

## PERSPEKTIF DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI FAKULTAS KEHUTANAN USU

Reza Faray Surya<sup>1</sup>, Eka Umi Kalsum, Ferry Safriandi<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Progam Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Al-Azhar Medan, Jl. Pintu Air IV No 214  
Kwala Bekala, Padang Bulan, Kec Medan Johor, Kota Medan, Sumatera Utara Kode Pos 20142. Telp  
(061) 8366679  
Korespondensi: ferrysafriandi@gmail.com

### Abstract

The purpose of this study was to find out the implementation of work discipline, motivation and work stress on the performance of USU Faculty of Forestry Employees. The research method in this study is a method that is both quantitative and qualitative, the data collection method used is a questionnaire, documentation study, and observation. The population in the study amounted to 40 respondents, and the sample was 40 respondents, data processing used SPSS Versi 20 software, while the data analysis technique used was multiple linear regression, coefficient of determination test ( $R^2$ ), partial test (t test), simultaneous test (test f). The results of testing the first hypothesis show that partially the Discipline variable has a significant effect on performance. The results of testing the second hypothesis partially motivational variables significantly influence performance. The results of testing the third hypothesis partially work stress variable has a significant effect on performance. Based on partial hypothesis testing, it is found that work discipline, motivation and work stress have a significant effect on performance. The results of the research show that work discipline ( $X_1$ ), motivation ( $X_2$ ) and work stress ( $X_3$ ) are able to explain the diversity of the performance variable ( $Y$ ). In this case work discipline, motivation and work stress simultaneously have a significant effect on performance

Keywords: Discipline, Motivation, Stress Work and Performance

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui implementasi disiplin kerja, motivasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Fakultas Kehutanan USU. Metode penelitian yang digunakan adalah metode yang bersifat kuantitatif dan kualitatif, metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner, studi dokumentasi, dan observasi. Populasi dalam penelitian berjumlah 40 orang responden, dan sampelnya adalah 40 orang responden, pengolahan data menggunakan perangkat lunak spss versi 20, sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji parsial (uji t), uji simultan (uji f). Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial didapat bahwa disiplin kerja, motivasi dan stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian diketahui disiplin kerja ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan stress kerja ( $X_3$ ), mampu menjelaskan keragaman dari variabel terikat kinerja ( $Y$ ). Dalam hal ini disiplin kerja, motivasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

**Kata Kunci:** Disiplin, Motivasi, Stres Kerja dan Kinerja

Diterima: 19 Juli 2025

Direvisi: 25 Juli 2025

Disetujui: 29 Juli 2025

## Pendahuluan

Dalam upaya mewujudkan peningkatan kualitas pelayanan, sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan. Tingkat keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tergantung dari seberapa baik hasil dari kinerja pegawainya. Apabila hasil kinerja pegawai baik, maka tingkat keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya semakin tinggi. Sebaliknya, apabila semakin buruk kinerja pegawai, maka tingkat keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya semakin rendah. Oleh karena itu, perusahaan harus lebih cermat dalam memperhatikan faktor apa saja yang berpotensi mempengaruhi kinerja dari setiap pegawainya

Salah satu upaya perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan menjaga pegawai pegawai. Pegawai merupakan salah satu kunci dari optimalisasi kinerja guna mencapai tujuan perusahaan. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Disiplin pegawai sangat dibutuhkan guna meningkatkan kinerja pegawai tanpa adanya disiplin kerja peraturan atau ketetapan yang ada pada organisasi itu diabaikan, atau sering dilanggar. Maka pegawai mempunyai disiplin kerja yang buruk. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap rendahnya kinerja. Kinerja Pegawai Fakultas Kehutanan USU adalah karena tingkat disiplin pegawai yang masih relatif rendah. Hal ini dapat dilihat dari tingkat pengetahuan pegawai dalam menangani masalah yang timbul, kemudian kemampuan kerja yang dimiliki oleh pegawai juga masih relatif rendah, hal ini dapat dilihat banyak pekerjaan yang telah ditargetkan tidak dapat diselesaikan tepat pada waktu. Komunikasi yang dilakukan oleh sesama pegawai yang masih belum begitu baik sehingga menghambat kinerja. Namun Penerapan aturan pegawai yang terlalu ketat juga berpotensi membuat pegawai menjadi tertekan dalam bekerja.

Selain pegawai pegawai, faktor yang

harus diperhatikan perusahaan berikutnya yaitu motivasi pegawai. Motivasi merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri seorang individu untuk mengerjakan tugas yang diemban. Motivasi menjadi sangat penting dalam pencapaian kinerja pegawai. Motivasi merupakan faktor yang turut berpengaruh terhadap penurunan atau peningkatan Kinerja Pegawai Fakultas Kehutanan USU. Motivasi kerja yang tinggi tentunya tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya. Hal yang mendasari motivasi kerja tinggi diantaranya keinginan untuk memenuhi segala kebutuhan, berkecukupan, maka individu yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan- masukan ide di tempat bekerja.

Faktor lainnya yang harus diperhatikan adalah stress kerja. Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi terhadap emosi jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang terhadap tingkatan stres kerja yang dialami pegawai. Stres kerja dapat berdampak pada peningkatan ataupun penurunan kinerja pegawai tergantung pada bagaimana pegawai dalam menyikapinya. Namun Pada tingkat tingkat tertentu, stres kerja juga sangat diperlukan guna mendorong pegawai untuk bekerja lebih keras.

Berbagai hal yang dapat menjadi sumber stres bagi para pegawai Fakultas Kehutanan USU yang berasal dari dalam pekerjaan dapat beraneka ragam seperti beban tugas yang terlalu berat, desakan waktu penyeliaan yang kurang baik, iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak aman. Stres kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat berdampak terhadap peningkatan kemampuan dan kinerja pegawai. Stres kerja juga salah satu masalah yang akan dihadapi bagi setiap orang dalam kehidupan berkarya yang ada dalam Instansi itu sendiri maupun di perusahaan atau Organisasi lainnya.

Dari hasil pengamatan penulis dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Fakultas Kehutanan USU adalah disiplin kerja, motivasi dan stress kerja. Maka dengan hal inilah yang mendorong penulis untuk dapat

mengambil judul penelitian: **“Perspektif Disiplin Kerja, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Kehutanan USU”**.

### Kajian Pustaka

Disiplin Kerja adalah “kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan Badan atau organisasi dan norma-norma social yang berlaku [1].

Indikatornya adalah:

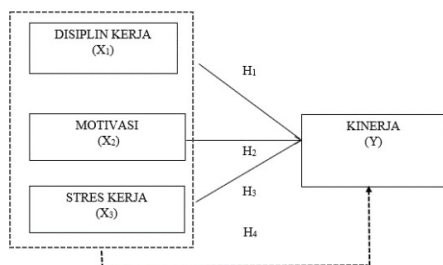
1. Kehadiran ditempat kerja
2. Ketaatan pada peraturan kerja
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Motivasi merupakan keinginan dan kemauan seseorang untuk mencurahkan segala upaya dalam mencapai tujuan [2].

Situasi ketegangan/ emosional yang dialami seseorang yang sedang mengalami tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, kondisi fisik seseorang [3].

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepada nya

[4].



Gambar 1. Kerangka Konseptual

### Metode

Penelitian tentang Implementasi Disiplin Kerja, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ini dilakukan di Fakultas Kehutanan USU bertempat di Jl. Dr. A. Sofian No.1A, Padang Bulan Medan Baru, Kota Medan, Sumatera Utara 20222

Pada penelitian ini yang menjadi

populasinya adalah seluruh Pegawai yang ada pada bagian administrasi Fakultas Kehutanan USU yang berjumlah 40 responden.

Teknik mengumpulkan data ialah Teknik dokumentasi.

$$Y: a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

### Hasil

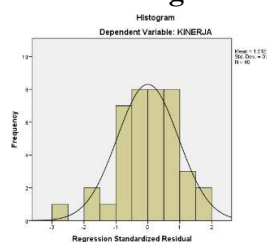
#### Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 1. Analisis Statistik Deskriptif

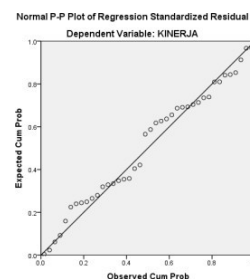
Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
DISIPLINKERJA	40	3.00	5.00	4.4091	.87120
MOTIVASI	40	3.00	5.00	3.9545	.93894
STRESKERJA	40	3.00	5.00	3.7727	.93668
KINERJA	40	3.00	5.00	4.0455	.96339
Valid N (listwise)	40				

#### Uji Normalitas

Gambar 1. Grafik Histogram



Gambar 2 Grafik P-Plot



#### Uji Multikolineritas

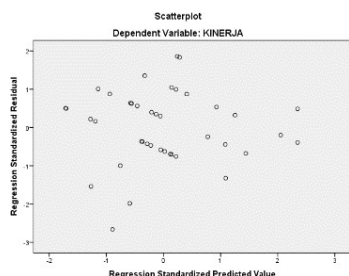
Tabel 2 Hasil Multikolineritas

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)					
DISIPLIN KERJA	.736	.263	-.082	.820	1.219
MOTIVASI	.517	.307	.097	.983	1.017
STRES KERJA	.947	.892	.595	.819	1.221

Sebab nilai *Tolerance* didapatkan tiap variabel lebih besar ketimbang 0,10 serta Nilai VIF didapatkan dari tiap variabel lebih kecil

ketimbang 10, kesimpulannya tak terjadi gejala multikolinieritas antar variabel *Independent*.

**Uji Heteroskedastisitas**  
**Gambar 3 Heteroskedastisitas**



Model regresi di penelitian ini tak mengalami masalah heteroskedastisitas

**Analisis Linear Berganda**  
**Tabel 4. Hasil Analisis Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.021	4.210		1.668	.104
DISIPLINKERJA	.324	.129	.382	2.509	.017
MOTIVASI	.073	.122	.084	1.903	.050
STRESKERJA	.130	.076	.260	1.706	.007

Bentuk persamaan regresi linear berganda yakni:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 7,021 + 0,324 X_1 + 0,073 X_2 + 0,130 X_3 + e$$

**Uji Parsial (Uji t)**  
**Tabel 5 Uji Parsial (t)**

Model	Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.021	4.210		1.668	.104
DISIPLINKERJA	.324	.129	.382	2.509	.017
MOTIVASI	.073	.122	.084	1.903	.050
STRESKERJA	.130	.076	.260	1.706	.007

1. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Disiplin Kerja (2,509) lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  (1,674) dan nilai signifikansi sebesar 0,017 lebih kecil dari alpha 0,05. Dengan demikian maka secara parsial variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja
2. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel motivasi (1,903) lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  (1,674) dan nilai signifikansi sebesar 0,050 lebih kecil dari alpha 0,05. Dengan demikian maka secara parsial variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

3. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Stres Kerja (1,706) lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  (1,674) dan nilai signifikansi sebesar 0,007 lebih kecil dari alpha 0,05. Dengan demikian maka secara parsial variabel Stres Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

**Uji Simultan (Uji F)**  
**Tabel 6 Uji Simultan (F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21.585	3	7.195	5.533	.003 <sup>b</sup>
	Residual	46.815	36	1.300		
	Total	68.400	39			

a. Dependent Variable: KINERJA  
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, DISIPLINKERJA, STRESKERJA

Dapat ditarik kesimpulan bahwa Diterimanya hipotesis alternatif menunjukkan variabel bebas: disiplin kerja ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan stres kerja ( $X_3$ ), Mampu menjelaskan keragaman dari variabel terikat Kinerja ( $Y$ ). Dalam hal ini disiplin kerja, motivasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

**Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)**  
**Tabel 7. Hasil Determinasi**

HASIL Uji R Square				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.918 <sup>a</sup>	.843	.834	77482

a. Predictors: (Constant), STRESKERJA, MOTIVASI, DISIPLIN  
b. Dependent Variable: KINERJA

Nilai *Adjusted R square* adalah 0,834. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas yang diteliti (disiplin, motivasi dan stres kerja) mampu menjelaskan 83,4% terhadap variabel terikatnya (kinerja) artinya disiplin, motivasi dan stres kerja berpengaruh sebesar 83,4%. Sedangkan sisanya sebesar 16,6% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak dijelaskan oleh model penelitian ini

**Pembahasan**

1. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Disiplin Kerja (2,509) lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  (1,674) dan nilai signifikansi sebesar 0,017 lebih kecil dari alpha 0,05. Dengan demikian maka secara parsial variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zuhria Husnia Hasibuan tahun 2018 yang menghasilkan

bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas

2. Hal diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Enjang Mya Afiyati, tahun 2018 tentang variabel motivasi mengatakan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai
3. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Stres Kerja (1,706) lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  (1,674) dan nilai signifikansi sebesar 0,007 lebih kecil dari alpha 0,05. Dengan demikian maka secara parsial variabel Stres Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja
4. Dalam penelitian ini menggunakan faktor disiplin kerja, motivasi kerja, stres kerja. Jadi dari penjelasan secara teori menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

#### Simpulan

1. secara parsial variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2. secara parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja
3. secara parsial variabel Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
4. disiplin kerja, motivasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

#### REFERENSI

- [1]. Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke-18) (Revisi ed.). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [2]. Mangkunegara, A. P., & Agustine, R. (2016). Effect of Training, Motivation and Work Environment on Physician's Performance. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies MCSER Publishing*, 5 (1), 173-188
- [3]. Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Ed. 3. Jakarta: PT Rajawali press
- [4]. Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen*

*Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara

- [5]. Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [6]. Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR
- [7]. Ghozali, I. (2018). "*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*" Edisi Sembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- [8]. Veithzal Rivai, Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2013. hlm. 837.
- [9]. Edi Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- [10]. Yunisa Mahardiani dan Ari Pradhanawati. Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing pada PT. Bank Jateng Cabang Koordinator dan Cabang Pembantu wilayah Kota Semarang. *Jurnal Adminstrasi Bisnis*, V 2, Maret 2014