

Pengaruh Motivasi, Disiplin, Stres Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Aek Kanopan

Raja Saul Marto Hendry

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu,
rajasaul365@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of analysis of motivation, discipline, work stress and leadership style on employee performance at PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir AEK Kanopan Kotapinang District Labuhanbatu Selatan Regency either partially or simultaneously. The sample in this study amounted to 34 people. The analysis method used is descriptive analysis, classical assumption test, multiple Linear regression analysis, T test, F test, and coefficient of determination and the data is processed using the IBM SPSS Statistics 23 program. The results of the hypothesis test showed that partially motivation has a positive and significant effect on employee performance, it is seen from the value of thitung for location is thitung 2.712 > ttable 1.697, with a significant value of 0.005 < 0.05. Discipline has a positive and significant effect on employee performance, it is seen from the value of Thitung for Discipline is thitung 2.694 > ttable 1.697, with a significant value of 0.009 < 0.05. Work stress has a positive and significant effect on Employee Performance, This can be seen from the value of thitung for work stress is thitung 2.677 > ttable 1.697, with a significant value of 0.015 < 0.05. Leadership style has a positive and significant effect on Employee Performance This can be seen from the value of thitung for leadership style is thitung 2.431 > ttable 1.697, with a significant value of 0.025 < 0.05. Ftable value is 2.70, then based on the calculation results show that the value of F count 14.241 > 2.70, and the significant value of 0.046 < 0.05. This shows that simultaneously The Independent Variable has a positive and significant effect on the Dependent variable.

Keywords: Motivation, Discipline, Work Stress, Leadership Style And Employee Performance

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam persaingan Global, yaitu bagaimana menciptakan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam Persaingan Global yang selama ini sering diabaikan. Globalisasi yang sudah pasti dihadapi oleh bangsa Indonesia menuntut adanya Efisiensi dan Daya Saing Dalam Dunia Usaha.

PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Aek Kanopan didirikan pada tahun 1990 dan mulai beroperasi pada tahun 1991. Sejak awal, PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Aek Kanopan berkomitmen untuk menjadi perusahaan pembiayaan terbaik dan terkemuka di Indonesia. PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Aek Kanopan hadir untuk melayani beragam pembiayaan seperti kendaraan bermotor baik baru ataupun bekas. Demi memberikan pengalaman layanan pembiayaan yang maksimal, Perusahaan pun mulai menyediakan produk pembiayaan durables bagi konsumennya. Hingga tahun 2015, PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Aek Kanopan mengoperasikan 558 jaringan usaha di seluruh Indonesia dengan didukung oleh lebih dari 21 ribu .

Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga Prestasi Kerja karyawan meningkat.

Fenomena – fenomena yang ingin penulis bahas adalah mengenai Motivasi, Disiplin, Stres Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Aek Kanopan, adapun permasalahan yang sering timbul adalah Kurangnya Motivasi yang diberikan oleh perusahaan PT TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Aek Kanopan kepada para Karyawannya seperti kurangnya dukungan dari perusahaan yang mengakibatkan turunnya semangat Karyawan dalam bekerja, sehingga ada beberapa karyawan yang lebih memilih mencari pekerjaan lain ataupun berhenti bekerja di PT TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Aek Kanopan. Sebenarnya pemberian motivasi akan menimbulkan semangat, kemauan, dan keikhlasan untuk bekerja dalam diri seorang karyawan. Semakin meningkatnya semangat dan kemauan untuk bekerja dengan ikhlas akan membuat pekerjaan lebih maksimal, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Fenomena Disiplin Kerja yang ada di PT TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Aek Kanopan adalah ada beberapa karyawan tidak memiliki disiplin dalam bekerja kerja sehingga menyebabkan seringnya karyawan tersebut diberikan teguran dan sanksi agar tidak melakukan tindakannya tersebut. Dan ada sebagian karyawan yang memiliki kedisiplinan kerja yang baik sehingga selalu memberikan penilaian yang baik oleh Pimpinan. Disiplin Kerja sangat diwajibkan dimiliki oleh Karyawan, karena Disiplin Kerja dapat meningkatkan kualitas diri karyawan dan dapat meningkatkan kualitas perusahaan tersebut, karena jika bagusnya disiplin kerja karyawan secara otomatis Kualitas dari Perusahaan tersebut meningkat dan diakui oleh masyarakat. Fenomena Stres Kerja yang terjadi pada PT TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Aek Kanopan adalah Perusahaan menetapkan target penjualan setiap bulannya yang mengakibatkan para karyawan diwajibkan untuk mau tidak mau memenuhi target tersebut agar tidak mendapatkan sanksi berupa SP ataupun teguran dari Perusahaan dikarenakan perusahaan merasa para karyawan sudah melalaikan tugas yang telah diberikan, jika para karyawan memenuhi target yang telah diberikan oleh Perusahaan tersebut maka Karyawan tersebut akan mendapatkan insentif penjualan dan bonus.

Fenomena dari Gaya Kepemimpinan yang terdapat pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Aek Kanopan adalah Kurangnya komunikasi yang sehat antara pimpinan dan Karyawan yang terkadang dapat menimbulkan miskomunikasi antar pimpinan dan karyawan. Seharusnya Perusahaan atau Organisasi yang berhasil tentunya harus memiliki hubungan yang baik dengan karyawannya. Hubungan yang baik dapat diwujudkan dengan adanya gaya kepemimpinan yang tepat. Komunikasi dan juga kelompok kerja yang baik dalam organisasi atau perusahaan turut mempengaruhi baik buruknya Prestasi Kerja karyawan. Gaya Kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pimpinan untuk menghadapi atau mengatasi karyawan dan menjadi salah satu peran penting yang dimiliki oleh perusahaan.

Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan Prestasi Kerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari Disiplinnya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya Prestasi Kerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan Prestasi Kerja adalah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.

Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketramampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga Prestasi Kerja karyawan meningkat. Menurut

Budi Setiyawan dan (Musnadi, 2017) Prestasi Kerja Karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Prestasi Kerja karyawan PT TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Aek Kanopan juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Berdasarkan hal tersebut penulis akan membuat sebuah penelitian yang berjudul “ Analisis Motivasi, Disiplin, Stres Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Aek Kanopan”.

Landasan Teori

Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan referensi dalam penelitian yaitu :

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun	Judul	Hasil dan Pembahasan
	(Hamali, 2017)	“Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja: Studi Kasus Pada Pt X Bandung”	Penelitian ini dilakukan di PT X Bandung yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana motivasi dan produktivitas karyawan serta untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja di PT X Bandung. Responden dalam penelitian ini adalah 50 dengan teknik sensus sampling. Metode yang digunakan adalah deskriptif dan asosiatif dengan menguji koneksi menggunakan analisis korelasi rank Spearman, dan juga dilakukan untuk menentukan akurasi pengukuran dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel X dan Y adalah valid dan reliabel. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan software SPSS ver.19. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki kategori cukup baik dan produktivitas kerja berkategori baik. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT X Bandung dengan koefisien korelasi = 0,510. Berdasarkan kriteria Champion tingkat hubungan ini menunjukkan kriteria hubungan yang cukup kuat. Hasil perhitungan menunjukkan koefisien determinasi = 26.01%. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis terbukti bahwa ada pengaruh motivasi terhadap produktivitas

			kerja di PT X Bandung
(Sutoyo, 2016)	“Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah”		Penelitian ini bertujuan untuk menggali dan menganalisis pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi secara simultan dan parsial terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Dinas Bina Marga Sulawesi Tengah. Penelitian ini melibatkan 99 karyawan sebagai responden dan menerapkan analisis regresi linier berganda dengan pendekatan deskriptif. Metode Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh gambaran tentang pengaruh <i>independen</i> yang terdiri dari pengaruh beban kerja, lingkungan dan motivasi terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah, sehingga jenis penelitian ini adalah <i>deskriptif</i> kausal yang dilaksanakan melalui pengumpulan data dilapangan pada pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Dinas Bina Marga Sulawesi Tengah.
(Risambessy, 2018)	“The Influence of Transformational Leadership Style, Motivation, Burnout towards Job Satisfaction and Employee Performance”		<i>Changes in organizational structure, vision and changes leadership is inevitable in any institution. Leadership style is a special characteristic that distinguishes a leader from one another and this is a powerful force to move the employee or employees in completing work toward the achievement of maximum results, especially in improving public health services in environment compete. This research aimed to describe and analyze the influence of transformational leadership styles, motivation, burnout, and job satisfaction and employee performance. The unit of analysis is nursing paramedic at a hospital in Malang Raya. Data collection techniques: conduct interviews using questionnaires and observation techniques as well as using SEM analysis tool with 105 respondents in a hospital. The research proves that: Transformational leadership style with ideal, indicator: the influence of leader behavior, intellectual stimulation, a consideration of the individual has a significant and positive influence towards motivation.</i>
(Usadi, 2018)	“Pengaruh		Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan

		<p>Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Aek Kanopan Di Surabaya”</p>	<p>menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja PT. Adira Multi Finance Di Surabaya. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada 50 karyawan PT. Adira Multi Finance Di Surabaya. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 16. Teknik sampling yang dipakai adalah metode sensus dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dengan analisis faktor, uji reliabilitas dengan <i>Alpha Cronbach</i>. serta analisis regresi liner berganda, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja karyawan.</p>
	(Ri, 2015)	<p>“ Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi Balai Penelitian dan Pengembangan Pengendalian Penyakit Bersumber Binatang Donggala, Kementerian Kesehatan RI)”</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mencari dan menganalisis pengaruh disiplin, lingkungan kerja, dan beban kerja secara simultan dan parsial terhadap Prestasi Kerja karyawan di Puslitbang Penyakit Hewan Donggala. Sampel terdiri dari 40 karyawan yang dipilih menjadi responden penelitian ini berdasarkan teknik sampling sensus. Penelitian ini bersifat deskriptif kausal, yang dianalisis dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, lingkungan kerja, dan disiplin secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pegawai di Puslitbang Penyakit Hewan Donggala. Secara parsial beban kerja dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan di Puslitbang Penyakit Hewan Donggala sedangkan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan.</p>
	(Razak, 2018)	<p>“Effect of Work Discipline, Motivation and Leadership Style on Employee Performance in PT. ABC Makassar”</p>	<p><i>The purpose of this study was to determine the work discipline, motivation, and leadership style on employee performance at PT. ABC Makassar and the influence of leadership, motivation and work discipline styles on employee performance both simultaneously and partially. The research method used is survey research method. The type of data/information used is primary data with data collection techniques by</i></p>

			<p><i>observation, questionnaire and literature study. The research population is all employees of PT. ABC Makassar is 50 people. Sampling technique is census method. The analytical tool used was with the help of SPSS data analysis techniques were carried out using path analysis approach, correlation test, determination test, simultaneoustest and partial test. Findings from the results of this study are leadership style, motivation, work discipline and employee performance of PT. ABC Makassar is in a pretty good category, so it still needs attention, improvement and improvement.</i></p>
(Sunrowiyati, 2018)	<p>“Analisis Stres Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT BPR Mulya Sri Rejeki Wlingi”</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan gaya kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. BPR Mulya Sri Rejeki Wlingi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan cara melakukan pengumpulan data seperti wawancara maupun pemberian kuisioner untuk memperoleh data yang kongkrit. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BPR Mulya Sri Rejeki Wlingi dengan jumlah 25 karyawan.</p> <p>Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: stress kerja berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja karyawan berpengaruh secara signifikan nilai sig. 0,003 lebih kecil dari 0,05. Gaya kepemimpinan berpengaruh secara secara parsial terhadap Prestasi Kerja karyawan berpengaruh secara signifikan nilai sig. 0,002 lebih kecil dari 0,05. Secara simultan stres kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan nilai sig. 0.000 lebih kecil dari 0.05. dalam hal ini perusahaan diharapkan untuk membantu dengan memberi motivasi, semangat dan dukungan kepada karyawannya.</p>	
(Ahmad, 2019)	<p>“Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan</p>	<p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan observasi. Teknik analisis data menggunakan teknik statistik seperti uji</p>	

		pada PT. FIF Group Manado”	validitas dan uji reliabilitas untuk kuesioner dan analisis regresi linier berganda dengan uji-F dan uji-t untuk pembuktian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Selanjutnya, stres kerja dan beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. FIF Group Manado, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Pimpinan PT. FIF Group Manado perlu memperhatikan dan meningkatkan lingkungan kerja yang ada agar Prestasi Kerja mereka dapat lebih optimal.
(Hassan, 2017)		“Impact Of Job Stress On Employee Performance”	<i>Purpose of this study is to analyses the impact of job stress on employee performance. A causal research design was adopted to carry out the data collection. For this purpose employees from various sectors were chosen. A questionnaire with 26 items with Likert Scale (1: Strongly Disagree to 5: Strongly Disagree) were developed and tested for its reliability and validity prior to the distribution of questionnaire via social media. Regression analysis was carried out to examine the impact of stress on employee performance using SPSS21. We found that time pressure and role ambiguity have significant and negative influence on employee performance. The other two factors of workload and lack of motivation do not have any significant influence on employee performance. Therefore we concluded that increasing time pressure and role ambiguity would reduce employee performance in all aspects. Therefore it is important for managers to ensure role ambiguity is minimized and clear roles are given and communicated to the employees if they wish to enhance employee performance. This would possibly enhance employee performance. Future research should consider a larger sample from leading sectors where job natures are similar. Analysis should be more rigorous, where Amos could be used for structural Equation Modelling.</i>
(Faculty,		“Pengaruh	Penelitian bertujuan untuk meneliti Pengaruh

	2016)	Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Aek Kanopan Cabang Pekanbaru”	Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Aek Kanopan Cabang Pekanbaru. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Aek Kanopan Cabang Pekanbaru yang berjumlah 268 orang. Dalam metode pengambilan sampel Slovin diperoleh sebanyak 71 responden. Hasil penelitian dan pengujian secara simultan diketahui variabel motivasi, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan. Terdapat indikator dengan rata-rata kepemimpinan dan hubungan karyawan yang rendah, dimana karyawan merasa kurang harmonis dalam hubungan antara pimpinan dan bawahan. Hasil penelitian secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi berupa pendekatan atasan kepada bawahan belum dirasakan oleh karyawan, terutama ketidakpedulian atasan.
	(Trianto, 2019)	“Pengaruh Gaya kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Wokatuba Indonesia”	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh Prestasi Kerja karyawan. Setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan Prestasi Kerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Tujuan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Wokatuba Indonesia. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini pengambilan sampel 32 orang karyawan dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Metode analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Wokatuba Indonesia.
	(Pawirosumarto & Iriani, 2018)	“The Influence of Work Discipline, Working Cost, Compensation and Work Stress	<i>This study aims to identify the effect of work discipline, workload, compensation and work stress on work productivity of employees of PT., Tokio Marine Life Insurance Indonesia. The research was conducted quantitatively by a descriptive associative</i>

		<i>on Employee' Productivity"</i>	<i>method. Data collection was done by survey using questionnaire. The population of this research is employees of PT., Tokio Marine, as many as 259 employees. The study population was used as the source of the sample, and the sample obtained amounted to 120 respondents.</i>
(Kaihatu, 2015)		"Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan Prestasi Kerja karyawan"	Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode sensus, yakni mengambil semua populasi menjadi responden penelitian. Jumlah responden adalah 40 orang. Teknik pengolahan dan analisis data menggunakan uji kesahihan, uji keterandalan, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, tabulasi silang, analisis regresi linier berganda, dan analisis koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>secara individual dan secara bersama-sama lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan Bank di kota Malang. Lingkungan kerja yang nyaman dan tingkat disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan Prestasi Kerja karyawan.</i>
(Nasution, 2015)		Pengaruh Tingkat Pendidikan Pegawai terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Pos Pemeriksa Rantauprapat	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Tingkat pendidikan terhadap Prestasi Kerja karyawan pada kantor pos pemeriksa rantauprapat. Peneliti menarik hipotesis yaitu tingkat pendidikan mempunyai pengaruh yang positif terhadap Prestasi Kerja karyawan pada Kantor Pos Pemeriksa Rantauprapat. Dalam penelitian ini diambil 27 sampel dari jumlah pegawai pada Kantor Pos Pemeriksa Rantauprapat. Adapun variabel dalam penelitian meliputi 2 variabel yaitu Tingkat Pendidikan sebagai variabel X, dan Prestasi Kerja Pegawai sebagai variabel Y. Teknik analisa data pada penelitian ini adalah statistic deskriptif, analisis regresi linier sederhana, uji validitas dan uji reliabilitas.
(Mohammad, 2016)		<i>"The Effect Of Human Resources Management Practices On</i>	<i>This paper aimed to examine the effect of HRM practices towards employee performance in Malaysian Skills Institute (MSI). It investigated the factors that affecton recruitment and selection, compensation toward employee performance in MSI.</i>

		Employee Performance”	The study population, which consisted of employees in the MSI, comprised 40 respondents. To achieve the study objectives, the researcher developed and distributed a questionnaire, and collected and analyzed the data using SPSS. An overall analysis was performed based on the descriptive statistics and correlation analysis. The results indicated that recruitment and selection and compensation significantly correlated with the employee performance in MSI. The paper provided recommendations for improving recruitment and selection and compensation in MSI.
--	--	-----------------------	--

Motivasi

Kata motivasi berasal dari bahasa Latin *Movere* yang berarti menggerakkan. Dalam istilah motivasi tercakup aspek tingkah laku manusia yang mendorongnya untuk berbuat atau tidak berbuat. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi penting karena dengan motivasi ini, diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. (Sitepu, 2015).

Indikator Motivasi Kerja

Daya Pendorong

Daya pendorong adalah semacam naluri, yang berupa suatu dorongan kekuatan untuk menggerakkan seseorang dalam berperilaku guna mencapai tujuan. Namun, cara-cara yang digunakan berbeda-beda dari tiap-tiap individu menurut Latar Belakang kebudayaannya masing-masing.

1. Kemauan
 Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi/terpengaruh dari luar (orang lain atau lingkungan). Kemauan mengindikasikan adanya reaksi tertentu sebagai akibat adanya tawaran dari orang lain.
2. Kerelaan
 Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan permintaan tersebut tanpa merasa adanya keterpaksaan (ikhlas).
3. Membentuk Keahlian
 Membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau pembetukkan, proses mengubah kemahiran seseorang dalam suatu bidang ilmu tertentu.
4. Membentuk Keterampilan
 Keterampilan adalah kemampuan seseorang dalam melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil/prestasi tertentu. Membentuk keterampilan

bukan hanya mencakup gerakan motoriknya saja, melainkan juga pada penguasaan fungsi mental yang bersifat kognitif.

Disiplin

Disiplin kerja yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-normal sosial yang berlaku. Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut (Baharuddin et al., 2016), Disiplin Kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Jenis - Jenis Disiplin

Menurut (Moekizat, 2016), terdapat dua jenis disiplin kerja, yaitu:

1. Self imposed discipline, yaitu disiplin yang dipaksakan diri sendiri. Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri artinya suatu keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok.
2. Command discipline, yaitu disiplin yang diperintahkan. Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan, peraturan-peraturan tertentu.

Indikator Disiplin Kerja

Menurut Bejo Siswanto Nasution, (2015) menyatakan bahwa indikator dari disiplin kerja itu ada 5 (lima), yaitu sebagai berikut:

1. Frekuensi Kehadiran
Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai.
2. Tingkat Kewaspadaan
Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.
3. Ketaatan Pada Standar Kerja
Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja
Ketaatan pada peraturan kerja ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam kerja.

5. Etika Kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

Stres Kerja

Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Ayu & Sunrowiyati, 2018). Orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (Hasibuan, 2017:204).

Stres kerja menurut (Prayogi et al., 2019) merupakan kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang, stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut stressors.

Indikator Stres Kerja

Adapun Indikator Stres Kerja adalah :

1. Tuntutan Pekerjaan
2. Tuntutan antar Pribadi
3. Tuntutan Peran
4. Struktur Organisasi
5. Kondisi Kerja

Kepemimpinan

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara, pola dan kemampuan tertentu yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam bersikap, berkomunikasi dan berinteraksi untuk mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan agar bisa melakukan suatu pekerjaan sehingga mencapai suatu tujuan (Tampi, 2015).

Menurut (Ayu & Sunrowiyati, 2018), Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Menurut (Fahmi et al., 2018) Gaya Kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.

Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut (Fahmi et al., 2018) Gaya Kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan. Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan

mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2. Kemampuan Memotivasi. Kemampuan Memotivasi adalah Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.
3. Kemampuan Komunikasi. Kemampuan Komunikasi Adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.
4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan. Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan.
5. Tanggung Jawab. Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

Jenis – Jenis Gaya Kepemimpinan

Terdapat beberapa macam gaya kepemimpinan yang harus kita ketahui, yaitu sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Otoriter
Kepemimpinan Otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang.
2. Kepemimpinan Partisipasi
Kepemimpinan Partisipasi adalah apabila dalam kepemimpinan-nya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Bawahan harus berpartisipasi memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.
3. Kepemimpinan Delegasi
Kepemimpinan Delegasi apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenangnya kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya.

Prestasi Kerja Karyawan

Pengertian Prestasi Kerja Karyawan

Prestasi Kerja karyawan adalah hal yang memiliki sifat individu, karena setiap karyawan memiliki tingkat kualifikasi yang berbeda dan Prestasi Kerja yang berbeda dalam kaitannya dengan tugasnya. Manajemen dapat mengukur Prestasi Kerja karyawan berdasarkan Prestasi Kerja masing-masing karyawan tersebut, (Hendrich & Trianto, 2019).

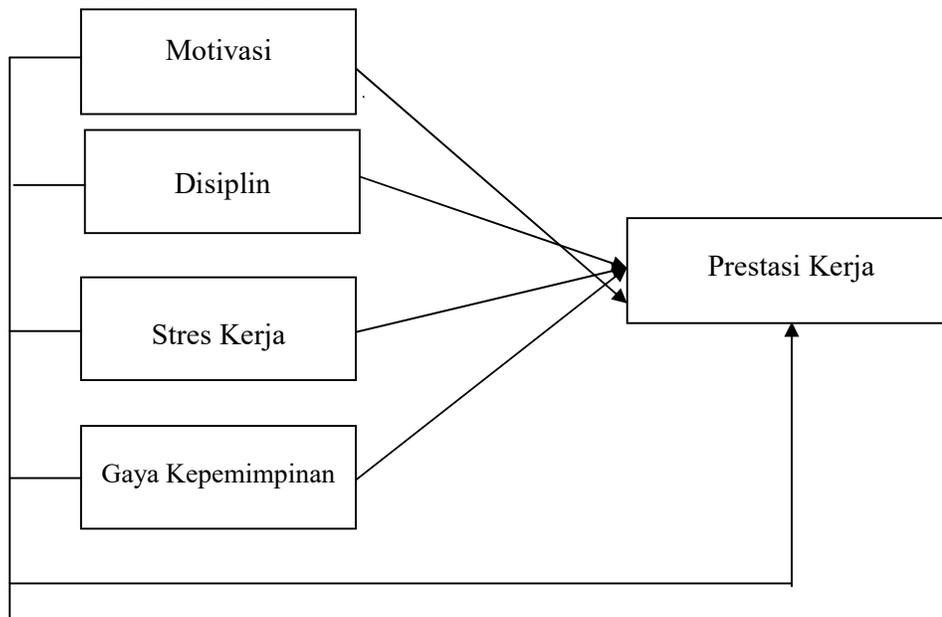
Prestasi Kerja Karyawan atau definisi Prestasi Kerja sebagai hasil dari Prestasi Kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif sesuai dengan wewenang, tugas, dan tanggung jawab mereka masing-masing, masing-masing dalam upaya untuk secara hukum mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan tanpa melanggar hukum dan sesuai dengan moralitas atau etika.

Menurut (Dwiantono, n.d. 2019) Prestasi Kerja karyawan dirangkum dalam hal kualitas, kuantitas, jam kerja dan kolaborasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

Kerangka Konseptual

Kerangka Konsep Penelitian adalah kerangka pembagian antara konsep-konsep yang ingin diamati atau diukur melalui penelitian-penelitian yang akan dilakukan.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas, makasecara sistematis dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut : “Analisis Motivasi, Disiplin, Stres Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Aek KanopanTk Kotapinang Kec. KotapinangKab. Labuhanbatu Selatan”.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah di kemukakan sebelumnya, maka dapat ditemukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Aek Kanopan.
2. Disiplin berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Aek Kanopan.
3. Stres Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Aek Kanopan.

4. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Aek Kanopan.
5. Motivasi, Disiplin, Stres Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Aek Kanopan.

Metode Penelitian

Defenisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang diteliti yang terdiri dari :

Tabel 2. Defenisi Operasional

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Motivasi (X ₁)	(Mulyadi, 2018) Motivasi Kerja merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seorang karyawan mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya.	1. Daya Pendorong 2. Kemauan 3. Kerelaan 4. Membentuk Keahlian 5. Membentuk Ketrampilan	Skala Likert
Disiplin (X ₂)	Menurut (Baharuddin et al., 2016), Disiplin Kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.	1. Frekuensi Kehadiran 2. Tingkat Kewaspadaan 3. Ketaatan terhadap Standar Kerja 4. Ketaatan pada Peraturan Kerja 5. Etika Kerja	Skala Likert
Stres Kerja (X ₃)	Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Ayu & Sunrowiyati, 2018).	1. Tuntutan Pekerjaan 2. Tuntutan antar Pribadi 3. Tuntutan Peran 4. Struktur Organisasi 5. Kondisi Kerja	Skala Likert

Gaya Kepemimpinan (X ₄)	Menurut (Ayu & Sunrowiyati, 2018), Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.	1. Kemauan Menbambil Keputusan 2. Kemampuan Memotivasi 3. Kemampuan Komunikasi 4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan 5. Bertanggung Jawab	Skala Likert
Prestasi Kerja Karyawan (Y)	Menurut (Dwiantono, n.d. 2019) Prestasi Kerja karyawan dirangkum dalam hal kualitas, kuantitas, jam kerja dan kolaborasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Kemandirian 5. Loyalitas	Skala Likert

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut (Hendrich & Trianto, 2019) analisis regresi berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variable independen (X₁, X₂, ..., X_n) dengan variable dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variable independen dengan variable dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negative dan untuk memprediksi nilai dari variable dependen apakah nilai variable independen mengalami kenaikan atau penurunan. Untuk mengetahui Analisis Motivasi, Disiplin, Stres Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan, digunakan teknik analisis regresi berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variable dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai factor predictor di manipulasi (di naik turunkan nilainya). Analisis ini menggunakan rumus persamaan berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana:

Y = *Turnoverintention*

A = Konstanta

b₁.b₂.b₃.b₄ = Koefesienregresi

X₁ = Motivasi

X₂ = Disiplin

X₃ = Stres Kerja

X₄ = Gaya Kepemimpinan

E = Standarerror

Uji Hipotesis

Suatu hitungan statistic disebut signifikan secara statistic apabila nilai uji statistic berada dalam daerah kritis (daerah dimana H₀ ditolak). Sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistic berada dalam daerah dimana H₀ diterima. Dalam uji ini ada tiga jenis kriteria ketetapan yang harus dilakukan yaitu:

Uji Signifikansi Parsial (Uji- t)

(uji - t) adalah uji yang menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variable penjelasan individu dalam menerangkan variasi variable terkait. Apabila signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka dapat diketahui variable bebasnya memberikan pengaruh yang nyata terhadap variable terkaitnya. Penelitian menguji hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak dengan menggunakan uji statistic t (t test). Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H₀ diterima dan H_a ditolak, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H₀ ditolak dan H_a diterima.

Uji Signifikansi Simultan (Uji f)

Uji F pada dasarnya mengajukan apakah semua variable bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variable terkait. Uji secara simultan (uji - F) dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah variable-variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh yang nyata terhadap variable dependen di uji dengan tingkat kepercayaan (confidence interval) 95% atau $\alpha = 5\%$.

Hasil Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
1 (Constant)	5.877	1.821		3.176	.005	6.076	1.821
Motivasi	.521	.234	.615	2.712	.005	.530	.234
Disiplin	.491	.176	.389	2.694	.009	.291	.176
Stres Kerja	.426	.201	.479	2.677	.015	.437	.201
Gaya Kepemimpinan	.351	.143	.436	2.431	.025	.348	.143

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 3 maka dapat dibuat persamaan yaitu :

$$Y = 5,877 + 0,521 X_1 + 0,491 X_2 + 0,426 X_3 + 0,431 X_4$$

Koefisien Regresi Motivasi menunjukkan Hubungan Positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan Nilai Koefisien sebesar 0,521. Berarti setiap peningkatan Motivasi sebesar satu satuan akan meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan sebesar 0,521.

Koefisien Regresi Disiplin menunjukkan hubungan positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan Nilai Koefisien sebesar 0,491. Berarti setiap Peningkatan Disiplin sebesar satu satuan akan meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan sebesar 0,491.

Koefisien Regresi Stres Kerja menunjukkan Hubungan Positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan Nilai Koefisien sebesar 0,426. Berarti setiap Peningkatan Stres Kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan sebesar 0,426.

Koefisien Regresi Gaya Kepemimpinan menunjukkan hubungan positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan Nilai Koefisien sebesar 0,426. Berarti setiap Peningkatan Gaya Kepemimpinan sebesar satu satuan akan meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan sebesar 0,426.

Nilai Konstanta sebesar 5,877 menunjukkan bahwa Prestasi Kerja Karyawan sebesar 5,877 dengan ada atau tidaknya pengaruh dari Motivasi, Disiplin, Stres Kerja, dan Gaya Kepemimpinan.

Uji T

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara t_{tabel} dengan t_{hitung} . Diketahui T tabel pada distribusi $\alpha : 0,05$ maka $t_{tabel} (0,05 : 34)$ adalah 1,697. Uji T ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, Hasil Uji T dapat dilihat 4 dibawah ini :

Tabel 4. Uji parsial (Uji T)
 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,877	1.821		3.176	.005
	Motivasi	.521	.234	.615	2.712	.009
	Disiplin	.491	.176	.389	2.694	.015
	Stres Kerja	.426	.201	.479	2.677	.021
	Gaya Kepemimpinan	.351	.143	.436	2.431	.025

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan Kriteria bahwa jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel berpengaruh Positif dan Signifikan, dapat dilihat hasil output SPSS Uji T sebagai berikut :

1. Berdasarkan Output SPSS di atas diketahui nilai variabel Motivasi adalah t_{hitung} sebesar 2,712 > t_{tabel} 1,697, dengan nilai signifikan 0,005 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Motivasi berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.
2. Berdasarkan Output SPSS di atas diketahui nilai variabel Disiplin adalah t_{hitung} sebesar 2,694 > t_{tabel} 1,697, dengan nilai signifikan 0,009 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Disiplin berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

3. Berdasarkan Output SPSS di atas diketahui nilai variabel Stres Kerja adalah t_{hitung} sebesar 2,677 > t_{tabel} 1,697, dengan nilai signifikan 0,015 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Stres Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.
4. Berdasarkan Output SPSS di atas diketahui nilai variabel Gaya Kepemimpinan adalah t_{hitung} sebesar 2,431 > t_{tabel} 1,697, dengan nilai signifikan 0,025 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.
5. Berdasarkan Hasil di atas diketahui jika nilai t_{hitung} > t_{tabel} variabel Motivasi (2,712 > 1,697), variabel Disiplin (2,694 > 1,697), variabel Stres Kerja (2,677 > 1,697) dan variabel Gaya Kepemimpinan (2,431 > 1,697). Maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Motivasi, Disiplin, Stres Kerja, dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji secara simultan (secara bersama-sama) apakah Motivasi, Disiplin, Stres Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Aek Kanopan.

Tabel 5. Uji Simultan F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	148.290	4	51.276	14.241	.046 ^b
	Residual	210.198	58	4.162		
	Total	362.197	61			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin, Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan

Nilai α : 5% = 0,05 nilai F_{tabel} dfl : 4, df2 = (34 - 4 - 1) = 29 adalah 2,70. Maka berdasarkan tabel 4.14 terlihat bahwa nilai F_{hitung} 14,241 > 2,70 dan nilai signifikan 0,046 < 0,05 ini menunjukkan bahwa sekumpulan Variabel Independent berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Variabel Dependent.

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinan (R^2) digunakan mengukur seberapa jauh kemampuan Variabel Independent dalam mempengaruhi Variabel Dependent. Nilai Koefisien Determinasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 6. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.942 ^a	.888	.112	.481

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin, Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan Output SPSS di atas diketahui nilai R Square sebesar 0,888, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh Variabel Motivasi, Disiplin, Stres Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara simultan terhadap Variabel Prestasi Kerja Karyawan adalah sebesar 88,80%.

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan Hasil Penelitian dan Pembahasan yang dilakukan, maka diperoleh Kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara Parsial Motivasi berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan , hal ini dilihat dari Nilai t_{hitung} untuk Motivasi adalah $t_{hitung} 2,712 > t_{tabel} 1,697$, dengan nilai signifikan $0,005 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Secara Parsial Disiplin berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan , hal ini terlihat dari Nilai t_{hitung} untuk Disiplin adalah $t_{hitung} 2,694 > t_{tabel} 1,697$, dengan nilai signifikan $0,009 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Secara Parsial Stres Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan , hal ini terlihat dari Nilai t_{hitung} untuk Stres Kerja adalah $t_{hitung} 2,677 > t_{tabel} 1,697$, dengan nilai signifikan $0,015 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.
4. Secara Parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan , hal ini terlihat dari Nilai t_{hitung} untuk Gaya Kepemimpinan adalah $t_{hitung} 2,431 > t_{tabel} 1,697$, dengan nilai signifikan $0,025 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.
5. Nilai F_{tabel} pada distribusi adalah 2,70, maka berdasarkan tabel 4.4 terlihat bahwa nilai $F_{hitung} 14,241 > 2,70$, dan Nilai Signifikan $0,046 < 0,05$, ini menunjukkan bahwa secara Simultan Variabel Independent berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Variabel Dependent.
6. Hasil Output SPSS model summary besarnya R Square adalah 0,888. Hal ini berarti 88,80% Variabel Independent memberikan Pengaruh terhadap Variabel Dependent dan sisanya sebesar 11,20% di Pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Saran

1. Bagi PT TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Aek Kanopan
Saran yang dapat peneliti berikan adalah diharapkan bahwa PT TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Aek Kanopan lebih memperhatikan dan memahami dengan baik apa saja yang dapat mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan.
2. Bagi Karyawan
Penelitian ini di harapkan mampu menjadi pendorong untuk selalu berusaha meningkatkan Motivasi, Disiplin, Stres Kerja dan mutu Gaya Kepemimpinan agar karyawan merasa nyaman bekerja ke PT TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Aek Kanopan.
3. Bagi Peneliti di masa mendatang
Diharapkan dapat lebih baik lagi untuk melakukan penelitian, seperti memahami dengan baik isi kuesioner yang di sebarkan kepada responden, agar data yang

diperoleh benar-benar menunjukkan karakteristik dari responden, dan sebisa mungkin mencegah responden menjawab secara sembarangan

Daftar Pustaka

- Ahmad, Y., Tewal, B., Taroreh, R. N., Ekonomi, F., Manajemen, J., & Ratulangi, U. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2811–2820. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i3.23747>
- Andayani, N. R., & Makian, P. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT. PCI Elektronik Internasional). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 41–26.
- Arif Yusuf Hamali. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt X Bandung. *Pengaruh Motivasi*, 77–86.
- Ayu, M., & Sunrowiyati, S. (2018). Analisis Stres Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT BPR Mulya Sri Rejeki Wlingi. 43–53.
- Baharuddin, A., Alhabsyi, T., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang). *Jurnal Profit*.
- Donggala, B., & Ri, K. K. (2003). (Studi Balai Penelitian dan Pengembangan Pengendalian Penyakit Bersumber. *Jurnal Katalogis*, 3(11), 5–7.
- Dwiantono, B. (n.d.). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Tanaman Pabrik Gula Semboro Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening.
- Fahmi, M., Agung, S., & Rachmatullaily, R. (2018). Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Inovator*, 7(1), 90–109.
- Hassan, Z. (2017). Impact of Job Stress on Employee Performance. *International Journal of Accounting, Business & Management*, 5(2), 13–33.
- Hendrich, M., & Trianto, A. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi Logistik CV. Sinar Laut Palembang. *Jurnal EKOBIS (Kajian Ekonomi Dan Bisnis)*, 2(2), 30–50.
- Mohammad, H., Qudah, A. Al, Osman, A., & Qudah, H. M. Al. (2014). The Effect Of Human Resources Management Practices On Employee Performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 3(9), 129–134.
- Mulyadi, H. (2010). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Galamedia Bandung Perkasa. *Manajerial*.
- Musnadi, S. (2017). Pengaruh Kepribadian, Komitmen Kerja Dan Kematangan Emosional Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Prestasi Kerja *Jurnal Magister Manajemen*.
- Nasution, N. L. (2015). Pengaruh Tingkat Pendidikan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Pos Pemeriksa Rantauprapat. *Ecobisma*, 2(1), 73–90. <http://jurnal.ulb.ac.id/index.php/ecobisma/article/view/720/707>
- Pawirosumarto, S., & Iriani, D. (2018). The influence of work stress, working cost, compensation and work discipline on employee' productivity. *International Journal of Economics and Business Administration*, 6(4), 62–75.

<https://doi.org/10.35808/ijeba/175>

- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39–51. <https://doi.org/10.30596/jimb.v20i1.2987>
- Rafik Prasetyo Usadi, Mahmudah Enny Widyaningrum, N. I. (2018). Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Aek Kanopan Di Surabaya Rafik Prasetyo Usadi , Mahmudah Enny Widyaningrum , Nurul Iman Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis , Universitas Bhayangkara Surabaya. *Jurnal Manajemen Branchmarck*, 4(3), 406–414.
- Razak, A., Sarpan, S., & Ramlan, R. (2018). Effect of leadership style, motivation and work discipline on employee performance in PT. ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 67–71.
- Risambessy, A., Swasto, B., Thoyib, A., & Astuti, E. S. (2012). The Influence of Transformational Leadership Style, Motivation, Burnout towards Job Satisfaction and Employee Performance. *J. Basic. Appl. Sci. Res*, 2(9), 8833–8842. www.textroad.com
- Sitepu, A. (2013). Beban kerja dan motivasi pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja karyawan pada pt. Bank tabungan negara tbk cabang manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*. <https://doi.org/10.35794/emba.v1i4.2871>
- Sutoyo. (2016). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi terhadap Prestasi Kerja pegawai pada dinas bina marga propinsi sulawesi tengah. *Administrasi Bisnis*, 4(3), 698–712. <https://media.neliti.com/media/publications/157073-ID-pengaruh-beban-kerja-lingkungan-kerja-da.pdf>
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, tbk (regional sales manado). *Acta Diurna Komunikasi*, 3(4).
- Thio Trijoni Dra. Nuryanti, M.Si Taufiqurrahman, SE., M.Sc., M. P., & Faculty. (2014). motivation and leadership the job satisfaction of employees at PT PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Aek Kanopan Cabang Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi*, 1(2), 1–17.
- Thomas Stefanus Kaihatu, Dharmayanti, D., Juwaeni, H., Ekonomi, J. I., Universitas, P., Kuala, S., Wahyu, R., Nurmalina, R., Pascasarjana, P., Muhammadiyah, U., Yani, J. A., Di, P., Nusantara, P. T., Makmur, I., Hapsari, P., Kerja, S., Pt, D. I., Pratama, C., Adi, D., ... Downey, A. B. (2015). Dan Pengembangan Stres Kerja Wisata Agro (Studi Kasus di Kebun Wisata Pasirmukti , Bogor). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 41–59. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.135>