amsyari. (2018). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Kantor Otoritas Jasa Keuangan (OJK) di Surakarta)*.
- Notoatmodjo. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Putri, W. S. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. KIMIA FARMA, Tbk. SEMARANG*.
- Rivai. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rochmad, D. B. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. BPRS Sukowai*

Sragen).

Robbins, S. (2008). *Perilaku Organisas, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja*. Jakarta: Prenhallindo.

Siagian. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga belas, Bumi Aksara, Jakarta.

Zuhria Husnia Hasibuan. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas*.