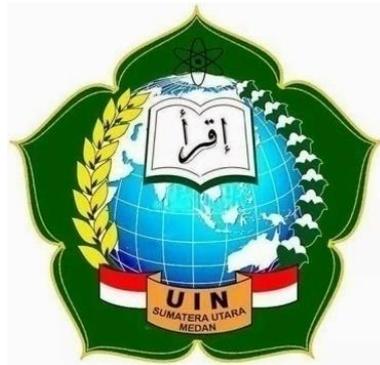


**PENGARUH GAJI, STRES KERJA, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
BANK MEGA SYARIAH KC MEDAN**

Oleh:

SRI DEVI

NIM. 0503161038



**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**

**PENGARUH GAJI, STRES KERJA, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
BANK MEGA SYARIAH KC MEDAN**

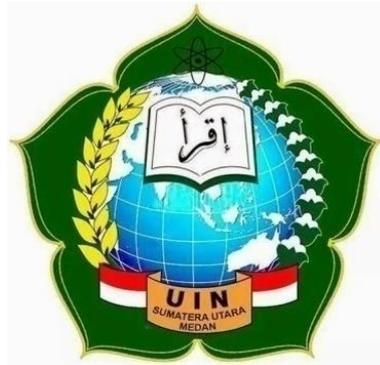
SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Oleh:

SRI DEVI
NIM. 0503161038

Program Studi
PERBANKAN SYARIAH (S1)



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sri Devi
NIM : 0503161038
Tempat/Tanggal Lahir : Simp Kebun Kopi, 06 September 1998
Pekerjaan : Mahasiswa
Alamat : Dusun Anggrek Desa Tanjung Gading Kec Sei
Suka Kab Batu Bara

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaji, Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mega Syariah KC Medan”** yang saya serahkan ini benar-benar merupakan karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan didalamnya, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Medan, Maret 2021

Yang menyatakan



SRI DEVI

NIM. 0503161038

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi berjudul:

PENGARUH GAJI, STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK MEGA SYARIAH KC MEDAN

Oleh:

Sri Devi

NIM.0503161038

Dapat disetujui sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana
Ekonomi (SE) pada program studi Ekonomi Islam

Medan, Februari 2021

Pembimbing I



Dr. Kamilah, SE.Ak, MSi, CA
NIDN: 2023107901

pembimbing II



Annio Indah Lestari, MSi
NIDN: 2009037401

Mengetahui
Ketua Jurusan Perbankan Syariah



Tuti Anggraini, MA
NIDN: 2031057701

PENGESAHAN

Skripsi berjudul “PENGARUH GAJI, STRES KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK MEGA SYARIAH KC MEDAN, Sri Devi, NIM. 0503161038, Program Studi Perbankan Syariah telah dimunaqasyahkan dalam sidang munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN-SU Medan pada tanggal 22 Maret 2021. Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Studi Perbankan Syariah.

Medan, 19 April 2021

Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Prodi Perbankan Syariah

Ketua



Dr. Tuti Anggraini, MA
NIDN. 2031057701

Sekretaris



Muhammad Lathief Ilhamy Nasution, M.E.I
NIDN. 2026048901

Anggota

Pembimbing I



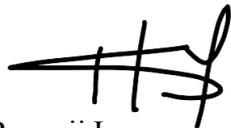
Dr. Kamilah, SE, Ak, M, Si, CA
NIDN. 2023107901

Pembimbing II



Annio Indah Lestari, M.Si
NIDN. 2009037401

Penguji I



Hendra Harmain, M. Pd
NIDN. 2010057302

Penguji II



Nursantri Yanti, M. E. I
NIDN. 0126099001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sumatera Utara Medan



Dr. Muhammad Yafiz, M.Ag
NIDN. 2023047602

ABSTRAK

Sri Devi (2021), NIM: 0503161038, Judul Skripsi: Pengaruh Gaji, Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mega Syariah KC Medan. Dibimbing oleh Pembimbing Skripsi 1 Ibu Dr. Kamilah, M. Si dan Pembimbing Skripsi II Ibu Annio Indah Lestari, MM.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaji, Stres Kerja dan disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Bank Mega Syariah KC Medan, pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bersumber dari data primer. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan angket/kuesioner. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Teknik Analisis data yang digunakan adalah uji regresi linier berganda, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis dengan bantuan alat analisis yaitu SPSS 20. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Secara parsial Gaji tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (2) Secara parsial Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (3) Secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan. (4) Secara simultan Gaji, Stres Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (5) Variabel Gaji (X_1), Stres Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Gaji, Stres Kerja, Disiplin Kerja

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Gaji, Stres Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mega Syariah KC Medan.”** adalah dalam rangka memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Jurusan Perbankan Syariah.

Terselesainya skripsi ini tentu tidak terlepas dari berbagai pihak yang telah mendorong dan mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Dalam melakukan penulisan skripsi ini, tentu penulis tidak bekerja sendirinya dan dalam penulisan ini juga dibantu, dibimbing dan didukung oleh banyak pihak dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada yang telah membantu penulis selama penulisan skripsi hingga penyelesaian skripsi ini diantaranya:

1. Kepada kedua Orang Tua tercinta Ayah Hasballah dan Ibu Riani yang selalu menyayangi, memberikan dukungan moral maupun materi, mendengarkan keluh kesah, memberikan motivasi dan nasihat-nasihat selama masa perkuliahan dan dalam pembuatan skripsi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Kepada adik-adikku tersayang Arjuna dan Hanifa Rasyidah beserta seluruh Keluarga Besar yang selalu memberikan dukungan dan menghibur dalam proses penyelesaian skripsi ini.
3. Bapak **Prof. Dr. Syafaruddin, M.Pd**, Selaku (Plt) Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
4. Bapak **Dr. Muhammad Yafiz, M.Ag**, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
5. Ibu **Tuti Anggraini, M.A** selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara dan Bapak **Lathief Ilhami Nasution, M.E.I** selaku Sekretaris

Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

6. Ibu **Tri Inda Fadhila Rahma, M.E.I** selaku Pembimbing Akademik yang telah meluangkan waktu dan memberikan sumbangsih pemikiran kepada peneliti.
7. Ibu **Dr. Kamilah, SE.Ak, Msi, CA** selaku Pembimbing I dan Pembimbing II **Ibu Annio Indah Lestari, MSi** yang dengan kerendahan hati, kesabaran dan bersedia meluangkan waktu untuk memberikan pengarahan, ilmu, nasihat serta bimbingan yang sangat berarti selama penyelesaian skripsi ini.
8. Seluruh Staff pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama peneliti belajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
9. Seluruh Staff dan Pegawai PT. Bank Mega Syariah KC Medan JL Iskandar Muda No. 10 D-E yang telah turut serta secara langsung maupun secara tidak langsung membantu proses berjalannya penelitian.
10. Kepada sahabat-sahabat dan orang-orang tersayang Yohana Yunita Sari, Abdul Wahid, Fitri Indriyani, Intan Permata Sari, Nadya, Rahmayani dan Dhea Tania yang selalu memberikan semangat, motivasi dan mendengarkan keluh kesah penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.
11. Kepada sahabat seperjuangan Fadhillah Nur, Erza Mutia, Diah, Isna, Rina, Eta, Uteye, rini, hilyah, sanah, nisa gabe, icak dan seluruh keluarga Perbankan Syariah-E yang senantiasa selalu membantu penulis dengan memberikan saran, masukan, memberi semangat, motivasi dan mendengarkan keluh kesah penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.
12. Kepada sahabat seperjuangan penghuni kos tuamang 200M Feby, Kiki, Anggrek, Intan, Kak Uci yang selalu memberikan semangat dan motivasi dan mendengarkan keluh kesah penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.

13. Dan untuk seluruh teman-teman dan seluruh orang-orang baik yang telah membantu yang tidak dapat disebutkan namanya di dalam skripsi ini.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semua pihak atas bantuan dan amal baik yang telah diberikan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini sampai dengan selesai. Akhir kata, penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik serta saran yang bersifat membangun dari pembaca. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang memerlukan.

Medan, 5 Maret 2021

Yang Membuat Pernyataan

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'SRI DEVI' with a stylized flourish at the end.

SRI DEVI

NIM.0503161038

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN	i
PENGESAHAN	ii
ABSTRAK.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan Masalah.....	5
D. Perumusan Masalah.....	5
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORITIS	7
Kajian Teoritis	7
A. Kinerja Karyawan	7
1. Pengertian Kinerja Perbankan.....	7
2. Pengertian Kinerja Karyawan	7
3. Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam	8
4. Penilaian Kinerja	10
5. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	11
6. Indikator Kinerja Karyawan.....	13
B. Gaji	13
1. Pengertian Gaji.....	13
2. Gaji Dalam Perspektif Islam	14
3. Fungsi Dan Tujuan Penggajian	16
4. Prosedur Dan Indikator Penggajian Perusahaan	17
5. Hubungan Gaji Dengan Kinerja Karyawan	18
C. Stres Kerja	19
1. Pengertian Stres Kerja	19

2. Stres Kerja Dalam Perspektif Islam	19
3. Sumber-Sumber Stres Kerja.....	21
4. Gejala Stres	21
5. Indikator-Indikator Stres Kerja	22
6. Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan.....	22
D. Disiplin Kerja.....	22
1. Pengertian Disiplin Kerja.....	22
2. Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam.....	24
3. Macam-macam Bentuk Disiplin.....	25
4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	26
5. Indikator-indikator Kedisiplinan	26
6. Penelitian Terdahulu.....	27
E. Kerangka Teoritis.....	31
F. Hipotesa.....	32
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	34
A. Pendekatan Penelitian.....	34
B. Waktu dan Tempat Penelitian.....	34
C. Populasi dan Sampel	35
D. Jenis dan Sumber Data	36
E. Teknik Pengumpulan Data	36
F. Defenisi Operasional	37
G. Teknik Analisis Data.....	39
1. Kesioner	39
2. Uji Validitas dan Reabilitas	39
3. Uji Asumsi Klasik	40
4. Uji Normalitas	40
5. Uji Heterokedastisitas.....	41
6. Uji Autokorelasi	41
7. Uji Multikolinieritas	41
8. Regresi Linier Berganda	42
9. Uji Hipotesis.....	42
BAB IV TEMUAN PENELITIAN	44

A. Hasil Penelitian	44
1. Sejarah Perusahaan	44
2. Deskripsi Data Penelitian.....	46
3. Uji Persyaratan Analisis.....	47
4. Uji Asumsi klasik	49
5. Uji Regresi Linier Berganda	53
6. Uji Hipotesis.....	55
B. Pembahasan Penelitian	58
BAB V PENUTUP	61
A. Kesimpulan	61
B. Saran	61
DAFTAR PUSTAKA.....	63
DAFTAR LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Masuk dan Keluar.....	4
Tabel 2.1 Interpretasi Surat An-Najm ayat 39-41	9
Tabel 2.2 Interpretasi Surat At-Talaq ayat 6	15
Tabel 2.3 Interpretasi Surat Ali'Imron ayat 139.....	20
Tabel 2.4 Interpretasi Surat Al-Jumuah ayat 10	24
Tabel 2.5 Penelitian Terdahulu.....	27
Tabel 3.1 Defenisi Operasional	37
Tabel 3.2 Skala Likert.....	39
Tabel 3.3 Tingkat Reliabilitas berdasarkan Nilai Alpha.....	40
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	46
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas	47
Tabel 4.4 Uji Reliabilitas	48
Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas.....	49
Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinearitas	51
Tabel 4.7 Hasil Uji Autokorelasi dengan Uji Durbin Watson	53
Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	53
Tabel 4.9 Hasil Uji Signifikan Parsial (t).....	55
Tabel 4.10 Hasil Uji Signifikan Simultan (F)	57
Tabel 4.11 Uji Determinan.....	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teoritis	31
Gambar 4.1 Grafik Histogram.....	50
Gambar 4.2 Garis Normal P-P Plot Regression	50
Gambar 4.7 Hasil Uji Heterokedastisitas dengan Scatterplot	52

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dan harus dimiliki oleh setiap perusahaan untuk mencapai suatu tujuan, karena kemajuan suatu perusahaan tergantung pada sumber daya manusianya. Di dalam organisasi, manusia adalah salah satu unsur yang sangat penting. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan lancar. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi.

Kinerja di dalam suatu organisasi dilakukan oleh seluruh sumber daya manusia, baik manajer maupun pekerja. Banyak sekali faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat beberapa faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia salah satunya yaitu kinerja para karyawannya sendiri.¹

Kinerja sendiri merupakan hasil yang dicapai oleh tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta suatu perusahaan. Maka kinerja karyawan merupakan hasil kerja para karyawan dalam segi kualitas maupun kuantitas kerja berdasarkan standart kerja yang telah ditentukan. Dalam hal ini sangat diperlukan untuk terus meningkatkan kuantitas dan kualitas kerja secara terencana, terarah dan tekun untuk melaksanakan tanggung jawab dalam bekerja.

Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa kemajuan dalam perusahaan sehingga mampu bersaing dan akan terus melakukan peningkatan demi mencapai tujuan yang baik bagi perusahaan. Maka perusahaan harus bisa meningkatkan kinerja karyawannya dengan memaksimalkan sumber daya manusianya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan yaitu gaji, stres kerja dan disiplin kerja.

¹ Hery, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT Grasindo, 2019), h.31

Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, financial maupun non-financial yang adil kepada karyawan atas kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun bentuk kompensasi financial yaitu gaji, tunjangan, bonus dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non-financial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung. Jadi untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan maka dibutuhkan karyawan-karyawan yang memiliki potensi yang baik untuk tercapainya tujuan bersama.

Terdapat suatu teori mengenai gaji oleh Andrew F. Sikula di dalam buku *Manajemen Sumber Daya Manusia* yang mengemukakan pengertian gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.²

Pemberian kompensasi dapat terjadi tanpa ada kaitannya dengan prestasi, seperti upah dan gaji. Upah adalah kompensasi dalam bentuk uang dibayarkan atas waktu yang telah dipergunakan, sedangkan gaji adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas pelepasan tanggung jawab atas pekerjaan. Upah dan gaji merupakan kompensasi sebagai kontra prestasi atas pengorbanan pekerja. Upah dan gaji pada umumnya diberikan atas kinerja yang telah dilakukan berdasarkan standar kinerja yang ditetapkan maupun disetujui bersama berdasarkan personal contract. Upah dan gaji dapat dibayarkan atas pekerjaan dalam periode waktu tertentu, biasanya sebagai pembayaran bulanan.³

Menurut Luthan dalam teorinya yaitu stres merupakan ketidak mampuan dalam melawan keterbatasan hal ini juga yang dapat menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah, dan rasa bersalah yang merupakan tipe-tipe dasar dari terjadinya stres. Penyebab dan akibat stres terhadap seseorang berbeda-beda dan bermacam-

² Diakses dari <https://www.studineews.co.id/pengertian-gaji-menurut-para-ahli/>, pada tanggal 30 Agustus 2020 pukul 13.40

³ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta : PT RajaGrafindo Persada), 2007, h.134-138

macam tergantung kepada kekuatan konsep dirinya yang akhirnya menentukan besar kecilnya kemungkinan orang tersebut mengalami stres.⁴

Stres sendiri dalam teori tersebut merupakan fenomena umum yang terjadi pada tempat kerja. Banyak survei dan studi menyatakan bahwa tekanan akibat pekerjaan adalah sumber utama terjadinya stres pada orang dewasa. Hal ini memberikan dampak negative yang akan berakibat fatal seperti kekerasan fisik, emosional bahkan kesehatan mental. Segala macam bentuk terjadinya stres oleh karyawan pada dasarnya disebabkan oleh kurangnya pengertian manusia akan keterbatasannya sendiri.

Dari sisi lain disiplin kerja juga merupakan faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan tidak menunda-nunda sesuatu maka pekerjaan tidak semakin menumpuk dan membuat para karyawan stres dalam menyelesaikan tugasnya. Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan jika seorang karyawan datang dan pulang tepat pada waktunya dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan juga harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan karena tanpa adanya dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan adalah kunci atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.⁵

H Malayu S.P Hasibuan menyatakan dalam teorinya bahwa kinerja karyawan yang stres pada umumnya akan menurun karena mereka mengalami ketegangan pikiran dan berperilaku tidak baik seperti pemarah dan suka menyendiri.⁶ Dalam suatu organisasi pada perusahaan setiap karyawan harus mendapatkan beban pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya, karena jika

⁴ Niken Widyastuti, *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja SKPD Kabupaten Sintang Kalimantan Barat*, Jurnal Maksipreneur, Vol .4 No.2,2015, h.16

⁵ Nurmalitasari Indah Wisantyo dan Harries Madiisriyatno, *Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Intense Turnover*, Jurnal MIX, Universitas Diponegoro dan Universitas Persada Indonesia Y.A.I : Vol V, No.1, 2015, h.57

⁶ Eko Yuliawan, *Pengaruh Stres dan Konflik Terhadap Kinerja Pada PT Pinda Bandung*, Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil, Vol.2 No.1, h.14

karyawan mendapatkan suatu pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuannya maka tingkat kedisiplinan karyawan akan rendah dan dapat mengakibatkan stres yang berdampak pada menurunnya tingkat kinerja, hal ini dapat mengakibatkan karyawan merasa tidak nyaman dengan pekerjaannya dan akan mengakibatkan turn over bagi karyawan.

Hal ini dapat dilihat dari tabel hasil survei terhadap PT Bank Mega Syariah KC Medan di bawah ini:

Tabel 1.1
Jumlah karyawan Masuk dan Keluar

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar
2015	33	1	4
2016	30	-	3
2017	27	1	2
2018	26	5	2
2019	29	1	-

Sumber Data Dari PT Bank Mega Syariah Medan⁷

Pada Tabel 1.1 di atas penjelasan mengenai tabel tersebut yaitu dalam 5 tahun terakhir data karyawan yang masuk dan karyawan yang keluar ternyata lebih banyak karyawan yang keluar dibandingkan karyawan yang masuk. Hal ini dapat terjadi melalui permasalahan yang berkaitan dengan stress kerja yang menyebabkan turn over atau banyaknya karyawan keluar yang dapat mengakibatkan kerugian pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan penjelasan di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan **“Pengaruh Gaji,Stres Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mega Syariah Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang yang telah di paparkan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Banyaknya pengunduran diri yang dilakukan karyawan di 5 tahun terakhir yang dapat diakibatkan oleh stres kerja dengan tekanan kerja.

⁷ Edi, Back Office, Melalui wawancara, tanggal 27 Agustus 2020

2. Kesulitan dalam pencapaian target dan selalu disbanding-bandingkan oleh nasabah lain.
3. Kurangnya kedisiplinan pegawai dalam bekerja dilihat dari masih banyak karyawan yang datang tidak tepat waktu.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh gaji, stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mega Syariah KC Medan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas dan untuk memfokuskan pembahasan dan permasalahan agar terarah dan tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan maka penelitian ini hanya dibatasi pada pengaruh gaji, stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mega Syariah KC Medan. Dan disini penulis akan meneliti semua karyawan yang bekerja pada PT Bank Mega Syariah KC Medan pada tahun 2015 sampai 2019.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dirumuskan masalah penelitian ini adalah :

1. Apakah Gaji berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Bank Mega Syariah KC Medan?
2. Apakah Stres Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Bank Mega Syariah KC Medan?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Bank Mega Syariah KC Medan?
4. Apakah Gaji, Stres Kerja, Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Bank Mega Syariah KC Medan secara simultan?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini tujuan penelitian berdasarkan uraian rumusan masalah di atas adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaji terhadap Kinerja Karyawan di Bank Mega Syariah KC Medan.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank Mega Syariah KC Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank Mega Syariah KC Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh gaji, stres kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank Mega Syariah KC Medan secara simultan.

Dari seluruh uraian diatas maka manfaat penelitian yang diharapkan oleh penulis dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan peneliti tentang variabel gaji, stres kerja dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan di Bank Mega Syariah Medan.

2. Bagi Perusahaan

Peneliti ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di Bank Mega Syariah Medan.

3. Bagi Akademisi

Sebagai tambahan referensi bacaan bagi peneliti lain dan hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi bagi pihak yang membutuhkan dan mampu memperbaiki dan menyempurnakan kelemahan dalam penelitian ini.

BAB II

KAJIAN TEORITIS

A. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Perbankan

Jumingan mengatakan dalam teorinya bahwa kinerja adalah bentuk prestasi yang dicapai perusahaan di dalam kegiatan operasionalnya baik menyangkut aspek keuangan, aspek pemasaran, aspek penghimpunan dana juga penyaluran dana, aspek teknologi, maupun aspek sumber daya manusianya.

Karena kinerja menggambarkan kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengalokasikan sumber daya maka kinerja menjadi hal penting yang harus dicapai setiap perusahaan. Kinerja perbankan sebagai lembaga keuangan merupakan gambaran kondisi keuangan perusahaan pada suatu periode tertentu menyangkut aspek penghimpun dana dan penyaluran dana.¹

Dalam pengertian ini bahwa kinerja perbankan adalah suatu proses dalam tercapainya suatu tujuan perusahaan untuk menjalankan tugasnya agar memenuhi standart operasional perusahaan yang berdasarkan sumber daya manusia.

2. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo ia mengatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Maka dari itu kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan tersebut dan juga kinerja merupakan tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.²

Mangkunegara menyatakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”

¹ Fachreza Dkk, *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh*, Jurnal Magister Manajemen, Vol.2 No.1, 2018, H.116-117

² Nova Syafrina dan Sudarmin Manik, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Syariah Mandiri*, Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan, Vol.3 No.2, 2018, h.185

Dalam teori Mathis dan Jackson mereka menyatakan bahwa “kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan oleh seseorang karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada suatu organisasi atau perusahaan dalam artian kualitas, kuantitas, jangka waktu, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif”

Dari pengertian-pengertian di atas maka penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari seluruh upaya dalam pencapaian untuk meningkatkan kemampuan serta kemajuan perusahaan sehingga memberikan kontribusi pada perusahaan yang berupa kuantitas dan kualitas kerja yang baik. Untuk itu perusahaan harus lebih memperhatikan kinerja karyawannya agar terus maju dan mengembangkan kualitas dalam mencapai tujuan perusahaan dan pribadinya.³

3. Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam

Pengertian kinerja dalam Islam hampir sama dengan kinerja menurut para ahli/ilmuwan, yaitu kinerja merupakan prestasi kerja yaitu sesuatu yang didapat setelah melakukan suatu pekerjaan. Lebih tepatnya merupakan imbalan atau balasan dari suatu pekerjaan yang sesuai dengan nilai-nilai Islam. Seperti pada firman Allah SWT dalam Surat An-Najm ayat 39-41 yang berbunyi :

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ. وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَىٰ. ثُمَّ
يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ الْأَوْفَىٰ

“Dan bahwasanya manusia tidak akan memperoleh kecuali apa yang diusahakannya. Dan bahwasannya usaha itu kelak akan diperlihatkannya (kepadanya). Kemudian akan diberi balasan dengan balasan yang paling sempurna”.⁴

³ Sunarji Harahap, *Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan*, Vol. 3, No. 2, 2016,h.262-263

⁴ Departemen Agama RI, *Alquran dan Terjemah Special For Woman*, (Bandung :PT Sygma Examedia Arkanleema), h.817

Tabel 2.1Berikut ini uraian singkat terkait interpretasi Surat An-Najm ayat 39-41⁵

No	Sumber Tafsir	Esensi Interpretasi
1.	Quran Kementerian Agama : Tafsir Kementerian Agama An-Najm Q.S 53:39	Riwayat Muslim dari Abu Hurairah dalam hadist : sesungguhnya sebaik-baik yang dimakan oleh seseorang adalah hasil usahanya sendiri dan anaknya termasuk usahanya juga.
2.	Quran Kementerian Agama : Tafsir Kementerian Agama An-Najm Q.S 53:40	Amal perbuatan seseorang akan diperlihatkan di hari mahsyar sehingga semua orang akan dapat melihatnya. Ini berarti penghormatan bagi orang-orang baik dan penghinaan bagi orang-orang jahat. Dan katakanlah, "Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (at-Taubah/9:105)
3.	Quran Kementerian Agama : Tafsir Kementerian Agama (An-Najm Q.S 53:41)	Ayat ini menyatakan bahwa Allah akan membalas amal perbuatan seseorang dengan balasan yang lebih sempurna dengan melipatgandakan baginya perbuatan baik, dan membalas suatu kejahatan dengan yang serupa atau dimaafkan. Kabarkanlah kepada hamba-hamba-ku, bahwa Akulah Yang Maha Pengampun, Maha Penyayang, dan sesungguhnya azab-Ku adalah azab yang sangat pedih. (al-hijr/15:49-50)

Sumber: <https://quran.kemenag.go.id/sura/>

Dari uraian ayat dan tafsir diatas maka manusia harus bekerja dalam mencari penghidupan yang layak. Dan dalam melakukan suatu pekerjaan manusia harus menggunakan segala kemampuan yang dimiliki oleh manusia itu sendiri agar mendapatkan hasil yang memuaskan dan hasil dari pekerjaan itu akan

⁵ Quran Kementerian Agama, diakses dari quran.kemenag.go.id/sura/53, pada tanggal 25 Agustus 2020 pukul 23:00

mendapatkan imbalan yang sesuai dengan hasil yang telah dicapainya serta akan diminta pertanggung jawabannya oleh Allah SWT.

Menurut Islam penilaian kinerja dapat dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang telah dibentuk dan aturan-aturan tersebut harus sesuai dengan Al Qur'an dan As Sunnah.⁶

4. Penilaian Kinerja

Dalam suatu organisasi perlu mengetahui setiap kelemahan dan kekuatan para karyawannya hal ini dilakukan untuk mengoreksi dan memperkuat kekuatan para karyawan dalam meningkatkan produktivitas dan pengembangan karyawan. Maka dari itu, diperlukan evaluasi kinerja. Metode dalam evaluasi kinerja ini secara luas dibagi menjadi 2, yaitu:

- a. Metode penilaian berorientasi masa lalu
Merupakan penilaian perilaku kerja di masa lalu sebelum penilaian. Dengan hasil penilaian ini, perusahaan mungkin harus mengubah perilaku kerja mereka atau pengembangan karyawan mereka.
- b. Metode evaluasi di masa depan
Merupakan penilaian potensi bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan di masa depan.

Ada beberapa pedoman yang akan membantu usaha dalam menetapkan standar kinerja, yaitu:

- a. Menentukan dengan jelas bidang pekerjaan yang akan dinilai
Contohnya: bidang keuangan, supervise, atau teknis
- b. Memilih tugas kunci yaitu dengan tugas-tugas yang menjadi prioritas dalam area tersebut, sehingga bila dilaksanakan dengan baik akan memastikan tercapainya tujuan organisasi.

⁶ Sutono dan Fuad Ali Budiman, *Pengaruh Kepemimpinan Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Jasa Keuangan Syari'ah Baitul Maal Wat Tamwil Di Kecamatan Rembang*, Jurnal Analisis Manajemen, Vol.4 No.1, 2009, h.14

- c. Menetapkan standar kinerja bagi setiap tugas kunci sehingga bila dicapai, bisa diterima secara umum, menggunakan informasi dari pengalaman yang lampau, kondisi saat ini dan perubahan yang diramalkan.⁷

5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam suatu organisasi atau perusahaan penting bagi manajer dan karyawan mengetahui faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam hal ini terdapat beberapa faktor yang sesuai dengan teori Payaman J Simanjuntak dimana “kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan dalam 3 kelompok, yakni kompetensi individu yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen”.

a. Kompetensi Individu

Kompetensi individu merupakan kemampuan atau keahlian seseorang dalam bekerja dan keterampilan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Kompetensi seseorang dapat dipengaruhi dengan kemampuan dan keterampilan kerja serta etos kerja.

Kemampuan dan keterampilan kerja seseorang dapat dilihat dari kebugaran fisik dan kesejatan jiwa hal ini akan mampu membuat seseorang tahan bekerja keras dengan santai begitu juga dengan gangguan kejiwaan akibat rasa frustrasi atau stres dalam bekerja dan faktor ekonomi membuat seseorang tidak konsisten dan konsentrasi melakukan pekerjaannya, sehingga akan menurunkan tingkat kinerjanya.

Untuk menghindari rasa frustrasi dan stres kerja maka perlu memahami adanya etos kerja yang baik, etos kerja sangat penting untuk mendorong semangat kerja seseorang. Etos kerja dapat dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan, budaya dan nilai agama. Seseorang yang memiliki etos kerja yang baik akan melihat suatu pekerjaannya sebagai kebutuhan, pengabdian tantangan dan prestasi maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Sebaliknya jika seseorang melihat

⁷ Fauzi Arif Lubis, *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan*, FEBI UIN-SU Press, 2018, h.11-12

pekerjaanya sebagai beban dan keterpaksaan dalam mendapatkan uang maka akan menghasilkan kinerja yang rendah.

b. Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi dalam suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan sangat diperlukan yaitu melalui pengorganisasian karyawan dan pemberian gaji yang sesuai kinerja serta dengan penyediaan sarana dan prasarana alat kerja, kenyamanan lingkungan kerja serta kondisi dan syarat-syarat kerja. Pengorganisasian dan pemberian gaji yang sesuai ini ditujukan untuk membuat kejelasan bagi setiap unit kerja dalam memperoleh pendapatan untuk meningkatkan kinerja dan sasaran yang harus dicapai dan hal apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut.

Penyediaan sarana dan prasarana alat kerja serta penyesuaian pendapatan gaji sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan bahkan akan membuat para karyawan merasakan kepedulian suatu perusahaan dalam memberikan kenyamanan dan keselamatan kerja. Hal ini akan mengurangi terjadinya demonstrasi dan mogok kerja dari para karyawan yang akan mengakibatkan turunya kinerja perusahaan.

c. Dukungan Manajemen

Kemampuan manajerial perusahaan atau pimpinan perusahaan sangat menentukan kinerja setiap individu atau karyawan yang akhirnya akan menentukan kinerja perusahaan itu sendiri. Hal ini dapat dilihat dari kegiatan suatu perusahaan yang dalam pencapaian tujuannya sangat bergantung dari tenaga kerja yang digunakan.

Suatu tujuan dalam perusahaan dapat tercapai apabila manajemen dalam perusahaan didukung oleh kedisiplinan para karyawan itu sendiri dengan disiplin terhadap semua peraturan baik yang tertulis maupun tidak

tertulis. Sehingga pengaruh disiplin kerja berpengaruh positif dan akan meningkatkan kinerja perusahaan.⁸

6. Indikator Kinerja Karyawan

Untuk memudahkan pengkajian kinerja karyawan maka Mangkunegara mengemukakan bahwa indikator-indikator kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja terdiri dari ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan karyawan dalam melakukan pekerjaan.

b. Kuantitas

Kuantitas kerja terdiri dari output serta seberapa cepat bisa menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

c. Dapat tidaknya diandalkan

Terdiri dari seberapa besar karyawan bisa mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dan kerajinan karyawan dalam bekerja.

d. Sikap

Sikap terhadap perusahaan serta karyawan lainnya dalam melakukan pekerjaan serta kerjasama dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.⁹

B. Gaji

1. Pengertian Gaji

Menurut Kadarisman dalam bukunya menyatakan bahwa gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai

⁸ Hepiana Patmarina dan Nuria Erisna, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Produktivitas Kerja Perusahaan CV Laut Selatan Jaya In Bandar Lampung", *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 3, No.1, 2012, h.26-27

⁹ Nova Syafrina Dan Sudarmin Manik, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Syariah Mandiri*, *Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, Vol.3 No.2, 2018, H.186

tujuan perusahaan/organisasi. Tingkat gaji diperusahaan sangat penting, karena mempengaruhi kemampuan organisasi dan mempertahankan karyawan yang kompeten dan posisi kompetitifnya di pasar produk.¹⁰

Pengertian gaji dalam akuntansi adalah suatu bentuk balas jasa atau penghargaan yang diberikan secara teratur kepada seorang pegawai atas jasa dan hasil kerjanya.¹¹ dengan diberikannya gaji kepada seseorang akan membuat seseorang merasa dihargai atas kinerja yang telah diberikan kepadanya dan membuat seseorang senang dengan hasil yang diperoleh sendiri atas usaha dan jasanya.

2. Gaji Dalam Perspektif Islam

Djuwaini menyatakan bahwa Rasulullah SAW telah memberikan contoh bahwa menginformasikan gaji/upah yang akan diterima akan memberikan suatu dorongan semangat para karyawan dalam bekerja sesuai dengan kontrak kerjanya. Gaji dalam Islam dikenal sebagai *Ujrah* yang artinya adalah kompensasi yang diperoleh dari transaksi ijarah terhadap jasa/ layanan tertentu. Dengan kata lain *Ujrah* adalah suatu imbalan atas jasa seorang *ajir* (orang yang dikontrak jasanya) oleh *mustajir* (orang yang membayar jasanya).

Islam telah membahas mengenai gaji lebih luas baik di dalam al-Quran maupun dalam al-Hadis, seperti (HR. Ibnu Majah) bahwa gaji harus diberikan kepada karyawan sebelum keringatnya mengering, (HR. Bukhari) dan tentang haram hukumnya member upah yang tidak layak.¹²

Seperti pada firman Allah SWT dalam surat At-talaq ayat 6 yang berbunyi:

¹⁰ Nuraini Firmandari, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi*, Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam, Vol.9 No.1, 2014, h.27

¹¹ A.A. Anggi Nila Krisna, I Wayan Bagia, NI Nyoman Yulianthini, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaji Terhadap Kinerja Pegawai Pramu Bakti*, e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha, Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia, Vol. 3, 2015

¹² Syarifah Nurfarhana dan Salmah Said, *Pendekatan Syariah dalam Pemberian Gaji dan Bonus Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Pegawai*, Jurnal Mashrafiyah ekonomi, keuangan dan perbankan syariah, Vol.1 No.1, 2017, h. 107

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُّوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ
 أَوْلَاتٍ حَمَلٍ فَانْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ
 أُجُورَهُنَّ وَأَمْرٌ بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاَسَرتُمْ فَسْتُرْضِعْ لَهُ أُخْرَىٰ

“tempatkanlah mereka (para isteri) dimana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalak) itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya sampai mereka melahirkan, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu maka berikanlah imbalannya kepada mereka; dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan, maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.”¹³

Tabel 2.2

Berikut ini uraian singkat terkait interpretasi Surat At-Talaq ayat 6¹⁴

No	Sumber Tafsir	Esensi Interpretasi
1.	Quran Kementerian Agama : Tafsir Kementerian Agama Q.S At-Talaq : 6	Pada ayat ini diperintahkan kepada suami untuk menyiapkan tempat tinggal bagi istri mereka dan jika mereka, istri-istri yang sudah ditalak itu sedang hamil, maka, wahai para suami, berikanlah kepada mereka nafkahnya sampai mereka melahirkan, karena itu merupakan bukti tanggung jawab kamu terhadap perempuan yang akan melahirkan keturunan kamu kemudian jika mereka menyusukan anak-anak kamu, maka berikanlah mereka imbalannya dan musyawarhkan, jika terdapat kendala maka perempuan lain yang sehat boleh menyusukan dengan imbalan yang layak.

Sumber: <https://quran.kemenag.go.id/sura/>

¹³ Departemen Agama RI, *Alquran dan Terjemah Special For Woman*, (Bandung :PT Sygma Examedia Arkanleema), h.559

¹⁴ Quran Kementerian Agama, diakses dari quran.kemenag.go.id/sura/65, pada tanggal 28 Agustus 2020 pukul 20:00

Dari uraian dan tafsir ayat di atas maka manusia harus memberikan imbalan yang layak bagi seseorang yang telah membantunya, dalam suatu perusahaan karyawan yang bekerja keras dengan hasil kinerjanya harus diberikan imbalan yang layak karena telah memajukan perusahaan imbalan disini sering disebut dengan gaji dan bahkan mereka mendapatkan tunjangan ataupun reward atas kerja kerasnya.

3. Fungsi dan Tujuan Penggajian

a. Fungsi Penggajian

Fungsi-fungsi gaji selain untuk membantu manajer personalia dalam menentukan gaji yang adil dan layak, yaitu terdapat 3 fungsi penggajian diantaranya:

- 1) Untuk menarik pekerja yang mempunyai kemampuan ke dalam organisasi.
- 2) Untuk mendorong pekerja agar menunjukkan prestasi yang tinggi.
- 3) Untuk memelihara prestasi pekerja selama periode yang panjang.

b. Tujuan Penggajian

Menurut Hasibuan terdapat beberapa tujuan dalam penggajian, antara lain:

1) Ikatan kerja sama

Dengan memberikan gaji terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan harus membayar gaji sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2) Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3) Pengadaan efektif

Jika program gaji ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

4) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5) Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relative kecil.

6) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Karyawan akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7) Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8) Pengaruh pemerintah

Jika program gaji sesuai dengan undang-undang yang berlaku (seperti batas gaji minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.¹⁵

4. Prosedur dan indikator Penggajian Perusahaan

Menurut swastha dalam bukunya yaitu dalam siklus penggajian perusahaan terdiri dari jaringan prosedur sebagai berikut:

a. Prosedur pencatatan waktu hadir atau waktu kerja.

Prosedur ini bertujuan untuk mencatat waktu hadir dan waktu kerja karyawan yang dipakai sebagai dasar perhitungan gaji.

b. Prosedur pembuatan daftar gaji dan upah.

¹⁵ Sri Dewi Anggadini, *Prosedur Pembayaran Gaji Pegawai Dengan System Application And Product In Data Processing (SAP) Pada PT.PLN (Persero)*, Jurnal Majalah Ilmiah UNIKOM, Vol. 10 No. 2, h.195

Dalam prosedur ini, fungsi pembuat daftar gaji dan upah adalah untuk membuat daftar gaji dan upah karyawan.

c. Prosedur pembayaran gaji dan upah.

Prosedur pembiayaan gaji dan upah melibatkan fungsi pencatat utang dan fungsi pembayaran gaji dan upah.

d. Prosedur distribusi biaya gaji dan upah.

Biaya tenaga kerja didistribusikan kepada departemen-departemen yang menikmati manfaa tenaga kerja.

Ma'sud menyatakan dalam teorinya bahwa gaji diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Keadilan internal
2. Keadilan internal kenaikan gaji
3. Keadilan internal tunjangan
4. Keadilan internal insentif
5. Keadilan internal gaji
6. Keadilan eksternal
7. Keadilan eksternal kenaikan gaji
8. Keadilan eksternal tunjangan
9. Keadilan eksternal insentif
10. Keadilan eksternal gaji¹⁶

5. Hubungan gaji dengan kinerja karyawan

Didalam perusahaan karyawan merupakan sumber daya yang amat dibutuhkan untuk mencapai tujuan di dalam suatu perusahaan, begitupun dengan karyawan yang mempunyai berbagai macam kebutuhan. Terdapat dua hal yang perlu diingat dalam pemberian gaji. Pertama gaji yang diberikan harus dirasakan secara adil oleh para karyawan dan kedua adalah besarnya gaji tidak jauh berbeda dengan yang diharapkan oleh karyawan.

¹⁶ Yayan Dwi Ertanto dan Suharnomo, *Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Self Esteem Sebagai Variabel Intervening*, jurnal ekonomi, h. 6-7

Anoki menyatakan bahwa gaji berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut mengemukakan bahwa pemberian gaji akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.¹⁷

C. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Menurut Luthans dalam teorinya ia menyatakan bahwa stres adalah sikap seseorang dalam menyesuaikan diri akan situasi diluar kondisi yang akan menimbulkan perubahan negatif, baik dari segi fisik, psikologis, bahkan perilaku. Menurut Robbins bahwa stres merupakan kondisi seseorang yang dapat mengalami beberapa kendala dengan mengaitkan sesuatu yang sangat diinginkannya dan hasilnya dapat diartikan sebagai tidak pasti dan penting.¹⁸

Boswell menyatakan dalam teorinya bahwa stres merupakan elemen dalam situasi kerja yang dapat berdampak merugikan dan menyakitkan. Menurut Greenberg dan Baron mendefenisikan stres sebagai pola keadaan emosional dan reaksi fisiologis yang muncul akibat respon dari tuntutan yang berasal dari dalam maupun dari luar organisasi/perusahaan.¹⁹

Dari beberapa penjelasan diatas menyimpulkan bahwa stres adalah kondisi psikis seseorang yang sulit untuk dikendalikan akibat tekanan yang di alami oleh seseorang/individu yang akan menimbulkan kerugian bagi diri sendiri maupun bagi orang lain dan suatu instansi/perusahaan.

2. Stres Kerja Dalam Perspektif Islam

Dalam Islam stres kerja dapat diatasi dengan mengelola stres agar dapat menahan terjadinya stres yang berlebihan.²⁰ Allah SWT telah menganjurkan untuk

¹⁷ Windy Aprilia Murty, *Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi*, Jurnal ilmiah, h. 4

¹⁸ Gilang Yuda Novaritpraja, *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Sumber Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating*, Jurnal Ilmiah Ekonomi, 2020, h.89

¹⁹ Amilin, *Fakta Empirik Tentang Etos Kerja Islam, Stres Kerja, Keouasan Kerja, dan Kinerj Akuntan pada Industri Keuangan Islam di Indonesia*, Jurnal Iqtishadia, Vol.9 No.2, 2016, h.308

²⁰ Susatyo Yuwono, *Mengelola Stres Dalam Perspektif Islam dan Psikologi*, Jurnal PSYCHO IDEA, Tahun 8 No. 2, 2010

menghindari dan mengelola stres, sebagaimana yang telah disebutkan dalam surat Ali ‘Imron ayat 139 yaitu:

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ

“Dan janganlah kamu merasa lemah, dan jangan pula bersedih hati, sebab kamu paling tinggi derajatnya, jika kamu orang yang beriman”.²¹

Tabel 2.3

Berikut ini uraian singkat terkait interpretasi Surat Ali ‘Imron ayat 139²²

No	Sumber Tafsir	Esensi Interpretasi
1.	Quran Kementerian Agama : Tafsir Kementerian Agama Q.S Ali ‘Imron : 139	Ayat ini menghendaki agar kaum muslimin jangan bersifat lemah dan bersedih hati, meskipun mereka mengalami pukulan berat dan penderitaan yang cukup pahit dalam perang uhud, karena kalah atau menang dalam suatu peperangan adalah hal biasa yang termasuk dalam ketentuan Allah. Yang demikian itu hendaklah dijadikan pelajaran. Kaum muslimin dalam peperangan sebenarnya mempunyai mental yang kuat dan semangat yang tinggi serta lebih unggul jika mereka benar-benar beriman.

Sumber: <https://quran.kemenag.go.id/sura/>

Dari uraian ayat dan tafsir tersebut mengajarkan kita agar senantiasa mengingat Allah SWT dengan tidak melebih-lebihkan perasaan kita hingga lupa akan keimanan dan keyakinan kita sehingga membuat kita kehilangan arah dan menyebabkan stres.

²¹ Departemen Agama RI, *Alquran dan Terjemah Special For Woman*, (Bandung :PT Sygma Examedia Arkanleema), h.67

²² Quran Kementerian Agama, diakses dari quran.kemenag.go.id/sura/3, pada tanggal 28 Agustus 2020 pukul 20:00

3. Sumber-sumber Stres Kerja

Khan dan Byosiere dalam Cropanzone, et al., membagi sumber stres dalam kehidupan organisasi menjadi 2 kategori, yaitu sumber stres fisik dan sumber stres psikososial.

a. Stres Fisikal

Sumber stres fisik berkaitan dengan lingkungan fisik organisasi, seperti penerangan, kebisingan, getaran dan sebagainya.

b. Stres Psikososial

Sumber stres psikososial berkaitan dengan lingkungan sosial organisasi. Sumber stres yang termasuk dalam kategori ini antara lain iklim organisasional, gaya manajemen, desain jabatan dan konflik peran.²³

4. Gejala Stres

Stres yang terjadi pada seseorang ditandai adanya gejala-gejala yang mendahuluinya. Cooper, C dan Straw, A mengemukakan bahwa terdapat tiga gejala stres yaitu :

- a. Gejala fisik yaitu pernafasan menjadi semakin cepat, mulut dan kerongkongan menjadi kering, kedua tangan menjadi basah oleh keringat, tubuh terasa gerah/panas, otot-otot menjadi tegang, tubuh mengalami gangguan pencernaan, diare, susah buang air besar/sembelit, badan terasa lelah, kepala menjadi sakit/tegang, berkedut (bergetarnya urat-urat pada kelopak mata), perasaan sangat gelisah.
- b. Gejala perilaku yaitu tidak termotivasi, lekas marah, sering salah paham, perasaan khawatir, dan sedih, tidak berdaya, gelisah, gagal dalam menjalankan pekerjaan, tidak mampu mengatasi masalah yang dihadapi, menarik diri dari pergaulan orang lain.
- c. Gejala ditempat kerja yaitu kepuasan kerja menurun, rendahnya prestasi kerja, hilangnya vitalitas dan semangat kerja, tidak komunikatif,

²³ Muhdar HM, *Stres Kerja dan Kinerja Dalam Perspektif Teori dan Bukti Empirik*, Jurnal Ekonomika Bisnis, Vol.03, No.2, 2012, h.114

menurunnya kreativitas dan inovasi, perhatian lebih pada tugas-tugas yang tidak produktif.²⁴

5. Indikator-indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja tidak dapat dikelola dengan baik bagi setiap individu maka akan menyebabkan depresi, dalam kehidupan sekarang ini dengan banyaknya persaingan maka mudah membuat orang mengalami stres. Berikut indikator stres yang didasarkan oleh pendapat Wahjono Siagian dan Handoko :

- a. Beban kerja yang berlebihan
- b. Desakan waktu
- c. Kualitas pimpinan yang tidak proporsional
- d. Ambiguitas peran
- e. Wewenang dan tanggung jawab tidak seimbang
- f. Konflik antar pribadi dan kelompok
- g. Perbedaan harapan perusahaan dan karyawan²⁵

6. Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan

Zainal menyatakan dalam teorinya bahwa stres dapat disebut sebagai suatu kondisi ketegangan yang menimbulkan ketidakseimbangan fisik dan psikis yang dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan.

Hal ini akan mempengaruhi dan menyebabkan kinerja karyawan menurun karena akan menyulitkan para karyawan dalam menyelesaikan tugasnya yang diakibatkan oleh stres yang berlebihan atau berkepanjangan.²⁶

D. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Rivai dan Sagala dalam teorinya menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan

²⁴ Wahyudi, *Manajemen Konflik dan Stres*, (Bandung : Alfabeta 2017), h.157-158

²⁵ Chadek Novi Charisma Dewi dkk, *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara*, Jurnal Manajemen, Vol.4 No.2. 2018. H.156

²⁶ Sukma Sekar Arumsari dkk, *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Sains Ekonomi dan Perbankan Syariah, Vol.9 No.1, 2019, h.48

karyawan agar bersedia mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.²⁷

Menurut Wursanto disiplin kerja adalah suatu ketaatan karyawan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam suatu perusahaan atas dasar adanya kesadaran atau keinsyafan bukan adanya unsur paksaan.²⁸

Dari uraian diatas maka disiplin kerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Disiplin yang baik terdapat apabila karyawan datang ke kantor atau perusahaan dengan teratur dan tepat pada waktunya, berpakaian serba baik pada tempat pekerjaannya, menggunakan bahan-bahan dan perlengkapan dengan hati-hati, menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan, dan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan.

Dengan maraknya virus corona atau disebut Covid-19 di tahun 2020 hingga sekarang untuk meminimalisir terjadinya kontak langsung antar karyawan maka terkait tentang kehadiran atau absensi dalam kedisiplinan dilakukan dengan menggunakan teknik biometrik yang memanfaatkan karakteristik khusus individu seperti wajah.

Biometrik sendiri merupakan cabang ilmu yang berhubungan dengan identifikasi dan verifikasi individu berdasarkan cirri fisiologis dan perilaku. Kegunaan utama ini untuk mengakses fasilitas tertentu atau berbagai aplikasi untuk mencegah kejahatan. Namun dengan maraknya Covid-19 sangat dibutuhkan hal ini dalam absensi kehadiran karyawan agar efisien dan aman.²⁹

²⁷ Diah Indriani Suwondo dan Eddy Madiono Sutanto, *Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan*, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol 17 No.2, 2015, h. 136-137

²⁸ Zainul Hidayat dan Muchamad Taufiq, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang*, Jurnal WIGA, Vol. 2 No.1, 2012, h.183

²⁹ Kamilah, Tri Inda Fadhila Rahma dkk, *Face Recognition Login Authentication For Digital Payment Solution at COVID-19 Pandemic*, Jurnal IC2IE,2020, h.49

Jadi disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian yang menyebabkan terjadinya pemborosan dalam melakukan pekerjaan.

2. Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam

Dalam Al-Quran terdapat pengajaran dalam berdisiplin seperti pada ayat Q.S al-jumuah ayat 10

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ
وَادْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

“Apabila shalat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di muka bumi dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”

Dalam ayat lain juga Allah SWT menjelaskan QS. Al-‘Ashr ayat 1-3

وَالْعَصْرِ. إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ. إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصَوْا
بِالْحَقِّ وَتَوَّصَوْا بِالصَّبْرِ

“Demi waktu ashar, sesungguhnya manusia itu berada dalam kerugian, kecuali orang-orang yang mengerjakan amal saleh, nasehat-menasehati supaya mentaati kebenaran dan kesabaran”.³⁰

Tabel 2.4

Berikut ini uraian singkat terkait interpretasi Surat Al-Jumuah ayat 10 dan Al-‘Ashr ayat 1-3.³¹

No	Sumber Tafsir	Esensi Interpretasi
1.	Quran Kementerian Agama : Tafsir Kementerian Agama Q.S Al-Jumuah : 10	Apabila shalat wajib telah dilaksanakan di awal waktu dengan berjamaah di masjid maka bertebaranlah kamu di bumi, kembali bekerja dan berbisnis dan carilah rezeki yang halal, berkah dan

³⁰ Departemen Agama RI, *Alquran dan Terjemah Special For Woman*, (Bandung :PT Sygma Examedia Arkanleema), h 553 dan 601

³¹ Quran Kementerian Agama, diakses dari quran.kemenag.go.id/sura/, pada tanggal 28 Agustus 2020 pukul 20:00

		melimpah, dani ingatlah Allah banyak-banyak ketika shalat maupun ketika bekerja atau berbisnis agar kamu beruntung menjadi pribadi yang sehat mental dan fisik.
2.	Quran Kementrian Agama : Tafsir Kementrian Agama QS. Al-‘Ashr : 1-3	Demi masa, waktu sore atau sholat ashar. Allah bersumpah dengan masa agar manusia memperhatikan masa dan memanfaatkannya dengan baik agar tidak mengalami kerugian akibat hawa nafsu yang menyelubungi dirinya, kecuali orang yang beriman dan mengajarkan kebaikan dan saling menasehati satu sama lain dan melaksanakan kewajiban agama, menjauhi larangan, menghadapi musibah dan menjalani kehidupan.

Sumber: <https://quran.kemenag.go.id/sura/>

Dari dua ayat di atas, Allah telah mengatur kapan waktu untuk bekerja dan beribadah. Dan Allah mengisyaratkan bahwa al-Quran mengajarkan agar kita disiplin menggunakan waktu setiap saat. Dimana waktu harus diisi dengan tiga hal, yaitu: untuk meningkatkan iman, beramal saleh (bekerja dan membangun) serta membina komunikasi sosial.

3. Macam-macam Bentuk Disiplin

Terdapat 3 macam bentuk disiplin dalam organisasi yaitu bersifat preventif, korektif dan progresif, diantaranya :

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah tindakan SDM agar terdorong untuk menaati standar atau peraturan. Tujuan pokoknya adalah mendorong SDM agar memiliki disiplin pribadi yang tinggi, agar peran kepemimpinan tidak terlalu berat dengan pengawasan atau pemaksaan, yang dapat mematikan prakarsa dan kreativitas serta partisipasi SDM.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah tindakan dilakukan setelah terjadi pelanggaran standar atau peraturan, tindakan tersebut dimaksud untuk mencegah

timbulnya pelanggaran lebih lanjut. Tindakan itu biasanya berupa hukuman tertentu yang biasa disebut sebagai tindakan disipliner, antara lain berupa peringatan, skors, pemecatan.

c. Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah tindakan disipliner berulang kali berupa hukuman yang makin berat, dengan maksud agar pihak pelanggar bisa memperbaiki diri sebelum hukuman berat dijatuhkan.³²

4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin³³

5. Indikator-indikator Kedisiplinan

Menurut Fauziah Agustni indikator disiplin kerja dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Tingkat kehadiran
Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, biasanya karyawan yang tingkat disiplinnya rendah terbiasa untuk terhambat dalam bekerja.
- b. Tata cara kerja

³² Made Hedy Watana dkk, *Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Sebagai Dampak Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Karyawan UKM di Kabupaten Gianyar Bali*, Jurnal Manajemen dan Akuntansi Triatma Mulya, Vol 25 No.1, 2019, h.103

³³ Harsudy Tanjung, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan*, Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, Vol. 15 No.01, 2015, h.29

Seorang karyawan yang taat akan peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur atau tata cara kerja dan akan selalu mentaati dan mengikuti pedoman serta peraturan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

c. Ketaatan pada atasan

Seorang karyawan yang disiplin akan selalu mentaati dan menjalankan apapun yang diperintahkan oleh atasannya.

d. Kesadaran bekerja

Hal ini dapat dilihat dari besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

e. Tanggung jawab

Karyawan yang memiliki tanggung jawab tinggi akan selalu teliti dalam bekerja dan akan menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.³⁴

6. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.5
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Zuhria Husna Hasibuan (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas	Analisis Regresi Berganda	Variabel Disiplin Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Secara Simultan Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan
	Persamaan penelitian	1. Menggunakan analisis Regresi Linier Berganda. 2. Sama-sama menggunakan variabel Kinerja sebagai variabel dependen. 3. Menggunakan pendekatan penelitian		

³⁴ Yudi Siswadi, *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan*, Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, Vol.17 No.01, 2016, h.128

		kuantitatif.		
	Perbedaan penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel bebas yang berbeda yaitu pada penelitian terdahulu menggunakan variabel Disiplin Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja sedangkan pada penelitian ini penulis menggunakan variabel Gaji, Stres Kerja dan Disiplin Kerja. 2. Objek pada penelitian terdahulu adalah Pegawai Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas, sedangkan pada penelitian ini penulis menggunakan objek penelitian pada PT Bank Mega Syariah KC Medan. 		
2	M Wildanis Syauqi (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Central Santosa (CS) Finance Jember	Analisis Regresi Berganda	Variabel Disiplin Kerja, Stres Kera Dan Kompensasi Secara Simultan Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan
	Persamaan Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan analisis Regresi Linier Berganda. 2. Sama-sama menggunakan variabel Kinerja sebagai variabel dependen. 3. Menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. 		
	Perbedaan Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel bebas yang berbeda yaitu pada penelitian terdahulu menggunakan variabel Disiplin kerja, Stres Kerja dan Kompensasi sedangkan pada penelitian ini penulis menggunakan variabel Gaji, Stres Kerja dan Disiplin Kerja . 2. Objek pada penelitian terdahulu adalah Central Sentosa Finance Jember, sedangkan pada penelitian ini penulis menggunakan objek penelitian pada PT Bank Mega Syariah KC Medan. 		
3	Deny Ardilla Sari (2015)	Pengaruh motivasi	Analisis Regresi	Variabel Motivasi Kerja, Disiplin

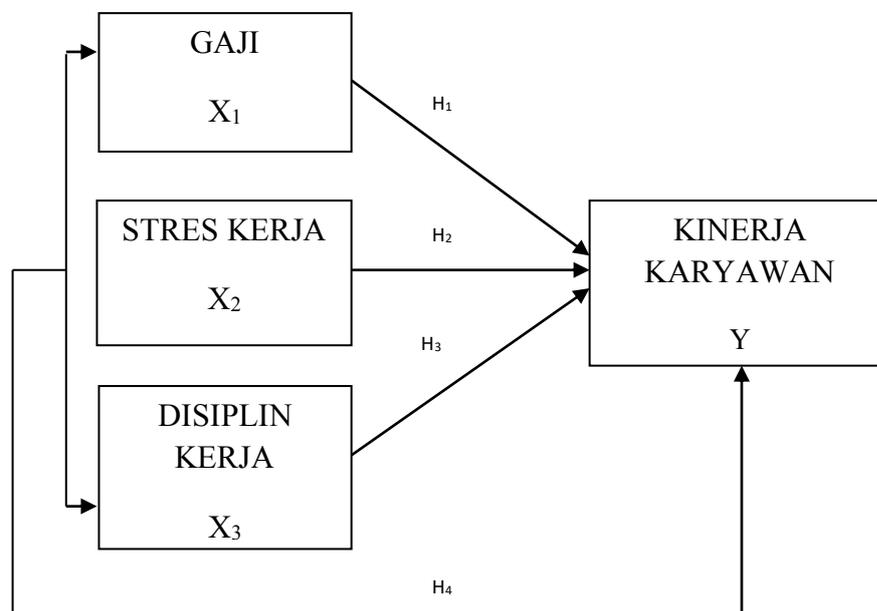
		kerja, disiplin kerja, stres kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai	Berganda	Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Secara Simultan Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
	Persamaan Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan analisis Regresi Linier Berganda. 2. Sama-sama menggunakan variabel kinerja sebagai variabel dependen. 3. Menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. 		
	Perbedaan Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel bebas yang berbeda yaitu pada penelitian terdahulu menggunakan 6 variabel yaitu Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan, sedangkan pada penelitian ini penulis menggunakan 4 variabel yaitu Gaji, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 2. Objek pada penelitian terdahulu adalah Pengelolaan Keuangan Kekayaan Daerah (BPKKD) dan DPPKAD Tanjung Pinang, sedangkan pada penelitian ini penulis menggunakan objek penelitian pada PT Bank Mega Syariah KC Medan. 		
4	Pramesthy Kusuma Dewi (2017)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BNI Syariah KC Surakarta.	Analisis Regresi Linier Berganda	Variabel Kompensasi, Motivasi, Dan Stres Kerja Secara Simultan Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
	Persamaan Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan analisis Regresi Linier Berganda. 2. Sama-sama menggunakan variabel kinerja sebagai variabel dependen. 		

		3. Menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif.		
	Perbedaan Penelitian	<p>1. Variabel bebas yang berbeda yaitu pada penelitian terdahulu menggunakan variabel Kompensasi, Motivasi, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan, sedangkan pada penelitian ini penulis menggunakan variabel yaitu Gaji, Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan.</p> <p>2. Objek pada penelitian terdahulu PT BNI Syariah KC Surakarta, sedangkan pada penelitian ini penulis menggunakan objek penelitian pada PT Bank Mega Syariah KC Medan.</p>		
5	Nita Fitrianti (2016)	Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah (Studi Kasus di Bank Syariah Bukopin Cabang Melawai)	Analisis Regresi Linier Berganda	Variabel Kompensasi Dan Stres Kerja Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan
	Persamaan Penelitian	<p>1. Menggunakan analisis Regresi Linier Berganda.</p> <p>2. Sama-sama menggunakan variabel kinerja sebagai variabel dependen.</p> <p>3. Menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif.</p>		
	Perbedaan Penelitian	<p>1. Variabel bebas yang berbeda yaitu pada penelitian terdahulu menggunakan 3 variabel yaitu Kompensasi, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan, sedangkan pada penelitian ini penulis menggunakan 4 variabel yaitu Gaji, Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan.</p>		

		2. Objek pada penelitian terdahulu adalah PT Bank Syariah Bukopin Cabang Melawai, sedangkan pada penelitian ini penulis menggunakan objek penelitian pada PT Bank Mega Syariah KC Medan.
--	--	--

E. Kerangka Teoritis

Adapun yang menjadi kerangka pemikiran dalam penelitian ini seperti digambarkan pada gambar 2.1 berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Teoritis

Berdasarkan kerangka teori tersebut maka terdapat tiga variabel X dan satu variabel Y. Dimana Gaji sebagai variabel (X_1), Stres Kerja sebagai variabel (X_2), Disiplin Kerja sebagai variabel (X_3), dan Kinerja Karyawan sebagai variabel (Y). Dari gambar tersebut dapat diketahui bahwa ketiga variabel X mempunyai hubungan dengan variabel Y.

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut :

1. Gaji (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Mega Syariah.

2. Stres Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Mega Syariah.
3. Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Mega Syariah.
4. Gaji (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mega Syariah secara simultan.

F. Hipotesa

Hipotesa adalah suatu jawaban sementara (preposisi) yang dianggap benar dan dijadikan dasar pengambilan sementara yang belum tentu diterima dan masih perlu diuji kembali kebenarannya. Berdasarkan analisis diatas maka penulis mengemukakan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Hipotesis Variabel X_1 terhadap Variabel Y
 - a. H_{01} : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Gaji terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Mega Syariah.
 - b. H_{a1} : Terdapat pengaruh signifikan antara Gaji terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Mega Syariah.
2. Hipotesis Variabel X_2 terhadap Variabel Y
 - a. H_{02} : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Mega Syariah.
 - b. H_{a2} : terdapat pengaruh signifikan antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Mega Syariah.
3. Hipotesis Variabel X_3 terhadap Variabel Y
 - a. H_{03} : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kiner Karyawan pada PT Bank Mega Syariah.
 - b. H_{a3} : Terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Mega Syariah.
4. Hipotesis Variabel X_1, X_2, X_3 terhadap Variabel Y
 - a. H_{04} : Tidak terdapat pengaruh Gaji, Stres Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Mega Syariah.
 - b. H_{a4} : Terdapat pengaruh Gaji, Stres Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Mega Syariah

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian dalam skripsi ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan penelitian asosiatif. Sugiyono mendefinisikan penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara random, pengumpulan data berupa angka dengan menggunakan instrument penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.¹

Pendekatan penelitian asosiatif merupakan penelitian untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih.² penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel *independent* yaitu Gaji, Stres Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap variabel *dependent* yaitu Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mega Syariah KC Medan.

B. Waktu dan Tempat Penelitian

1. Waktu penelitian

Waktu penelitian dimulai pada bulan maret 2020 dan direncanakan selesai sampai dengan bulan oktober 2020.

2. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Bank Mega Syariah Medan Jl. Sultan Iskandar Muda No.10 D-E, Medan Sumatera Utara dan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh melalui kuesioner.

¹ Nur Ahmadi Bi Rahmani, *Metodologi Penelitian Ekonomi*, (FEBI UIN-SU press, 2016),h.7-8

² Ma'ruf Abdullah, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Sleman Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2015), h.123

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Itulah defenisi populasi dalam penelitian. Populasi disini maksudnya bukan hanya orang atau makhluk hidup, akan tetapi juga benda-benda alam yang lainnya.

Menurut Ismiyanto Populasi adalah keseluruhan subjek atau totalitas subjek penelitian yang dapat berupa; orang, benda, /suatu hal yang didalamnya dapat diperoleh dan atau dapat memberikan informasi (data) penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan marketing Bank Mega Syariah Medan. Besar populasi diketahui sebesar 31 orang.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Jika populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari seluruh yang ada di populasi, hal seperti ini dikarenakan adanya keterbatasan dana atau biaya, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat memakai sampel yang diambil dari populasi. Sampel yang diambil harus betul-betul representative atau dapat mewakili.

Menurut Teken (dalam Masri Singarimbun dan Sofyan Efendi) ciri-ciri sampel yang ideal adalah:

- Dapat menghasilkan gambaran yang dipercaya dari seluruh populasi yang diteliti.
- Dapat menentukan presisi (precision) dari hasil penelitian dengan menentukan penyimpangan baku (standar) dari taksiran yang diperoleh Sederhana, sehingga mudah dilaksanakan.

- Dapat memberikan keterangan sebanyak mungkin dengan biaya yang rendah.³

Seperti yang diketahui bahwa data yang diperoleh hanya memiliki 31 populasi, maka teknik pengambilan sampel pada penelitian dengan menggunakan teknik sampling jenuh atau sampel jenuh dimana sampel yang mewakili populasi karena populasi kurang dari 100 responden.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh dengan survey lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data original atau data yang secara khusus dikumpulkan untuk kebutuhan riset yang sedang berjalan.⁴

2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bank Mega Syariah Medan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian untuk mendapatkan keterangan-keterangan yang bersifat lisan ataupun tulisan. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Angket/kuesioner

Angket (kuesioner) merupakan suatu daftar yang berisi pertanyaan-pertanyaan untuk tujuan khusus yang memungkinkan seorang analis sistem untuk mengumpulkan data dan pendapat dari para responden yang telah dipilih. Bentuk pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini akan ditujukan kepada para karyawan Bank Mega Syariah.

³ Nur ahmadi Bi Rahmani Op.cit 32-35

⁴ Nur Achmad Budi Yulianto, et. aL,*Metodologi Penelitian Bisnis*, (POLINEMA Press,2018),h.37

F. Defenisi Operasional

Tabel 3.1
Defenisi Operasional

No	Variabel	Devenisi Operasional	Indikator	Bentuk Data
1.	Gaji (X_1)	Gaji dalam akuntansi adalah suatu bentuk balas jasa atau penghargaan yang diberikan secara teratur kepada seorang pegawai atas jasa dan hasil kerjanya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keadilan internal <ol style="list-style-type: none"> a. Keadilan internal kenaikan gaji b. Keadilan internal tunjangan c. Keadilan internal insentif d. Keadilan internal gaji 2. Keadilan eksternal <ol style="list-style-type: none"> a. Keadilan eksternal kenaikan gaji b. Keadilan eksternal tunjangan c. Keadilan eksternal insentif d. Keadilan eksternal gaji 	Likert
2.	Stres Kerja (X_2)	bahwa stres adalah sikap seseorang dalam menyesuaikan diri akan situasi diluar kondisi yang akan menimbulkan perubahan negatif, baik dari segi fisik, psikologis, bahkan perilaku.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban kerja yang berlebihan 2. Desakan waktu 3. Kualitas supervise yang tidak proporsional 4. Ambiguitas peran 5. Wewenang dan tanggung jawab tidak seimbang 6. Konflik antar pribadi dan 	Likert

			kelompok 7. Perbedaan harapan perusahaan dan karyawan.	
3.	Disiplin Kerja (X ₃)	Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.	1. Tingkat kehadiran 2. Tata cara kerja 3. Ketaatan pada atasan 4. Kesadaran bekerja 5. Tanggung jawab	Likert
4.	Kinerja Karyawan (Y)	kinerja adalah bentuk prestasi yang dicapai perusahaan di dalam kegiatan operasionalnya baik menyangkut aspek keuangan, aspek pemasaran, aspek penghimpunan dana juga penyaluran dana, aspek teknologi, maupun aspek sumber daya manusianya.	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas 3. Dapat Tidaknya Diandalkan 4. Sikap	Likert

G. Teknik Analisis Data

Teknik dan alat pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Kuesioner

Tabel 3.2
Skala Likert

Penilaian	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

2. Uji Validitas dan Reabilitas

a. Uji Validitas

Menurut Ghozali uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. pengujian validitas dengan menggunakan program SPSS dengan tingkat signifikansi 0,05 yang artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total.

Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap. Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka pertanyaan dikatakan valid
- 2) jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka pertanyaan dikatakan \neq valid

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sumadi Suryabrata reliabilitas menunjukkan sejauhmana hasil pengukuran dengan alat tersebut dapat dipercaya. Hasil pengukuran harus reliable dalam artian harus memiliki tingkat konsistensi dan kemantapan. Reliabilitas, atau keandalan, adalah konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur. Hal tersebut bisa berupa pengukuran dari alat ukur yang sama (tes dengan tes ulang) akan memberikan hasil yang sama, atau untuk pengukuran yang lebih

subjektif, apakah dua orang penilai memberikan skor yang mirip (reliabilitas antar penilai). Reliabilitas tidak sama dengan validitas. Artinya pengukuran yang dapat diandalkan akan mengukur secara konsisten, tapi belum tentu mengukur apa yang seharusnya diukur.

Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk menilai kestabilan ukuran dan konsistensi responden dalam menjawab kuesioner, sehingga jika dilakukan berulang-ulang akan mendapatkan hasil yang sama atau konsisten. Uji reliabilitas menggunakan SPSS

Tingkat reliabilitas dinilai berdasarkan nilai alpha, jika nilai alpha > 0.7 artinya reliabilitas mencukupi (sufficient reliability) sementara jika alpha > 0.80 ini mensugestikan seluruh item reliable dan seluruh tes secara konsisten memiliki reliabilitas yang kuat.

Tabel 3.3
Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha

Alpha	Tingkat Reliabilitas
0,00 s.d 0.50	Reliabilitas rendah
0.50 s.d 0.70	Reliabilitas sedang
0.70 s.d 0.90	Reliabilitas tinggi
> 0.90	Reliabilitas sempurna

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah uji statistic untuk mengukur sejauhmana sebuah model regresi dapat disebut sebagai model yang baik. Model regresi disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi asumsi-asumsi klasik yaitu multikolinieritas, autokorelasi, heteroskedastisitas dan normalitas. Proses pengujian asumsi klasik menggunakan SPSS dilakukan bersamaan dengan proses uji regresi.⁵

4. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model

⁵ Nur Ahmadi Bi Rahmani, Op.Cit 51-71

regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas adalah pengujian asumsi residual normal. Asumsi ini harus terpenuhi untuk model regresi linier yang baik.

5. Uji Heterokedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residul pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Jika pada gambar scatterplot terdapat titik-titik (poin-poin) menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

6. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linier terdapat korelasi antar kesalahan pengganggu (residual) pada periode t dengan kesalahan pada periode $t - 1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat permasalahan autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain.

Masalah ini timbul karena residual tidak bebas dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hal ini sering ditemukan pada data runut waktu (time series) karena gangguan pada seseorang/ individu/ kelompok cenderung mempengaruhi gangguan pada individu/kelompok yang sama pada periode berikutnya.⁶

7. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah pengujian untuk mengetahui ada atau tidak korelasi yang signifikan antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda. Uji ini diperlukan untuk mengetahui ada atau tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan dengan variabel bebas lain dalam satu model. Kemiripan antar variabel bebas dalam satu model akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara satu variabel bebas dengan variabel bebas lainnya.

Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu:

⁶ Rosalendro Eddy Nugroho, *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengangguran di Indonesia Periode 1998-2014*, Jurnal PASTI, Vol X N0.2, h.186-187

Jika nilai *variance inflation factor* (VIF) tidak lebih dari 10 (dibawah 10) dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1 (diatas 0,1), maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas $VIF=1/Tolerance$, jika $VIF=10$ maka $Tolerance=1/10 = 0,1$. Semakin tinggi VIF maka semakin rendah *Tolerance*.

8. Regresi Linier Berganda

Model analisis data ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh gaji, stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Model persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Karyawan
α	= Konstanta
β	= Koefisien Regresi Berganda
X_1	= Gaji
X_2	= Stres Kerja
X_3	= Disiplin Kerja
e	= Error Tem

9. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji T)

Menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel-variabel bebas (gaji, stres kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan dilakukan uji t.

- Nilai t-hitung > t-tabel T hitung dapat diperoleh melalui uji manual (menghitung sendiri) ataupun melalui hasil perolehan data seperti SPSS (pada tabel coefficient dengan nama t), sedangkan t tabel diperoleh hanya dengan melihat nilai pada tabel t.
- Nilai signifikan harus < derajat kepercayaan (umumnya derajat penelitian 0.05).

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen (X) terhadap dependen (Y) secara serentak atau bersama-sama.

- Nilai F hitung $>$ F tabel F hitung dapat diperoleh melalui uji manual (menghitung sendiri) ataupun melalui hasil pengolahan data seperti SPSS (pada tabel ANOVA dengan nama F).
- Signifikan F hitung $<$ derajat kepercayaan penelitian (0.05 pada umumnya).

Nilai signifikan dapat diperoleh melalui manual maupun melalui hasil pengolahan SPSS (pada tabel ANOVA dengan nama sign).

c. Uji Determinan (R^2)

Uji digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari modal yang dipakai. Koefisien determinan (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya.

Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$). Dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

BAB IV

TEMUAN PENELITIAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Perusahaan

Pada awalnya dikenal sebagai PT Bank Umum Tugu (Bank Tugu), yaitu Bank Umum yang didirikan pada 14 Juli 1990 melalui Keputusan Menteri Keuangan RI No. 10046/KMK/013/1990 tersebut, dan kemudian di akuisisi oleh PT Corpora (d/h Para Group) melalui Mega Corpora (d/h PT Para Global Investindo) dan PT Para Rekan Investmen pada 2001. Sejak awal, seluruh pemegang saham ingin mengonversi bank umum konvensional itu menjadi bank umum syariah.

Pada tanggal 25 Agustus 2004, BSMI resmi beroperasi. Hampir tiga tahun kemudian ditanggal 7 november 2007 para pemegang saham memutuskan perubahan bentuk logo BSMI ke bentuk logo Bank umum konvensional yang menjadi sister company-nya. Yaitu PT Bank Mega, Tbk, namun hanya berbeda pada warna sejak 2 November 2010 sampai dengan sekarang. Melalui keputusan gubernur Bank Indonesia No.12/75/KEP.GBI/DpG/2010, PT. Bank Syariah Mega Indonesia berganti nama menjadi PT Bank Mega Syariah.

Dari sisi lain, para pemegang saham dan seluruh jajaran Bank Mega Syariah selalu berusaha dan bekerja keras dalam memegang teguh prinsip kehati-hatian dan profesionalisme dalam melakukan kegiatan usahanya. Berbagai produk juga terus dikembangkan sesuai dengan kebutuhan masyarakat serta didukung dengan infrastruktur layanan perbankan yang semakin lengkap dan luas, termasuk juga dengan dukungan sejumlah kantor cabang diseluruh Indonesia.

Demi meningkatkan pelayanan kepada masyarakat serta menegakkan semboyan “Untuk Kita Semua”, pada 2008 Bank Mega Syariah mulai memasuki pasar perbankan mikro dan gadai. Strategi ini dibuat karena ingin berperan lebih besar dalam peningkatan perekonomian umat yang mayoritas memang berbisnis di sektor usaha mikro.

Pada 16 Oktober 2008, Bank Mega Syariah telah menjadi bank devisa. Dengan status ini, bank dapat melakukan transaksi devisa dan terlihat dalam

perdagangan internasional. Maksudnya, dengan status tersebut telah memperluas jangkauan bisnis bank ini, sehingga tidak hanya menjangkau ranah domestik saja tetapi juga ranah internasional. Dengan strategi ini semakin memantapkan posisi Bank Mega Syariah sebagai salah satu bank umum syariah terbaik di Indonesia.

Selain itu pada 8 April 2009, Bank Mega Syariah memperoleh izin dari Departemen Agama Republik Indonesia (Depag RI) sebagai bank penerima setoran biaya penyelenggaraan ibadah haji (BPS BPIH). Maka dari itu, bank ini menjadi bank umum kedelapan sebagai BPS BPIH yang tersambung secara online dengan Sistem Komputerisasi Haji Terpadu (Siskohat) Depag RI. Dengan izin ini tentu menjadi landasann baru bagi Bank Mega Syariah untuk semakin melengkapi kebutuhan perbankan syariah umat Indonesia.

Sejak tahun 2018 Bank Mega Syariah telah ditunjuk sebagai Bank Penerimaan, Bank Penempatan dan Bank Mitra Investasi oleh Badan Pengelola Keuangan Haji (BPKH). Dan selanjutnya ditahun 2019, BPKH mempercayakan Bank Mega Syariah untuk menjadi salah satu Bank Likuiditas yang menjadi partner BPKH selaku penanggung jawab pengelolaan dana haji di Indonesia.

Untuk mewujudkan visi “Tumbuh dan Sejahtera Bersama Bangsa”, PT Mega Corpora sebagai pemegang saham mayoritas memiliki komitmen dan tanggung jawab penuh untuk menjadikan Bank Mega Syariah sebagai bank umum syariah terbaik di industry perbankan syariah nasional. Komitmen ini dibuktikan dengan terus memperkuat modal bank. Dengan demikian, Bank Mega Syariah akan mampu memberikan pelayanan terbaik dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dan kompetitif di industry perbankan nasional.

Pada tahun 2013, untuk semakin memperkokoh posisi Bank Mega Syariah sebagai salah satu bank syariah terdepan di Indonesia, maka bank melakukan relokasi kantor pusat dari menara Bank Mega ke Menara Mega Syariah.¹

¹ Bank Mega Syariah, diakses dari www.megasyariah.co.id/, pada tanggal 18 Januari 2021 pukul 15:00

2. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data penelitian ini diperoleh dari hasil pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan PT Bank Mega Syariah KC Medan. Jumlah responden yang digunakan sebagai objek dalam penelitian ini adalah sebanyak 31 karyawan. Melalui daftar pernyataan didapat kondisi tentang jenis kelamin dan tingkat pendidikan. Penggolongan kepada para responden dilakukan agar jelas dan akurat terkait gambaran responden sebagai objek dalam penelitian ini. Dengan ini penulis melakukan pengelolaan data dalam bentuk kuesioner.

a. Penyajian Data berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil dari penelitian ditemukan data tentang jenis kelamin responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase %
Laki-laki	17	54%
Perempuan	14	45%
jumlah	31	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Pada tabel 4.1 diatas menyatakan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 17 orang (54%) dan berjenis kelamin perempuan berjumlah 14 (45%). Maka hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT Bank Mega Syariah berdominan berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 17 orang dengan presentase sebesar 54%.

b. Penyajian Data Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan hasil dari penelitian ditemukan data tentang tingkat pendidikan responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan	Frekuensi	Persentase %
SMA	6	19%
D-III	4	13%
S1	18	58%
S2	3	10%

Jumlah	31	100%
--------	----	------

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Tabel 4.2 menyatakan bahwa tingkat pendidikan responden yang lulusan SMA berjumlah 6 orang (19%), lulusan D-III 4 orang (13%), lulusan S1 18 orang (58%) dan lulusan S2 3 orang (10%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai di PT Bank Mega Syariah adalah lulusan S1 sebanyak 18 orang (58%).

3. Uji Persyaratan Analisis

a. uji Validitas

untuk mengetahui kevalidan disetiap pertanyaan dari indikator yaitu dengan menggunakan uji validitas dan serta untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Dengan kriteria, apabila r hitung $>$ dari r tabel maka butir pernyataan dari kuesioner dinyatakan valid. Pengujian validitas dilakukan dengan SPSS 20.

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Gaji (X_1)	$X_{1.1}$	0,723	0,355	Valid
	$X_{1.2}$	0,481	0,355	Valid
	$X_{1.3}$	0,554	0,355	Valid
	$X_{1.4}$	0,429	0,355	Valid
	$X_{1.5}$	0,411	0,355	Valid
Stres Kerja (X_2)	$X_{2.1}$	0,448	0,355	Valid
	$X_{2.2}$	0,635	0,355	Valid
	$X_{2.3}$	0,489	0,355	Valid
	$X_{2.4}$	0,820	0,355	Valid
	$X_{2.5}$	0,846	0,355	Valid
	$X_{2.6}$	0,788	0,355	Valid
Disiplin Kerja (X_3)	$X_{3.1}$	0,590	0,355	Valid
	$X_{3.2}$	0,768	0,355	Valid
	$X_{3.3}$	0,596	0,355	Valid
	$X_{3.4}$	0,714	0,355	Valid
	$X_{3.5}$	0,628	0,355	Valid
	$X_{3.6}$	0,710	0,355	Valid
Kinerja Karyawan	$Y_{1.1}$	0,643	0,355	Valid
	$Y_{1.2}$	0,666	0,355	Valid
	$Y_{1.3}$	0,650	0,355	Valid

	Y _{1.4}	0,607	0,355	Valid
	Y _{1.5}	0,490	0,355	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan dari tabel 4.3 di atas maka dapat diketahui seluruh pernyataan pada variabel X₁, X₂, X₃, dan Y menghasilkan nilai r hitung > dari r tabel pada tingkat signifikansi 5%. Dengan jumlah 31 responden. Dengan Artian bahwa seluruh pernyataan variabel X₁, X₂, X₃, dan Y yang digunakan dapat dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas data dilakukan ntuk menilai kestabilan ukuran dan konsistensi responden dalam menjawab kuesioner. Koefisien alpha menunjukkan nilai reliabilitas masing-masing variabel penelitian ini dengan nilai alpha yang lebih besar dari $\alpha = 0,6$, skala pengukuran yang reliable sebaiknya memiliki nilai Cronbach Alpha minimal 0,6 berarti bahwa semua variabel-variabel dalam penelitian ini adalah reliable. pada uji ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.

Tabel 4.4
Uji Reliabilitas

No	Cronbach's Alpha				Keterangan
	Gaji	Stres Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	
1.	0,646	0,766	0,764	0,726	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas konsistensi internal untuk koefisien alpha dari masing-masing variabel dalam setiap variabel dinyatakan reliable diperoleh dari nilai koefisien alpha untuk variabel gaji (X₁) sebesar 0,646, stres kerja (X₂) sebesar 0,766, disiplin kerja (X₃) sebesar 0,764 dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,726. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diatas, semua variabel X₁, X₂, X₃, dan Y adalah reliable karena memiliki *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari 0.600. Maka dapat dinyatakan bahwa masing-masing variabel telah reliable.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan melalui perhitungan regresi dengan SPSS 20 yang dideteksi melalui dua pendekatan grafik, yaitu analisis grafik histogram dan analisa grafik normal p-plot yang membandingkan antara dua observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Berikut ini penjelasan dari grafik-grafik tersebut.

Tabel 4.5
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.26668104
	Absolute	.093
Most Extreme Differences	Positive	.093
	Negative	-.089
Kolmogorov-Smirnov Z		.518
Asymp. Sig. (2-tailed)		.951

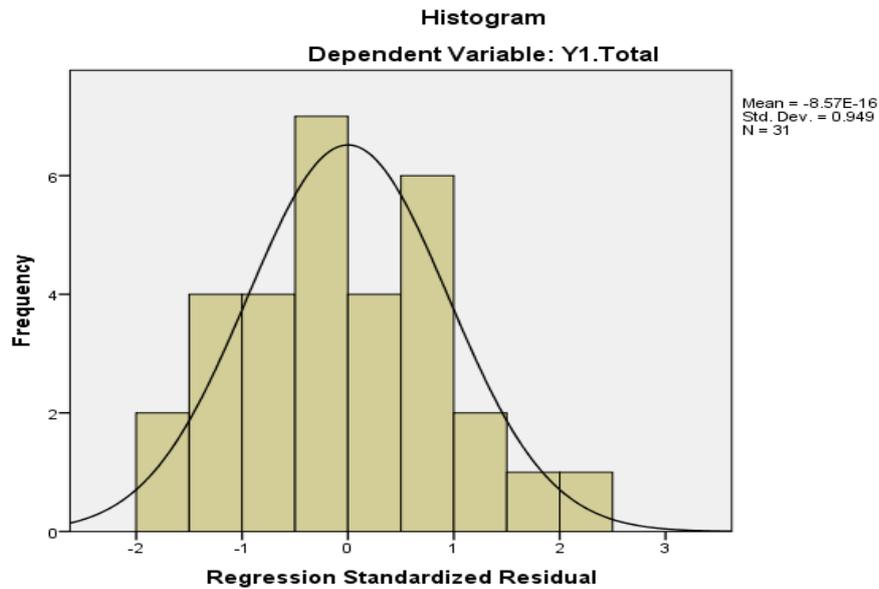
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

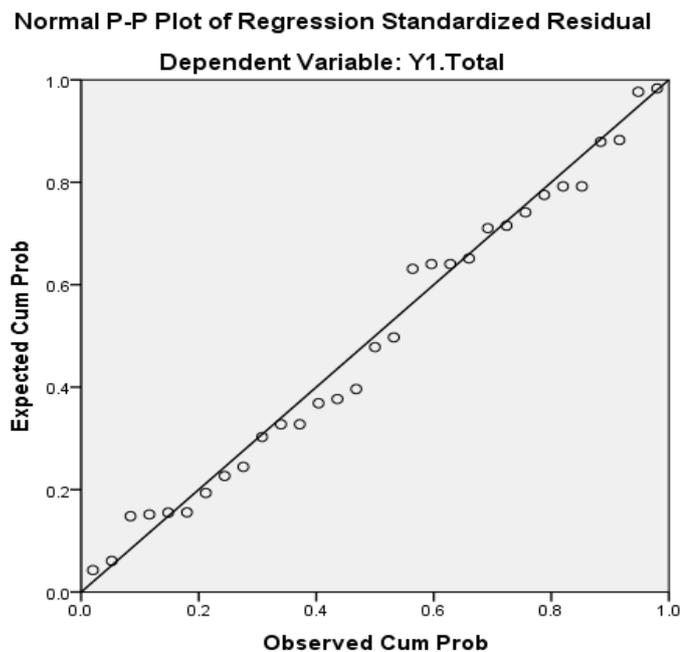
Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 2020

Uji Kolmogorov Smirnov dikatakan normal apabila nilai signifikan yang dihasilkan $> 0,05$. Berdasarkan hasil output tabel 4.5, dapat dikatakan bahwa nilai signifikansi $0,951 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Dengan demikian asumsi normalitas untuk data pada penelitian ini terpenuhi.

Gambar 4.1
Grafik Histogram



Gambar 4.2
Garis Normal P-P Plot Regression



Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tampilan output pada gambar 4.1 dan 4.2 dapat dilihat grafik histogram maupun garis Normal P-P Plot Regression, dimana grafik histogram

berbentuk lonceng, grafik tersebut tidak miring ke samping kiri maupun kanan yang artinya adalah data berdistribusi normal. Selanjutnya pada garis Normal P-P Plot Regression terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas ini diperlukan untuk mengetahui ada atau tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan dengan variabel bebas lain dalam satu model. Model regresi yang baik apabila tidak terjadi gejala multikolinearitas. Dasar pengambilan keputusan berdasarkan nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF $<$ dari 10 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3.819	4.188		.912	.370		
1 X1.Total	.260	.136	.312	1.906	.067	.858	1.165
X2.Total	.034	.064	.087	.530	.600	.857	1.167
X3.Total	.404	.118	.523	3.434	.002	.996	1.004

a. Dependent Variable: Y1.Total

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

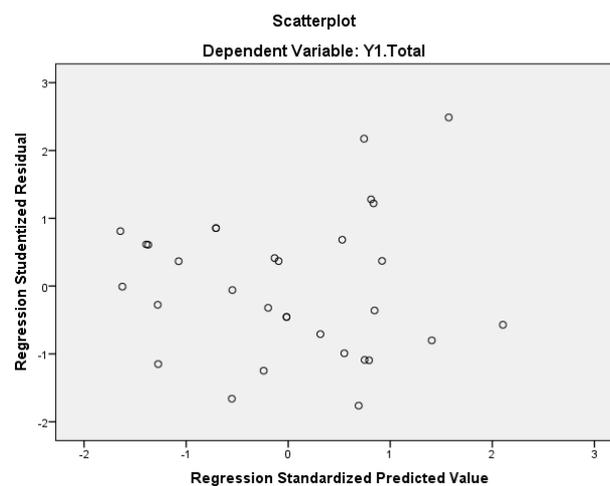
Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji multikolinearitas dapat diketahui bahwa nilai Tolerance untuk variabel Gaji (X_1) adalah $0,858 > 0,10$ sedangkan variabel Stres Kerja (X_2) adalah $0,857 > 0,10$ dan variabel Disiplin Kerja (X_3) adalah $0,996 > 0,10$ sehingga dapat disimpulkan ketiga variabel tidak terjadi gejala multikolinearitas. Sementara nilai VIF untuk variabel Gaji (X_1) adalah $1,165 < 10$, variabel Stres Kerja (X_2) adalah $1,167 < 10$ dan untuk variabel Disiplin Kerja (X_3)

adalah $1,004 < 10$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel bebas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residul pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Jika pada gambar scatterplot terdapat titik-titik (poin-poin) menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas. Dapat dilihat pada gambar 4.7 hasil dari uji heterokedastisitas berikut:

Gambar 4.7
Hasil Uji Heterokedastisitas dengan Scatterplot



Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Dari hasil uji heteroskedastisitas dengan Scatterplot dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu serta menyebar diatas dan di bawah titik 0 sehingga menunjukkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linier terdapat korelasi antar kesalahan pengganggu (residual) pada periode t dengan kesalahan pada periode $t - 1$ (sebelumnya). Regresi yang baik apabila tidak terjadi gejala autokorelasi. Dalam penelitian ini di uji menggunakan uji

Durbin Watson (dw), dengan pengambilan keputusan $du < dw < 4-du$. Adapun mencari nilai du dengan melihat tabel Durbin Watson dengan signifikansi 5% dengan ketentuan k (jumlah variabel bebas) = 3; dan N (jumlah sampel) = 31, maka didapat hasil du yaitu 1,650. Berikut hasil dari output SPSS 20 dalam uji autokorelasi menggunakan uji Durbin Watson.

Tabel 4.7
Hasil Uji Autokorelasi dengan Uji Durbin Watson
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.615 ^a	.378	.309	1.335	1.696

a. Predictors: (Constant), X3.Total, X1.Total, X2.Total

b. Dependent Variable: Y1.Total

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji autokorelasi dengan uji Durbin Watson dapat diketahui angka Durbin Watson (dw) sebesar 1.696 sehingga $du < dw < 4-du$ (1.650 < dw (1696) hal ini berarti tidak terjadi autokorelasi.

5. Uji regresi linier berganda

Uji Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel X dan Y atau untuk mengetahui besarnya pengaruh gaji, stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4.8
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.819	4.188		.912	.370		
	X1.Total	.260	.136	.312	1.906	.067	.858	1.165
	X2.Total	.034	.064	.087	.530	.600	.857	1.167
	X3.Total	.404	.118	.523	3.434	.002	.996	1.004

a. Dependent Variable: Y1.Total

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berikut ini persamaan regresi linier berganda yang disesuaikan dengan penelitian:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y	= Kinerja Karyawan
α	= Konstanta
β	= Koefisien Regresi Berganda
X ₁	= Gaji
X ₂	= Stres Kerja
X ₃	= Disiplin Kerja
e	= Error Tem

berdasarkan hasil data output SPSS 20 yang digambarkan ditabel 4.8, dapat disimpulkan sebagai berikut:

$$Y = 3.819 + 0,260X_1 + 0,034X_2 + 0,404X_3$$

Dari persamaan Regresi Linier Berganda diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 3,819 artinya bahwa jika Gaji (X₁), Stres Kerja (X₂) dan Disiplin Kerja (X₃) konstanta atau nilainya 0, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 3,819
- Nilai koefisien regresi variabel Gaji (X₁) sebesar 0,260, hal ini menunjukkan setiap peningkatan 1% variabel Gaji maka variabel Kinerja Karyawan (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,260. Yang artinya terjadi hubungan positif antara Gaji dengan Kinerja Karyawan.
- Nilai koefisien regresi variabel Stres Kerja (X₂) sebesar 0,034, hal ini menunjukkan setiap peningkatan 1% variabel Stres Kerja maka variabel Kinerja Karyawan (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,034. Yang artinya terjadi hubungan positif antara Stres Kerja dan Kinerja Karyawan.
- Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X₃) sebesar 0,404, hal ini menunjukkan setiap peningkatan 1% variabel Disiplin Kerja maka variabel Kinerja Karyawan (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,404. Yang artinya terjadi hubungan positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan.

6. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial t

Uji Parsial (t) digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Pengambilan keputusan uji signifikan parsial (t) yaitu dengan dasar pengambilan keputusan nilai signifikansi $< 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak sehingga dapat diartikan variabel bebas (X) memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (Y). Sedangkan jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima sehingga dapat diartikan variabel bebas (X) tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (Y). Untuk mencari t_{tabel} digunakan rumus sebagai berikut:

$$T_{tabel} = t \left(\frac{\alpha}{2}; n - k + 1 \right)$$

Dimana :

n = Jumlah Data

k = Variabel Bebas

Tabel 4.9
Hasil Uji Signifikan Parsial (t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3.819	4.188		.912	.370		
1 X1.Total	.260	.136	.312	1.906	.067	.858	1.165
X2.Total	.034	.064	.087	.530	.600	.857	1.167
X3.Total	.404	.118	.523	3.434	.002	.996	1.004

a. Dependent Variable: Y1.Total

Sumber: Data primer yang di olah, 2020

$$\begin{aligned} T_{tabel} &= t \left(\frac{\alpha}{2}; n - k + 1 \right) \\ &= t (0,025; 31-3+1) \\ &= 0,025; 29) \\ &= 2,051 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 4.9 hasil output diatas dapat dijelaskan hal sebagai berikut:

- Nilai signifikansi Gaji (X_1) terhadap Y adalah sebesar $0,067 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 1,906 < t_{tabel} 2,051$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima dan dinyatakan bahwa gaji (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Nilai signifikansi Stres Kerja (X_2) terhadap Y adalah sebesar $0,600 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 0,530 < t_{tabel} 2,051$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima dan dinyatakan bahwa Stres Kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Nilai signifikansi Disiplin Kerja (X_3) terhadap Y adalah sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,434 > t_{tabel} 2,051$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak dan dinyatakan bahwa Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Signifikan Simultan (F)

Uji signifikansi (F) digunakan untuk menguji apakah variabel X memiliki pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Y. dasar pengambilan keputusan jika nilai $sig < 0.05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap Y. untuk mencari F_{tabel} maka digunakan rumus sebagai berikut:

$$F_{tabel} = (k ; n - k + 1)$$

Dimana:

n = Jumlah Data

k = Variabel Bebas

Dari rumus diatas, jumlah sampel penelitian ini sebanyak 31 responden dan variabel bebasnya 3 sehingga menghasilkan angka (3;90) maka nilai F_{tabel} adalah 2,96 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05.

Tabel 4.10
Hasil Uji Signifikan Simultan (F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29.220	3	9.740	5.464	.005 ^b
	Residual	48.134	27	1.783		
	Total	77.355	30			

a. Dependent Variable: Y1.Total

b. Predictors: (Constant), X3.Total, X1.Total, X2.Total

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.10 hasil output diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi $0,005 < 0,05$ dan F_{hitung} sebesar $5.464 > F_{tabel}$ 2,71 maka H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga dinyatakan bahwa variabel Gaji (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

c. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Uji Koefisien Determinan (R^2) digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi simultan yang merupakan hasil pengkuadratan koefisien korelasi menunjukkan presentase pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat ditunjukkan oleh berikut ini:

Tabel 4.11
Uji Determinan (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.615 ^a	.378	.309	1.335	1.596

a. Predictors: (Constant), X3.Total, X1.Total, X2.Total

b. Dependent Variable: Y1.Total

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Dari tabel 4.11 bahwa hasil output SPSS 20 diketahui nilai R Square adalah 0,378 atau 37,8%. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel-variabel Gaji (X_1), Stres Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) mampu menjelaskan variabel Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 37,8% sedangkan sisanya 62,2% dijelaskan oleh variabel lainnya diluar variabel yang digunakan.

B. Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh Gaji terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Mega Syariah

KC Medan

Variabel gaji dalam akuntansi adalah suatu bentuk balas jasa atau penghargaan yang diberikan secara teratur kepada seorang pegawai atas jasa dan hasil kerjanya.

Dalam penelitian ini didapatkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaji tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Mega Syariah KC Medan. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji t untuk nilai t_{hitung} $1,906 < t_{tabel}$ $2,051$ dan untuk signifikansi $0,067 < 0,05$ dan nilai koefisien mempunyai nilai sebesar 0,260. Hal ini menunjukkan bahwa Gaji secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan antara Gaji terhadap Kinerja Karyawan dengan kata lain H_a ditolak dan H_0 diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh M. Ikhwan Maulana Haeruddin (2017) "Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan dan Organisational Citizenship Behaviour (OCB) pada Hotel Grand Clarion di Makassar". Variabel Gaji pada penelitian ini tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil uji t untuk nilai t_{hitung} $0,905 < t_{tabel}$ $2,012$ dan untuk signifikansi $0,370 > 0,05$.

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Mega Syariah KC Medan

Stres adalah kondisi psikis seseorang yang sulit untuk dikendalikan akibat tekanan yang di alami oleh seseorang/individu yang akan menimbulkan kerugian bagi diri sendiri maupun bagi orang lain dan suatu instansi/perusahaan.

Dalam penelitian ini didapatkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Mega Syariah KC Medan. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji t untuk nilai $t_{hitung} 0,530 < t_{tabel} 2,051$ dan untuk signifikansi $0,600 < 0,05$ dan nilai koefisien mempunyai nilai sebesar 0,034. Hal ini menunjukkan bahwa Stres Kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan kata lain H_a ditolak dan H_0 diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Zuhria Husnia Hasibuan (2018) “Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas”. Variabel Stres Kerja pada penelitian ini tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil uji t untuk nilai $t_{hitung} 1,512 < t_{tabel} 2,007$ dan untuk signifikansi $0,137 > 0,05$.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Mega Syariah KC Medan

Disiplin kerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Dikatakan disiplin yang baik apabila karyawan datang ke kantor atau perusahaan dengan tepat pada waktunya, berpakaian serba baik pada tempat pekerjaannya, menggunakan bahan-bahan dan perlengkapan dengan hati-hati, menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan, dan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan.

Dalam penelitian ini didapatkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Mega Syariah KC Medan. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji t untuk nilai $t_{hitung} 3,434 < t_{tabel} 2,051$ dan untuk signifikansi $0,002 < 0,05$ dan nilai koefisien mempunyai nilai sebesar 0,404. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan kata lain bahwa setiap peningkatan 1% variabel Disiplin Kerja

maka variabel Kinerja Karyawan (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,404. Yang artinya terjadi hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Bachtiar Arifudin Husain (2018) “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro”. Variabel Disiplin Kerja pada penelitian ini berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil uji t untuk nilai $t_{hitung} 12,329 > t_{tabel} 1,984$ dan untuk signifikansi $0,000 < 0,05$.

4. Pengaruh Gaji, Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Mega Syariah KC Medan

Dalam penelitian ini didapatkan hasil yang menunjukkan bahwa variabel Gaji (X_1), Stres Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai $F_{hitung} 5,464 > F_{tabel} 2,71$ dan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$.

Adapun nilai koefisien determinan yang diperoleh dari nilai R square sebesar 0,378 atau 37,8%. diartikan bahwa variabel-variabel Gaji (X_1), Stres Kerja (X_2) dan disiplin Kerja (X_3) mampu menjelaskan variabel Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 37,8% sedangkan sisanya 62,2% dijelaskan oleh variabel lainnya diluar variabel yang digunakan.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis di dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian. Secara parsial dan simultan semua variabel berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Mega Syariah KC Medan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan tentang pengaruh gaji, stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mega Syariah KC Medan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial Gaji tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mega Syariah KC Medan. Hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$.
2. Secara parsial Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mega Syariah KC Medan. Hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$.
3. Secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Mega Syariah KC Medan. Hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$.
4. Secara simultan Gaji, Stres Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Mega Syariah KC Medan. Hal ini dapat dilihat dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$.

B. Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan bahwa faktor-faktor yang berpengaruh dari setiap variabel gaji, stres kerja dan disiplin kerja dalam peningkatan maupun penurunan kinerja karyawan pada PT Bank Mega Syariah KC Medan agar pihak perusahaan mencukupi gaji sesuai dengan standart kemampuan agar terus meningkatkan kinerja karyawan, memperhatikan tingkat kedisiplinan kerja para karyawan yang baik maupun yang buruk dan memperhatikan permasalahan yang akan menimbulkan tingkat stres kerja terhadap karyawan.
2. Penulis menyarankan kepada PT Bank Mega Syariah KC Medan agar selalu memperhatikan dan memberikan fasilitas-fasilitas yang mendukung semangat kerja karyawan sehingga dapat menimbulkan kinerja karyawan yang baik, memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin dan mengurangi beban stres karyawan dengan cara memberikan tiket liburan

gratis atau penghargaan berupa barang dan sebagainya kepada karyawan yang telah mencapai target baik proyek besar maupun kecil sesuai dengan pencapaian.

3. Bagi penelitian selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk melakukan penelitian lanjutan khususnya di bidang yang sama dan sebaiknya memperluas variabel penelitian yang digunakan sehingga menghasilkan penelitian yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

Referensi Buku

- Agama RI, Departemen, *Alquran dan Terjemah Special For Woman*, (Bandung :PT Sygma Examedia Arkanleema)
- Borkowski, Nancy, *Manajemen Pelayanan Kesehatan*, Edisi 2, Jakarta : Buku Kedokteran EGC, 2011
- Hery, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT Grasindo, 2019
- Ma'ruf Abdullah, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Sleman Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2015), h.123
- Rahmani, Nur Ahmadi Bi, *Metodologi Penelitian Ekonomi*, FEBI UIN-SU press, 2016
- Wahyudi, *Manajemen Konflik dan Stres*, Bandung : Alfabeta 2017
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, 2007

Referensi Jurnal

- Amilin, *Fakta Empirik Tentang Etos Kerja Islam, Stres Kerja, Keouasan Kerja, dan Kinerj Akuntan pada Industri Keuangan Islam di Indonesia*, Jurnal Iqtishadia, Vol. 9 No.2, 2016
- Anggadini, Sri Dewi, *Prosedur Pembayaran Gaji Pegawai Dengan System Application And Product In Data Processing (SAP) Pada PT.PLN (Persero)*, Jurnal Majalah Ilmiah UNIKOM, Vol. 10 No. 2
- Arif Lubis, Fauzi, *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan*, FEBI UIN-SU press, 2018
- Arumsari, Sukma Sekar dkk, *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Sains Ekonomi dan Perbankan Syariah, Vol.9 No.1, 2019
- Dewi Chadek Novi Charisma, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila, *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara*,Jurnal Manajemen,Universitas Pendidikan Ganeshaa,Singaraja, Vol.4 No.2, 2018
- Ertanto, Yayan Dwi dan Suharnomo, *Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Self Esteem Sebagai Variabel Intervening*, jurnal ekonomi
- Fachreza Dkk, *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh*, Jurnal Magister Manajemen, Vol.2 No.1, 2018
- Firmandari, Nuraini, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi*, Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam, Vol.9 No.1, 2014

- Harahap, Isnaini, Sri Sudiarti, dan Hijja Mardhiya Nasution, *Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan*, Vol. iv, No. 1, 2019
- Harahap, Sunarji *Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan*, Vol. 3, No. 2, 2016,h.262-263
- Hidayat Zainul dan Muchamad Taufiq, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang*, Jurnal WIGA, Vol. 2 No.1, 2012
- Kamilah dkk, *Face Recognition Login Authentication for Digital Payment Solution at COVID-19 Pandemic*, Jurnal IC2IE, 2020
- Krisna, Anggi Nila, I Wayan Bagia, NI Nyoman Yulianthini, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaji Terhadap Kinerja Pegawai Pramusa Bakti*, e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha, Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia, Vol. 3, 2015
- Muhdar, *Stres Kerja dan Kinerja Dalam Perspektif Teori dan Bukti Empirik*, Jurnal Ekonomika Bisnis, Vol.03, No.2, 2012
- Murty, Windy Aprilia, *Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi*, Jurnal ilmiah
- Nugroho Rosalendo Eddy, *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengangguran di Indonesia Periode 1998-2014*, Jurnal PASTI, Vol X N0.2
- Novaritpraja, Gilang Yuda, *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Sumber Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating*, Jurnal Ilmiah Ekonomi, 202
- Patmarina, Hepiana dan Nuria Erisna, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Produktivitas Kerja Perusahaan CV Laut Selatan Jaya In Bandar Lampung*, Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 3, No.1 , 2012
- Syarifah, *Pendekatan Syariah Dalam Pemberian Gaji dan Bonus Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Pegawai*, Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Perbankan Syariah, Vol.1 No. 1, Oktober 2017
- Sari, Widi Purnama, *Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana*, Jurnal Manajemen, UDINUS, Program Studi Manajemen Universitas Dian Nuswantoro Semarang
- Siswadi Yudi, *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan*, Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, Vol.17 No.01, 2016
- Sri, Back Office, Melalui wawancara, tanggal 6 maret 2020

- Sutono dan Fuad Ali Budiman, *Pengaruh Kepemimpinan Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Jasa Keuangan Syari'ah Baitul Maal Wat Tamwil Di Kecamatan Rembang*, Jurnal Analisis Manajemen, Vol.4 No.1, 2009
- Suwondo Diah Indriani dan Eddy Madiono Sutanto, *Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan*, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol 17 No.2, 2015
- Syafrina, Nova dan Sudarmin Manik, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Syariah Mandiri*, Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan, Vol.3 No.2, 2018
- Tanjung, Harsudy, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan*, Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, Vol. 15 No.01, 2015
- Watana Made Hedy, dkk, *Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Sebagai Dampak Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Karyawan UKM di Kabupaten Gianyar Bali*, Jurnal Manajemen dan Akuntansi Triatma Mulya, Vol 25 No.1, 2019
- Widyastuti Niken, *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja SKPD Kabupaten Sintang Kalimantan Barat*, Jurnal Maksipreneur, Vol. IV, No. 2, 2015
- Wisantyo, Nurmalitasari Indah dan Harries Madiisriyatno, *Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Intense Turnover*, Jurnal MIX, Universitas Diponegoro dan Universitas Persada Indonesia Y.A.I : Vol V, No.1, 2015
- Yuliawan, Eko, *Pengaruh Stres dan Konflik Terhadap Kinerja Pada PT Pinda Bandung*, Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil, Vol.2 No.1
- Yuwono Susatyo, *Mengelola Stres Dalam Perspektif Islam dan Psikologi*, Jurnal PSYCHO IDEA, Tahun 8 No. 2, 2010

Referensi Lainnya

<https://www.studinews.co.id/pengertian-gaji-menurut-para-ahli/>

<https://quran.kemenag.go.id/sura/>

<https://www.megasyariah.co.id/>

<http://repository.uinsu.ac.id/5144/>

<http://repository.unej.ac.id/handle/123456789/88827>

http://jurnal.umrah.ac.id/wp-content/uploads/gravity_forms/1-ec61c9cb232a03a96d0947c6478e525e/2016/08/DENY-ARDILA-SARI-110462201208.pdf

<http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id/id/eprint/7625>

<http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/38574>

LAMPIRAN

Lampiran 1

DAFTAR PERNYATAAN (KUESIONER)

Kepada Yth:

Bapak/Ibu/Sdr/I

Di

Lokasi

Dengan Hormat

Dengan segala kerendahan hati, saya mengharapkan kepada Bapak/Ibu/Sdr/I untuk dapat meluangkan waktunya dalam mengisi angket yang terlampir berikut ini sesuai dengan pendapat masing-masing dan apa adanya yang nantinya akan melengkapi data yang saya perlukan.

Adapun maksud disebarkan angket ini adalah untuk memenuhi tugas akhir penyelesaian skripsi program sarjana saya. Setiap jawaban yang anda berikan merupakan bantuan yang tidak ternilai bagi penyelesaian penelitian skripsi saya ini.

Atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya

Penulis

Data Responden

Petunjuk:

Pilihlah salah satu jawaban pada setiap pertanyaan berikut ini dengan memberikan tanda silang(X).

1. Karakteristik Responden

Nama Responden :

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMA S1

DIII S2

2. Petunjuk Pengisian

Anda dapat memilih salah satu jawaban yang paling tepat dengan memberikan tanda silang(X) pada kotak jawaban yang sesuai dengan pilihan anda.

Dengan 5 kelompok alternatif jawaban sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS)
- b. Setuju (S)
- c. Kurang Setuju (KS)
- d. Tidak Setuju (TS)
- e. Sangat Tidak Setuju (STS)

1) Variabel X₁ (Gaji)

Variabel	Indikator	SS	S	KS	TS	STS
Gaji	<ol style="list-style-type: none"> 1. Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan saya. 2. Besarnya bonus dan tunjangan yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan saya. 3. Besarnya gaji yang diberikan sudah sesuai dengan pengalaman lamanya saya bekerja. 4. Dengan diberikannya gaji yang sesuai akan meningkatkan semangat dalam bekerja. 5. Dengan diadakannya kenaikan gaji akan dapat memicu semangat kinerja saya. 					

2) Variabel X₂ (Stres Kerja)

Variabel	Indikator	SS	S	KS	TS	STS
Stres kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peraturan ditempat saya bekerja tidak sesuai dengan yang saya harapkan 2. Banyaknya tugas yang diberikan oleh perusahaan membuat saya tidak punya waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang ada 3. Konflik peran ditempat saya bekerja membuat saya lebih berhati-hati untuk menjalankan pekerjaan 4. Ambiguitas peran (ketidakjelasan peran) ditempat saya bekerja membuat bosan dan tidak nyaman 5. Tidak adanya dukungan dari sesama karyawan atau atasan ditempat saya bekerja sehingga menyebabkan konflik (permasalahan) 6. Tidak adanya kejelasan dari atasan sehingga peraturan yang diberikan tidak sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan saya 					

3) Variabel X₃ (Disiplin Kerja)

Variabel	Indikator	SS	S	KS	TS	STS
Disiplin kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Absensi kehadiran menurut saya sangat penting dalam penegakkan disiplin kerja 2. Para karyawan harus hadir ke kantor tepat waktu setiap hari jam kerja 3. Para karyawan harus pulang kantor sesuai jam pulang kantor 4. Karyawan harus melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan 5. Peraturan yang ditetapkan menjadikan karyawan termotivasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan perusahaan 6. Karyawan harus bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan 					

4) Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Variabel	Indikator	SS	S	KS	TS	STS
Kinerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan saya 2. Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu 3. Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menguasai bidang tugas yang saya kerjakan dengan hasil yang baik 4. Saya mencari cara lain agar pekerjaan selesai tepat waktu ketika saya mengalami kebuntuan dalam proses penyelesaian pekerjaan 5. Efisiensi waktu saya dalam menyelesaikan pekerjaan melebihi rata-rata karyawan lain 					

Lampiran 2

JAWABAN KUESIONER

Variabel Gaji (X_1)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
4	4	3	4	4	20
4	4	4	5	5	22
3	2	2	5	5	17
4	2	4	5	5	20
4	4	4	4	5	21
3	3	3	5	5	19
4	4	4	4	5	21
4	2	4	5	5	20
4	4	2	4	5	19
4	2	4	4	5	19
4	4	4	2	2	16
4	2	3	5	5	19
4	4	4	4	5	21
5	5	4	5	3	22
4	3	4	5	5	21
4	4	4	4	2	18
4	5	4	5	2	20
4	4	4	4	5	21
4	5	4	4	2	19
4	4	4	4	4	20

4	4	4	4	5	21
4	4	4	4	4	20
4	4	3	5	5	21
4	4	4	4	5	21
3	3	3	5	5	19
5	4	4	5	5	23
5	4	4	4	5	22
5	5	5	5	5	25
5	4	3	5	5	22
4	4	4	4	5	21
5	5	5	5	5	25

Variabel Stres Kerja (X₂)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2
5	5	3	4	4	4	25
4	1	3	2	4	1	15
4	3	4	3	3	3	20
3	4	2	4	4	3	20
4	3	2	3	2	2	16
2	3	4	2	2	4	17
2	3	4	3	3	3	18
3	4	2	4	4	3	20
2	1	5	2	1	1	12

3	2	4	2	2	3	16
2	4	2	2	2	2	14
4	2	2	2	2	2	14
3	4	4	4	4	3	22
1	1	3	2	1	2	10
4	4	4	3	3	3	21
3	3	4	4	3	3	20
3	3	5	4	4	5	24
4	3	2	3	2	2	16
2	5	2	2	2	3	16
1	3	5	4	4	4	21
3	3	4	2	4	4	20
3	4	4	4	2	2	19
4	4	4	4	4	4	24
3	3	4	3	3	3	19
4	4	4	4	4	4	24
3	3	5	5	4	3	23
3	5	5	4	4	4	25
4	4	5	5	5	5	28
3	2	5	4	4	2	20
3	3	4	4	4	4	22
5	4	4	3	3	3	22

Variabel Disiplin Kerja (X₃)

X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3
4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	5	5	4	28
5	4	4	4	4	4	25
4	5	5	5	4	4	27
5	4	4	4	4	4	25
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	5	4	4	27
4	4	4	5	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	4	4	4	27
5	5	5	5	5	5	30
5	4	5	5	3	4	26
5	5	4	4	4	4	26
5	5	5	5	4	4	28
5	5	4	5	5	4	28
5	5	5	5	4	4	28
5	4	4	4	4	4	25
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	4	5	29
4	4	4	4	4	3	23
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	4	5	4	28

5	5	4	4	4	4	26
4	5	5	4	5	3	26
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
5	5	3	5	4	5	27
5	5	4	5	5	4	28
5	5	4	4	5	4	27
5	5	4	4	3	4	25

Kinerja Karyawan (Y)

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y
4	4	4	4	4	20
4	4	5	4	3	20
4	4	4	4	3	19
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	5	21
4	5	5	4	3	21
4	4	4	4	5	21
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	2	18
5	5	5	5	4	24
3	5	5	5	3	21
4	4	4	4	3	19

3	4	4	5	3	19
4	5	5	4	3	21
4	4	5	5	4	22
4	4	4	4	5	21
5	5	5	5	3	23
4	5	4	5	5	23
4	4	4	4	4	20
4	3	4	4	4	19
3	4	4	5	4	20
4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	3	18
4	4	5	5	4	22
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
5	4	5	4	4	22
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20

Lampiran 3

TABEL F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00

Lampiran 4

TABEL t

df	Pr 0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103

Lampiran 5

TABEL r

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	26	0.388	0.496
4	0.950	0.990	27	0.381	0.487
5	0.878	0,959	28	0.374	0.478
6	0.811	0.917	29	0.367	0.470
7	0.754	0.874	30	0.361	0.463
8	0.707	0.834	31	0.355	0.456
9	0.666	0.798	32	0.349	0.449
10	0.632	0.765	33	0.344	0.442
11	0.602	0.735	34	0.339	0.436
12	0.576	0.708	35	0.334	0.430
13	0.553	0.684	36	0.329	0.424
14	0.532	0.661	37	0.325	0.418
15	0.514	0.641	38	0.320	0.413
16	0.497	0.623	39	0.316	0.408
17	0.482	0.606	40	0.312	0.403
18	0.468	0.590	41	0.308	0.398
19	0.456	0.575	42	0.304	0.393
20	0.444	0.561	43	0.301	0.389
21	0.433	0.549	44	0.297	0.384
22	0.432	0.537	45	0.294	0.380
23	0.413	0.526	46	0.291	0.376

24	0.404	0.515	47	0.288	0.372
25	0.396	0.505	48	0.284	0.368

Lampiran 6

TABEL DURBIN WATSON

n	k=1		k=2		k=3		k=4		k=5	
	dL	dU								
6	0.6102	1.4002								
7	0.6996	1.3564	0.4672	1.8964						
8	0.7629	1.3324	0.5591	1.7771	0.3674	2.2866				
9	0.8243	1.3199	0.6291	1.6993	0.4548	2.1282	0.2957	2.5881		
10	0.8791	1.3197	0.6972	1.6413	0.5253	2.0163	0.3760	2.4137	0.2427	2.8217
11	0.9273	1.3241	0.7580	1.6044	0.5948	1.9280	0.4441	2.2833	0.3155	2.6446
12	0.9708	1.3314	0.8122	1.5794	0.6577	1.8640	0.5120	2.1766	0.3796	2.5061
13	1.0097	1.3404	0.8612	1.5621	0.7147	1.8159	0.5745	2.0943	0.4445	2.3897
14	1.0450	1.3503	0.9054	1.5507	0.7667	1.7788	0.6321	2.0296	0.5052	2.2959
15	1.0770	1.3605	0.9455	1.5432	0.8140	1.7501	0.6852	1.9774	0.5620	2.2198
16	1.1062	1.3709	0.9820	1.5386	0.8572	1.7277	0.7340	1.9351	0.6150	2.1567
17	1.1330	1.3812	1.0154	1.5361	0.8968	1.7101	0.7790	1.9005	0.6641	2.1041
18	1.1576	1.3913	1.0461	1.5353	0.9331	1.6961	0.8204	1.8719	0.7098	2.0600
19	1.1804	1.4012	1.0743	1.5355	0.9666	1.6851	0.8588	1.8482	0.7523	2.0226
20	1.2015	1.4107	1.1004	1.5367	0.9976	1.6763	0.8943	1.8283	0.7918	1.9908
21	1.2212	1.4200	1.1246	1.5385	1.0262	1.6694	0.9272	1.8116	0.8286	1.9635
22	1.2395	1.4289	1.1471	1.5408	1.0529	1.6640	0.9578	1.7974	0.8629	1.9400
23	1.2567	1.4375	1.1682	1.5435	1.0778	1.6597	0.9864	1.7855	0.8949	1.9196
24	1.2728	1.4458	1.1878	1.5464	1.1010	1.6565	1.0131	1.7753	0.9249	1.9018
25	1.2879	1.4537	1.2063	1.5495	1.1228	1.6540	1.0381	1.7666	0.9530	1.8863
26	1.3022	1.4614	1.2236	1.5528	1.1432	1.6523	1.0616	1.7591	0.9794	1.8727
27	1.3157	1.4688	1.2399	1.5562	1.1624	1.6510	1.0836	1.7527	1.0042	1.8608
28	1.3284	1.4759	1.2553	1.5596	1.1805	1.6503	1.1044	1.7473	1.0276	1.8502
29	1.3405	1.4828	1.2699	1.5631	1.1976	1.6499	1.1241	1.7426	1.0497	1.8409
30	1.3520	1.4894	1.2837	1.5666	1.2138	1.6498	1.1426	1.7386	1.0706	1.8326
31	1.3630	1.4957	1.2969	1.5701	1.2292	1.6500	1.1602	1.7352	1.0904	1.8252

Lampiran 7

HASIL OUTPUT

a. Uji Validitas

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.517**	.524**	.068	-.021	.723**
	Sig. (2-tailed)		.003	.002	.715	.912	.000
	N	31	31	31	31	31	31
X1.2	Pearson Correlation	.517**	1	.417*	-.194	-.419*	.481**
	Sig. (2-tailed)	.003		.019	.295	.019	.006
	N	31	31	31	31	31	31
X1.3	Pearson Correlation	.524**	.417*	1	-.120	-.156	.554**
	Sig. (2-tailed)	.002	.019		.521	.401	.001
	N	31	31	31	31	31	31
X1.4	Pearson Correlation	.068	-.194	-.120	1	.381*	.429*
	Sig. (2-tailed)	.715	.295	.521		.035	.016
	N	31	31	31	31	31	31
X1.5	Pearson Correlation	-.021	-.419*	-.156	.381*	1	.411*
	Sig. (2-tailed)	.912	.019	.401	.035		.022
	N	31	31	31	31	31	31
X1.Total	Pearson Correlation	.723**	.481**	.554**	.429*	.411*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.001	.016	.022	
	N	31	31	31	31	31	31

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

		Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.281	-.116	.243	.334	.095	.448*
	Sig. (2-tailed)		.125	.535	.188	.067	.611	.012
	N	31	31	31	31	31	31	31
X2.2	Pearson Correlation	.281	1	-.107	.451*	.380*	.537**	.635**
	Sig. (2-tailed)	.125		.568	.011	.035	.002	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31
X2.3	Pearson Correlation	-.116	-.107	1	.404*	.360*	.406*	.489**
	Sig. (2-tailed)	.535	.568		.024	.047	.023	.005
	N	31	31	31	31	31	31	31
X2.4	Pearson Correlation	.243	.451*	.404*	1	.718**	.501**	.820**
	Sig. (2-tailed)	.188	.011	.024		.000	.004	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31
X2.5	Pearson Correlation	.334	.380*	.360*	.718**	1	.617**	.846**
	Sig. (2-tailed)	.067	.035	.047	.000		.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31

X2.6	Pearson Correlation	.095	.537**	.406*	.501**	.617**	1	.788**
	Sig. (2-tailed)	.611	.002	.023	.004	.000		.000
	N	31	31	31	31	31	31	31
X2.Total	Pearson Correlation	.448*	.635**	.489**	.820**	.846**	.788**	1
	Sig. (2-tailed)	.012	.000	.005	.000	.000	.000	
	N	31	31	31	31	31	31	31

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.Total
X3.1	Pearson Correlation	1	.471**	.099	.234	.198	.477**	.590**
	Sig. (2-tailed)		.008	.596	.205	.286	.007	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31
X3.2	Pearson Correlation	.471**	1	.397*	.437*	.465**	.351	.768**
	Sig. (2-tailed)	.008		.027	.014	.008	.053	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31
X3.3	Pearson Correlation	.099	.397*	1	.383*	.223	.215	.596**
	Sig. (2-tailed)	.596	.027		.034	.227	.245	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31
X3.4	Pearson Correlation	.234	.437*	.383*	1	.263	.555**	.714**
	Sig. (2-tailed)	.205	.014	.034		.154	.001	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31
X3.5	Pearson Correlation	.198	.465**	.223	.263	1	.276	.628**
	Sig. (2-tailed)	.286	.008	.227	.154		.133	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31
X3.6	Pearson Correlation	.477**	.351	.215	.555**	.276	1	.710**
	Sig. (2-tailed)	.007	.053	.245	.001	.133		.000
	N	31	31	31	31	31	31	31
X3.Total	Pearson Correlation	.590**	.768**	.596**	.714**	.628**	.710**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	31	31	31	31	31	31	31

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.Total
Y1.1	Pearson Correlation	1	.270	.408*	.000	.258	.643**
	Sig. (2-tailed)		.141	.023	1.000	.160	.000
	N	31	31	31	31	31	31
Y1.2	Pearson Correlation	.270	1	.597**	.493**	-.078	.666**
	Sig. (2-tailed)	.141		.000	.005	.676	.000
	N	31	31	31	31	31	31

Y1.3	Pearson Correlation	.408*	.597**	1	.471**	-.193	.650**
	Sig. (2-tailed)	.023	.000		.008	.297	.000
	N	31	31	31	31	31	31
Y1.4	Pearson Correlation	.000	.493**	.471**	1	.072	.607**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.005	.008		.702	.000
	N	31	31	31	31	31	31
Y1.5	Pearson Correlation	.258	-.078	-.193	.072	1	.490**
	Sig. (2-tailed)	.160	.676	.297	.702		.005
	N	31	31	31	31	31	31
Y1.Total	Pearson Correlation	.643**	.666**	.650**	.607**	.490**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.005	
	N	31	31	31	31	31	31

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.646	6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.766	7

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.764	7

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.726	6

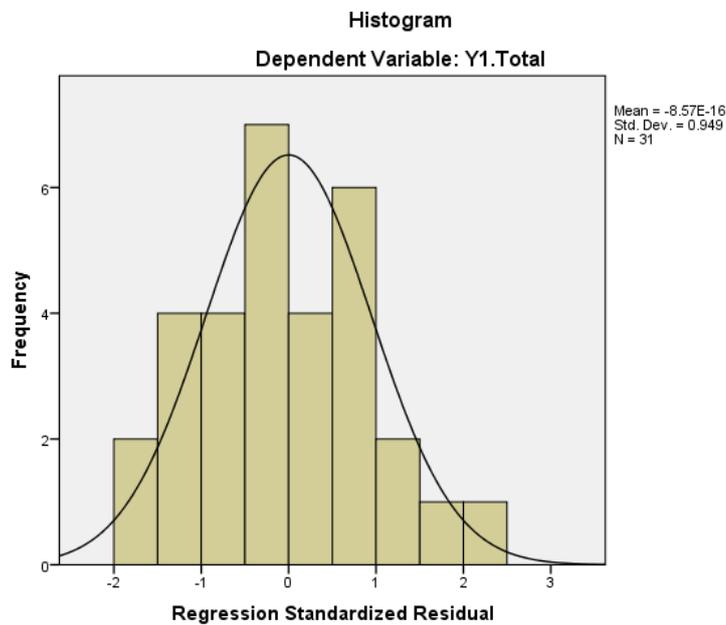
c. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

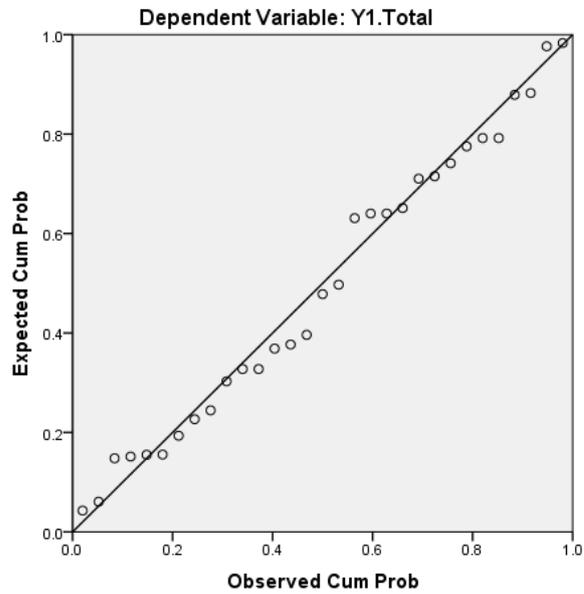
		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.26668104
	Absolute	.093
Most Extreme Differences	Positive	.093
	Negative	-.089
Kolmogorov-Smirnov Z		.518
Asymp. Sig. (2-tailed)		.951

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



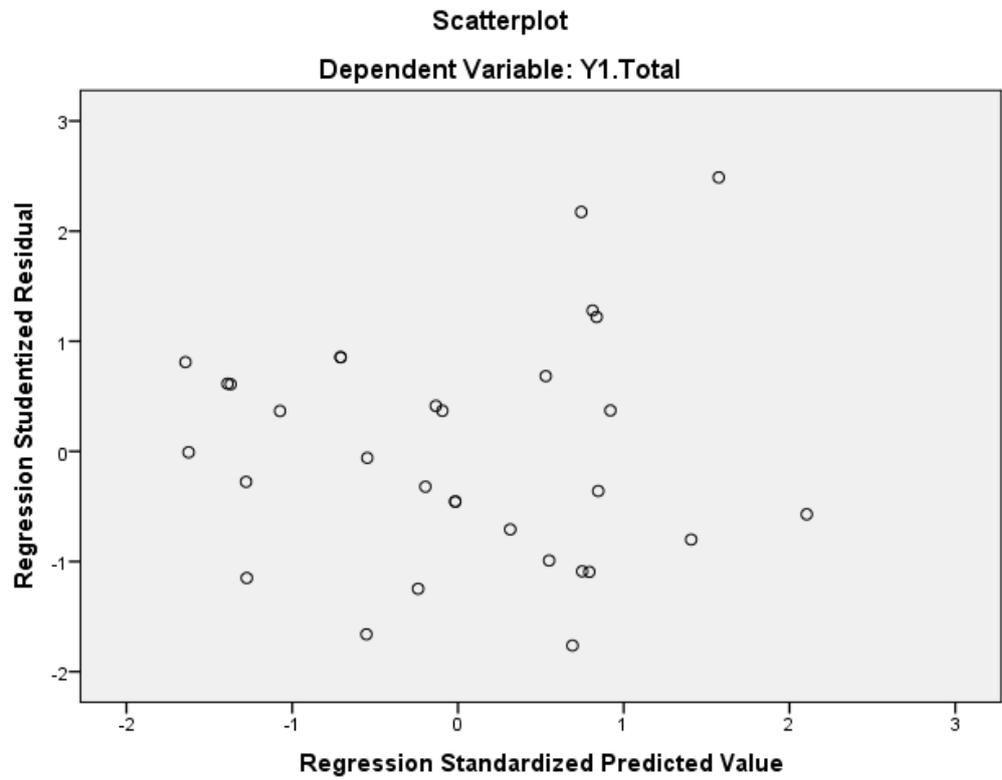
d. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.819	4.188		.912	.370		
1 X1.Total	.260	.136	.312	1.906	.067	.858	1.165
1 X2.Total	.034	.064	.087	.530	.600	.857	1.167
1 X3.Total	.404	.118	.523	3.434	.002	.996	1.004

a. Dependent Variable: Y1.Total

e. Uji Heterokedastisitas



f. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.615 ^a	.378	.309	1.335	1.596

a. Predictors: (Constant), X3.Total, X1.Total, X2.Total

b. Dependent Variable: Y1.Total

g. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.819	4.188		.912	.370		
X1.Total	.260	.136	.312	1.906	.067	.858	1.165
X2.Total	.034	.064	.087	.530	.600	.857	1.167
X3.Total	.404	.118	.523	3.434	.002	.996	1.004

a. Dependent Variable: Y1.Total

h. Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.819	4.188		.912	.370		
X1.Total	.260	.136	.312	1.906	.067	.858	1.165
X2.Total	.034	.064	.087	.530	.600	.857	1.167
X3.Total	.404	.118	.523	3.434	.002	.996	1.004

a. Dependent Variable: Y1.Total

i. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29.220	3	9.740	5.464	.005 ^b
	Residual	48.134	27	1.783		
	Total	77.355	30			

a. Dependent Variable: Y1.Total

b. Predictors: (Constant), X3.Total, X1.Total, X2.Total

j. Uji Koefisien Determinan R²

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.615 ^a	.378	.309	1.335	1.596

a. Predictors: (Constant), X3.Total, X1.Total, X2.Total

b. Dependent Variable: Y1.Total

CURICULUM VITAE

Nama : Sri Devi

Binti : Hasballah

Tempat, Tanggal Lahir : Simpang Kebun Kopi, 6 September 1998

Alamat : Dusun Anggrek, Desa Tanjung Gading,
Kec. Sei Suka, Kab. Batu Bara

No. HP : 082281140788

Asal Sekolah : SMA N 1 Sei Suka

Tahun Masuk UINSU : 2016

Pembimbing Akademik : Tri Inda Fadhilah Rahma M.E.I

Judul Skripsi : Pengaruh Gaji, Stres Kerja dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mega
Syariah KC Medan.

Pembimbing Skripsi I : Dr. Kamilah,SE.Ak, M.Si, CA

Pembimbing Skripsi II : Annio Indah Lestari, M.Si

IPK : 3.61

Pendidikan : SD N 010227 Tahun 2010, SMP N 1 Sei Suka
Tahun 2013, SMA N 1 Sei Suka Tahun 2016

Organisasi : Ksps Febi Uinsu, Fossei Uinsu