

Analisis Disiplin, Motivasi, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UPW I Perumdam Samarinda

Ryan Fithan Maulidiansyah^a, Khairil Anwar^b, Mukhibatul Hikmah^c, Rosyid Nurrohman^d
^{a, b, c, d}Program Studi Administrasi Bisnis, Universitas Mulawarman, Samarinda
^aryanfithan22@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan terkait disiplin kerja, motivasi kerja, dan stres kerja yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam menjaga efektivitas UPW 1 Perumdam Tirta Kencana Kota Samarinda sebagai Badan Usaha Milik Daerah penyedia layanan publik. Penelitian terdahulu juga menunjukkan adanya temuan yang belum konsisten mengenai pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada UPW 1 Perumdam Tirta Kencana Kota Samarinda. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif eksplanatori dengan pengumpulan data melalui kuesioner, observasi, dan wawancara. Sampel penelitian berjumlah 57 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan. Secara simultan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa UPW 1 Perumdam Tirta Kencana Kota Samarinda perlu memfokuskan perhatian pada pengelolaan disiplin kerja dan stres kerja misalnya melalui evaluasi rutin dan pelatihan yang konsisten. Selain itu, motivasi kerja tetap perlu diperhatikan guna mendukung kinerja karyawan yang optimal.

Kata kunci: Disiplin kerja; Motivasi kerja; Stres kerja; Kinerja karyawan

Abstract

This study is based on issues related to work discipline, work motivation, and work stress that may affect employee performance in maintaining the effectiveness of UPW 1 Perumdam Tirta Kencana Kota Samarinda as a regional public service enterprise. Previous studies have also reported inconsistent findings regarding the influence of these factors on employee performance. This research aims to analyze the effect of work discipline, work motivation, and work stress on employee performance at UPW 1 Perumdam Tirta Kencana Kota Samarinda. An explanatory quantitative approach was employed, with data collected through questionnaires, observations, and interviews. The sample consisted of 57 respondents using a saturated sampling technique. The results show that work discipline and work stress partially have a significant effect on employee performance, while work motivation partially does not have a significant effect. Simultaneously, work discipline, work motivation, and work stress significantly influence employee performance. These findings suggest that UPW 1 Perumdam Tirta Kencana Kota Samarinda should focus on managing work discipline and work stress through regular evaluations and consistent training. In addition, work motivation should continue to be addressed to support optimal employee performance.

Keyword: Work discipline; Work motivation; Job stress; Employee performance

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya sekedar mengatur karyawan, tetapi juga mengembangkan kemampuan mereka. Efektivitas pengelolaan sumber daya manusia juga secara langsung memengaruhi sejauh mana kinerja karyawan dapat bekerja secara maksimal dan mencapai target yang telah ditetapkan. Baik buruknya kinerja karyawan merupakan cerminan langsung dari kontribusi mereka terhadap perusahaan. Kinerja karyawan merujuk pada hasil pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang menunjukkan kemampuan mereka

dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dipercayakan kepadanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017).

Upaya suatu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis semata, tetapi juga dipengaruhi oleh sikap disiplin yang melekat pada diri setiap karyawan. Sikap disiplin menjadi faktor penentu terciptanya kinerja yang efektif dan efisien sesuai dengan tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung melaksanakan tugas dan tanggung

jawabnya sesuai dengan aturan, standar, serta prosedur yang telah ditetapkan (Tarigan & Priyanto, 2021). Tidak hanya itu, motivasi kerja juga menjadi faktor penting yang menentukan keberhasilan karyawan dalam mencapai kinerja yang optimal. Salah satu faktor yang memberi pengaruh motivasi karyawan adalah keinginan untuk mendapatkan apresiasi atas kinerja mereka. Penghargaan yang diberikan dapat meningkatkan semangat kerja dan pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja para karyawan (Santika & Panjaitan, 2023). Stres kerja juga seringkali menjadi faktor yang menurunkan produktivitas dan fokus karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Stres kerja mencerminkan perasaan tertekan dalam menghadapi pekerjaan (Tinambunan et al., 2022). Perasaan tertekan tersebut tidak hanya dapat merusak kondisi mental dan fisik karyawan, tetap juga berpotensi menurunkan efektivitas serta hasil kerja.

Tidak hanya berlaku bagi perusahaan berskala besar, peran penting kinerja karyawan juga sangat dirasakan oleh semua bentuk perusahaan, termasuk Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). BUMD merupakan salah satu bentuk perusahaan menengah yang banyak dijumpai di Indonesia yang memiliki peran strategis dalam memberikan layanan publik dan mendukung perekonomian daerah. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) merupakan salah satu BUMD yang bertugas menyediakan air bersih kepada masyarakat di wilayah tertentu. Peranan PDAM ini sejalan dengan tujuan pembangunan berkelanjutan atau *Sustainable Development Goals (SDGs)*. Salah satu fokus utamanya yang selaras adalah menjamin akses terhadap air bersih dan sanitasi yang layak (Suherman et al., 2019). Pada Kota Samarinda, terdapat PDAM tersendiri yang dikenal dengan nama Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) Tirta Kencana Kota Samarinda. Perumdam Tirta Kencana Kota Samarinda adalah sebuah Badan Usaha Milik Pemerintah Daerah di Kota Samarinda yang menyediakan layanan air bersih dan pengelolaan air minum untuk masyarakat setempat.

Dalam upaya kebutuhan air bersih bagi warga Kota Samarinda terpenuhi secara merata, Perumdam Tirta Kencana Kota Samarinda juga mengatur pelayanannya dengan mendirikan empat Unit Pelayanan Wilayah (UPW). Salah satunya yaitu UPW I. Unit Pelayanan Wilayah (UPW) 1 Perumdam Tirta Kencana Kota Samarinda ini merupakan bagian dari Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) Tirta Kencana Kota Samarinda yang juga ikut andil dalam menyediakan dan mengelola layanan air bersih bagi masyarakat Samarinda. Kantor ini hanya bertanggung jawab melayani di sekitar wilayah kecamatan di Samarinda Kota dan Samarinda Utara.

Berdasarkan wawancara dengan pihak Divisi Manajer Personalia dan observasi di UPW 1 Perumdam Tirta Kencana Kota Samarinda, terdapat fenomena permasalahan yang menunjukkan bahwa disiplin kerja lebih banyak ditegakkan melalui kepatuhan yang didasarkan ketakutan daripada kesadaran intrinsik karyawan. Terdapat pula sebagian kecil karyawan yang datang terlambat, pulang lebih awal atau bahkan tidak hadir tanpa alasan yang jelas. Motivasi kerja juga menjadi aspek yang kurang diperhatikan dalam perusahaan. Tidak adanya kebijakan khusus untuk meningkatkan motivasi semangat kerja karyawan. Perusahaan masih beranggapan

DOI: 10.32897/dimmensi.v6i1.5169

bahwa motivasi kerja adalah tanggung jawab individu. Perusahaan juga menilai stres kerja merupakan tanggung jawab individu. Tidak ada sistem dukungan khusus untuk mengelola stres, seperti konseling atau minimnya pelatihan manajemen stres. Selain itu, volume pekerjaan yang tidak merata dan kurangnya fleksibilitas waktu kerja membuat sebagian karyawan menanggung pekerjaan lebih banyak, sehingga memicu tekanan berlebih dan meningkatkan risiko stres kerja. Permasalahan tersebut juga dapat berdampak pada kinerja karyawan. Sistem penilaian kinerja pegawai yang hanya dilakukan setahun sekali menyebabkan umpan balik terhadap kinerja individu menjadi terbatas dan kurang dinamis.

Hubungan antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan seringkali menunjukkan hasil yang bervariasi dalam berbagai penelitian sebelumnya. Terdapat hasil yang berpengaruh signifikan dan ada pula tidak berpengaruh signifikan. Kondisi tersebut menimbulkan *research gap* bahwa inkonsistensi hasil dan memerlukan pembuktian empiris yang lebih spesifik.

Karyawan yang memiliki disiplin tinggi mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif. Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Priyani et al. (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja terdapat pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nirmas Utama (INACO) Bekasi Berbanding terbalik dengan penelitian yang lain, penelitian yang dilakukan oleh Permana & Pracoyo (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Layanan Raster Wilayah Jakarta Selatan pada Bank PQR. Selain itu, motivasi kerja dinilai sebagai sebuah pendorong yang muncul dari dalam diri seseorang untuk bertindak atau melakukan suatu pekerjaan. Pada penelitian Wulandari et al. (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Humas Polres Metro Kota Bekasi. Berbanding terbalik, penelitian yang dilakukan oleh Darwin et al. (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPT. Dinas Pendidikan Kecamatan Sebulu Kabupaten Kutai Kartanegara. Sementara itu, stres kerja juga berpotensi memengaruhi kinerja individu. Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wulandari et al. (2023) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Humas Polres Metro Kota Bekasi. Tidak sejalan dengan hasil penelitian tersebut, penelitian lainnya yang dilakukan oleh Safni et al. (2023) menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di Budiman Swalayan Padang.

Kebaruan penelitian ini terletak pada konteks wilayah dan bentuk perusahaan yang dijadikan objek. Penelitian ini menguji secara parsial maupun simultan dari pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada perusahaan yang berbentuk BUMD sebagai penyedia layanan publik yang sangat vital. Hal itu dikarenakan Perumdam Tirta Kencana merupakan perusahaan penyedia air bersih bagi masyarakat Kota Samarinda.

Adanya fenomena permasalahan dan inkonsistensi hasil penelitian sebelumnya, tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi

kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di UPW 1 Perumdam Tirta Kencana Kota Samarinda secara parsial maupun simultan. Studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah dalam pengembangan pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang bersifat praktis bagi manajemen UPW 1 Perumdam Tirta Kencana maupun instansi sejenis dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Unit Pelayanan Wilayah (UPW) 1 Perumdam Tirta Kencana Kota Samarinda. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori. Variabel bebas pada penelitian ini adalah disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan stres kerja (X3). Sementara itu, variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Hal itu dikarenakan populasi penelitian ini relatif kecil mencakup seluruh karyawan aktif UPW 1 Perumdam Tirta Kencana yang berjumlah 57 orang.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner *Google Form*, wawancara, dan observasi sebagai data primer dan didukung oleh data sekunder berupa dokumen instansi, jurnal, dan literatur ilmiah lainnya. Data primer diperoleh melalui kuesioner *Google Form* yang berisi pernyataan tertutup dan diukur menggunakan skala Likert lima tingkat. Responden diminta menilai setiap pernyataan berdasarkan tingkat persetujuan yang dimulai dari “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju” (Sugiyono, 2020).

Instrumen pernyataan dalam penelitian ini disusun dengan menggunakan indikator-indikator yang relevan dari masing-masing variabel dan sebelumnya telah dilakukan uji validitas dan reliabilitasnya. Variabel disiplin kerja diukur melalui indikator kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis (Rahayu & Dahlia, 2023). Untuk variabel motivasi kerja, pengukuran indikatornya mencakup kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan perwujudan diri (Nining et al., 2023). Stres kerja dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu beban kerja, sikap pimpinan, waktu kerja, konflik, komunikasi, dan otoritas kerja (Supriyanto & Nadiyah, 2022). Sementara itu, variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikat diukur dengan indikator yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab (Mangkunegara, 2019). Untuk mengolah data, peneliti menggunakan bantuan *software* SPSS versi 27. Proses analisis meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di UPW 1 Perumdam Tirta Kencana Kota Samarinda. Pemilihan responden menggunakan teknik sampling jenuh dengan seluruh populasi dijadikan sampel penelitian dengan jumlah responden sebanyak 57 orang. Karakteristik responden

dalam penelitian ini dikaji melalui beberapa aspek demografis serta penyesuaian profil perusahaan yang bertujuan untuk menyajikan gambaran menyeluruh mengenai sampel penelitian.

Tabel 1.
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	40	70,2%
Perempuan	17	29,8%
Total	57	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti dengan menggunakan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan Tabel 1, mayoritas responden sebanyak 40 orang (71,0%) merupakan karyawan berjenis kelamin laki-laki dan diikuti oleh karyawan perempuan sebanyak 17 orang (22,5%).

Tabel 2.
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Frekuensi	Persentase
26-30 Tahun	10	17,5%
31-35 Tahun	15	26,3%
>35 Tahun	32	56,1%
Total	57	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti dengan menggunakan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan Tabel 2, mayoritas responden sebanyak 32 orang (56,1%) merupakan karyawan berusia diatas 32 tahun, diikuti oleh karyawan berusia 26-30 tahun sebanyak 10 orang (17,5%), dan berusia 31-35 tahun sebanyak 15 orang (26,3%).

Tabel 3.
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Usia (Tahun)	Frekuensi	Persentase
SD/SMP/SMA/SMK	30	52,6%
D3	4	7%
S1	21	36,8%
S2	2	3,5%
Total	57	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti dengan menggunakan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan Tabel 3, mayoritas responden sebanyak 30 orang (52,6%) merupakan karyawan berpendidikan SD/SMP/SMA/SMK, diikuti oleh karyawan berpendidikan S1 sebanyak 21 orang (36,8%), D3 sebanyak 4 orang (7%), dan S2 sebanyak 2 orang (3,5%).

Tabel 4.
Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi Jabatan

Usia (Tahun)	Frekuensi	Persentase
Distribusi dan PKA Wilayah I	23	40,4%
Pelayanan Wilayah I	12	21,1%
Kepatuhan Pelanggan Wilayah I	18	31,6%
Kerja Sama Wilayah I	2	3,5%
Usaha Bisnis Wilayah I	2	3,5%
Total	57	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti dengan menggunakan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan Tabel 4, mayoritas responden sebanyak 23 orang (40,4%) merupakan karyawan divisi Distribusi dan PKA Wilayah I, diikuti oleh karyawan divisi Pelayanan Wilayah I sebanyak 12 orang (21,1%), Kepatuhan Wilayah I sebanyak 18 orang (31,6%), Kerja Sama Wilayah I sebanyak 2 orang (3,5%) dan Usaha Bisnis Wilayah I sebanyak 2 orang (3,5%).

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas menggunakan metode korelasi *bivariate pearson*, di mana setiap butir pernyataan dikorelasikan dengan total skor kuesioner. Pada uji reliabilitasnya ditentukan melalui perhitungan nilai Cronbach's Alpha.

Tabel 5.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha
Disiplin Kerja (x_1)	10	0,810
Motivasi Kerja (x_2)	10	0,887
Stres Kerja (x_3)	12	0,865
Kinerja Karyawan (y)	8	0,910

Sumber: Data diolah oleh peneliti dengan menggunakan SPSS 27 (2025)

Hasil uji validitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan dalam kuesioner dapat dinyatakan valid. Hal ini dikarenakan nilai korelasi dari masing-masing item lebih besar dibandingkan dengan nilai r^{tabel} (0,2609). Selain itu, hasil uji reliabilitas terlihat pada Tabel 5 bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* yang melampaui batas minimum 0,60. Hal ini menandakan bahwa setiap item pernyataan pada masing-masing variabel memiliki tingkat keandalan yang memadai.

Sebelum analisis regresi dilakukan, data penelitian terlebih dahulu melalui pengujian asumsi klasik regresi linear. Pengujian ini mencakup uji normalitas, uji multikolinearitas, serta uji heteroskedastisitas guna memastikan kelayakan model analisis

Hasil Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* melalui aplikasi SPSS versi 27.

Tabel 6.
Hasil Uji Normalitas

Sampel	Nilai <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	Signifikansi
57	0,091	0,200

Sumber: Data diolah oleh peneliti dengan menggunakan SPSS 27 (2025)

Hasil pengujian *Kolmogorov-Smirnov test* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200. Karena nilai ini melebihi batas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal sehingga layak digunakan untuk analisis statistik pada tahap berikutnya.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 7.
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai <i>Tolerance</i>	Nilai VIF
Disiplin Kerja (X_1)	0,758	1,319
Motivasi Kerja (X_2)	0,803	1,245
Stres Kerja (X_3)	0,936	1,068

Sumber: Data diolah oleh peneliti dengan menggunakan SPSS 27 (2025)

Hasil pengujian multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF berada di bawah 10. Hal ini menegaskan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengandung persoalan multikolinearitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sementara itu, pada uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melalui *scatterplot* residual memperlihatkan hasil bahwa titik-titik tersebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa data memenuhi asumsi homoskedastisitas.

Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada UPW I Perumdam Tirta Kencana Kota Samarinda, digunakan analisis regresi linier berganda. Uji ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana masing-masing variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen (baik itu secara parsial maupun simultan).

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji t (Parsial)

Berdasarkan hasil uji, variabel disiplin kerja (x_1) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,007 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dan nilai t hitung sebesar 2,800 lebih besar dibandingkan t tabel 2,006. Hal itu menunjukkan disiplin kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, variabel motivasi kerja (x_2) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,207 yang lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Selain itu, nilai t hitung sebesar 1,279 lebih kecil dibandingkan t tabel 2,006. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut, variabel stres kerja (x_3) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,004 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Selain itu, nilai t hitung sebesar 2,982 lebih besar dibandingkan t tabel 2,006. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Model persamaan dalam penelitian dapat disusun sebagai berikut:

$$Y = 5,957 + 0,359x_1 + 0,163x_2 + 0,165x_3 \dots\dots\dots(1)$$

Nilai konstanta diperoleh sebesar 5,957 menunjukkan bahwa jika variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan stres kerja dianggap konstan (tidak berubah), maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 5,957. Hasil ini juga menunjukkan antara ketiga variabel tersebut, disiplin kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada UPW I Perumdam Tirta Kencana Kota Samarinda.

Hasil Uji F (Simultan)

Pada hasil uji F (simultan) memperlihatkan bahwa nilai F hitung sebesar 6,967 jauh melebihi F tabel sebesar 2,770 dan tingkat signifikansi $< 0,001$ yang jelas lebih kecil dari 0,05. Temuan ini menandakan bahwa model regresi layak digunakan karena signifikan secara simultan. Artinya, variabel disiplin kerja (x_1), motivasi kerja (x_2), dan stres kerja (x_3) secara bersama-sama memiliki pengaruh nyata terhadap kinerja karyawan (y) pada UPW I Perumdam Tirta Kencana Kota Samarinda.

Hasil Uji Korelasi dan Determinasi

Dalam penelitian ini, nilai koefisien korelasi (R) didapatkan sebesar 0,532 menunjukkan adanya hubungan yang tergolong sedang/cukup kuat antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, nilai koefisien determinasi (R^2) didapatkan sebesar 0,283 berarti 28,3% variasi kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan stres kerja secara bersama-sama. Sedangkan, 71,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa disiplin kerja dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di UPW I Perumdam Tirta Kencana Kota Samarinda. Sebaliknya, motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada UPW I Perumdam Tirta Kencana Kota Samarinda. Lebih lanjut, disiplin kerja, motivasi kerja, dan stres kerja dianalisis

secara bersama-sama menunjukkan kontribusi yang signifikan dalam menentukan peningkatan maupun penurunan kinerja.

Berdasarkan hasil temuan tersebut, UPW I Perumdam Tirta Kencana Kota Samarinda diharapkan dapat menjadikannya sebagai bahan evaluasi dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya menciptakan adanya pengelolaan sistem dan evaluasi rutin pada disiplin kerja dan stres kerja pada individu karyawan. Walaupun motivasi tidak selalu berdampak signifikan, motivasi kerja harus tetap diperhatikan agar para karyawan bekerja tetap optimal. Bagi pembaca, penelitian ini dapat menjadi rujukan dalam memahami betapa pentingnya pengelolaan disiplin kerja, motivasi kerja, dan stres kerja dalam mencapai kinerja optimal. Sementara itu, bagi peneliti selanjutnya disarankan agar memperluas lingkup kajian ke sektor atau organisasi lain dan menambahkan variabel yang relevan lainnya agar diperoleh pemahaman yang lebih utuh mengenai faktor-faktor yang berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Darwin, Palinggi, Y., & Djiu, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Sebulu Kabupaten Kutai Kartanegara. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIMAP)*, 1(2), 85–92.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (11 ed.). PT. Remaja Rosdakarya.
- Nining, A. S., Jaenab, & Wulandari. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bima. *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 1(4), 392–405.
- Permana, P. F. C., & Pracoyo, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 7(3), 80–89.
- Priyani, P., Sari, R. K., & Dewi, N. K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Niramas Utama (INACO) Bekasi. *Jurnal Economina*, 2(11), 3247–3262.
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(1), 370–386.
- Safni, N., Chairuel, L., Hastini, L. Y., & Yan Fitri, M. E. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Budiman Swalayan Pondok. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Dharma Andalas*, 25(1), 233–242.
- Santika, W. S., & Panjaitan, T. W. S. (2023). Analisis Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hotel Goodrich Suites Jakarta. *Jurnal Bisnis*

Perspektif (BIP's), 15(1), 65–77.

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Suherman, Noor, I., & Manzilati, A. (2019). Identifikasi Potensi Pasar Green Sukuk Republik Indonesia. *HUMAN FALAH: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 6(1), 1–17.

Supriyanto, A., & Nadiyah. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura. *Remik: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 6(3), 610–619.

Tarigan, B., & Priyanto, A. A. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi)*, 20(1), 1–10.

Tinambunan, A. P., Sipahutar, R., & Manik, S. M. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jrak*, 8(1), 24–33.

Wulandari, N. Y. C., Husadha, C., & Yoganingsih, T. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Humas Polres Metro Bekasi Kota. *Jurnal Economina*, 2(11), 3302–3314.