

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA PT. FEDERAL INTERNASIONAL FINANCE BATAM

Oleh :

Ester Jenny Kristina Siahaan¹,**Hikmah²**¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam²Dosen Program Studi Akuntansi, Universitas Putera Batamemail : pb160910384@upbatam.ac.id¹, Hikmah@puterabatam.ac.id²**.Article Info***Article History :**Received 16 July - 2022**Accepted 25 July - 2022**Available Online**31 July - 2022***Abstract**

During 2021 PT. Federal International Finance Batam only realized 89.89% of its performance target, so it became a problem because the target was not met 100%. This uncertainty is thought to be due to various things such as motivation, work stress, and work. The purpose of this study is to find out how the influence of motivation, work stress and work discipline on the performance of employees of PT. Federal International Finance Batam either partially or simultaneously. This research is quantitative by determining the sample using slovin, the sampling technique used is probability sampling with primary data sources obtained through questionnaires. The sample used was 115 employee respondents. The results of the study partially show that motivation has a significant effect on employee performance with a t table value ($3.316 > 1.974$) and a significance value of ($0.001 < 0.05$), work stress has no significant effect on employee performance with a t table value ($-1.752 < 1.974$) and a significance value of ($0.082 > 0.05$), work discipline has a significant effect on employee performance with the table ($0.557 > 1.974$) and a significance value of ($0.009 < 0.05$), simultaneously motivation, work stress and work discipline affect employee performance with a value of f table ($8,842 > 3.05$) and a significance value of ($0.000 < 0.05$). The conclusion according to the hypothesis is that partially motivation has a significant effect on the performance of employees of PT. Federal International Finance Batam or H1 is accepted, work stress has no significant effect on the performance of PT. Federal International Finance Batam or H2 is rejected, work discipline has a significant effect on the performance of PT. Federal International Finance Batam or H3 received simultaneously, work stress and work discipline affect the performance of employees of PT. Federal International Finance Batam or H4 is accepted.

Keyword :*Motivation; Job Stress;**Discipline; Performance***1. PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Fungsi Manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan,

kedisiplinan, dan pemberhentian. Sumberdaya manusia harus mampu dikelola dengan baik oleh organisasi dengan cara seoptimal mungkin. Setiap organisasi memiliki misi yang bertujuan untuk menguntungkan organisasi tersebut sehingga pengelolaan dalam sumberdaya manusia pada organisasi tersebut tidak dapat dilepaskan dari prestasi karyawan yang selalu diharapkan. Laba yang

merupakan tujuan yang dimaksud oleh organisasi dalam hal ini adalah perusahaan.

Perusahaan akan selalu dituntut oleh investor atau pemilik agar dapat memaksimalkan pendapatan atau laba sehingga tercapailah visi dan misi dari sebuah perusahaan itu. Perusahaan sejatinya juga diciptakan dengan harapan memiliki umur yang panjang atau keberlangsungan hidup. Atas dasar tuntutan ini maka pemimpin dari perusahaan adalah kunci utama dalam mensukseskan sesuai dengan yang diinginkan pemilik atau investor perusahaan. Pemimpin dari perusahaan itu tentunya tidak dapat melaksanakan dengan sendirinya tanpa ada dukungan dari semua pihak individu yang ada didalam perusahaan tersebut. Individu tersebut adalah orang-orang para pekerja dalam semua lini yang umumnya disebut Sumber Daya Manusia (SDM). Sehingga SDM menjadi hal yang sangat penting dan menjadi sorotan bagi perusahaan. Begitu pentingnya karyawan dalam perusahaan maka perlu adanya motivasi guna meningkatkan kinerja karyawan. Didalam melaksanakan pekerjaannya karyawan akan bekerja lebih giat lagi dengan adanya motivasi yang menjadi penyemangat kerja. Sebaliknya karyawan akan tidak lebih giat lagi dalam menyelesaikan pekerjaannya karena motivasi tidak diperoleh sehingga dapat menjadikan pekerja tidak semangat mudah menyerah dan memiliki kendala yang sulit (Kartini & Hikmah, 2020).

Selain itu yang berkaitan dengan kinerja karyawan untuk lebih optimal lagi bekerja adalah dengan faktor stres kerja. Oleh karena itu kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian yang berkaitan dengan variabel stres kerja. Jika karyawan memiliki stres kerja yang tinggi tentu dapat mempengaruhi

kinerjanya karena tidak akan fokus terhadap target yang sudah ditentukan.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri adalah kedisiplinan kerja karena hasil kerja yang optimal merupakan faktor yang sangat penting sebab hal ini berkaidan dengan kehadiran dalam melaksanakan pekerjaan itu sendiri, semangat kerjanya dan setiap masalah karyawan yang berhubungan dengan perusahaan. Tingginya kesadaran karyawan dalam memenuhi kehadiran kerja mencerminkan keadaan si karyawan untuk disiplin dalam bekerja dan mentaati segala peraturan yang berlaku dan tanggung jawab yang dibebankan kepada setiap karyawan.

Kinerja dari karyawan hal yang paling utama dalam penentuan keberhasilan perusahaan itu. Untuk mendapatkan kinerja yang baik perusahaan akan selalu memberikan berbagai cara demi meningkatkan SDM karyawannya bisa dalam bentuk motivasi, stres kerja dan juga kedisiplinan. Tanpa mendapatkan kinerja karyawan yang baik sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan (BPKAD Kabupaten Banjar, 2017).

Perusahaan PT. Federal Internasional Finance Batam merupakan salah satu perusahaan cabang yang beroperasi di kota Batam. Perusahaan ini bergerak dalam bentuk pembiayaan multiguna yang juga menjadikan setiap karyawannya memiliki kinerja yang baik.

Kinerja karyawan dapat diartikan berupa output yang dihasilkan dari setiap proses pekerjaan tahap demi tahap yang berefek pada pencapaian target yang diinginkan perusahaan. Berikut ini merupakan kinerja karyawan pada PT. Federal Internasional Finance Batam :

Tabel 1. Kinerja Karyawan pada PT. Federal Internasional Batam

Bulan	Target	Realisasi	Persentase
Januari	980	886	90.41
Februari	807	716	88.72
Maret	964	878	91.08
April	994	817	82.19
Mei	1118	927	82.92
Juni	802	721	89.90
Juli	975	983	100.82
Agustus	905	794	87.73
September	882	720	81.63
Oktober	901	847	94.01
November	922	810	87.85
Desember	936	956	102.14
Total	11186	10055	89.89

Sumber : PT. Federal Internasional Finance Batam (2022)

Dari data diatas dapat diketahui bahwasanya selama satu tahun tersebut hanya 2 bulan karyawan memperoleh target yang telah ditentukan yaitu pada bulan Juli sebesar 100.82% dan bulan Desember 102.14. Sehingga secara keseluruhannya yang diperoleh selama 1 tahun realisasi hanya 89.89 %. Hal tersebut menjadi permasalahan karena target tidak terpenuhi 100%.

Tujuan penelitian ini untuk melihat secara parsial maupun simultan pengaruh motivasi, stres kerja dan disiplin kerja terhadap terhadap kinerja karyawan PT. Federal Internasional Finance Batam.

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja

Menurut sudut pandang ahli kinerja pada dasarnya memiliki banyak pengertian jika dilihat dari segi sudut pandang. Kinerja adalah catatan kegiatan yang dilakukan pekerja selama satu periode tertentu yang dihasilkan berdasarkan kegiatan pelaksanaan pekerjaan sesuai prosedurnya. Sedangkan kinerja dalam suatu jabatan adalah hasil rata-rata dari kinerja bawahan secara keseluruh yang menjadi milik kinerja hasil karyawan. Pengertian kinerja yang dimaksud menilai karakteristik serangkaian hasil ketentuan bukan menilai dari karakteristik pekerjaan individu dalam organisasi perusahaan. Kinerja merupakan tanggung jawab dalam organisasi perusahaan oleh karyawan sebagai pekerja. Tanggung jawab kinerja lahir dari individu bukan dari manajer. Jika dalam organisasi dinilai kinerja organisasi baik tentu disebabkan dengan adanya pekerja secara individu dengan baik, berprestasi, bersemangat dan memberikan kontribusi dengan baik pula (Eka, 2021).

Menurut Prawirosentono dalam (Harahap & Tirtayasa, 2020), kinerja merupakan hasil kinerja yang diperoleh seseorang maupun individu dalam suatu kelompok organisasi sesuai dengan tanggung jawab serta wewenangnya secara legal, dan tidak melanggar hukum berdasarkan etika dan normalnya.

Kinerja pada umumnya merupakan gambaran sebagaimana kontribusi karyawan dalam hasil produk dan hasil kinerja sesuai target yang pada dasarnya diperoleh dari setiap karyawan dan memberikan dampak pada hasilnya di keuntungan berupa laba (Farisi, Irnawati, & Muhammad, 2020). Masalah yang banyak dijumpai dalam perusahaan adalah rendahnya kinerja yang dimiliki karyawan.

Motivasi

Motivasi adalah dukungan positif diberikan kepada karyawan berefek para karyawan memiliki energi lebih untuk mengerjakan tugas tanggung jawabnya (Wulandari & Wasiman, 2020). Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan (Mahardika, Hamid, & Ruhana, 2020). Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

Stres Kerja

Stress kerja merupakan suatu gejala atau perasaan yang dapat timbul dalam diri seorang pekerja dan dapat memberikan dampak dalam suatu organisasi atau perusahaan, yang akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan karyawan dan akan mempengaruhi kinerja karyawan (Sandiarth, 2018). Stres kerja didefinisikan sebagai respon bahaya secara fisik ataupun emosional yang terjadi saat tuntutan dari pekerjaan tidak sama dengan kemampuan, sumber ataupun kebutuhan dari karyawan (Sanjaya, 2021). Dengan kata lain, stres merupakan suatu masalah serius baik secara fisik maupun emosional yang dapat memengaruhi kondisi karyawan itu sendiri.

Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi organisasi terutama berkaitan dengan kinerja karyawan. Organisasi harus memiliki kinerja, kinerja yang baik dapat membantu organisasi memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja menurun dapat merugikan organisasi. Oleh karena itu kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian yang berkaitan dengan variabel stres kerja. Jika karyawan memiliki stres kerja yang tinggi tentu dapat mempengaruhi kinerjanya karena tidak akan fokus terhadap teger yang sudah ditentukan.

Disiplin Kerja

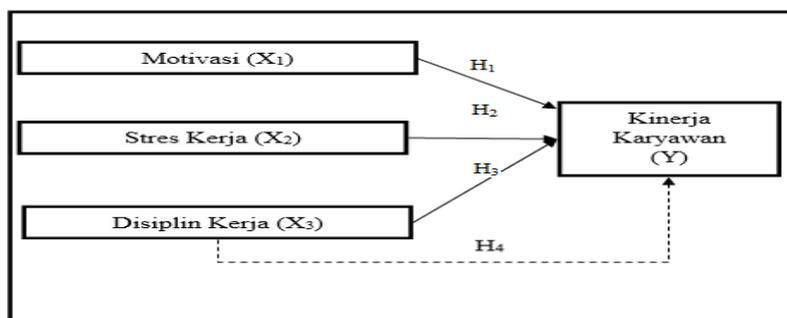
Disiplin adalah rasa sikap hormat atau mental karyawan terhadap peraturan yang dibuat dan diterapkan pada perusahaan (Handayani & Soliha, 2020). Faktor kedisiplinan memegang peran amat penting dalam pelaksanaan kerja karyawan. Seseorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja baik, walaupun tanpa diawasi atasan. Karena salah satu bagian dari sumber daya manusia adalah tentang disiplin yang dimaksud kedisiplinan merupakan kunci kesuksesan dan disaat seseorang disiplin dalam bekerja.

Hipotesis

1. H1: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Federal Internasional Finance Batam.
2. H2: Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Federal Internasional Finance Batam.

3. H3: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Federal Internasional Finance Batam.
4. H4: Motivasi, stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Federal Internasional Finance Batam.

Kerangka pemikirannya dapat digambarkan dalam bentuk diagram gambar berikut ini :



Sumber: Diolah Peneliti (2022)

Gambar 2 Kerangka Pemikiran Peneliti

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan menerjemahkan angka-angka hasil keluaran output SPSS dengan kata kata sesuai dengan kriteri a pengujian. Penelitian kuantitatif adalah jenis metode penelitian yang dilakukan secara sistematis, terstruktur dan terperinci (Kusumo, 2021). Dalam pelaksanaannya, metode riset ini fokus pada penggunaan angka, tabel, grafik dan diagram untuk menampilkan hasil data.

Penelitian ini bersifat replikasi dan pengembangandari penelitian-penelitian terdahulu. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *probability sampling* dengan jenis *random samping* sebanyak 115 responden.

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan melalui kuisisioner penelitian yang dibuat sehingga responden menjawab dan diperoleh angka kriteria.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah suatu cara yang dilakukan untuk melihat apakah data dalam penelitian telah terdistribusi secara normal (Ghozali, 2018). Pengujian ini dapat dilakukan dengan membandingkan nilai signifikan *One Kolmogrov-Smirnov*. Berikut ini adalah hasil pengujiannya :

Tabel 2 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		115
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.000000
	Std. Deviation	2.68561660
Most Extreme Differences	Absolute	0.118
	Positive	0.075
	Negative	-0.118
Test Statistic		0.118
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.076 ^c

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, 2022

Pada uji normalitas diperoleh dalam tabel kolmogrov smirnov nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.076 yang artinya nilai tersebut nilai hitung signifikasian > 0.05, maka dikatakan normalitas (0.07 > 0.05).

2. Uji multikolinearitas

Uji Multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antara variabel independen dalam satu model regresi (Ghozali, 2018). Jika terdapat korelasi maka dinyatakan

bahwa model regresi mengalami masalah multikolinearitas. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai toleransi dan nilai *Variance*

Inflation Factor (VIF). Berikut ini adalah hasil pengujiannya :

Tabel 4.1 Uji Multikolinearitas Coefficients^a

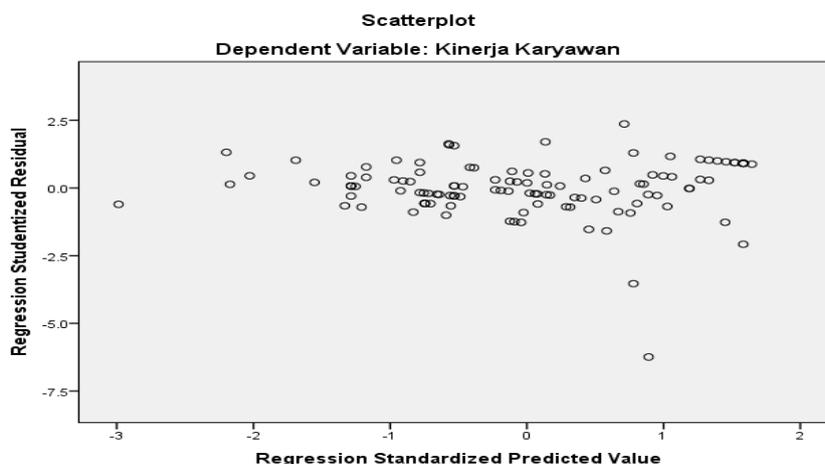
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi	0.722	1.384
Stres Kerja	0.887	1.127
Disiplin Kerja	0.793	1.261

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwasanya nilai VIF hitung variabel motivasi sebesar 1.384 dan nilai tersebut lebih kecil dari ketentuan 10 ($1.384 < 10$) sehingga tidak terjadi multikolinearitas. Nilai VIF hitung variabel stres kerja sebesar 1.127 dan nilai tersebut lebih kecil dari ketentuan 10 ($1.127 < 10$) sehingga tidak terjadi multikolinearitas. nilai VIF hitung variabel disiplin kerja sebesar 1.261 dan nilai tersebut lebih kecil dari ketentuan 10 ($1.261 < 10$) sehingga tidak terjadi multikolinearitas. Sehingga secara keseluruhan dapat dikatakan dalam penelitian ni tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas memiliki tujuan sebagai penguji apakah dalam sebuah model regresi memiliki ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain jika tetap maka disebut homokedastisitas dan bila berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Model regresi yang baik merupakan homokedastisitas atau tidak terjadi. Berikut ini adalah hasil pengujian heteroskedastisitas dengan scatterplot :



Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, 2022

Gambar 4. Scatterplot

Dari gambar diatas sesuai dengan kriteria bahwasanya titik titik menyebar diatas dan dibawah 0, titik-titik tidak mengumpul diatas maupun dibawah, penyebaran titi tidak

membentuk pola bergelombang atau menyempit dan penyebaran titik tidak terdapat pola tertentu. Dan berikut ini adalah dalam bentuk tabel :

Tabel 4.2 Uji Heterokedastisitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0.803	0.578		1.392	0.171

Motivasi	0.306	0.428	0.122	0.714	0.478
Stres Kerja	0.249	0.169	0.227	1.530	0.123
Disiplin Kerja	-0.027	0.043	-0.124	-0.0853	0.368

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, 2022

Pada tabel pengujian diatas dapat dilihat bahwasanya motivasi nilai sig sebesar (0,478 > 0,05), maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Stres kerja nilai sig sebesar 368 > 0,05), maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian secara keseluruhan untuk pengujian pada

(0,123 > 0,05), maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Disiplin kerja nilai sig sebesar (0,

heteroskedastisitas ini seluruh variabel tidak ditemukan gejala.

4. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara beberapa variabel independen terhadap variabel dependen (Y). Dari pengujian ini dapat dijelaskan seberapa besar

pengaruhnya antar variabel jika terjadi perubahan antara satu variabel dengan variabel yang lain. Berikut ini adalah hasil pengujiannya :.Berikut ini merupakan tabel hasil keluaran SPSS untuk regresi linier berganda :

Tabel 4.3 Uji Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.331	2.935		5.564	0.000
Motivasi	0.350	0.106	0.333	3.316	0.001
Stres Kerja	-0.083	0.047	-0.159	-1.752	0.082
Disiplin Kerja	0.044	0.078	0.053	0.557	0.009

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, 2022

Dari tabel diatas atas hasil pengujian maka dapat dijelaskan sebagai berikut ini :

1. Nilai konstanta sebesar 16.331 yang artinya jika motivasi (X1), stres kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) bernilai 0, maka kinerja (Y) bernilai 16.331. Dengan kata lain, jika motivasi, stres kerja dan disiplin kerja mengalami peningkatan maka kinerja karyawan akan meningkat.
2. Nilai koefisien motivasi (X1) bernilai 0.350 yang artinya jika motivasi naik sebanyak 1 poin maka kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0.350.

3. Nilai koefisien stres kerja (X2) bernilai -0.083 yang artinya jika stres kerja menurun sebanyak 1 poin maka kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0.083

4. Nilai disiplin kerja (X3) bernilai 0.044 yang artinya jika disiplin kerja naik sebanyak 1 poin maka kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0.044.

5. Analisis Determinasi (R²)

Berikut ini adalah hasil pengujiannya :

Tabel 4. Analisis Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.439 ^a	0.193	0.171	2.722

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwasanya nilai Adjusted R Square sebesar 0.171 atau jika dalam persentase sebesar 17.1 % yang artinya

variabel dalam penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebanyak 17.1 % sementara sisanya (100 % - 17.1 % = 82.9 %

adalah variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6. Uji T (Parsial)

Uji T (Parsial) yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel

bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya (Ghozali, 2018). Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel. Berikut ini adalah hasil pengujiannya :

Tabel 4.4 Uji T (Parsial) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.331	2.935		5.564	0.000
Motivasi	0.350	0.106	0.333	3.316	0.001
Stres Kerja	-0.083	0.047	-0.159	-1.752	0.082
Disiplin Kerja	0.044	0.078	0.053	0.557	0.009

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, 2022

Dari tabel perhitungan menggunakan SPSS di atas didapat nilai t hitung dan signifikansi yang dapat dijelaskan dan disesuaikan dengan hipotesis uji parsial seperti berikut ini :

- Motivasi diperoleh nilai t sebesar 3.316 yang mana nilai tersebut lebih besar dari t tabel ($3.316 > 1.974$) dan nilai probabilitas (Signifikansi) sebesar 0.001 lebih kecil dari ketentuan 0.05 ($0.001 < 0.05$), maka variabel X berpengaruh terhadap Y atau dengan kata lain motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Federal Internasional Finance Batam.
- Stress kerja diperoleh nilai t sebesar -1.752 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari t tabel ($-1.752 < 1.974$) dan nilai probabilitas (Signifikansi) sebesar 0.082 lebih besar dari ketentuan 0.05 ($0.082 > 0.05$), maka variabel X tidak berpengaruh terhadap Y atau dengan kata lain stres kerja tidak berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan PT. Federal Internasional Finance Batam.

- Disiplin kerja diperoleh nilai t sebesar 0.557 yang mana nilai tersebut lebih besar dari t tabel ($0.557 > 1.974$) dan nilai probabilitas (Signifikansi) sebesar 0.009 lebih kecil dari ketentuan 0.05 ($0.009 < 0.05$), maka variabel X berpengaruh terhadap Y atau dengan kata lain disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Federal Internasional Finance Batam.

7. Uji F Simultan

Uji F (Simultan) adalah pengujian yang dilakukan secara bersamaan untuk melihat apakah variabel X berpengaruh secara bersamaan terhadap variabel Y (Ghozali 2016). Pengujian ini dapat dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel. Berikut ini merupakan hasil pengujiannya :

Tabel 4.5 Uji F (Simultan) ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	196.501	3	65.500	8.842	0.000 ^b
	Residual	822.229	111	7.407		
	Total	1018.730	114			

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, 2022

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai perolehan uji simultan atau f hitung sebesar 8.842 nilai tersebut lebih besar dari nilai f tabel ($8.842 > 3.05$) dan untuk nilai probabilitas (signifikansi) sebesar 0.000 yang mana nilai ini juga lebih kecil dari ketentuan 0.05 ($0.000 < 0.05$), maka secara

simultan variabel X berpengaruh terhadap Y. Dengan kata lain sesuai dengan hipotesis maka Motivasi, stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Federal Internasional Finance Batam.

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi diperoleh nilai t sebesar 3.316 yang mana nilai tersebut lebih besar dari t tabel ($3.316 > 1.974$) dan nilai probabilitas (Signifikansi) sebesar 0.001 lebih kecil dari ketentuan 0.05 ($0.001 < 0.05$), maka variabel X berpengaruh terhadap Y atau dengan kata lain motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Federal Internasional Finance Batam. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Harahap & Tirtayasa, 2020; Heryenzus & Laia, 2018; Shintya, 2019; Wulandari & Wasiman, 2020) bahwasanya motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat terjadi karena motivasi memberikan psikologi bagi karyawan sehingga karyawan merasa dihargai dan diberikan dorongan sehingga pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja diperoleh nilai t sebesar -1.752 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari t tabel ($-1.752 < 1.974$) dan nilai probabilitas (Signifikansi) sebesar 0.082 lebih besar dari ketentuan 0.05 ($0.082 > 0.05$), maka variabel X tidak berpengaruh terhadap Y atau dengan kata lain stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Federal Internasional Finance Batam. Hasil penelitian ini berbeda dengan yang dilakukan oleh (Firza, Musa, & Joko, 2019) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Di perusahaan PT. Federal Internasional Finance Batam karyawan pada umumnya menganggap bahwa beban yang menjadi tanggungannya tidak dianggap sebagai beban yang mempengaruhi stres kerja karena target kerja di perusahaan masih masuk dalam kategori rendah sehingga tidak berpengaruh terhadap kinerja yang menjadi target.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja diperoleh nilai t sebesar 0.557 yang mana nilai tersebut lebih besar dari t tabel ($0.557 > 1.974$) dan nilai probabilitas (Signifikansi) sebesar 0.009 lebih kecil dari ketentuan 0.05 ($0.009 < 0.05$), maka variabel X berpengaruh terhadap Y atau dengan kata lain disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Federal Internasional Finance Batam. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh (Kilvin & Siagian, 2020) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja

karyawan. Hal ini terjadi karena kedisiplinan yang dibuat oleh perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan hal ini terbukti dengan disiplinnya karyawan maka kinerja juga akan membaik dengan terpenuhinya target.

4. Pengaruh Motivasi, Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai perolehan uji simultan atau f hitung sebesar 8.842 nilai tersebut lebih besar dari nilai f tabel ($8.842 > 3.05$) dan untuk nilai probabilitas (signifikansi) sebesar 0.000 yang mana nilai ini juga lebih kecil dari ketentuan 0.05 ($0.000 < 0.05$), maka secara simultan variabel X berpengaruh terhadap Y. Dengan kata lain sesuai dengan hipotesis maka Motivasi, stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Federal Internasional Finance Batam.

5. KESIMPULAN

Dari serangkaian pengujian yang telah peneliti analisis maka kesimpulan pada penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang telah dibuat adalah sebagai berikut ini :

- a. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Federal Internasional Finance Batam.
- b. Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Federal Internasional Finance Batam.
- c. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Federal Internasional Finance Batam.
- d. Motivasi, stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Federal Internasional Finance Batam. Atau H4 diterima.

6. DAFTAR PUSTAKA

- BPKAD Kabupaten Banjar. (2017). *Pentingnya Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai*.
- Eka, P. D. (2021). PENGARUH Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4).
- Farisi, S., Irnawati, J., & Muhammad, F. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1).
- Firza, Y. M., Musa, H., & Joko, A. (2019). *The Effect Of Leadership Style, Motivation And Discipline Of Work On The Performance Of Employee Of Bank Xyz In The Jatiwaringin*

Area. RJOAS, 3(87).

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (IX)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, R., & Soliha, V. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan. *JENIUS*.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(1)*.
- Heryenzus, & Laia. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Bank Negara Indonesia Cabang Batam. *JIMUPB*.
- Kartini, & Hikmah. (2020). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Southlinks Country Club Batam*.
- Kilvin, & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mitra Sintera Di Kota Batam. *JMBI USRAT*.
- Kusumo. (2021). Jenis Penelitian Skripsi.
- Ma'ruf, & Chair, U. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Nirha Jaya Tehnik Makassar. *Jurnal Brand, 2(1)*.
- Mahardika, R., Hamid, D., & Ruhana, I. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang). *Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang*.
- Sandiartih, I. W. B. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Graha Canti Semawang-Sanur*.
- Sanjaya, B. (2021). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi*.
- Shintya, I. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirtanadi Cabang Tuasan Medan*.
- Wulandari, M., & Wasiman. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Amtek Engineering Batam. *Yayasan Akrab Pekanbaru, 5(3)*.