

## **Pengaruh Disiplin Kerja, Usia Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan**

**Syamsibar**

*Widyaiswara BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan*

### **Abstrak**

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menguji pengaruh disiplin kerja, usia kerja, dan stres kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini merupakan peneliti explanatory research dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Ukuran besarnya sampel dalam penelitian ini adalah 85 responden yang juga merupakan jumlah besarnya populasi, adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui penyebaran koesioner dari data primer. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, sedangkan uji hipotesis digunakan Uji F dan Uji T. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja, dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. Sedangkan variable usia kerja yang tidak signifikansi dengan variable prestasi kerja pegawai. Variable disiplin kerja yang berpengaruh dominan prestasi kerja pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan.

Kata kunci: Disiplin kerja, Usia kerja, Stres kerja, Prestasi kerja pegawai

---

Copyright (c) 2021 Syamsibar

✉ Corresponding author :

Email : [abdul.karim8284@gmail.com](mailto:abdul.karim8284@gmail.com)

### **PENDAHULUAN**

Keberlangsungan dan eksistensi organisasi dalam menghadapi tingkat persaingan diperlukan langkah strategis (Idrus, 2021). Salah satu strategi yang dapat diaplikasikan adalah dengan sistem pengelolaan masukan (input) dan luaran (output) yang ada. Input mencakup sumberdaya manusia, fasilitas, dan modal harus dikembangkan secara optimal (Setaidi dkk, 2016). Sumberdaya manusia harus dapat diberdayakan secara optimal guna mencapai kinerja yang tinggi. Hal ini sangat esensial, karena produktivitas merupakan suatu tujuan dari setiap organisasi dan dapat dijadikan sebagai cerminan kinerja organisasi. Sehingga dibutuhkan sumberdaya manusia yang berdisiplin tinggi.

Peran sumber daya manusia dalam organisasi mempunyai arti yang sama pentingnya dengan pekerjaan itu sendiri (Sutrisno, 2010). Mengingat pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan. SDM sebagai factor penentu organisasi atau perusahaan harus memiliki kompetensi-kompetensi tertentu yang menjadi aspek penting dalam menentukan keberhasilan organisasi atau perusahaan tersebut (Desi, 2021). Secara umum dalam suatu

organisasi atau instansi pemerintahan selalu menginginkan setiap pegawainya agar berprestasi. Dalam mencapai tujuan ini, suatu organisasi dalam bekerja dipengaruhi banyak faktor, salah satunya yang dapat mempengaruhi prestasi kerja adalah apabila pegawai mampu menghadapi kesulitan baik di dalam maupun di luar pekerjaan (Karim dkk, 2020). Prestasi pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai (Hani dkk, 2016). Tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Dalam rangka meningkatkan disiplin kerja pegawai maka diperlukan adanya pegawai negeri yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada pelaksanaan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawab sehingga disiplin pegawai dapat dilaksanakan dengan aturan telah ditetapkan. Hubungan antara usia dengan kinerja menjadi isu penting yang semakin berkembang selama decade yang akan datang (Kusuma & Benita, 2018). Pertama, ada kepercayaan luas bahwa kinerja semakin menurun dengan bertambahnya usia. Terlepas dari kepercayaan tersebut benar atau salah, banyak orang percaya hal itu dan bertindak berdasar kepercayaan itu. Kedua, adanya realitas bahwa pekerja berumur tua semakin banyak (Maddatuang dkk, 2020), dan Ketiga, peraturan di suatu Negara untuk berbagai maksud dan tujuan, umumnya mengatur batas usia pension (Karim, 2019).

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang (Helmi & Arisudana, 2009). Dikatakan lebih lanjut, bahwa stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan (Sultan, 2021). Akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya, berarti mengganggu prestasi kerjanya (Fitriano & Dhar, 2009). Dalam menegakan disiplin kerja diperlukan suatu kebijakan dari instansi sehingga disiplin kerja terhadap pegawai bisa dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Berdasarkan undang-undang yang berlaku dan wajib dipatuhi oleh setiap pegawai khususnya pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan.

Disiplin kerja pegawai negeri mutlak harus dijalankan dan ditegakkan demi tumbuh berkembangnya suatu aparat pemerintah (Suprapti, 2018). Dalam mengamalkan tugas dan tanggung jawab yang telah dipercayakan. Bangsa dan Negara kepada pegawai negeri oleh karena itu sudah menjadi kewajiban setiap pegawai untuk menegakkan disiplin. Disiplin kerja berpengaruh besar pada kinerja instansi (Maddatuang dkk, 2021). Ketika tingkat disiplin kerja suatu instansi itu tinggi maka diharapkan pegawai bekerja lebih baik, sehingga produktivitas instansi meningkat (Karim dkk, 2021). Selain itu disiplin kerja yang baik meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin, tidak menghabiskan waktu yang banyak bagi perusahaan untuk sekedar melakukan pembenahan di aspek kedisiplinan tersebut dan waktu dapat digunakan untuk mencapai tujuan instansi (Kusuma & Benita, 2018).

## METODOLOGI

Berdasarkan penjelasan pada pendahuluan diatas, maka dalam penelitian ini mengkaji dua variable yakni variable independen yaitu disiplin kerja, faktor usia, dan stres kerja (X) dan variabel dependen yaitu prestasi kerja pegawai (Y). Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif sehingga penulis menjelaskan pengaruh disiplin kerja, factor usia, dan stres kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor dinas perdagangan provinsi Sulawesi Selatan. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Mangkunegara, 2009). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Dinas Pedagangan Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 85 orang pegawai.

Pengambilan sampel yang dilakukan adalah menggunakan metode *accidental sampling* yaitu pengambilan sampel secara acak. *Accidental sampling* adalah cara pengambilan sampel

dengan cara mengambil sampel dimanapun didapatkan tanpa syarat pengambilan tertentu. Hasil dari sampling tersebut memiliki sifat yang objektif. Dalam mengumpulkan data primer, penelitian ini dilengkapi dengan kuesioner berupa daftar pertanyaan yang diajukan kepada 85 orang pegawai di Kantor Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan menjadi responden dan berisi segala sesuatu yang berkaitan dengan variable-variable penelitian (Mangkunegara, 2016). Selain itu, dalam menentukan skor kuesioner menggunakan skala likert yaitu skor tertinggi adalah 5 untuk jawaban sangat setuju, skor 4 untuk.

Metode pengumpulan data adalah yang dapat digunakan untuk mengumpulkan atau mendapatkan data dari fenomena empiris (Silalahi, 2015).

1. Observasi (pengamatan) yaitu pengambilan data dengan melihat secara langsung tanpa ada pertolongan alat standar lain untuk keperluan tersebut.
2. Interview (wawancara) yaitu proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara sipenanya atau pewawancara dengan si penjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan Interview guide/panduan wawancara.
3. Kuisisioner (angket) yaitu sebuah set pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian dan tiap pertanyaan merupakan jawaban-jawaban yang mempunyai makna dalam menguji hipotesa.

Pengumpulan data untuk analisis mempergunakan kuesioner yang telah ada dan skor dengan skala likert yang merupakan salah satu cara untuk menentukan skor, dimana cara pengukuran dengan menghadapkan seseorang responden kepada sebuah pertanyaan dan diminta untuk memberikan jawaban. Kemudian dari jawaban tersebut diberikan bobot nilai/skor.

Metode analisis data dengan menggunakan metode kuantitatif (Ghozali, 2017) yaitu:

1. Analisis Deskriptif merupakan suatu metode analisis yang dilakukan untuk mendapatkan gambaran dan keterangan terhadap objek yang diteliti mengenai masalah yang dihadapi.
2. Analisis Regresi Linear Berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variable independen ( $X_1, X_2, \dots$ ) dengan variable dependen ( $Y$ ). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variable independen dengan variable dependen apakah masing - masing independen berhubungan positif atau negative dan untuk memprediksi nilai dari variable dependen apabila nilai variable independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau ratio. Persamaan analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta X_1 + \beta X_2 + \beta X_3 + e$$

Dimana:

- Y = Prestasi kerja
- A = Nilai konstan
- $\beta$  = Koefisien regresi
- X1 = Disiplin kerja
- X2 = Usia Kerja
- X3 = Stres kerja
- e = Error tems.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil

#### 1. Disiplin Kerja

Hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan uji parsial didapatkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja pegawai, ini ditandakan dengan nilai  $t$  hitung yang lebih besar dari  $t$  tabel yaitu  $5,132 > 1,66388$  dan nilai peluang (sig) pengujian sebesar  $0,000$  yang lebih besar dari  $0,05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi – Selatan di Makassar.

#### 2. Usia Kerja

Hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan uji parsial didapatkan bahwa ada pengaruh positif dan tidak signifikan antara usia kerja terhadap prestasi kerja pegawai, ini ditandakan dengan nilai  $t$  hitung yang lebih besar dari  $t$  tabel yaitu  $1,742 > 1,66388$  dan nilai peluang (sig) pengujian sebesar  $0,085$  yang lebih besar dari  $0,05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa usia kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Bagi pihak instansi, agar lebih memperhatikan setiap usia dari para pegawai, karena usia yang lebih produktif diharapkan akan semakin efektif dan efisien dalam melaksanakan kinerja yang akan mampu menghasilkan prestasi kerja yang optimal sehingga akan berdampak positif bagi kemajuan instansi (Hasibuan dkk, 2016).

#### 3. Stres Kerja

Hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan uji parsial didapatkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja dengan prestasi kerja pegawai, ini ditandakan dengan nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel yaitu  $2,038 > 1,66388$  dan nilai peluang (sig) pengujian sebesar  $0,045 > 0,05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Akibat dari stress banyak dan bervariasi. Beberapa di antaranya, tentu saja positif seperti motivasi pribadi, rangsangan untuk bekerja lebih keras, dan meningkatnya inspirasi hidup yang lebih baik.

### B. Pembahasan

Nilai koefisien konstanta adalah sebesar  $4,787$ . Hal ini berarti bahwa, apabila kenaikan variable atau nilai dari Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Usia Kerja ( $X_2$ ), dan Stres Kerja ( $X_3$ ) di objek penelitian adalah sama dengan nol, maka besarnya variable dependen Prestasi Kerja ( $Y$ ) di lokasi tersebut akan sebesar  $4,787$ . Hal ini menandakan apabila variable independen yang meliputi Disiplin Kerja, Usia Kerja, dan Stres Kerja bernilai nol, maka skor Prestasi Kerja pegawai adalah sebesar  $4,787$ .

Nilai koefisien regresi yang dimiliki Disiplin Kerja ( $X_1$ ) sebesar  $0,573$  dan memiliki hubungan yang positif terhadap Prestasi Kerja pegawai ( $Y$ ). Maka apabila nilai Disiplin Kerja ( $X_1$ ) mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara nilai variabel independen lainnya (Usia Kerja dan Stres Kerja) bersifat tetap, maka tingkat variable Prestasi Kerja ( $Y$ ) akan meningkat sebesar  $0,573$ . Hal ini berarti apabila terjadi peningkatan variable disiplin kerja sebesar satu satuan maka terjadi peningkatan skor prestasi kerja pegawai sebesar  $0,573$ .

Nilai koefisien regresi yang dimiliki usia kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,219 dan memiliki hubungan yang positif terhadap yang positif terhadap prestasi kerja ( $Y$ ). Maka apabila nilai usia kerja ( $X_2$ ) mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara nilai variable independen lainnya (disiplin kerja dan stres kerja) bersifat tetap, maka tingkat variable prestasi kerja pegawai ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,219. Hal ini berarti apabila terjadi peningkatan variable usia kerja sebesar satu satuan maka akan terjadi peningkatan skor prestasi kerja pegawai sebesar 0,219.

Nilai koefisien regresi yang dimiliki stress kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,221 dan memiliki hubungan positif terhadap prestasi kerja ( $Y$ ). Maka apabila nilai stress kerja ( $X_3$ ) mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara nilai variable independen lainnya (disiplin kerja dan usia kerja) bersifat tetap, maka tingkat variable prestasi kerja pegawai ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,221. Hal ini berarti apabila terjadi peningkatan variable stres kerja sebesar satu satuan maka terjadi peningkatan skor prestasi kerja pegawai sebesar 0,219.

**Tabel 1.** Uji Koefisien dan determinasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722 <sup>a</sup>	.522	.504	1.463

a. Predictors: (Constant), Stress\_Kerja, Usia\_Kerja, Disiplin\_Kerja

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa *Adjusted*  $r^2$  sebesar 0,504 yang artinya bahwa disiplin kerja, usia kerja, dan stres kerja mempengaruhi prestasi kerja pegawai sebesar 50,4%, dan sisanya sebesar 49,6% dipengaruhi oleh factor lain di luar variable penelitian ini seperti variable kompensasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan lain - lain.

## SIMPULAN

Terdapat pengaruh secara simultan variable disiplin kerja, dan stres kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi - Selatan di Makassar. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $F$  hitung yang lebih besar dari nilai  $F$  tabel ( $29,464 > 2,72$ ) dan nilai  $P$  yang lebih kecil dari  $\alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ). Terdapat variable usia kerja yang tidak signifikansi dengan variable prestasi kerja pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan di Makassar sebab hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikansi  $0,085 > 0,05$ . Variabel disiplin kerja yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi - Selatan di Makassar. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung yang lebih besar dari nilai  $t$  tabel ( $5,132 > 1,66388$ ) dan nilai  $P$  yang lebih kecil dari  $\alpha$  ( $0,000 > 0,05$ ).

## Referensi:

- Desi, N. (2021). Environmental Conservation Education: Theory, Model, and Practice. *Psychology and Education Journal*, 58(3), 1149-1162.
- Fitriantoro, A. R., & DHAR, E. S. (2009). Hubungan antara usia dan masa kerja dengan kinerja dosen. Skripsi, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.

- Ghozali, I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1).
- Hani, T., Tachibe, T., Shingai, S., Kamada, N., Ueda, O., & Jishage, K. I. (2006). Fertility of mice receiving vitrified adult mouse ovaries. *Reproduction*, 131(4), 681-687.
- Hasibuan, V., Dzulkirom AR, M., & Wi Endang NP, N. G. (2016). Pengaruh leverage dan profitabilitas terhadap nilai perusahaan (Studi pada perusahaan property dan real estate yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode tahun 2012-2015). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 39(1), 139-147.
- Helmi, A. F., & Arisudana, I. (2009). Kepemimpinan transformasional, kepercayaan dan berbagi pengetahuan dalam organisasi. *Jurnal Psikologi*, 36(2), 95-105.
- Idrus, S. I. (2021). Peran Aktif Widyaiswara dalam Penyusunan Modul Pelatihan. *YUME: Journal of Management*, 4(3).
- Karim, A. (2019). Pengaruh Tagline Iklan Versi "Axis Hits Bonus" Dan Brand Ambassador Terhadap Brand Awareness Kartu Axis (Studi Pada Mahasiswa STIE Amkop Makassar). *Movere Journal*, 1(1), 1-13.
- Karim, A., Musa, C. I., & Romansyah Sahabuddin, M. A. (2020). Regional economic growth the role of BUMDes institutions in Enrekang Regency. *International Journal of Creative Research Thoughts*, 8(11), 225-229.
- Karim, A., Musa, C. I., Sahabuddin, R., & Azis, M. (2021). The Increase of Rural Economy at Baraka Sub-District through Village Funds. *The Winners*, 22(1).
- KUSUMA, H., & Benita, M. Y. (2018). Analysis of Correlation between Self-Efficacy of Self-Care and Demographic Characteristic with Attitude of Low Salt Diet among Patients with Hypertension.
- Maddatuang, B., Syukur, A., & Karim 3rd, A. (2020). The Role of BUMDes in Sustainable Economic at Enrekang Regency. *International Journal of Environmental Sciences*, 6(3).
- Maddatuang, B., Syukur, A., Indar, S. H., & Karim, A. (2021). THE RURAL ECONOMIC GROWTH IN SOUTH SULAWESI DRIVES THE NATIONAL SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS. *International Journal of Management (IJM)*, 12(3).
- Mangkunegara, A. A. P. (2009). Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia.
- Mangkunegara, A. P., & Agustine, R. (2016). Effect of Training, Motivation and Work Environment on Physicians' Performance. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 5(1), 173-173.
- Setiadi, D., Nugroho, K. S., & Fuad, A. (2016). Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Kota Cilegon (Doctoral dissertation, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa).
- Silalahi, U., & Atif, N. F. (2015). Metode penelitian sosial kuantitatif.
- Sultan, M. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu di Makassar. *YUME: Journal of Management*, 4(3).
- Suprpti, E. (2018). Pengaruh Modal, Umur, Jam Kerja dan Pendidikan Terhadap Pendapatan Pedagang Perempuan Pasar Barongan Bantul. *Jurnal Pendidikan dan Ekonomi*, 7(2), 175-183.

Sutrisno, H. E. (2010). Pengaruh budaya organisasi, stres kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan CV. Bintang karya putra di Surabaya. EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan), 14(4), 460-477.