

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Produksi Pada PT Marugo Rubber Indonesia

The Influence Of Work Discipline And Work Stress On The Performance Of Employees In The Production Division At PT Marugo Rubber Indonesia

Putri Maharani^a, Asep Jamaludin^b, Zenita Apriani^c

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana
Perjuangan Karawang^{a,b,c}

mn22.putrimaharani@mhs.ubpkarawang.ac.id^a,

asep.jamaludin@ubpkarawang.ac.id^b, zenita.apriani@ubpkarawang.ac.id^c

Abstract

Employee performance is one of the important components that can affect the success of a company. This study aims to analyze the influence of work discipline and work stress on the performance of production division employees at PT Marugo Rubber Indonesia both partially and simultaneously. This study uses a verifiable quantitative method. The research population included 60 employees from the production division who were also used as research samples with saturated sampling techniques. Data collection is carried out through questionnaires and company documentation. The data analysis technique used was multiple linear regression using SPSS version 23. Partially, this study proves that work discipline positively affects employee performance with a relative contribution of 57.5%, then work stress negatively affects performance with a contribution of 41.5%. Meanwhile, simultaneously, work discipline and work stress had a significant effect with relatively 52.1% and 46.3% being influenced by other factors. Optimal performance can be driven by better work discipline, while excessive work stress can potentially lower performance. The findings of this study are expected to make a practical contribution to companies in improving employee performance, as well as as a reference material for future research by presenting empirical results on the influence of work discipline and work stress on employee performance.

Keywords: Work Discipline, Work Stress, Employee Performance

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan salah satu komponen penting yang dapat memengaruhi keberhasilan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan divisi produksi pada PT Marugo Rubber Indonesia baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif verifikatif. Populasi penelitian mencakup 60 karyawan dari divisi produksi yang juga dijadikan sampel penelitian dengan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dokumentasi perusahaan. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS versi 23. Secara parsial, penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 57,5%, sementara stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 41,5%. Secara simultan, disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 52,1% sisanya 46,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Kinerja yang optimal dapat didorong oleh disiplin kerja yang lebih baik, sedangkan stres kerja yang berlebihan dapat berpotensi menurunkan kinerja. Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan dalam peningkatan kinerja karyawan, serta sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya dengan menyajikan hasil empiris mengenai pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten sebagai unsur utama dalam mencapai tujuan organisasi (Fansuri, 2021). Pada dasarnya, keberhasilan pada suatu organisasi dibuktikan melalui kualitas sumber daya manusia yang mampu mengelola, mengendalikan, serta memanfaatkan berbagai sumber daya

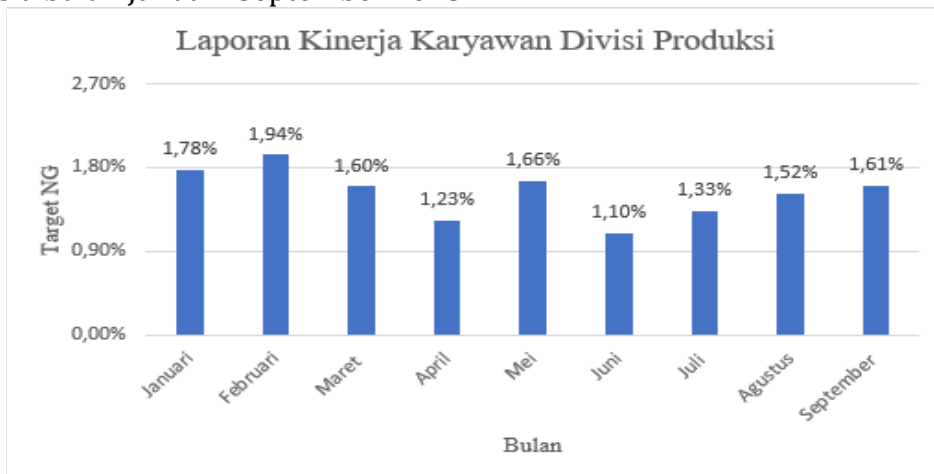
nonmanusia yang dimiliki secara optimal (Ngabalin & Cahyono, 2022). Sumber daya manusia berperan penting dalam memaksimalkan pemakaian penggunaan sumber daya lain seperti modal, peralatan, dan material agar memberikan hasil yang lebih baik bagi perusahaan (Piri et al., 2022).

Salah satu sektor yang paling membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan tangguh adalah industri manufaktur. Industri ini dituntut untuk menjaga efisiensi dan ketepatan waktu produksi agar dapat memenuhi permintaan pasar. Industri manufaktur memberikan kontribusi sekitar 18% dalam menunjang perkembangan perdagangan nasional menurut Badan Pusat Statistik (2023). Industri manufaktur di Indonesia memiliki beragam bidang produksi yang berperan penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi nasional, mulai dari industri logam, kimia, tekstil, hingga produk berbasis karet. Setiap sektor memiliki kontribusi tersendiri terhadap rantai pasok industri nasional maupun global.

PT Marugo Rubber Indonesia, sebuah perusahaan penanaman modal asing berasal dari Jepang yang bergerak di sektor manufaktur komponen otomotif berbahan dasar karet. Berlokasi di Sirnabaya, Telukjambe Timur, Karawang, tepatnya di Jl. Harapan VII Lot LL-6 Karawang International Industrial City (KIIC). Perusahaan ini menghasilkan produk karet berkualitas tinggi untuk industri otomotif, seperti vibration control parts (komponen anti-getaran), hoses (selang karet), dan komponen plastik lainnya, sesuai standar teknologi Jepang.

Kinerja karyawan merupakan salah satu komponen penting yang dapat memengaruhi keberhasilan perusahaan. Kinerja dapat menjadi perbandingan antara hasil kerja karyawan dan standar yang ditetapkan (Ameliya et al., 2024). Kinerja karyawan menunjukkan sejauh mana kemampuan, keterampilan, serta dampak kerja yang digapai karyawan mencerminkan pelaksanaan tugas dan beban yang pantas atas standar sudah ditentukan (Fadillah et al., 2024). Kinerja karyawan perlu dipertahankan dan terus ditingkatkan melalui pemahaman terhadap berbagai faktor yang memengaruhi tingkat pencapaian kinerja (Wardoyo & Swasono, 2022).

Berikut merupakan laporan kinerja karyawan divisi produksi PT Marugo Rubber Indonesia bulan Januari-September 2025.



Gambar 1. Grafik kinerja karyawan divisi produksi Januari-September 2025

Sumber : PT Marugo Rubber Indonesia 2025

Berdasarkan penetapan target tingkat Not Good (NG) sebesar 2,7% yang diambil dari rata-rata pencapaian tahun sebelumnya, serta data kinerja divisi produksi dari bulan Januari hingga September, terlihat bahwa persentase NG masih menunjukkan

pola yang fluktuatif. Pada awal tahun, nilai NG berada pada 1,78% pada Januari dan sedikit meningkat menjadi 1,94% pada Februari. Memasuki Maret hingga Juni, kondisi produksi justru mengalami perbaikan karena persentase NG terus menurun dan semakin menjauh dari batas target, sehingga mencerminkan proses produksi yang lebih stabil pada periode tersebut. Selanjutnya, pada Juli hingga September nilai NG kembali meningkat ke kisaran 1,33% hingga 1,61%, namun tetap berada jauh di bawah target 2,7% sehingga kualitas produksi masih berada dalam kategori yang dapat diterima. Secara keseluruhan, kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun tingkat NG mengalami fluktuasi, sebagian besar nilai masih berada dalam rentang yang sesuai dengan standar perusahaan, namun tetap diperlukan evaluasi dan perbaikan berkelanjutan untuk menjaga konsistensi kualitas produksi.

Selain laporan kinerja karyawan divisi produksi, berikut merupakan tabel rekapitulasi absensi karyawan divisi produksi PT Marugo Rubber Indonesia bulan Januari-September 2025.

Tabel 1. Data absensi kinerja divisi produksi Januari-September 2025

karyawan	Bulan	Sakit	Ijin	Alpa	Terlambat	Presentase (100%)
60	Januari	21	4	-	-	41,6 %
	Februari	11	10	2	-	38,3%
	Maret	12	4	-	2	30%%
	April	22	4	-	2	46,6%
	Mei	15	5	2	-	36,6%
	Juni	15	6	1	-	36,6%
	Juli	11	7	-	-	30%
	Agustus	6	5	-	-	18,3%
	September	19	5	-	1	41,6%

Sumber : PT Marugo Rubber Indonesia 2025

Berdasarkan tabel data absensi diatas, terlihat bahwa tingkat kehadiran karyawan mengalami fluktuasi tiap bulan dengan persentase ketidakhadiran yang cukup bervariasi, antara 18,3% hingga 46,6%. Bulan dengan ketidakhadiran tertinggi terjadi pada April sebesar 46,6%, sedangkan yang terendah pada Agustus sebesar 18,3%. Sebagian besar ketidakhadiran disebabkan oleh sakit dan izin, sementara beberapa karyawan tercatat alpa dan terlambat. Kondisi ini menunjukkan bahwa masih terdapat tantangan dalam menjaga konsistensi kehadiran karyawan. Tingkat kehadiran yang optimal menjadi kewajiban karyawan dalam menjalankan tugasnya, dan dapat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas dan pencapaian kinerja (Nasution & Fauzi, 2024).

Penelitian ini dilatar belakangi oleh adanya kesenjangan hasil penelitian (*research gap*) terkait pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian Priyani et al., (2023) dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Niramas Utama (Inaco) Bekasi" dengan hasil secara parsial dan simultan diketahui bahwa variabel disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Serupa dengan penelitian Bastian & Jamaludin, (2025) dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di All Nippon Airways Pada Bagian Front Linier Pt Jasa Angkasa Semesta Tangerang" Hasilnya membuktikan secara parsial maupun simultan diketahui bahwa variabel disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kesamaan hasil juga ada dalam penelitian Dewi et al., (2023) dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Shen

Makmur Sentosa (J&T Express) Baturaja" yang juga memiliki hasil secara parsial dan simultan diketahui bahwa variabel disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Namun hasil berbeda ditunjukkan oleh penelitian Wahda et al., (2024) berjudul "Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Puninar Yusen Logistik di Jakarta" dengan hasil secara parsial disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan, sedangkan stres kerja tidak berpengaruh, namun secara simultan keduanya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda juga dari penelitian Tannady et al., (2022) berjudul "Peran Disiplin dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Perdagangan Oli dan Pipa Nasional" dengan hasil secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan secara simultan disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan penjelasan di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang berbeda-beda, sehingga dibutuhkan penelitian lebih lanjut mengenai disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja untuk memperoleh hasil yang lebih konsisten. Dengan alasan tersebut, peneliti sangat berminat untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Marugo Rubber Indonesia."

2. Tinjauan Pustaka

Perilaku Organisasi

Menurut Robbins (2007) Perilaku organisasi merupakan kajian tentang perilaku individu dalam organisasi yang memengaruhi kinerja, dengan fokus pada aspek seperti absensi, pergantian karyawan, produktivitas, serta faktor-faktor seperti motivasi, kepemimpinan, komunikasi, kelompok, sikap, perubahan, konflik, perancangan pekerjaan dan stres. Syah, (2019) mendefinikan perilaku organisasi merupakan kajian yang mempelajari perilaku menggunakan pendekatan dari berbagai disiplin ilmu seperti ilmu ekonomi, sosiologi, psikologi, serta ilmu lainnya yang memiliki keterkaitan erat dengan MSDM dan psikologi industri dan organisasi. Menurut Ikhwan, (2024) perilaku organisasi merupakan ilmu yang mempelajari pengaruh serta struktur terhadap perilaku dalam organisasi. Afif & Suhada, (2024) juga berpendapat, Perilaku organisasi merupakan cabang ilmu yang mengkaji perilaku individu dan kelompok dalam suatu organisasi serta menelaah pengaruhnya terhadap kinerja, baik pada tingkat individu, kelompok, maupun organisasi secara keseluruhan. Selain itu, Menurut Ansori et al., (2024) Perilaku organisasi merupakan bidang kajian yang meneliti bagaimana perilaku individu dan kelompok memengaruhi kinerja, serta implikasinya terhadap kinerja pada tingkat individu, kelompok, maupun organisasi. Ruang lingkup dalam perilaku organisasi mencakup pemahaman perilaku individu dalam lingkungan kerja serta cara mengelolanya. Secara khusus, perilaku organisasi mengkaji hubungan antara perilaku individu dan organisasi terhadap kinerja (Gani et al., 2020).

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disintesis bahwa perilaku organisasi merupakan cabang ilmu yang meneliti perilaku, baik individu maupun kelompok di dalam organisasi dan pengaruh struktur organisasi terhadap perilaku tersebut dengan tujuan agar dapat memahami serta mengatur perilaku kerja untuk

meningkatkan kinerja dan produktivitas di tingkat individu, tim, dan organisasi.

Disiplin Kerja

Menurut Veithzal Rivai Zainal (2011) Disiplin kerja, digunakan oleh manajer atau atasan sebagai prosedur untuk mengarahkan dan meningkatkan perilaku karyawan, dengan melalui disiplin kerja dan kesadaran bersama dengan kesiapan karyawan untuk mematuhi kebijakan dan prosedur perusahaan. Disiplin kerja memiliki beberapa indikator menurut Veithzal Rivai Zainal (2011), (1) kehadiran, (2) ketaatan terhadap peraturan kerja, (3) ketaatan terhadap standar kerja, (4) tingkat kewaspadaan yang tinggi, (5) bekerja secara etis. Berdasarkan pendapat Annisa el al., (2025) Disiplin kerja menggambarkan tindakan individu yang dilakukan dengan mematuhi peraturan yang berlaku. Mangundjaya et al., (2023) berpendapat bahwa penerapan disiplin kerja penting dalam perusahaan karena mengatur kepatuhan karyawan terhadap peraturan agar pekerjaan berlangsung efektif dan efisien serta mendukung peningkatan kinerja secara optimal dengan mencegah pemborosan waktu dan tenaga. Selain itu, menurut Hasanudin & Santiko, (2023) Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dalam organisasi, peningkatan disiplin karyawan memiliki ikatan positif untuk bisa mencapai tujuan organisasi. Dalam organisasi, kedisiplinan menjadi sangat penting, pencapaian tujuan organisasi akan sulit terwujud apabila tidak didukung oleh disiplin kerja yang baik sehingga disiplin menjadi faktor penentu keberhasilan organisasi (Jamaludin & Romli, 2022). Disiplin memiliki hubungan yang erat dengan kinerja, karena tingkat disiplin yang tinggi akan meningkatkan kinerja (Husein et al., 2025).

Stres Kerja

Menurut Robbins (2006) Stres kerja yaitu bentuk respons adaptif yang timbul dari suatu tindakan serta dipengaruhi perbedaan individu serta proses psikologis. Stres kerja juga memiliki indikator menurut Robbins (2006), yaitu: (1) tuntutan tugas, (2) tuntutan peran, (3) tuntutan antarpribadi, (4) struktur organisasi, (5) kepemimpinan organisasi. Menurut Siawati el al., (2025) Stres kerja dapat dipengaruhi oleh tekanan yang dapat mengganggu keseimbangan fisik maupun psikologis karyawan. Kencana & Chalisyah, (2024) juga berpendapat, stres di tempat kerja yang dialami karyawan berdampak langsung pada kinerja perusahaan karena stres yang terlalu tinggi dapat berpengaruh pada kualitas dan produktivitas kerja, dan ketika stres kerja dapat terkendali hal ini akan mendukung peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, menurut Putra & Dewirahmadanirwati, (2024), Stres kerja adalah kondisi dimana tekanan yang dapat memengaruhi aspek kognitif, emosional, dan fisik individu sehingga dapat menghambat penyesuaian terhadap lingkungan kerja serta mengganggu pelaksanaan tugas. Tingkat stres kerja yang tinggi maupun stres rendah yang berlangsung lama dapat memengaruhi kinerja karyawan, sehingga perusahaan perlu melakukan upaya untuk mengelola stres kerja (Rachmawati et al., 2021). Stres kerja menggambarkan keadaan yang muncul dari berbagai faktor yang memberikan tekanan pada individu, sehingga dapat memengaruhi kinerja dan kondisi lingkungan kerja (Asih et al., 2018).

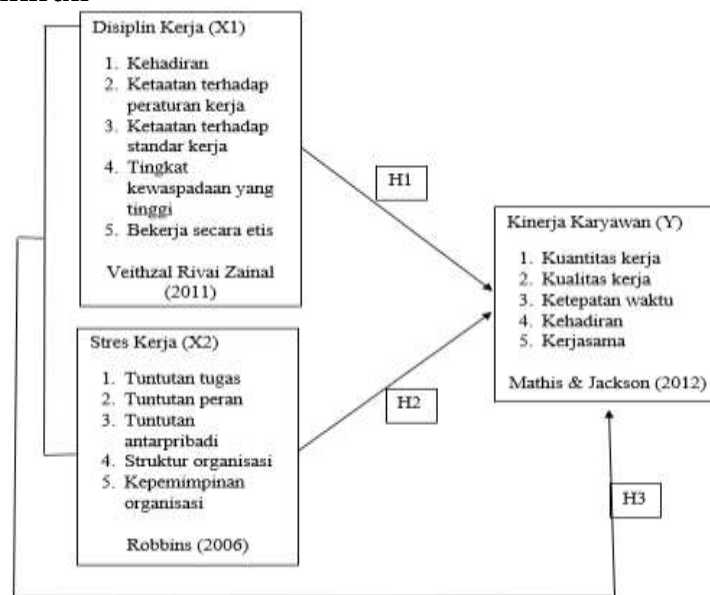
Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2012) Pada dasarnya, kinerja karyawan merupakan gambaran mengenai tindakan yang dilakukan oleh karyawan ketika

menjalankan tugas serta tanggung jawabnya di lingkungan kerja. Kinerja karyawan juga memiliki beberapa indikator menurut Mathis dan Jackson (2012), yaitu: (1) Kuantitas kerja, (2) Kualitas kerja, (3) Ketepatan waktu, (4) Kehadiran, (5) Kerja sama. Menurut Atmaja et al., (2023) Kinerja karyawan adalah hasil pelaksanaan tugas yang menunjukkan kemampuan seseorang dalam memenuhi kewajiban yang telah ditetapkan sehingga melalui hasil tersebut tingkat kinerja dapat diukur dan dievaluasi. Selain itu, menurut Aditya et al., (2023), Kinerja karyawan dapat dikatakan sebagai hasil kerja baik segi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Inzani & Baharuddin, (2024) juga berpendapat, Kinerja karyawan merupakan wujud dari kerja individu setelah menyelesaikan suatu tugas, yang diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas hasil pekerjaannya. Kinerja karyawan merupakan faktor penting akan keberhasilan organisasi karena mencerminkan tingkat pencapaian kerja, kemampuan individu dalam melaksanakan tugas, serta kontribusinya terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Octaviani et al., 2025). Kinerja karyawan menjadi acuan untuk hasil kerja individu dari segi kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. (Telaumbanua et al., 2024).

Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis

Kerangka Pemikiran



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

Sumber : Penulis, 2025

Hipotesis

H1: Diduga memiliki pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan divisi produksi pada PT Marugo Rubber Indonesia

H2: Diduga memiliki pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan divisi produksi pada PT Marugo Rubber Indonesia

H3: Diduga memiliki pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan divisi produksi pada PT Marugo Rubber Indonesia

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif verifikatif untuk menguji

kebenaran hipotesis sekaligus menganalisis pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian kuantitatif menghasilkan data yang objektif dan terukur, serta diterapkan dalam menganalisis hubungan antar variabel melalui pendekatan numerik dan statistik secara sistematis (Waruwu et al., 2025).

Populasi penelitian ini terdiri dari 60 orang karyawan produksi dari PT Marugo Rubber Indonesia. Populasi merupakan keseluruhan elemen yang menjadi objek pengamatan dalam suatu penelitian, yang mencakup subjek atau objek (Amin et al., 2023). Sampel penelitian ini mencakup seluruh populasi, yaitu 60 orang karyawan dari departemen produksi PT Marugo Rubber Indonesia, karena diharapkan dapat memberikan gambaran menyeluruh tentang kondisi dan fenomena yang diteliti. Teknik sampling jenuh (total sampling) dipilih dan digunakan dalam penelitian ini. Sampling jenuh yaitu cara memilih sampel yang mencakup seluruh anggota populasi (Nurfahrani & Armaniah, 2023).

Teknik pengumpulan data merupakan cara peneliti memperoleh informasi melalui kuesioner, observasi, atau eksperimen dalam penelitian kuantitatif (Jailani, 2023). Penelitian ini menggunakan dua metode, kuesioner dan dokumentasi. Data primer bersumber langsung dari pekerja produksi di PT Marugo Rubber Indonesia melalui kuesioner untuk memperoleh data langsung terkait disiplin dan stres kerja serta kinerja karyawan yang terjadi dalam perusahaan. Informasi sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan berupa absensi dan data kinerja.

Setelah seluruh data terkumpul dilakukan teknik analisis data kuantitatif dengan memanfaatkan statistik untuk membuktikan adanya korelasi antara variabel tersebut dan menarik kesimpulan yang kuat (Ardiawan et al., 2022). Teknik analisis data dalam penelitian ini berupa analisis regresi linier berganda, untuk pengolahan data penelitian ini menggunakan perangkat lunak statistik SPSS versi 23 sehingga menjamin keakuratan dan ketelitian ilmiah dari hasil yang diperoleh.

4. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

1. Uji Instrumen Penelitian

A. Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

No	Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Ket	Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Ket	Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Ket
1	X1.1	0,668	0,254	Valid	X2.1	0,576	0,254	Valid	Y1	0,807	0,254	Valid
2	X1.2	0,613		Valid	X2.2	0,577		Valid	Y2	0,795		Valid
3	X1.3	0,725		Valid	X2.3	0,699		Valid	Y3	0,859		Valid
4	X1.4	0,786		Valid	X2.4	0,773		Valid	Y4	0,748		Valid
5	X1.5	0,629		Valid	X2.5	0,736		Valid	Y5	0,722		Valid
6	X1.6	0,749		Valid	X2.6	0,591		Valid	Y6	0,786		Valid
7	X1.7	0,812		Valid	X2.7	0,663		Valid	Y7	0,761		Valid
8	X1.8	0,616		Valid	X2.8	0,695		Valid	Y8	0,761		Valid
9	X1.9	0,586		Valid	X2.9	0,653		Valid	Y9	0,775		Valid
10	X1.10	0,654		Valid	X2.10	0,614		Valid	Y10	0,790		Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2025

Hasil uji validitas di atas, menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan kuesioner tiap variabel memiliki nilai r hitung > r tabel, sehingga seluruh pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

B. Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Alpha	Items	Kriteria	Keterangan
Disiplin Kerja	0,868	10	0,60	Reliabel
Stres Kerja	0,851	10	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,927	10	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah 2025

Hasil uji reliabilitas diatas, dengan nilai Cronbach's Alpha untuk setiap variabel didapat nilai >0,60. Sehingga seluruh item pernyataan dalam kuesioner ini dapat dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.57107282
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.077
	Negative	-.056
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,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: Data Primer, diolah 2025

Hasil uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*, menunjukkan nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05. Sehingga, data penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal.

B. Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	30.209	6.018		5.020	.000		
	X1	.657	.140	.575	4.678	.000	.815	1.227
	X2	-.440	.130	-.415	-3.372	.001	.815	1.227

Sumber: Data Primer, diolah 2025

Hasil uji multikolinearitas, untuk variabel disiplin kerja (X1) dan stres kerja (X2), dengan nilai *Tolerance* masing-masing sebesar 0,815 > 0,10. Kedua variabel tersebut juga memiliki nilai VIF 1,227 < 10,00. Jadi dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

C. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.462	3.570		1.530	.132
	X1	-.005	.083	-.010	-.065	.948
	X2	-.041	.077	-.077	-.525	.601

Sumber: Data Primer, diolah 2025

Hasil uji heteroskedastisitas (uji Glejser) membuktikan bahwa variabel disiplin kerja (X1) dengan nilai sebesar 0,948 dan variabel stres kerja (X2) dengan nilai sebesar 0,601, kedua nilai variabel > 0,05. Sehingga dapat dibuktikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.209	6.018		5.020	.000
	X1	.657	.140	.575	4.678	.000
	X2	-.440	.130	-.415	-3.372	.001

Sumber: Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

$$Y = 30,209 + 0,657X_1 - 0,440X_2 + \epsilon$$

Penjelasan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta 30,209 membuktikan bahwa apabila variabel disiplin kerja (X1) dan stres kerja (X2) tidak mengalami kenaikan atau bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan berada pada nilai sebesar 30,209.
2. Nilai koefisien regresi pada variabel disiplin kerja 0,657, jadi setiap peningkatan satu unit dalam disiplin kerja, maka terjadi peningkatan sebesar 0,657 dalam kinerja karyawan. Hal ini menandakan adanya pengaruh positif antara disiplin kerja dan kinerja karyawan, yang membuktikan bahwasanya ketika disiplin kerja meningkat, kinerja karyawan pun cenderung meningkat.
3. Nilai koefisien regresi pada stres kerja sebesar -0,440, jadi setiap peningkatan satu unit dalam stres kerja, maka terjadi penurunan sebesar 0,440 dalam kinerja karyawan. Hal ini menandakan adanya pengaruh negatif antara stres kerja dan kinerja karyawan, yang membuktikan bahwasanya ketika stres kerja meningkat, kinerja karyawan pun cenderung menurun.

4. Uji Hipotesis

A. Uji t (Parsial)

Tabel 8. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.209	6.018		5.020	.000
	X1	.657	.140	.575	4.678	.000
	X2	-.440	.130	-.415	-3.372	.001

Sumber: Data Primer, diolah 2025

Hasil uji t membuktikan bahwa untuk variabel disiplin kerja (X1) nilai t hitung sebesar 4,678 > t tabel sebesar 2,002, dengan tingkat sig 0,000 < 0,05. Oleh karena itu, hipotesis dapat diterima dan menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk variabel stres kerja (X2) nilai t hitung sebesar 3,372 > t tabel sebesar 2.002, dengan tingkat sig 0,001 < 0,05. Sehingga hipotesis juga dapat diterima dan menunjukkan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Uji f (Simultan)

Tabel 9. Uji f (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	522.462	2	261.231	12.078	.000 ^b
	Residual	1232.788	57	21.628		
	Total	1755.250	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data Primer, diolah 2025

Menurut hasil uji f, didapat nilai f hitung sebesar 12,078 > f tabel sebesar 3,158, dengan tingkat sig 0,000 < 0,05. Hal ini membuktikan bahwasanya hipotesis diterima dan menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) dan stres kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

C. Koefisien Determinasi

Tabel 10. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733 ^a	.537	.521	3.774

Sumber: Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan nilai Adjusted R Square menunjukkan nilai sebesar 0,521. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel disiplin kerja dan stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 52,1% dan sisanya sebesar 47,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada hasil uji t variabel disiplin kerja, didapat nilai t hitung sebesar $4,678 > t$ tabel sebesar $2,002$, dengan tingkat sig. sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis dapat diterima dan menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan divisi produksi pada PT Marugo Rubber Indonesia. Dalam penelitian ini, disiplin kerja juga menjadi variabel yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan.

Besarnya pengaruh tersebut terlihat dari nilai koefisien beta standar sebesar $0,575$, yang menunjukkan kontribusi cukup kuat dalam meningkatkan kinerja. Disiplin kerja adalah perilaku kerja, seperti datang tepat waktu, mematuhi aturan, bersikap bertanggung jawab, dan selalu menyelesaikan tugas. Semakin baik kinerjanya, semakin disiplin juga karyawannya. Karena perilaku tersebut berpengaruh langsung terhadap kualitas dan kuantitas pekerjaan.

Hasil ini sama seperti Priyani et al., (2023) juga membuktikan bahwa secara parsial disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga membuktikan bahwa disiplin memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja. Berdasarkan hasil ini, kedisiplinan yang tinggi dalam mematuhi seluruh aturan serta bertanggung jawab dalam bekerja dapat meningkatkan kinerja dan mendorong pencapaian kinerja karyawan secara optimal.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada hasil uji t variabel stres kerja, didapat nilai t hitung sebesar $3,372 > t$ tabel $2,002$, dengan tingkat sig. sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima dan menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan divisi produksi pada PT Marugo Rubber Indonesia. Dalam penelitian ini, stres kerja menjadi variabel yang memiliki pengaruh lebih kecil terhadap kinerja karyawan.

Terlihat dari nilai koefisien beta standar stress kerja $0,415$ lebih kecil dibanding disiplin kerja $0,575$. Situasi ini membuktikan bahwasanya pengaruh stres kerja terhadap kinerja lebih lemah. Secara teoritis, stres kerja dapat memberikan dua dampak, dampak positif (*eustress*) yang mendorong motivasi dan kewaspadaan kerja dan dampak negatif (*distress*) yang menurunkan konsentrasi, kesehatan, serta kualitas pekerjaan. Karena sifatnya tidak selalu stabil dan cenderung fluktuatif, pengaruh stres kerja terhadap kinerja menjadi tidak sekuat disiplin kerja yang bersifat lebih konsisten dan terkontrol. Stres lebih sulit dikendalikan secara langsung oleh organisasi karena berkaitan dengan faktor personal maupun lingkungan kerja. Maka dari itu, meskipun stres kerja berpengaruh terhadap kinerja, perannya lebih bersifat situasional dibandingkan disiplin kerja yang menjadi dasar perilaku kerja karyawan.

Sejalan dengan hasil penelitian Bastian & Jamaludin, (2025), bahwa secara parsial stres kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Meskipun stres kerja memiliki pengaruh lebih kecil dari disiplin kerja, perusahaan tetap perlu memperhatikan tingkat stres yang dialami karyawan, baik yang terlalu tinggi maupun yang berlangsung dalam jangka waktu lama, dapat memengaruhi kualitas dan produktivitas kerja, sehingga pengelolaan stres kerja menjadi salah satu faktor meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada hasil uji f , didapat nilai f hitung sebesar $12,078 > f$ tabel $3,158$, dengan tingkat sig. sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menandakan hipotesis tersebut diterima dan menyatakan bahwa disiplin kerja dan stres kerja secara simultan memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan divisi produksi pada PT Marugo Rubber Indonesia.

Hasil membuktikan bahwasanya kinerja karyawan dipengaruhi oleh perpaduan antara karakteristik perilaku dan kondisi psikologis yang berkaitan dengan pekerjaan. Disiplin kerja berkontribusi pada terciptanya keteraturan, kepatuhan terhadap peraturan, dan konsistensi dalam kinerja, namun stres yang berkaitan dengan pekerjaan berdampak pada kesejahteraan emosional dan konsentrasi, untuk mengelola tuntutan pekerjaan. Peningkatan kinerja akan lebih optimal apabila perusahaan mampu menerapkan disiplin kerja sekaligus mengelola tingkat stres karyawan dengan baik.

Temuan seperti penelitian Dewi et al., (2023), bahwa secara simultan disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memperkuat penelitian yang sedang dilakukan, bahwa tingkat kedisiplinan mampu membantu meningkatkan kinerja karyawan, dan pengelolaan stres yang tidak baik dapat mempengaruhi kualitas dan menurunkan kinerja. Oleh karena itu, pengelolaan disiplin kerja dan stres yang baik dapat menjadi upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan optimal.

5. Kesimpulan Dan Implikasi

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan. Secara simultan, disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi produksi pada PT Marugo Rubber Indonesia. Disiplin kerja memiliki pengaruh lebih besar karena berkaitan langsung dengan kebiasaan kerja seperti ketepatan waktu, tanggung jawab, dan penyelesaian tugas, sehingga berdampak lebih stabil terhadap produktivitas. Sementara itu, pengaruh stres kerja cenderung lebih kecil karena bersifat situasional dan dipengaruhi kondisi individu serta lingkungan kerja. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan perlu dilakukan melalui penegakan disiplin kerja yang konsisten serta pengelolaan stres kerja secara seimbang dan berkelanjutan.

Implikasi

Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan PT Marugo Rubber Indonesia melalui penguatan disiplin kerja secara konsisten dan berkesinambungan, disertai pengelolaan stres kerja yang tepat. Perusahaan diharapkan mampu meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan, kehadiran, dan ketepatan waktu, sekaligus menjaga tingkat stres kerja agar tetap mendukung produktivitas. Selain itu, untuk pengembangan penelitian selanjutnya, disarankan agar peneliti menambahkan variabel lain yang berkaitan dengan kinerja karyawan serta memperluas objek dan metode penelitian sehingga temuan yang dihasilkan memiliki cakupan yang lebih luas dan memberikan kontribusi yang lebih optimal.

Daftar Pustaka

- Aditya, Y. P., Sijabat, R., & Setyorini, N. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MANABIS: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 188–195.
- Afif, F. A., & Suhada, S. (2024). Konsep Dasar Perilaku Organisasi. *The International Journal of Pegon: Islam Nusantara Civilization*, 12(01), 75–94.
- Ameliya, L., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2024). Analisis Kinerja Karyawan pada PT. BOLTZ Karawang. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(3), 3633–3639.
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep umum populasi dan sampel dalam penelitian. *Pilar*, 14(1), 15–31.
- Annisa, S., Jamaludin, A., & Fajrin, Y. (2025). The Influence of Motivation and Work Discipline on Em-ployee Performance at the Department of Manpower and Transmigration Karawang Regency. *International Journal of Economics and Management Research*, 4(2), 181–195.
- Ansori, A., Indah, R., Suwandi, S., Salsabila, I., & Firmansyah, F. (2024). Perilaku Individu Dalam Organisasi. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 135–143.
- Ardiawan, K. N., Sari, M. E., Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., & Hasda, S. (2022). Penelitian kuantitatif. *Yayasan Penerbit Muhammad Zaini*.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stres kerja*. Semarang: Semarang University Press.
- Atmaja, I. M. A. B., Mustika, N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh disiplin kerja motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pradnya Bhakti Indonesia Denpasar. *EMAS*, 4(7), 1733–1747.
- Bastian, B., & Jamaludin, P. P. (2025). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI ALL NIPPON AIRWAYS PADA BAGIAN FRONT LINIER PT JASA ANGKASA SEMESTA TANGERANG. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(8), 14545–14559.
- Dewi, R., Priharti, R. D. V., & Antriani, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Shen Makmur Sentosa (J&T EXPRESS) Baturaja. *Ekonomika*, 16(2), 146–163.
- Fadillah, N., Salju, S., & Hadrah, H. (2024). Peran Disiplin Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPT Jemput Antar Kota Palopo. *Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia*, 2(2), 100–115.
- Fansuri, L. (2021). PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. X BEKASI. *BENING*, 8(2), 214–223.
- Gani, N. A., Utama, R. E., & Jaharuddin & Priharta, A. (2020). Perilaku organisasi. In *Mirqat. Jakarta*.
- H. Husein, S. E., M. M., Dr. Ir. H. Zamhir Basem, M. M., & Ade Sotio Rahman, S. E. (2025). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Skill, Motivasi, dan Disiplin Kerja* (S. E., M. M. Dr. Librina Tria Putri, Ed.). PT MAFY MEDIA LITERASI INDONESIA.
- Hasanudin, N., & Santiko, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Bagian Gaji Dan Tata Usaha Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 3(1), 74–82.
- Ikhwan, H. S. (2024). *Perilaku Organisasi: Konsep, Pendekatan dan Pemecahan Masalah*. LPMI.

- Inzani, J. F., & Baharuddin, B. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kalukku. *Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 6(2), 107–115.
- Jailani, M. S. (2023). Teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian ilmiah pendidikan pada pendekatan kualitatif dan kuantitatif. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1–9.
- Jamaludin, A., & Romli, A. D. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang. *Buana Ilmu*, 7(1), 269–276.
- Kencana, D. S., & Chalisyah, E. (2024). Pengaruh Disiplin dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Garuda Indonesia. *Jurnal Lentera Bisnis*, 13(1), 448–467.
- Mangundjaya, W., Diwyarthi, N. D. M. S., Tjahjana, D., Nassay, N. S., Hadiyat, Y., Watung, S. R., Tjiptadi, D. D., Prihanto, J. N., Manongko, A., & Mariam, I. (2023). *Human Resources Strategy: Creating Connection and Catalyzing Transformation*. Madani Berkah Abadi.
- Nasution, M. R., & Fauzi, A. (2024). PEREKAMAN KEHADIRAN KARYAWAN DENGAN AKSES GEOLOKASI: INOVASI SISTEM ABSENSI BERBASIS WEB: Employee Attendance Recording with Geolocation Access. *Rabit: Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi Univrab*, 9(1), 91–102.
- Ngabalin, E. R., & Cahyono, W. E. (2022). Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Area Tual. *Widya Teknik*, 21(1), 21–27.
- Nurfahrani, A., & Armaniah, H. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(7), 2986–6340. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8263456>
- Octaviani, N., Tuhagana, A., & Apriani, Z. (2025). The Influence of Organizational Culture and Job Satisfaction on Employee Performance at PT. Asri Pancawarna. *International Journal of Economics and Management Research*, 4(2), 510–525.
- Piri, A. S., Dotulong, L. O. H., & Pandowo, M. H. C. (2022). Analisis Penilaian Kinerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Manado Dive Club. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 389–398.
- Priyani, P., Sari, R. K., & Dewi, N. K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Nirmas Utama (Inaco) Bekasi. *Jurnal Economina*, 2(11), 3247–3262.
- Putra, J. D., & Dewirahmadanirwati, D. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 17–31.
- Rachmawati, I. A. K., Farlis, F., Dina, F., Bisri, T. S., Idayati, F., Putri, D. E., Harapan, E., Tegowati, T., Parmita, R. I., & Nurdiah, S. (2021). *MANAJEMEN KONFLIK & STRES KERJA*. Eureka.
- Siawati, S., Jamaludin, A., & Fajrin, Y. (2025). The Effect of Work Environment and Work Stress on Employee Performance at PT Bhineka Cipta Karya. *International Journal of Economics and Management Research*, 4(2), 119–126.
- Syah, L. Y. (2019). Perilaku Organisasi. In *Konsep dan Implementasi. Cetakan Pertama*. Bogor: In Media.

- Tannady, H., Renwarin, J. M. J., Nuryana, A., Mudasetia, M., Nawiyah, N., Mustafa, F., Ilham, I., & Palilingan, R. A. (2022). Peran Disiplin dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Perdagangan Oli dan Pipa Nasional. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 4320–4335.
- Telaumbanua, E., Halawa, F., Silitonga, D., Sukardi, S., Zega, Y., Mbate, C. A., Mendrofa, S. A., Hulu, F., Waruwu, M. H., & Septiani, R. (2024). *MANAJEMEN KINERJA: MENGURAI KONSEP DAN MENERAPKAN TEORI*. Media Sains Indonesia.
- Wahda, S. R., Pitoyo, B. S., & Giningroem, D. S. W. (2024). Pengaruh Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Puninar Yusen Logistik Di Jakarta. *Jurnal Rumpun Manajemen Dan Ekonomi*, 1(3), 843–852.
- Wardoyo, P., & Swasono, E. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Asn Pada Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Jombang Di Masa Pandemi Covid-19. *Otonomi*, 22(1), 129–137.
- Waruwu, M., Puat, S. N., Utami, P. R., Yanti, E., & Rusydiana, M. (2025). Metode penelitian kuantitatif: Konsep, jenis, tahapan dan kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 10(1), 917–932.