



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 12262- 12275

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Manajemen Waktu, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I

Monica Penelope Panjaitan, Siti Normi, Selamat Siregar

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia

mpenelope0204@gmail.com1, ssitinormi@gmail.com2, matchsiregar75@gmail.com3

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh manajemen waktu, motivasi kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi, sehingga diperlukan pengelolaan waktu yang efektif, motivasi kerja yang tinggi, serta pengendalian stres kerja yang baik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Kantor Medan sebanyak 176 orang, dengan jumlah sampel sebanyak 64 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert. Metode analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis parsial (uji t), uji hipotesis simultan (uji F), serta analisis koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial manajemen waktu dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel independen tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,626 menunjukkan bahwa 62,6% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh manajemen waktu, motivasi kerja, dan stres kerja, sedangkan sisanya sebesar 37,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Kata kunci: Manajemen Waktu, Motivasi Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan.

1. Latar Belakang

Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan dan keberlangsungan usaha. Kinerja mencerminkan hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Karyawan dengan kinerja yang baik mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif, tepat waktu, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini memberikan kontribusi langsung terhadap peningkatan produktivitas dan efisiensi operasional perusahaan.

Tingkat kinerja karyawan juga berpengaruh terhadap daya saing perusahaan. Perusahaan yang didukung oleh sumber daya manusia yang berkinerja tinggi akan lebih mudah beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis, meningkatkan kualitas produk atau layanan, serta memenuhi kebutuhan pelanggan. Selain itu, kinerja karyawan yang optimal menciptakan kerja sama tim yang solid dan suasana kerja yang kondusif, sehingga proses kerja dapat berjalan dengan lancar.

Kinerja karyawan juga menjadi dasar dalam pengambilan keputusan manajemen, seperti pemberian penghargaan, promosi jabatan, dan pengembangan karir. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian serius terhadap upaya peningkatan kinerja karyawan melalui pelatihan, pengembangan kompetensi, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Dengan kinerja karyawan yang baik, perusahaan dapat mencapai pertumbuhan dan keberhasilan secara berkelanjutan.

Manajemen waktu merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugas

dan tanggung jawab di tempat kerja. Karyawan yang mampu mengatur waktu dengan baik akan lebih terarah dalam menyusun prioritas pekerjaan, menentukan target, serta menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Pengelolaan waktu yang efektif membantu karyawan menghindari penundaan pekerjaan dan mengurangi tingkat stres akibat beban kerja yang menumpuk. Dengan perencanaan waktu yang jelas, aktivitas kerja dapat dilakukan secara sistematis dan terorganisir sehingga hasil kerja menjadi lebih optimal.

Manajemen waktu juga berperan dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Karyawan yang disiplin terhadap waktu cenderung mampu memanfaatkan jam kerja secara maksimal dan fokus pada pekerjaan yang memiliki nilai penting bagi organisasi. Hal ini berdampak pada peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Selain itu, kemampuan mengatur waktu memungkinkan karyawan untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan istirahat, sehingga kondisi fisik dan mental tetap terjaga. Oleh karena itu, perusahaan perlu mendorong penerapan manajemen waktu yang baik melalui pelatihan, pengawasan, serta penetapan standar kerja yang jelas agar kinerja karyawan dapat meningkat secara berkelanjutan.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat, dedikasi, dan tanggung jawab yang besar dalam melaksanakan tugas. Motivasi mendorong individu untuk bekerja lebih giat, fokus, dan berorientasi pada hasil, sehingga kualitas dan kuantitas pekerjaan dapat meningkat. Dorongan motivasi dapat berasal dari dalam diri karyawan, seperti keinginan berprestasi, kebutuhan pengembangan diri, serta kepuasan terhadap pekerjaan. Selain itu, motivasi juga dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti sistem penghargaan, lingkungan kerja yang kondusif, kepemimpinan yang mendukung, serta kesempatan promosi dan pengembangan karir.

Dengan adanya motivasi kerja yang kuat, karyawan akan lebih disiplin dalam memanfaatkan waktu, mampu bekerja secara efektif, dan bersedia memberikan upaya terbaik bagi organisasi. Motivasi juga membantu karyawan menghadapi tekanan pekerjaan dan menyelesaikan tugas dengan sikap yang positif. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan upaya peningkatan motivasi kerja melalui pemberian insentif yang adil, pengakuan atas prestasi, serta penciptaan suasana kerja yang nyaman dan suportif. Upaya tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Stres kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan kerja. Stres muncul akibat tuntutan pekerjaan, tekanan target, beban kerja yang tinggi, serta keterbatasan waktu dan sumber daya. Kondisi ini dapat memengaruhi konsentrasi, emosi, dan daya tahan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Ketika tingkat stres meningkat, karyawan cenderung mengalami kelelahan fisik dan mental yang berdampak pada penurunan fokus, ketelitian, serta kualitas hasil kerja.

Stres kerja juga berpengaruh terhadap sikap dan perilaku karyawan di tempat kerja. Karyawan yang berada dalam kondisi stres berpotensi mengalami penurunan motivasi, kurangnya semangat kerja, dan berkurangnya kemampuan dalam bekerja sama dengan rekan kerja. Hal ini dapat menghambat pencapaian target kerja dan efektivitas tim secara keseluruhan. Selain itu, stres yang tidak dikelola dengan baik dapat meningkatkan tingkat absensi dan menurunkan komitmen terhadap organisasi.

Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian terhadap pengelolaan stres kerja melalui penciptaan lingkungan kerja yang nyaman, pembagian beban kerja yang proporsional, serta dukungan dari atasan. Upaya tersebut penting untuk menjaga stabilitas kinerja karyawan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan pada manajemen waktu terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan pada motivasi kerja terhadap kinerja kerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I?

4. Apakah manajemen waktu, motivasi kerja, dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I?

Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh manajemen waktu terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh manajemen waktu, motivasi kerja dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I.

Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bisa menambah wawasan, pengetahuan dan memberikan pengalaman penulisan dan menganalisis permasalahan di lingkungan kerja, khususnya terkait pada sistem kerja pemerintahan. Sebagai salah satu syarat menyelesaikan sarjana manajemen di Fakultas Ekonomi UMI.

1. Bagi PT Perkebunan Nusantara IV Regional I
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna untuk dapat meningkatkan kualitas kerja yang ada. Selain itu, penelitian ini dapat membantu PT Perkebunan Nusantara IV Regional I dalam mengidentifikasi masalah yang mungkin tidak terlihat sebelumnya.
2. Bagi Universitas Methodist Indonesia Medan
Penelitian ini menjadi bukti nyata kontribusi mahasiswa dalam memecahkan masalah dengan menerapkan ilmu yang dipelajari, menambah literatur kepustakaan serta memperkaya koleksi ilmiah bagi Universitas Methodist Indonesia.
3. Bagi penulis selanjutnya
Sebagai referensi dan dasar bagi penulis selanjutnya yang ingin mengkaji topik serupa di masa yang mendatang. Penulis selanjutnya dapat mengembangkan penelitian yang lebih mendalam atau dapat mengambil sudut pandang sesuai kebutuhan dan perkembangan zaman.

Landasan Teori

Manajemen Waktu

Pengertian manajemen waktu

Putri, dkk (2022) menyebutkan bahwa agar seseorang mampu menggunakan waktu mereka dengan efektif dan efisien, manajemen waktu melibatkan perencanaan dan pengaturan kegiatan sehari-hari. Proses ini mencakup mengalokasikan waktu, membuat daftar, menjadwalkan, dan menyusun jadwal tugas untuk memanfaatkan waktu yang tersedia secara maksimal.

Menurut Leman (2020) Manajemen waktu adalah perencanaan yang direncanakan dengan matang di dalam suatu aktivitas dimana sudah terorganisir dan seoptimal mungkin dalam pemanfaatan dan penggunaan waktu. Waktu adalah faktor berharga yang seharusnya dikelola dengan bijak serta bukti efisiensi dapat dicapai melalui pencapaian tujuan yang ditetapkan dalam jangka waktu yang singkat dan efisien.

Indikator Manajemen Waktu

Terdapat indikator manajemen waktu berdasarkan pendapat Riansyah (2022: 46) yaitu:

1. **Menyusun Tujuan**
Kemampuan dalam menentukan tujuan kegiatan kegiatan. Seperti meninjau tujuan jangka panjang maupun jangka pendek.
2. **Menyusun prioritas dengan tepat**
Setiap tugas memiliki kepentingan atau tingkat urgensi yang berbeda. Sehingga dalam pelaksanaannya harus ditentukan terlebih dahulu prioritas antar tugas.
3. **Membuat jadwal**
Kemampuan ini berbentuk kegiatan yang berkaitan dengan manajemen waktu, seperti membuat jadwal atau daftar tugas yang akan dikerjakan, membagi waktu yang diperlukan, mengatur waktu istirahat, dan menggunakan agenda atau sarana lainnya.
4. **Meminimalisir gangguan**
hampir tiap orang mengalami gangguan dalam menjalankan aktivitas. Seseorang sebaiknya dapat menghindari gangguan yang tidak terduga dan tetap fokus pada tugas yang sedang dikerjakan.

Motivasi Kerja

Pengertian Motivasi Kerja

Halim Et al (2023) menjelaskan bahwa Motivasi adalah dorongan yang menggerakkan perilaku manusia atas dasar kebutuhan. Dalam motivasi, terkandung adanya keinginan yang mengaktifkan, menggerakkan, menyalurkan, dan mengarahkan sikap dan perilaku individu.

Menurut Edy Sustrisno (2020:109) menekankan bahwa Motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu agar dapat mencapai tujuan organisasi. motivasi menjadi kekuatan internal yang mengarahkan, mempertahankan, dan meningkatkan perilaku kerja seseorang.

Indikator Motivasi Kerja

Terdapat indikator yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Li dan Deva (2022) yaitu:

1. **Gaji**
Bagi karyawan, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi sebagai kebutuhan pokok bagi setiap karyawan juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi karyawan agar dapat bekerja dengan penuh semangat.
2. **Supervisi**
Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, juga pemberian petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai dengan standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya. Tanggung jawab utama seorang supervisor adalah mencapai hasil sebaik mungkin dengan mengkoordinasikan sistem kerja pada unit kerjanya secara efektif.
3. **Hubungan Kerja**
Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama karyawan dengan atasan dimana setiap manusia makhluk sosial yg membutuhkan hubungan dengan orang lain, baik ditempat kerja maupun diluar lingkungan kerja.
4. **Pengakuan atau penghargaan**
Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasan ingin dihargai. Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi. Seseorang yang memperoleh pengakuan dan penghargaan akan dapat meningkatkan semangat kerjanya.

5. Kerberhasilan

Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan/tugas yang dilaksanakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan (achievement) dalam melakukan suatu pekerjaan akan mengerakan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya. Dengan demikian prestasi yang di capai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan.

Stres Kerja

Pengertian Stres Kerja

Menurut Mangkunegara dalam Hotmaida dkk (2023:4) Stres kerja adalah perasaan karyawan yang bekerja di bawah tekanan yang mengalami stres kerja. Tanda-tanda stres kerja antara lain suasana hati yang tidak menentu, perasaan tidak nyaman, keinginan untuk menyendiri, kekhawatiran, ketegangan dan keugupan.

Rifqayani Ilham & Partono Prasetio (2022) menunjukkan bahwa Stres dapat di alami oleh semua orang, stres kerja terbagi menjadi dua yaitu; stres positif (eustress) dan stres negatif (distress). Jika stres dalam batasan wajar maka akan meningkatkan semangat dan kinerja menjadi maksimal dan begitu pula sebaliknya.

Indikator indikator Stres kerja

Adapun indikator indikator stres kerja menurut Damayanti dan Subagja (2023) antara lain sebagai berikut:

1. Kekhawatiran
Muncul ketika karyawan merasa takut tidak mampu menyelesaikan tugas sesuai harapan atau standar organisasi. Disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan, ketidak jelasan peran atau ketidakpastian karier.
2. Gelisah
Karyawan yang geklisah biasanya sulit fokus, mudah tersinggung, dan menunjukkan tanda tanda kecemasan seperti sulit fokus, mudah tersinggung, sulit tidur atau tidak tenang di tempat.
3. Tekanan
Biasanya berasal dari target yang tinggi, pengawasan yang ketat, atau tanggung jawab yang besar. Jika tidak di kelola dengan baik dapat mengganggu kinerja, kesejahteraan mental karyawan.
4. Frustrasi
Hail kerja tidak diakui, promosi yang tertunda atau konflik dengan rekan kerja. Frustrasi yang berkepanjangan dapat menyebabkan sikap negatif terhadap pekerjaan.

Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Karyawan merupakan aset organisasi yang paling penting dan memainkan peran strategis dalam organisasi sebagai penyusun dan pengelola kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seorang individu dalam pelaksanaan tugas yang diberikan.(Febriani & Ramli, 2023)

Kinerja karyawan merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat ketersediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kedesain dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan suatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa akan dikerjakannya. Perilaku yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang di hasilkan karyawan sesuai dengan preannya dalam organisasi. (Setyo Widodo & Yandi, 2022)

Indikator Kinerja Karyawan

Ada beberapa Indikator kinerja karyawan yang terdapat daloam perusahaan PT Perkebunan Nusantara IV

Regional I, berdasarkan dari penelitian Key (2024:12) yaitu:

1. Perencanaan pelaksanaan kerja
Proses penyusunan rencana kinerja sebagai penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam rencana strategis.
2. Akurasi pencatatan dokumen
Dokumen yang akurat perlu berfokus dengan jelas pada suatu masalah, keakuratan dokumen umumnya dibangun melalui pernyataan masalah yang jelas dan garis besar awal.
3. Kecepatan dan ketepatan dalam pembuatan laporan
Merupakan gabungan dari kedua aspek yang sangat penting agar laporan tidak hanya selesai dalam waktu singkat tetapi juga memiliki kualitas yang dapat dipercaya dan berguna bagi manajemen dalam pengambilan keputusan.
4. Kemampuan kordinasi dengan pihak lain dalam ruang lingkup kerja
Adalah keterampilan untuk berkomunikasi, berkolaborasi, dan menyelaraskan tindakan dengan berbagai individu atau tim dalam suatu organisasi atau lingkungan kerja.

2. Metodologi Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan Sugiyono (2020:16).

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono (2019:126). Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Kantor Medan yang berjumlah 176 karyawan.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono (2019:127).

Untuk menentukan besar sampel yang diperlukan, maka digunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n= Besar sampel

N= Jumlah populasi

e= Batas toleransi kesalahan

Jumlah karyawan pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Kantor Medan yang berjumlah 176 karyawan, persentase kelonggaran yang digunakan adalah sebesar 10%. Maka jumlah sampel pada penelitian ini adalah

$$n = \frac{176}{1 + (176 \times 10\%)^2}$$

$$n = \frac{176}{2,76}$$

$$n = 63,76$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka jumlah sampel penelitian yang dibulatkan menjadi 64 responden.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistika yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda. Pada penelitian ini, uji asumsi klasik yang digunakan adalah normalitas, multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan uji statistic yang digunakan untuk menguji apakah pada model regresi, kedua variabel bebas maupun terikat mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati normal

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dapat didefinisikan sebagai suatu uji untuk mengetahui apakah pada model regresi terdapat kolerasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki kolerasi antar variabel bebas, maka apabila terjadi kolerasi, hal tersebut dinamakan terdapat problem multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah heteroskedastisitas yakni varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap. Cara yang digunakan untuk melihat ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat scatterplot, apabila titik-titik menyebar secara merata, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Pada Software SPSS for Windows analisis regresi linear berganda menjelaskan hubungan antara responden (variabel dependen) dengan faktor-faktor yang mempengaruhi lebih dari satu predaktor (variabel independen).

Pengujian Hipotesis

Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Sugiyono (2019:245) menyatakan bahwa uji t merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih". Rancangan pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui korelasi dari kedua variabel yang diteliti.

Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas (independen) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen). Bila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Maka dapat dikatakan bahwa semua variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah ukuran yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat." Bila koefisien determinasi $R^2 = 0$, berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh (0%) terhadap variabel terikat bebas.

3. Hasil Penelitian

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

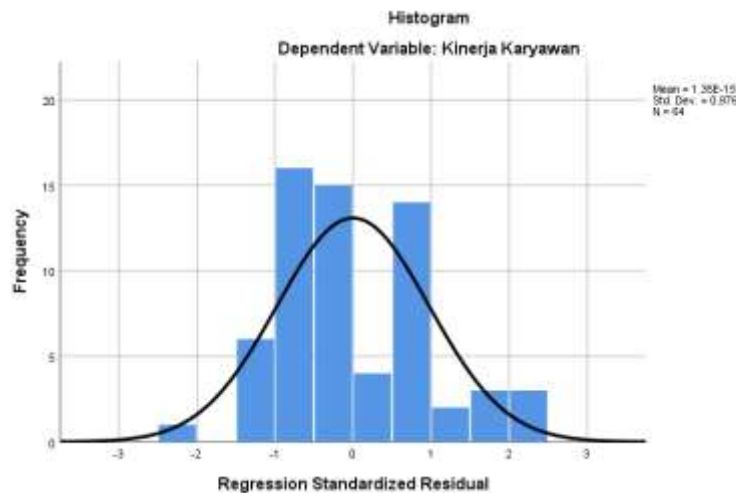
Tabel 3.1 Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.78970318
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.101
	Negative	-.069
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.170 ^c

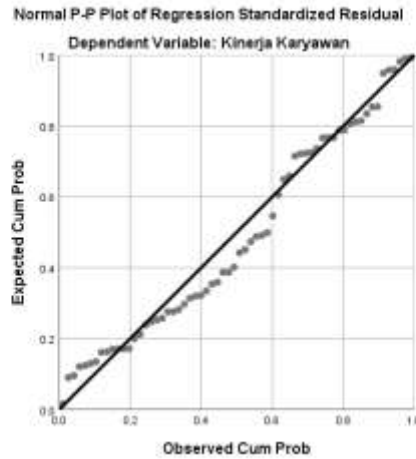
Sumber : Olahan Data SPSS (2026)

Tabel 3.1 diatas diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,170. Nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0,05 ($0,170 > 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.



Gambar 3.1 Uji Normalitas Kurva Histogram

Gambar 3.1 diatas terlihat bahwa sebaran data residual menyebar secara simetris dan mengikuti pola kurva normal. Hal ini ditunjukkan oleh bentuk histogram yang menyerupai lonceng (*bell-shaped curve*) serta garis kurva normal yang seimbang di sekitar nilai. Selain itu, sebagian besar residual berada di sekitar nilai nol dan tidak menunjukkan penyimpangan ekstrem ke kiri maupun ke kanan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual dalam model regresi berdistribusi normal.



Gambar 3.2 Uji Normalitas *Normal Probability Plot*

Gambar 3.2 terlihat bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Penyebaran titik tidak menunjukkan pola penyimpangan yang ekstrem, baik di bagian awal, tengah, maupun akhir grafik. Hal ini mengindikasikan bahwa nilai residual memiliki kesesuaian yang baik dengan distribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3.2 Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.355	5.855		
	Manajemen Waktu	.479	.065	.789	1.267
	Motivasi Kerja	.177	.080	.907	1.103
	Stres Kerja	-.400	.148	.798	1.253

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olahan Data SPSS (2026)

Tabel 3.2 memperlihatkan nilai Tolerance variable manajemen waktu, motivasi kerja, dan stres kerja > 0,1 dan VIF < 10 dengan demikian data tidak terkena multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3.3 Uji Heteroskedastisitas Glejser

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	-4.430	3.146		-1.408	.164
	Manajemen Waktu	.047	.035	.188	1.352	.181
	Motivasi Kerja	.055	.043	.166	1.280	.206
	Stres Kerja	.092	.080	.159	1.150	.255

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber : Olahan Data SPSS (2026)

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.7716>
 Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Tabel 3.3 memperlihatkan bahwa nilai sig. setiap variabel bebas adalah 0.181, 0,206 dan 0,255 dimana ketiga variabel bebas memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga hasil perhitungan ini memenuhi uji persyaratan gejala heterokedstisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	16.355	5.855		2.793	.007
Manajemen Waktu	.479	.065	.642	7.408	.000
Motivasi Kerja	.177	.080	.179	2.212	.031
Stres Kerja	-.400	.148	-.232	-2.693	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olahan Data SPSS (2026)

Tabel 3.4 menunjukkan bahwa model persamaan regresi berganda pada penelitian ini adalah

$$Y = 16.355 + 0,479 X_1 + 0,177 X_2 - 0,400 X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut digambarkan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta sebesar 16.355 artinya jika nilai variabel manajemen waktu (X_1), motivasi kerja (X_2), dan stress kerja (X_3) dalam keadaan tetap, maka nilai kinerja karyawan (Y) akan bernilai sebesar 16.355.
2. Koefisien regresi untuk variabel manajemen waktu (X_1) sebesar 0,479 artinya bahwa jika motivasi kerja (X_2), dan stress kerja (X_3) dalam keadaan tetap dan manajemen waktu meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,479 satuan.
3. Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 0,177 artinya bahwa jika manajemen waktu (X_1), dan stress kerja (X_3) dalam keadaan tetap dan meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,177 satuan.
4. Koefisien regresi untuk variabel stress kerja (X_3) sebesar -0,400 artinya bahwa jika manajemen waktu (X_1), dan motivasi kerja (X_2) dalam keadaan tetap dan stress kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan menurun sebesar 0,400 satuan.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

ini dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Apabila nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen tersebut berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, jika nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, t_{tabel} dalam penelitian ini dihitung rumus $t_{tabel} = \left(\frac{\alpha}{2}; n-k-1\right)$

$$t_{tabel} = \left(\frac{0,05}{2}; 64-3-1\right)$$

$t_{tabel} = (0,025;60)$, maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,000

Tabel 3.5 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	16.355	5.855		2.793	.007
Manajemen Waktu	.479	.065	.642	7.408	.000
Motivasi Kerja	.177	.080	.179	2.212	.031
Stres Kerja	-.400	.148	-.232	-2.693	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olahan Data SPSS (2026)

Tabel 3.5 dapat diketahui bahwa pengaruh setiap variabel X terhadap variabel Y dapat dilihat sebagai berikut:

1. Manajemen Waktu

Variabel manajemen waktu memiliki nilai t hitung sebesar 7,408, yang lebih besar dari t tabel 2,000 (7,408 > 2,000), dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, hipotesis diterima, yang berarti manajemen waktu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik manajemen waktu yang dimiliki karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

2. Motivasi Kerja

Variabel motivasi kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,212, yang lebih besar dari t tabel 2,000 (2,212 > 2,000), serta nilai signifikansi 0,031 < 0,05. Dengan demikian, hipotesis diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan.

3. Stres Kerja

Variabel stres kerja memiliki nilai t hitung sebesar -2,693, yang secara absolut lebih besar dari t tabel 2,000 (|-2,693| > 2,000), dengan nilai signifikansi 0,009 < 0,05. Dengan demikian, hipotesis diterima, yang berarti stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja, maka kinerja karyawan cenderung menurun.

Uji Hipotesis Silmutan (Uji F)

Tabel 3.6 Uji Hipotesis Silmutan (Uji F)

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	886.940	3	295.647	36.180	.000 ^b
	Residual	490.294	60	8.172		
	Total	1377.234	63			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja , Motivasi Kerja , Manajemen Waktu

Sumber : Olahan Data SPSS (2026)

Tabel 3.6 dapat dilihat diperoleh nilai F hitung sebesar 36,180, yang lebih besar dibandingkan dengan nilai F tabel sebesar 2,76 (36,180 > 2,76), serta nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian, hipotesis simultan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen waktu, motivasi kerja, dan stres kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 3.7 Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 ^a	.644	.626	2.859

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Motivasi Kerja, Manajemen Waktu

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olahan Data SPSS (2026)

Tabel 3.7 diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,626. Nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 62,6% variasi perubahan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen yang terdiri dari manajemen waktu, motivasi kerja, dan stres kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 37,4% (100% – 62,6%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini yang tidak diteliti, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, kepuasan kerja, serta faktor individu lainnya.

Pembahasan

Pengaruh Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial (uji t), diketahui bahwa variabel manajemen waktu memiliki nilai *t hitung* sebesar 7,408, yang lebih besar dibandingkan dengan nilai *t tabel* sebesar 2,000 (7,408 > 2,000), serta nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa manajemen waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional I. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa manajemen waktu berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Pengaruh positif ini mengindikasikan bahwa semakin baik kemampuan karyawan dalam mengelola waktu kerja, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hotmaida Situmeang (2023) yang menyatakan bahwa *Time Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mampu mengatur prioritas pekerjaan, memanfaatkan waktu kerja secara efektif, serta menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan cenderung memiliki produktivitas yang lebih tinggi. Manajemen waktu yang baik juga membantu karyawan dalam mengurangi penundaan pekerjaan, meningkatkan fokus kerja, serta meminimalkan kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Selain itu, penerapan manajemen waktu yang efektif dapat menciptakan pola kerja yang lebih terstruktur dan terorganisir, sehingga karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Kondisi ini pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen waktu merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh PT Perkebunan Nusantara IV Regional I dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial (uji t), diketahui bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai *t hitung* sebesar 2,212, yang lebih besar dibandingkan dengan nilai *t tabel* sebesar 2,000 (2,212 > 2,000), serta nilai signifikansi sebesar 0,031 < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional I. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Pengaruh positif ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih besar, memiliki komitmen terhadap pekerjaan, serta berupaya untuk mencapai target dan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Laras, Sherly & Edi (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja juga mendorong karyawan untuk bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, dan berinisiatif dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Selain itu, motivasi kerja yang baik dapat menciptakan rasa puas terhadap pekerjaan

dan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Kondisi ini berpengaruh pada peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan secara keseluruhan. Oleh karena itu, PT Perkebunan Nusantara IV Regional I perlu terus memperhatikan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan, baik melalui pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan diri, maupun penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, guna mendorong peningkatan kinerja karyawan secara optimal dan berkelanjutan.

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial (uji t), diketahui bahwa variabel stres kerja memiliki nilai t hitung sebesar -2,693, yang secara absolut lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 2,000 ($|-2,693| > 2,000$), serta nilai signifikansi sebesar $0,009 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional I.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurul & Santoso (2025) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh negatif tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, maka kinerja yang dihasilkan cenderung menurun. Stres kerja yang berlebihan dapat muncul akibat beban kerja yang tinggi, tekanan target yang ketat, tuntutan pekerjaan yang tidak seimbang dengan kemampuan, serta kurangnya dukungan dari lingkungan kerja. Kondisi ini dapat menyebabkan karyawan mengalami kelelahan fisik dan mental, menurunnya konsentrasi, serta berkurangnya motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, stres kerja yang tidak dikelola dengan baik berpotensi menimbulkan kesalahan kerja, penurunan produktivitas, dan menurunnya kualitas hasil kerja karyawan. Dalam jangka panjang, stres kerja juga dapat berdampak pada kesehatan dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu, PT Perkebunan Nusantara IV Regional I perlu melakukan upaya pengelolaan stres kerja secara efektif, seperti penyesuaian beban kerja, peningkatan komunikasi.

Pengaruh Manajemen Waktu, Motivasi Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis simultan (uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 36,180, yang lebih besar dibandingkan dengan nilai F tabel sebesar 2,76 ($36,180 > 2,76$), serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis simultan diterima, yang berarti bahwa variabel manajemen waktu, motivasi kerja, dan stres kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari keterpaduan berbagai faktor yang saling berkaitan, bukan hanya dipengaruhi oleh satu variabel secara terpisah. Manajemen waktu yang baik memungkinkan karyawan untuk mengatur prioritas pekerjaan, menyelesaikan tugas secara efektif, dan memanfaatkan waktu kerja secara optimal. Motivasi kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, bertanggung jawab, serta berkomitmen dalam mencapai target dan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Sementara itu, tingkat stres kerja yang dapat dikendalikan berperan penting dalam menjaga stabilitas emosi, konsentrasi, dan kesehatan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Secara simultan, ketiga variabel tersebut saling melengkapi dalam membentuk kinerja karyawan yang optimal. Apabila salah satu variabel tidak dikelola dengan baik, maka kinerja karyawan secara keseluruhan berpotensi mengalami penurunan.

4. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial manajemen waktu dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, manajemen waktu, motivasi kerja, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,626 menunjukkan bahwa 62,6% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya 37,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Saran: Perusahaan disarankan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan waktu yang lebih efektif, peningkatan motivasi kerja, serta pengendalian stres kerja. Upaya yang dapat dilakukan antara lain melalui pelatihan manajemen waktu, pemberian penghargaan dan kesempatan pengembangan karier, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan komunikatif. Selain itu, perusahaan perlu menetapkan target kerja yang jelas, melakukan evaluasi kinerja secara berkala, serta menjaga keseimbangan beban kerja agar kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal dan berkelanjutan.

Referensi

1. Febriani, F. A., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2), 309–320. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i2.1999>
2. Halim, A. F., Vionika, A., & Ningrum, F. S. (2023). *Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank*. 5(1), 38–45.
3. Handoko, T. H. (2021). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
4. Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
5. Hotmaida, L., dkk. (2023). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintahan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 10(2), 60–72.
6. Key, R. (2024). *Performance Measurement in Organizations*. London: Routledge.
7. Leman. (2020). *Teknik Mengelola Waktu Secara Efektif*. Jakarta: Gramedia.
8. Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
9. Nurmala, S. (2020). Pengaruh manajemen waktu terhadap produktivitas kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 55–63.
10. Nurhaswinda, Guntara, R. Y., & Putri, V. D. R. (2025).. *Pediaqu : Jurnal Pendidikan Sosial Dan Humaniora*, 4(2), 2572–2581.
11. Nurul & santoso(2025). Analisis stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 22(1), 1–12.
12. Nusantara, P., & Regional, I. V. (2024). *Pengaruh Profesionalisme Kerja , Time Management , Dan Work Resilience Terhadap Kinerja Karyawan Pt . 9(204)*, 1303–1322.
13. Putri, N., dkk. (2022). Pengaruh manajemen waktu terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 9(1), 77–86.
14. Riansyah, D. (2022). *Manajemen Waktu dan Disiplin Kerja*. Bandung: Alfabeta.
15. Rifqayani Ilham, N., & Partono Prasetio, A. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkomsel Area 3. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 7(2), 96–104.
16. Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
17. Setyo Widodo, & Yandi. (2022). Pengaruh manajemen waktu dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(2), 134–145.
18. Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.