

PENGARUH DISIPLIN KERJA, STRESS KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI HUMAS POLRES METRO BEKASI KOTA

Novy Yani Cahya Wulandari¹, Cahyadi Husadha², Tutiek Yoganingsih³

^{1,2,3}Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Corresponding Author: Novy.yani.cahya.wulandari.19@mhs.ubharajaya.ac.id¹,
cahyadi.husadha@dsn.ubharajaya.ac.id², tutiek.yoganingsih@dsn.ubharajaya.ac.id³

Article History

Received : 27-10-2023

Revised : 10-11-2023

Accepted : 13-11-2023

**Kata Kunci: Disiplin Kerja;
Kinerja Pegawai; Motivasi Kerja;
Stress Kerja**

**Keywords: Employee Performance;
Work Discipline; Work Motivation;
Work Stress**

ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif, yaitu data yang dapat dihitung atau data yang berupa angka-angka. Meliputi data yang diperoleh dari hasil kuesioner. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Humas Polres Metro Bekasi Kota. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Humas Polres Metro Bekasi Kota. Metode pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, yaitu seluruh populasi yang dijadikan sebagai sampel dalam penyebaran kuesioner. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 70 orang. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis menggunakan uji t dan uji f dengan tingkat signifikansi 5%. Berdasarkan uji t, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan berdasarkan uji f, Disiplin Kerja, Stress Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

ABSTRACT

This study uses quantitative data, namely data that can be calculated or data in the form of numbers. Includes data obtained from the results of the questionnaire. This study aims to determine how much influence work discipline, work stress and work motivation have on employee performance at Humas Polres Metro Bekasi Kota. The population in this study were all employees at Humas Polres Metro Bekasi Kota. The sampling method uses saturated samples, namely the entire population that is used as a sample in distributing questionnaires. The sample used in this study was 70 people. This study uses multiple linear regression analysis, and hypothesis testing using the t test and f test with a significance level of 5%. Based on the t test, work discipline has a positive and significant effect on employee performance, work stress has a negative and significant effect on employee performance and work motivation has a positive and significant effect on

employee performance. And based on the f test, Work Discipline, Work Stress (X2) and Work Motivation (X3) have a significant effect on Employee Performance (Y).

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Upaya sistematis untuk mencapai keunggulan yang kompetitif melalui pengembangan tenaga kerja berbasis kompetensi, keunggulan kompetitif dapat menjadi posisi yang unik untuk dikembangkan oleh perusahaan dalam menghadapi pesaing agar organisasi dapat bersaing dan tumbuh secara berkelanjutan (Bina et al., 2022)

Disiplin menunjukkan keadaan atau sikap hormat yang ada dalam diri setiap pegawai untuk aturan dan peraturan organisasi. Disiplin pegawai sangat diperlukan peningkatan kinerja pegawai tanpa disiplin kerja dan aturan serta regulasi yang ada dalam organisasi seringkali diabaikan. Jika disiplin kerja pegawai tidak memadai. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaiannya. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh Instansi. Disiplin seorang pegawai tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga dapat dinilai (Suryawan & Salsabilla, 2022)

Disiplin Kerja sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan menghamabat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan perusahaan dan ketetapan perusahaan (Miftahussalam dan Fadhli & Suhardi, 2020)

Disiplin merupakan tindakan manajer untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusah bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Suryawan & Salsabilla, 2022)

Dari beberapa pengertian tentang disiplin kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan menaati dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitar.

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Orang yang mengalami stres bisa menjadi nervous dan merasakan

kekhawatiran kronis, kondisi tersebut meskipun dapat juga terjadi karena penyebab lain, tetapi pada umumnya hal itu merupakan gejala stres (Marendra dan Irianto, 2020)

Stres kerja adalah sebagai respons seseorang pada kekuatan lingkungan yang memengaruhi kinerja orang tersebut. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan bisa sangat melumpuhkan dikarenakan adanya ancaman potensial pada fungsi keluarga serta kinerja seseorang (Miftahussalam dan Fadhli & Suhardi, 2020)

(Widyastuti dan Rahardja, 2018) mengatakan bahwa Stres kerja adalah stres kerja yang merupakan reaksi atau perilaku nyata seseorang yang berhubungan dengan keadaan emosinya terhadap situasi yang dihadapi atau dirasakan di lingkungan tempat ia bekerja.

Pada dasarnya stres tidak selalu berdampak negatif pada seseorang, hal ini dapat diartikan pada kondisi atau situasi tertentu dimana stres yang dialami seseorang dapat menimbulkan akibat positif yang memberikan komitmen pada orang tersebut untuk melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Namun, beban kerja yang tinggi atau rendah secara terus-menerus dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

Selain Disiplin Kerja dan Stress Kerja, Motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu. Kinerja pegawai memungkinkan pegawai untuk melakukan semua tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas biasanya dibuat menggunakan indikator keberhasilan yang ditentukan dalam lingkungan kerja. Akibatnya, kita dapat melihat bahwa karyawan tersebut termasuk dalam tingkat kinerja tertentu. Kekuatan adalah kombinasi dari kemampuan dan upaya untuk menghasilkan apa yang dilakukannya (Bina et al., 2022)

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya-nya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2019)

Menurut (Ramatullo, 2018) “motivasi adalah suatu kekuatan psikologis di dalam diri seseorang yang menentukan arah perilaku seseorang di dalam organisasi yang menyebabkan pergerakan, arahan, dan usaha, dan kegigihan dalam menghadapi rintangan untuk mencapai suatu tujuan”

Dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah usaha manusia untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan tersebut mereka tidaklah mudah didapat dengan usaha yang maksimal. Dalam memenuhi kebutuhannya, seseorang berperilaku sesuai dengan motivasi yang dimiliki dan apa yang mendasar perilakunya.

Untuk menciptakan kinerja karyawan yang mempunyai etos kerja yang tinggi, tidak hanya didorong dengan adanya kinerja karyawan yang baik tetapi juga dengan disiplin kerja yang tinggi. Disiplin diciptakan untuk membuat semuanya berjalan sesuai dengan prosedur (Ramatullo, 2018)

Fenomena pada Disiplin Kerja ialah pada proses bekerja para personel menggunakan beberapa shift yaitu LD (Lepas Dinas), D (Dinas), P (Piket) para personel menggunakan jenis

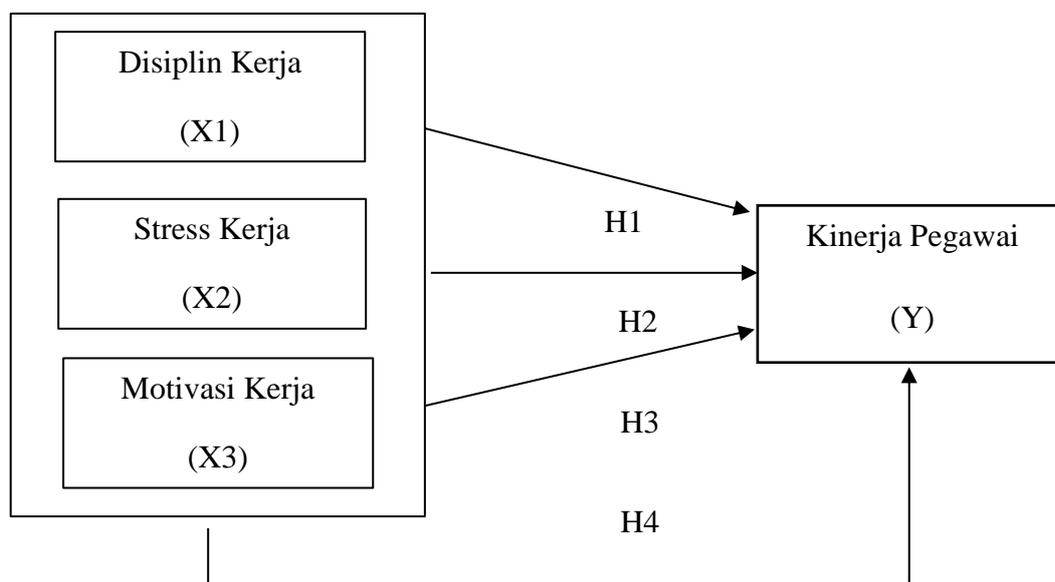
kamera, beberapa jenis laptop dan komputer para personel bekerja keras dikarenakan tekanan dari pimpinan yang diharuskan membuat konten 1 video dan 2 meme dalam sehari, memviralkan berita-berita yang positif setiap harinya sehingga disiplin kerja menurun. Jadi disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Permasalahan yang kedua yaitu stres kerja para personel yang kurang diperhatikan. Membuat kinerja personel kurang maksimal, sehingga ditakutkan akan berdampak buruk bagi Instansi.

Permasalahan yang ketiga yaitu motivasi yang rendah personel tidak mempunyai semangat bekerja, dan akan mendapatkan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian tersebut di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan “ Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Humas Polres Metro Bekasi Kota”

Kerangka Pemikiran



Keterangan:

- X1 : Disiplin Kerja
- X2 : Stress Kerja
- X3 : Motivasi Kerja
- Y : Kinerja Pegawai

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data numerik yang dianalisis menggunakan metode berbasis matematis (Manurung et al., 2021) dan Dalam

penelitian ini peneliti menggunakan sampel jenuh atau sensus. Pada umumnya sampel jenuh dilakukan apabila jumlah populasi yang relatif kecil dibawah 100 orang.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Humas Polres Metro Bekasi Kota. Besar populasi diketahui sebesar 70 orang.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampel jenuh atau sensus. Sampel jenuh adalah teknik dalam penentuan sampel yang dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah membuat daftar pernyataan dan pertanyaan yang kemudian akan diberikan kepada para pegawai atau responden berupa kuesioner. Setelah hasil data kuesioner tersebut didapat, maka akan diolah menggunakan SPSS versi 29 untuk mendapatkan hasil akhir yang valid.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui valid tidaknya butir-butir suatu daftar pertanyaan dalam menjelaskan suatu variabel. Sebaiknya setiap butir pertanyaan dilakukan uji validitas. Hasil r hitung akan dibandingkan dengan r tabel dimana $df = n-2$ dengan sig 5%. Jika r tabel < r hitung maka dinyatakan Valid.

Tabel 4.1 Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)

Pernyataan	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,582	0,235	Valid
Pernyataan 2	0,669	0,235	Valid
Pernyataan 3	0,714	0,235	Valid

Sumber: Olah data SPSS 29, 2023

Dari tabel 4.1 dapat diketahui bahwa nilai r hitung yang didapatkan oleh masing-masing pertanyaan variabel memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari pada r tabel yang mana memiliki nilai 0,235 sehingga dapat disimpulkan bahwa 3 butir pernyataan atau pertanyaan yang ada pada variabel Disiplin Kerja dinyatakan valid.

Tabel 4. 2 Uji Validitas Stress Kerja (X2)

Pernyataan	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,466	0,235	Valid
Pernyataan 2	0,857	0,235	Valid
Pernyataan 3	0,736	0,235	Valid

Sumber: Olah data SPSS 29, 2023

Dari tabel 4.2 dapat diketahui nilai r hitung yang didapatkan oleh masing-masing pertanyaan variabel memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel yang mana memiliki

nilai 0,235 sehingga dapat disimpulkan bahwa 3 butir pernyataan atau pertanyaan yang ada pada variabel stress kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.3 Uji Validitas Motivasi Kerja (X3)

Pernyataan	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,421	0,235	Valid
Pernyataan 2	0,848	0,235	Valid
Pernyataan 3	0,624	0,235	Valid

Sumber: Olah data SPSS 29, 2023

Dari tabel 4.3 dapat diketahui bahwa nilai r hitung yang didapatkan oleh masing-masing pertanyaan variabel motivasi kerja memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel yang mana memiliki nilai 0,235 sehingga dapat disimpulkan bahwa 3 butir pertanyaan atau pernyataan yang ada pada variabel motivasi kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.4 Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	R hitung	R table	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,715	0,235	Valid
Pernyataan 2	0,695	0,235	Valid
Pernyataan 3	0,733	0,235	Valid
Pertanyaan 4	0,664	0,235	Valid
Pertanyaan 5	0,390	0,235	Valid

Sumber: Olah data SPSS 29, 2023

Dari tabel 4.4 dapat diketahui bahwa nilai r hitung yang didapatkan oleh masing-masing pertanyaan variabel kinerja pegawai memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel yang mana memiliki nilai 0,235 sehingga dapat disimpulkan bahwa 5 butir pertanyaan atau pernyataan yang ada pada variabel kinerja pegawai dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersamaan terhadap seluruh butir pertanyaan jika nilai Alpha $>0,60$ maka dinyatakan reliabel.

Tabel 4.5 Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Kriteria	Keterangan
1	Disiplin Kerja	0,740	0,600	Reliabel
2	Stress Kerja	0,607	0,600	Reliabel
3	Motivasi Kerja	0,659	0,600	Reliabel
4	Kinerja Pegawai	0,645	0,600	Reliabel

Sumber: Olah data SPSS 29, 2023

Pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa nilai *Alpha Cronbach* atas variabel Disiplin Kerja sebesar 0,740, Stress Kerja sebesar 0,607, Motivasi Kerja sebesar 0,659 dan Kinerja Pegawai

sebesar 0,645. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pertanyaan dalam kuesioner ini reliabel karena memiliki Alpha Cronbach $>0,600$.

Uji Normalitas

Tabel 4.6 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.14535109
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.054
	Negative	-.067
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Olah data SPSS 29, 2023

Pada metode Uji Kolmogorov-Smirnov, jika nilai signifikansi $>0,05$ maka variabel berdistribusi normal. Dari hasil tabel 4.6 dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2tailed) sebesar $0,200 > 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4.7 Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Perhitungan		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Disiplin Kerja	0,493	2,027	Tidak ada multikolinieritas
Stress Kerja	0,932	1,073	Tidak ada multikolinieritas
Motivasi Kerja	0,491	2,036	Tidak ada multikolinieritas

Sumber: Olah data SPSS 29, 2023

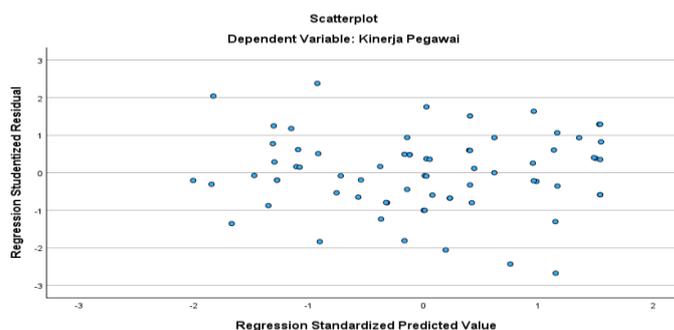
Pada tabel 4.7 masing-masing nilai VIF dan tolerance sebagai berikut:

1. Variabel Disiplin Kerja memiliki nilai VIF sebesar $2,027 < 10$ dan tolerance sebesar $0,493 > 0,10$ dengan demikian maka dapat dinyatakan bahwa variabel Disiplin Kerja tidak memiliki masalah multikolinieritas.
2. Variabel Stress Kerja memiliki nilai VIF sebesar $1,073 < 10$ dan tolerance sebesar $0,932 > 0,10$ dengan demikian maka dapat dinyatakan bahwa variabel Stress Kerja tidak memiliki masalah multikolinieritas.

3. Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai VIF sebesar $2,036 < 10$ dan tolerance sebesar $0,491 > 0,10$ dengan demikian maka dapat dinyatakan bahwa variabel Motivasi Kerja tidak memiliki masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.8 Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Olah data SPSS 29, 2023

Berdasarkan Gambar 4.8 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan menyebar dengan baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, dan titik-titiknya menyebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu, hal ini berarti tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi berganda ini. Sehingga model regresi ini dinyatakan layak digunakan untuk memprediksi Kinerja Pegawai berdasarkan variabel yang mempengaruhinya, yaitu Disiplin Kerja, Stress Kerja dan Motivasi Kerja.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4.9 Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	32.236	5.407		5.962	.001
	Disiplin Kerja	.483	.133	.375	3.628	.001
	Stress Kerja	-.454	.147	-.322	-3.080	.003
	Motivasi Kerja	.394	.120	.341	3.289	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Olah data SPSS 29, 2023

Berdasarkan tabel 4.9, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 32,236 + 0,483 X_1 + -0,454 X_2 + 0,394 + e$$

Model persamaan tersebut berarti bahwa:

1. Konstanta = 32,236
Memiliki arti bahwa jika variabel Disiplin Kerja, Stress Kerja dan Motivasi Kerja diasumsikan tidak ada, maka Kinerja Pegawai memiliki nilai sebesar 32,236
2. Koefisien Disiplin Kerja (X1)
Nilai koefisien Disiplin Kerja sebesar 0,483. Memiliki arti bahwa jika setiap terjadi kenaikan 1 nilai Disiplin Kerja, maka akan diikuti dengan kenaikan Kinerja Pegawai sebesar 0,483
3. Koefisien Stress Kerja (X2)
Nilai koefisien stress kerja sebesar -0,454 Memiliki arti bahwa jika setiap terjadi penurunan 1 nilai Stress Kerja, maka akan diikuti dengan penurunan Kinerja Pegawai sebesar -0,454
4. Koefisien Motivasi Kerja (X3)
Nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0,394 Memiliki arti bahwa jika setiap terjadi kenaikan 1 nilai Motivasi Kerja maka akan diikuti dengan kenaikan Kinerja Pegawai sebesar 0,394

Uji T (Parsial)

Tabel 4.10 Uji T (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.236	5.407		5.962	.001
	Disiplin Kerja	.483	.133	.375	3.628	.001
	Stress Kerja	-.454	.147	-.322	-3.080	.003
	Motivasi Kerja	.394	.120	.341	3.289	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Olah data SPSS 29, 2023

Dari hasil olah data pada tabel 4.14 di atas dapat diketahui untuk variabel Disiplin Kerja (X1) diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,628 > 1,99601 (t tabel) dengan sig. 0,001 < 0,05 (α) atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial Disiplin Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Kemudian variabel Stress Kerja (X2) diperoleh t-hitung sebesar -3.080 < 1,99601 (t-tabel) dengan sig. 0,003 < 0,05 (α) atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Kemudian variabel Motivasi Kerja (X3) diperoleh t-hitung sebesar 3,289 > 1,99601 (t-tabel) dengan sig. 0,002 < 0,05 (α) atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 diterima atau H_a ditolak yang berarti bahwa secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji F (Simultan)

Tabel 4.11 Uji F (Simultan)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	131.416	3	43.805	9.775	.001 ^b
	Residual	295.784	66	4.482		
	Total	427.200	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Stress Kerja

Sumber: Olah data SPSS 29, 2023

Dari hasil tabel 4.11 dapat diketahui jika diperoleh hasil uji F hitung sebesar 9,775 > 3,13 (F tabel) dengan sig. 0,001 < 0,05 atau nilai signifikansi kurang dari 0,05. Maka dari itu Ho ditolak atau Ha diterima yang berarti bahwa secara simultan variabel Disiplin Kerja (X1), Stress Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.12 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.555 ^a	.308	.276	2.117

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Stress Kerja

Sumber: Olah data SPSS 29, 2023

Berdasarkan pada tabel 4.12 diperoleh nilai R Square sebesar 0,308 atau 30,8%. Hal ini berarti bahwa 30,8% variabel Kinerja Pegawai Humas Polres Metro Bekasi Kota dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen, yaitu Disiplin Kerja, Stress Kerja, Motivasi Kerja. Sedangkan sisanya 69,2% dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam variabel pada penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan terhadap Disiplin Kerja, Stress Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Humas Polres Metro Bekasi Kota, didapat penjelasan melalui pembahasan sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Dari hasil uji dan analisis data diperoleh hasil perhitungan uji parsial yang menunjukkan, bahwa nilai 3,628 (t-hitung) lebih besar dari 1,99601 (t tabel) dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil daripada 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja

Pegawai. Hal ini berarti apabila informasinya adanya Disiplin Kerja pada Humas Polres Metro Bekasi Kota artinya jika disiplin kerja tinggi, maka kinerja pegawai juga akan tinggi dan begitupun sebaliknya jika disiplin kerja rendah maka kinerja pegawai akan rendah. Dengan demikian ada hubungan Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

2. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Dari hasil uji dan analisis data diperoleh hasil perhitungan uji parsial yang menunjukkan, bahwa nilai -3.080 (t-hitung) lebih kecil dari $1,99601$ (t tabel) dengan nilai signifikansi sebesar $0,003$ lebih kecil daripada $0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel Stress Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Dari hasil uji dan analisis data diperoleh hasil perhitungan uji parsial yang menunjukkan, bahwa nilai $3,289$ (t-hitung) lebih besar dari $1,99601$ (t tabel) dengan nilai signifikansi sebesar $0,002$ lebih kecil daripada $0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Hal ini berarti jika motivasi kerja tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai Humas Polres Metro Bekasi Kota.

4. Pengaruh Disiplin Kerja, Stress Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji simultan diperoleh nilai F hitung sebesar $9,246$ yang mana lebih besar daripada $3,13$ (F tabel), berdasarkan nilai tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil uji tersebut juga memperoleh bahwa nilai signifikansi sebesar $0,001$ yang mana lebih kecil dari $0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel Disiplin Kerja, Stress Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Masing-masing variabel variabel Disiplin Kerja, Stress Kerja dan Motivasi Kerja memiliki peran yang sangat penting agar tercipta Kinerja Pegawai yang baik. Dimana apabila ketiga hal tersebut dilakukan secara bersamaan dengan baik akan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai yang lebih maksimal dari yang sebelumnya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Henry Ari Wibowo (2019) yang berpendapat bahwa apabila Disiplin Kerja, Stress Kerja dan Motivasi Kerja ketiga hal tersebut dilakukan secara bersamaan dengan baik akan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai. Kemudian menurut hasil analisis koefisien determinasi yang telah dilakukan, diperoleh nilai R Square sebesar $0,308$ atau $30,8\%$. Hal ini berarti bahwa $30,8\%$ variabel Kinerja Pegawai Humas Polres Metro Bekasi Kota dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen, yaitu Disiplin Kerja, Stress Kerja, Motivasi Kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian yang telah diuraikan serta berdasarkan data yang diperoleh dari hasil kuesioner yang diolah menggunakan SPSS dalam skripsi ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Variabel pertama yaitu variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Semakin tinggi tingkat disiplin kerja semakin baik kinerja pegawai.
2. Variabel kedua yaitu variabel stres kerja (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Semakin rendah stres kerja semakin meningkat kinerja pegawai.
3. Variabel ketiga yaitu variabel motivasi kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Semakin tinggi motivasi kerja akan semakin meningkat kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan pada pembahasan dan kesimpulan yang dikemukakan, maka saran yang diambil sebagai pelengkap hasil penelitian ini sebagai berikut.

1. Pegawai hendaknya meningkatkan kinerjanya guna mencapai tujuan dan cita-cita dari Humas Polres Metro Bekasi Kota.
2. Dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Humas Polres Metro Bekasi Kota hendaknya memperketat disiplin didalam bekerja seperti datang dan pulang sesuai jam yang ditentukan oleh pihak Humas Polres Metro Bekasi Kota.
3. Hendaknya pihak dari satker Humas Polres Metro Bekasi Kota memperhatikan kesetresan kerja para pegawainya guna meningkatkan kinerja pegawai dengan cara mengadakan gathering agar mempererat hubungan antar pegawai dan guna mengurangi stress pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Bina, U., Gorontalo, T., Lotu, N. A., Dwanita Widodo, Z., & Sumarto, L. (2022). Pengaruh Stress Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Sudirobrajan.
- Kurniawati. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia (nasrudin moh (ed.)). PT Nasya Expanding Manajemen.
- Manurung, P. D. A., Tjahjana, D. D., Pangaribuan, D. C. H., & Tambunan, D. M. E. (2021). Metode Riset: Akuntansi, Investasi Keuangan dan Manajemen. In PT Adler Manurung Press.
- Marendra, I., & Irianto, S. (n.d.). "Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Pada Karyawan Bank BRI KC Lumajang).”

- Miftahussalam dan Fadhli, & Suhardi. (2020). Pengaruh disiplin, motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada pt expravet nasuba di kota batam. *Jurnal Rekaman*, 4(2), 371–383.
- Ramatullo. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malang. *e-jurnal Riset Manajemen*, 7(7), 82–93.
- Hasibuan.(2019).MediaNusaCreative.https://www.google.co.id/books/edition/Kinerja_Pegawai/wQdMEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=0
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022a). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Wulansari widya et al. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dan Staff Sdn 006 Widya Wulansari dan Ade Parlaungan Nasution Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Riau Kepulauan.
- Widyastuti dan Rahardja. (2018). Judul Pengaruh Disiplin, Motivasi Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Expravet Nasuba Di Kota Batam.