

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
PT ABDIA CENTRAL PERABOT MEDAN**

SKRIPSI

OLEH

RUSDI

NIM 51151038



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

SUMATERA UTARA

2019 M/ 1441 H

ABSTRAK

Rusdi, NIM 51151038, Pengaruh Disiplin Kerja dan Stress kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Abdia Central Perabot Medan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT Abdia Central Perabot medan. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner, buku-buku, jurnal, maupun dokumen perusahaan. Teknik analisisnya menggunakan regresi berganda dengan uji hipotesis, yaitu uji F dan uji t. Jumlah sampel sebanyak 38 karyawan. Metode sampel yang digunakan adalah total sampling, dimana seluruh populasi menjadi sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja dan Stress kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Abdia Central Perabot Medan secara simultan dengan nilai $F_{hitung} = 23,789$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,007. Sedangkan nilai $F_{tabel} = 3,340$. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikasinya lebih kecil dari 0,05. Nilai R Square (R^2) = 0,318 yang berarti menjelaskan bahwa model yang dibuat mampu menjelaskan pengaruh disiplin kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT Abdia Central Perabot Medan yakni hanya sebesar 0,318 atau 31,8%. Secara parsial menunjukkan bahwa kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Abdia Central Perabot Medan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Nilai t_{hitung} sebesar 3,577 dan tingkat signifikansinya sebesar 0,001. Sedangkan nilai t_{tabel} adalah 2,408. Pengaruh signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan PT Abdia Central Perabot Medan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Nilai t_{hitung} sebesar 3,577 dan tingkat signifikasinya sebesar 0,001. Sedangkan nilai t_{tabel} adalah 2,408. Maka memenuhi kriteria pengujian hipotesis atau dengan kata lain terdapat Pengaruh Disiplin Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Abdia Central Perabot Medan.

Kata kunci: Disiplin kerja, Stress Kerja, Kinerja Karyawan.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah, segala puji syukur disampaikan kepada Allah Swt yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua yang penuh dengan kekhilafan dalam bertindak dan berpikir. Sholawat dan salam diutarakan kepada baginda Nabi Muhammad Saw beserta dengan keluarga dan para sahabatnya. Semoga di hari akhir kelak kita semuanya sebagai umatnya mendapatkan siraman syafa'atnya di yaumul akhir kelak.

Terucap rasa syukur yang teramat karena penulis bersyukur bisa menyelesaikan karya ilmiah skripsi dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Abdia Central Perabot” dengan lancar tanpa memiliki kesulitan yang berarti.

Dalam penulisan skripsi ini disadari begitu banyak pertolongan yang penulis dapatkan dari berbagai pihak. Sebab tanpa adanya pertolongan tersebut tidak mungkin penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat sesuai dengan waktunya. Oleh karenanya, penulis pun menyampaikan rasa terimakasih kepada:

1. Teruntuk yang paling istimewa kepada Ayah penulis Rosyid, Ibu tersayang Siti Rahmah, yang telah melimpahkan dukungan dan doa hingga sampai sejauh ini untuk penulis mendapatkan gelar Sarjana.
2. Prof. Dr. H. Saidurrahman Harahap, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
3. Dr. Andri Soemitra, MA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara dan Wakil Dekan I, II, III.
4. Dr. Marliyah, M.Ag selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam.
5. Dr. Muhammad Yafiz, M.Ag dan Fauzi Arif Lubis, MA selaku Dosen Pembimbing Skripsi I dan II yang telah meluangkan waktu dan pemikirannya dalam membina penulis untuk menyusun skripsi ini.

6. Annio Indah Lestari, selaku Penasehat Akademik yang turut berperan dalam membantu penulis untuk penyusunan proposal skripsi.
7. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara yang juga telah meluangkan waktu dan pikirannya untuk mendidikan penulis menjadi mahasiswa yang memiliki pendirian dan mampu mengaplikasikan ilmu yang didapat kepada orang-orang yang belum mengetahui mengenai Ekonomi Islam.
8. Teruntuk sahabat penulis yakni Yopi, Royani, Royhan, Nurul, Yuli, Kusma, Lia yang telah banyak memberikan motivasi dan dukungan serta mendoakan dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Teruntuk sahabat Istiqomah yakni, Kedol Al-Bantani, Guru Ngaji dan Para Sepuh yang telah banyak memberikan motivasi dan dukungan serta mendoakan dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Teruntuk keluarga besar kelas Ekonomi Islam-F angkatan 2015.
11. Teruntuk keluarga Remaja Al-mukmin dan jajarannya telah banyak memberikan motivasi dan dukungan serta mendoakan dalam penyelesaian skripsi ini.
12. Yang istimewa kepada semua pihak lainnya yang tidak bisa semuanya dituliskan dalam kata pengantar teramat singkat ini. Semoga bantuan yang telah semua pihak berikan kepada penulis dapat dibalas Allah Swt dengan curahan pahala yang tiada pernah bisa mengering sampai kapan pun.

Penulis telah berupaya dengan sekuat tenaga dalam menyelesaikan skripsi ini, namun disadari masih terdapat banyak kekurangan yang kiranya dari sisi isi dan tata bahasanya. Sembari itu penulis menantikan saran dan kritik yang berguna untuk menyempurnakan skripsi ini. Pada akhir kata ini penulis dapat menyampaikan rasa terimakasih dan berharap apa yang ada di dalam skripsi ini bisa bermanfaat bagi kita semuanya. Amin.

Medan, 4 November 2019

Penulis

Rusdi

DAFTAR ISI

Lembar Persetujuan	i
Lembar Pengesahan.....	ii
Abstrak.....	iii
Kata Pengantar.....	iv
Daftar Isi	vi
Daftar Tabel	ix
Daftar Gambar	x

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Rumusan Masalah	6
D. Batasan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori.....	9
1. Kinerja karyawan	9
a. Pengertian Kinerja.....	9
b. Jenis-jenis Kinerja.....	10
c. Perilaku Produktif terhadap Kinerja.....	10
d. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.....	11
e. Indikator-indikator Kinerja	14
f. Perspektif islam mengenai Kinerja	14
2. Disiplin kerja.....	15
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	15
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja.....	16
c. Jenis-jenis Disiplin Kerja	18
d. Indikator-indikator Disiplin Kerja.....	19

e. Konsep islam tentang Disiplin Kerja	22
3. Stres Kerja.....	23
a. Pengertian Stres Kerja.....	23
b. Gejala-gejala Stres	23
c. Sumber-sumber Stres	25
d. Pendekatan Pribadi dalam Mengelola Stres Kerja.....	26
e. Pendekatan Organisasi dalam Mengelola Stres Kerja	27
f. Indikator pengukuran stress kerja	28
g. Konsep islam tentang Stress Kerja.....	28
B. Penelitian Terdahulu	29
C. Kerangka Teoritis.....	31
D. Hipotesis.....	32

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	34
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	34
C. Populasi dan Sampel	34
D. Jenis dan Sumber Data	35
E. Teknik pengumpulan data	35
F. Defenisi Operasional Variabel	36
G. Instrumen Penelitian.....	37
H. Teknik Analisis Data.....	40

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	43
1. Analisis Deskriptif Responden.....	43
2. Analisis Deskriptif Variabel	46
a. Uji Validitas	48
b. Uji Reliabilitas	48

c. Uji Asumsi Klasik	50
d. Uji Hipotesis	57
B. Pembahasan Hasil Penelitian	61
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	63
B. Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Gejala-gejala Stres	24
Tabel 2.2 Defenisi Operasioanal Variabel	36
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Responden Menurut Jenis Kelamin	43
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Responden Menurut Usia	44
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Responden Pendidikan Terakhir	44
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Responden Menurut Lama Kerja.....	45
Tabel 4.5 Analisis Deskriptif Variabel	46
Tabel 4.6 Uji validitas Variabel Disiplin Kerja.....	46
Tabel 4.7 Uji Validitas Stress Kerja	47
Tabel 4.8 Uji Validitas Kinerja karyawan.....	48
Tabel 4.9 Uji Reliabilitas Disiplin Kerja	49
Tabel 4.10 Uji Reliabilitas Stress Kerja	49
Tabel 4.11 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan.....	50
Tabel 4.12 Uji Normalitas.....	51
Tabel 4.13 Uji Multikolineritas	54
Tabel 4.14 Uji Regresi Berganda	56
Tabel 4.15 Uji Determinasi (R^2)	57
Tabel 4.16 Uji T	58
Tabel 4.17 Uji Simultan (Uji F).....	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Faktor-faktor yang menimbulkan Stres.....	26
Gambar 4.1 Histogram Variabel Kinerja.....	51
Gambar 4.2 <i>Scatter Plot</i> Kinerja.....	53
Gambar 4.3 Heterokesdatisitas.....	54

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Karyawan adalah salah satu sumber daya penting dalam kehidupan perusahaan. Meskipun memiliki sarana dan prasarana yang baik, namun jika perusahaan tidak memiliki karyawan yang memiliki kompetensi maka akan sulit bagi perusahaan untuk bersaing dengan pesaing-pesaing potensial.

Peran karyawan dalam sebuah organisasi perusahaan merupakan faktor yang sangat vital untuk mencapai dan menjalankan fungsi serta tujuan dari perusahaan. Karyawan menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi atau industri. Karyawan sebagai penunjang tercapainya tujuan, akan tetapi karyawan juga memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan yang mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menjadi dan menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaannya dalam pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sikap-sikap karyawan ini dikenal sebagai kepuasan kerja, stress, dan frustrasi yang di timbulkan oleh pekerjaan, peralatan, lingkungan, kebutuhan dan sebagainya.

Kinerja merupakan sumber daya yang paling menentukan dalam pencapaian tujuan yang diinginkan perusahaan. Setiap manusia mempunyai potensi untuk aktivitas. Kinerja merupakan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kehadiran sejumlah individu ketika bergabung atau bekerja dalam organisasi sangat menentukan hasil kerja organisasi dalam menentukan hasil kerja organisasi dalam menjalankan fungsi untuk mencapai tujuan. Dengan kata lain, perilaku dalam bekerja menghasilkan sesuatu yang diharapkan sesuai dengan fungsi seseorang, sehingga kinerja individu menjadi ukuran kinerja organisasi.

Kinerja adalah perilaku yang berkenaan dengan hasil kerja yang diharapkan khusus atau peran formal yang disyaratkan atas individu sebagai anggota organisasi. Stress yang tinggi dan ditambah dengan motivasi yang rendah akan

menimbulkan ketidakpuasan. Ketidakpuasan karyawan dapat dinyatakan dalam sejumlah cara antara lain; keluar (*exit*), yaitu perilaku yang ditujukan untuk meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri, aspirasi (*voice*), yaitu secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan permasalahan dengan atasan, dan beberapa bentuk aktivitas serikat kerja, kesetiaan (*loyalty*), yaitu secara pasif tetapi optimistis menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi ketika berhadapan dengan ancaman eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk ”melakukan hal yang benar”, dan pengabaian (*neglect*), yaitu secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, termasuk ketidakhadiran atau keterlambatan yang terus menerus, menurunnya kinerja karyawan, dan meningkatnya tingkat kesalahan.

Stress biasanya terlihat pada dampak yang ditimbulkan terhadap seseorang dibanding apa penyebab stress itu sendiri. Masyarakat awam menggambarkan stress sebagai suatu perasaan tertekan, gelisah, atau khawatir terhadap sesuatu yang mengganggu pikiran seseorang.

Pada umumnya stress dipandang sebagai kondisi negatif. Namun para ahli mengatakan bahwa stress dapat dilihat dari dua sisi yaitu sisi positif dan negatif tergantung dari sudut pandang mana seseorang atau karyawan tersebut dapat mengatasi setiap kondisi yang menekannya untuk dapat dijadikan acuan sebagai tantangan kerja yang akan memberikan hasil yang baik atau sebaliknya.¹ Ini dapat terjadi karena stress dalam tingkatan tertentu dapat memicu karyawan untuk menciptakan gagasan-gagasan yang inovatif untuk menyelesaikan masalah dan pekerjaan sehingga stress menjadi suatu keadaan yang konstruktif. Misalnya seseorang mempunyai target tertentu dalam pekerjaannya yang mengharuskannya untuk mengerahkan lebih banyak tenaga, maka orang tersebut akan mengalami stress hingga target pekerjaannya tercapai dan mencapai kepuasan kerja, dan juga tingkat stress yang dialami akan menurun. Namun jika target tersebut terlalu tinggi dan tidak dapat dicapai atau perlu usaha yang sangat keras untuk

¹ Irwan Lukiyanto. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 2 Nomor 1 Januari 2014.

menyelesaikannya, maka seseorang akan mengalami tingkat stress yang berlebih dan pada akhirnya akan berdampak pada penurunan kepuasan kerja.

Stress dapat menyebabkan beberapa masalah kesehatan baik masalah kesehatan fisik maupun kondisi kejiwaan. Tubuh akan bereaksi menimbulkan kelenjar-kelenjar dalam tubuh mengeluarkan adrenalin, *cortisone*, dan hormon-hormon lain dalam jumlah yang lebih besar dari yang dikeluarkan dalam keadaan normal. Namun jika reaksi badan tidak cukup, berlebihan, atau salah, maka reaksi fisik tersebut akan menimbulkan penyakit. Masalah kesehatan fisik muncul akibat faktor emosi yang disebabkan oleh stress kerja seperti tekanan darah tinggi, bisul, gangguan hati, radang sendi, penyakit kulit, alergi, sakit kepala, sakit punggung, serta kanker.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Pada umumnya apabila seseorang mendengar kata disiplin, orang tersebut cenderung mendefenisikannya dalam pengertian yang sempit dan bersifat menghukum. Pada hal ini disiplin itu mempunyai arti yang lebih luas daripada hukuman.

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno, bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma yang berlaku disekitarnya.

Oleh karena itu, penelitian ini ditujukan ke perusahaan yang memiliki perencanaan kinerja yang merupakan suatu proses dimana karyawan dan manajer bekerjasama merencanakan apa yang harus dikerjakan karyawan pada tahun mendatang, menentukan bagaimana kinerja harus diukur, mengenali dan merencanakan cara mengatasi kendala, serta mencapai pemahaman bersama tentang pekerjaan itu. Kinerja seorang karyawan akan baik bila dia mempunyai keahlian *skill* yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan *expectation* masa depan lebih baik. Mengenai gaji atau upah dan adanya harapan *expectation* merupakan hal yang

menciptakan motivasi seorang karyawan bersedia melaksanakan kegiatan kerja dengan kinerja yang baik. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya, dan organisasi di mana dia bekerja. Agar visi dan misi organisasi dapat tercapai serta memenuhi harapan anggota organisasi, diperlukan kemampuan sumber daya manusia yang andal, dapat diandalkan mempunyai kreativitas, inovatif, serta memiliki wawasan dan visi yang sama dengan visi organisasi.²

PT. Abdia Central Perabot adalah perusahaan yang bergerak dibidang produksi dan penjualan barang meubel serta pelayanan jasa desain interior. Brang hasil interior berupa meubel kebutuhan rumah tangga dan perkantoran diantaranya adalah lemari dapur,lemari pakaian,meja rias,dan lemari kantor dan semua barang meubel . sebagai pemuas kebutuhan .

PT.Abdia Central Perabot membuat barang produksi berdasarkan pesanan, yang kebanyakan dilakukan oleh konsumen melalui telpon. Perusahaan ini menindak lanjuti pesanan tersebut dengan strategi mendatangi pihak konsumen yang dilakukan langsung oleh sales yang dimiliki oleh perusahaan.

PT Abdia Central Perabot juga memberikan penjelasan informasi tentang produk yang diinginkan oleh konsumen secara detail dan rinci, untuk mencapai tujuan yaitu kesepakatan jual beli diantara kedua belah pihak.

PT Abdia Central Perabot adalah perusahaan swasta yang dikelola dan dikuasai oleh seorang. Dalam kegiatan produksinya perusahaan ini menggunakan modal sendiri dan perusahaan ini didirikan pada 12 february 2015. PT Abdia Central Perabot hadir memenuhi kebutuhan barang pelengkap rumah tangga.kantor,dan pertokoan yang tumbuh semakin pesat.

Adapun Kontrak kerja yang harus dipatuhi oleh karyawan PT Abdia Central Perabot sebagai berikut:

² Meita Istianda, *Pengembangan Organisasi*, (Tangerang Selatan: Universitas Terbuka. 2012), h. 52.

1. Lebih dari lima kali datang terlambat akan di PHK oleh perusahaan.
2. Melakukan check in pada saat masuk kerja dan check out pada waktu pulang kerja.
3. Melaksanakan tugas/pekerjaan dengan sebaik-baiknya, penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab.
4. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik perusahaan dengan sebaik-baiknya, serta menjaga pemborosan waktu dan material.
5. Bersikap sopan,jujur dan selalu menaati perintah atasan dalam melakukan pekerjaannya serta selalu meningkatkan efesiensi dan produktifitas kerja.
6. Tidak melakukan perbuatan yang dapat merusak nama baik perusahaan,pimpinan atau teman sekerja dan harus memelihara kerja sama yang baik dab diantara pegawai untuk menciptakan ketenangan kerja dan memelihara ketertiban dalam perusahaaan.
7. Setiap pegawai yang melakukan pelanggaran peraturan dan tata tertib perusahaan dapat dikenakan sanksi seperti pemotongan gaji atau pemutusan hubungan kerja.
8. Karyawan diwajibkan mengganti rugi kepada perusahaan apabila menghilangkan/merusak barang-barang milik perusahaan karena kurang hati-hati atau karena kesalahan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas penulis merasa tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang pengaruh disiplin kerja dan stress kerja terhadap inerja karyawan . untuk lebih jelasnya penelitian ini penulis mengambil judul sebagai berikut “**Pengaruh Disiplin Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Abdia Central Perabot**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan diatas, yang menjadi identifikasi masalah adalah sebagai berikut:

- (1) Kurangnya pengawasan dari pimpinan sehingga pekerjaan yang dilaksanakan kurang optimal.
- (2) Menyalahgunakan perlengkapan dan peralatan kantor untuk keperluan pribadi.
- (3) Rendahnya tingkat pendidikan karyawan yang mengakibatkan rendahnya kesadaran dalam menaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan sehingga dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja.
- (4) Kurang profesionalnya perusahaan dalam memberikan beban kerja kepada para karyawan sehingga mengakibatkan karyawan menjadi stress.

C. Batasan masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penelitian ini dibatasi agar pembahasannya tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan. Mengingat banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia, maka penulis membatasi masalah hanya pada pengaruh disiplin kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT.Abdia Central Perabot bagian produksi.

D. Rumusan Masalah

Sesuai dengan identifikasi masalah tersebut, yang menjadi rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

- (1) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Abdia Central Perabot ?
- (2) Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Abdia Central Perabot ?
- (3) Apakah disiplin kerja dan stress kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Abdia Central Perabot ?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- (1) Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT.Abdia Central Perabot.
- (2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Abdia Central Perabot.
- (3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan stress kerjaterhadap kinerja karyawan PT.Abdia Central Perabot.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah manfaat teoritis dan manfaat praktis. Pendeskripsian manfaat penelitian ini sebagai berikut:

(1) Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah pengetahuan yang berkaitan dengan perbankan dalam menganalisis stres kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan.

(2) Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh perusahaan sebagai sumbangan pemikiran dan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan (dengan memperhatikan bagaimana motivasi karyawan, prediksi tingkat stress yang akan diterima, serta kinerja karyawan terhadap pekerjaannya). Penelitian ini dapat juga memberikan informasi bagaimana tingkat stress serta disiplin yang dimiliki oleh karyawan perusahaan serta dapat menjadi bahan pertimbangan bagaimana mengurangi stress kerja yang dialami oleh karyawan serta menjaga dan meningkatkan disiplin kerja karyawan agar dapat selalu bekerja secara optimal.

b. Bagi pembaca

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menambah khasanah ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan perbankan, serta menjadi sumbangsih pemikiran bagi penelitian selanjutnya mengenai kasus yang sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

Kerangka teoritis adalah penjelasan teoritis atas masalah empiris dalam rumusan masalah penelitian. Kerangka teoritis merupakan faktor pendukung suatu penelitian yang memuat sejumlah teori yang berkaitan dengan permasalahan penelitian yang dapat dijadikan bahan landasan dan acuan dalam pemecahan masalah sesuai variabel. Terkait dengan penelitian ini teori-teori yang di gunakan meliputi:

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperlihatkan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam dan berakibat yang mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.³ Adapun menurut Mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁴ sedangkan menurut Hariandja, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.⁵

³ Fauzi Arif Lubis, *Pengaruh Fasilitas dan Pemberian Intensif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Indomaret Cabang Laut Dendang)*, (Penelitian : Program Studi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, 2018. h 11.

⁴ Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Prestasi Kerja, SDM*, (Bandung PT. Rafika Aditama, Cetakan Pertama, 2005), h..67.

⁵ Evendi Hariandja, *Manajemen SumberDaya Manusia*, (Jakarta:PT. Grafindo,2012) h.195.

Berdasarkan penelitian yang di kemukakan para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang mengenai tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya berkaitan dengan kualitas dan kuantitas kerja yang telah dicapai berdasarkan kemampuan dan kecakapan yang dimiliki seseorang.

b. Jenis-jenis Kinerja

Ada tiga jenis kriteria kinerja yang telah diketahui, yaitu:

- 1) Kriteria berdasarkan sifat, yaitu memusatkan diri pada karakteristik pribadi karyawan seseorang seperti loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin.
- 2) Kriteria berdasarkan perilaku, yaitu berfokus pada bagaimana pekerjaan itu dilaksanakan
- 3) Kriteria berdasarkan hasil, yaitu berfokus pada apa yang telah dihasilkan

Dalam konteks ini, kinerja adalah pelebagaan nilai organisasi nilai hidup (pendekatan untuk sesuatu yang sangat penting untuk ditangkap). Hal ini merupakan aspek perilaku tetapi menjadi fokus atas orang-orang dalam bertindak untuk mewujudkan nilai inti untuk sebagaimana hanya peduli atas mutu, peduli kepada orang, peduli bagi peluang bersama, dan pekerjaan berbasis etika. kinerja berarti perubahan nilai kedalam nilai yang berguna dalam menjamin bahwa retorika menjadi kenyataan.

c. Perilaku Produktif dalam Perspektif Kinerja

Suatu yang dapat memengaruhi pekerjaan seseorang secara relatif berkontribusi adalah kemampuan, keterampilan, motivasi, dan faktor situasi yang menyatakan perbedaan kinerja. Kebanyakann penelitian yang dilakukan menunjukkan, bahwa perbedaan individu ditunjukkan oleh kinerja. Dengan kata lain, perilaku produktif dalam organisasi menjadi pembahasan dalam persoalan psikologi organisasi. Perilaku produktif terjadi ketika para pegawai melakukan sesuatu yang tidak dituntut dalam deskripsi normal pekerjaannya. Sebagai contoh, berbagai organisasi mungkin saja satu waktu membutuhkan pegawai

memberikan bantuan kepada orang lain, meskipun kegiatan itu bukan kegiatan dari deskripsi formal pekerjaannya. Jeni perilakunini dipahami sebagai perilaku warga organisasi. Perilaku produktif juga ditunjukkan pada perilaku inovatif. Bagaimanapun, perilaku inovatif dan kreatif merupakan hasil dari interaksi yang rumit antara karakteristik individu pegawai dan lingkungan organisasi ditempat mereka kerja.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Suprihatinganingrum terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan , antara lain sebagai berikut⁶

1) Motivasi

Motivasi pada dasarnya adalah apa yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan cara tertentu dengan jumlah usaha yang telah diberikan. Motivasi dapat berupa motivasi instrinsik. Motivasi instrinsik adalah ketika sifat pekerjaan itu sendiri yang membuat seseorang termotivasi, bukan dikarenakan adanya rangsangan seperti kenaikan jabatan, ataupun uang. Sedangkan motivasi yang bersifat ekstrinsik adalah ketika faktor-faktor di luar pekerjaan tersebut menjadi faktor utama yang membuat seseorang termotivasi.

2) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya.

3) Tingkat stress kerja

Stress merupakan kondisi internal yang terjadi dengan ditandai gangguan fisik, lingkungan, dan situasi social yang berpotensi pada kondisi yang tidak baik.

4) Kondisi fisik pekerjaan

⁶ Azhari Akmal Tarigan, Tafsir Ayat-ayat Ekonomi Al-Qur'an: Sebuah Eksplorasi Melalui Kata-kata Kunci, h. 136.

Lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan pegawai dalam melaksanakan tugasnya tetapi juga pengaruh dalam lingkungan meningkatkan kinerja pegawai.

5) Desain pekerjaan

Desain pekerjaan merupakan proses permintaan tugas yang akan dilaksanakan, serta seberapa banyak pekerjaan yang akan dikerjakan atau di selesaikan oleh pegawai.

Adapun menurut Sutrisno, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu⁷

1) Efektivitas dan efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur dengan efektivitas dan efisiensi. dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dan dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong pencapaian tujuan.

2) Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik. masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam bekerja, sehingga dengan adanya kejelasan tersebut akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

3) Disiplin

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap perturan dan ketetapan perusahaan.

⁷ Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Kencana Prenada, 2009) h. 93.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan kata lain, inisiatif karyawan yang ada di organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

Sedangkan menurut Mangkunegara, variabel yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu⁸

- 1) Variabel individual, meliputi: sikap dan disiplin, karakteristik, sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan dan keterampilan.
- 2) Variabel situasional, meliputi:
 - a) Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari, metode kerja, kondisi dan desain, perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik,⁹penerangan, temperatur, ventilasi)
 - b) Faktor sosial dan organisasi, meliputi: peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

e. Indikator kinerja

Menurut Soedjono, indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan antara lain:⁹

- 1) Kualitas
Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaannya tersebut.

⁸ Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Prestasi Kerja SDM.* h . 153.

⁹ Soedjono *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi, dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya, dalam Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, vol I No 7,2005. h..23.*

2) Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan

3) Ketepatan waktu

Menyelesaikan tugas pada waktu yang telah ditetapkan secara maksimal dan menggunakan waktu yang telah tersedia.

4) Kemandirian dapat melaksanakan tugas tanpa bantuan menghindari hasil yang merugikan.

5) Tanggung jawab

Tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas didalam organisasi

f. Kinerja dalam Perspektif islam

Dalam perspektif islam, bekerja bukan sekedar untuk mengumpulkan harta, namun kerja itu sendiri merupakan ibadah yang akan mendapatkan perkenaan Tuhan. Dampak kerja atau balasan kerja yang akan kita peroleh sangat tergantung dari apa dan bagaimana kita mengerjakannya. Pekerjaan yang buruk atau sesuatu yang dilakukan dengan cara yang buruk, akan berdampak buruk.¹⁰ Berkenaan dengan hal ini, sangat tepat apa yang difirmankan oleh Allah dalam Al-isra ayat 7

إِنْ أَحْسَنْتُمْ أَحْسَنْتُمْ لِأَنْفُسِكُمْ وَإِنْ أَسَأْتُمْ فَلَهَا فَإِذَا جَاءَ وَعْدُ الْآخِرَةِ لِيَسُوءَ وُجُوهَكُمْ وَلِيَدْخُلُوا الْمَسْجِدَ كَمَا دَخَلُوهُ
أَوَّلَ مَرَّةٍ وَلِيَبُتُّرُوا مَا عَلُوا تَتَّيْبِرًا

Jika kamu berbuat baik (berarti) kamu berbuat baik bagi dirimu sendiri dan jika kamu berbuat jahat, maka (kejahatan) itu bagi dirimu sendiri, dan apabila datang saat hukuman bagi (kejahatan) yang kedua, (Kami datangkan orang-orang lain) untuk menyuramkan muka-muka kamu dan mereka masuk ke dalam mesjid, sebagaimana musuh-musuhmu memasukinya pada kali pertama dan untuk membinasakan sehabis-habisnya apa saja yang mereka kuasai.

Dalam satu kesempatan rasul bersabda „*sesungguhnya Allah mewajibkan kepada kamu untuk berbuat baik(ihsan) terhadap sesuatu. Karena itu jika kamu*

¹⁰ Azhari Akmal Tarigan, *Tafsir Ayat-ayat Ekonomi Al-Qur'an: Sebuah Eksplorasi Melalui Kata-kata Kunci*, (Bandung: Citapustaka Median Perintis, 2014) h 153.

menyembelih, maka berihsanlah dalam penyembelihan itu, dan seseorang hendaklah menajamkan pisanya dan memenangkan binatang sembelihannya itu.

Penggunaan kata ihsan di dalam hadis di atas menunjukkan bahwa tugas kita bukan sekedar melakukan sesuatu, tetapi lebih dari itu, kita harus melakukannya sebaik mungkin. Dengan kata lain ihsan dapat kita maknakan sebagai optimalisasi hasilkerja dengan jalan melakukan pekerjaan itu sebaik mungkin dengan tetap mempertimbangkan efisiensi dan daya guna yang setinggi-tingginya.

2. Pengertian kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Pada umumnya apabila seseorang mendengar kata disiplin, orang tersebut cenderung mendefinisikannya dalam pengertian yang sempit dan bersifat menghukum. Pada hal ini disiplin itu mempunyai arti yang lebih luas dari pada hukuman.

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno, bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma yang berlaku disekitarnya. Selanjutnya menurut Hasibuan mengatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.¹¹

Keith Devis dalam Mangkunegara mengatakan disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Berdasarkan definisi-definisi diatas diketahui bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menegakkan peraturan perusahaan. Disiplin dalam suatu kegiatan apapun bentuknya sudah pasti dibutuhkan, karena dengan disiplin maka apa yang menjadi tujuan yang diinginkan akan mudah dicapai dikarenakan

¹¹ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesatu, (Bandung Pustaka Setia, 2006), h 86.

segala sesuatu yang dilaksanakan dengan disiplin akan berakibat baik karena lebih efektif dan efisien.

Disiplin dalam kehadiran, disiplin dalam tepat waktu, disiplin dalam kepatuhan dan disiplin dalam pemberian sanksi bagi karyawan menjadi suatu perhatian yang harus diindahkan dan dilakukan dengan konsekuensinya. Maka dapat disimpulkan definisi disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis ataupun tidak yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan.

a. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno, faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah sebagai berikut:¹²

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
- 6) Ada tidaknya perhatian pada karyawan.
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Adapun penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah

¹² *Ibid*, h. 89.

dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja dengan sebaik-baiknya.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan dan disiplin yang sudah diucapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tak akan terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan interaksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5) Ada tindakan pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6) Ada tidaknya perhatian pada karyawan

Mereka adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak akan puas dengan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif antara lain adalah sebagai berikut:

- 1) Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan.
- 2) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- 3) Sering mengikuti sertakan karyawan dalam pertemua-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan.
- 4) Memberitahu apabila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun

b. Jenis-jenis disiplin kerja

Menurut Mangkunegara, ada dua bentuk disiplin kerja, disiplin preventif dan disiplin korektif yaitu:¹³

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar perlu diberikan sanksi sesuai peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran bagi pelanggaar.

¹³ *Ibid*, h.129

Keits Davis berpendapat bahwa disiplin korektif memerlukan perhatian proses yang seharusnya, yang berarti bahwa prosedur harus menunjukkan pegawai yang bersangkutan benar-benar terlibat. Keperluan proses yang seharusnya itu dimaksudkan adalah yang pertama, dalam pelanggaran. Kedua, hak untuk didengar dalam beberapa kasus terwakilkan oleh pegawai lain. Ketiga, disiplin itu dipertimbangkan dalam hubungannya dalam keterlibatan pelanggaran.

c. Indikator-indikator disiplin kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi . menurut hasibuan diantaranya sebagai berikut.¹⁴

- 1) Tujuan dan kemampuan
- 2) Teladan pimpinan
- 3) Balas jasa
- 4) Leadilan
- 5) Waskat
- 6) Sanksi hukuman
- 7) Ketegasan
- 8) Hubungan kemanusiaan

Adapun penjelasan dari indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut

- 1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus harus jelas dan ditetapkan secara ideal secara cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

- 2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para dibawahnya.

¹⁴ *Ibid h.* 194.

3) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yg selalu merasa dirinya yang penting dan minta diperlukan sama dengan manusia yang lainnya.

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan.

6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan.

8) Hubungan manusia

Hubungan manusia yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Adapun indikator pengukuran disiplin kerja menurut Agustini yaitu:¹⁵

- 1) Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendah atau tingginya tingkat ketidakhadirankaryawan.
- 2) Tata cara kerja, yaitu aturan yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja dan oleh pekerja dalam melaksanakan pekerjaan, hubungan kerja, hubungan antar manusia, serta keamanan pekerjaan.

¹⁵ F. Agustini, *Manajemen Sumber Daya Lanjutan*, (Medan: Madenatera,2011), h.73.

- 3) Ketaatan pada atasan, yaitu patuh atau mengikuti apa yang diberikan pimpinan dalam perusahaan guna mengerjakan pekerjaan dengan baik.
- 4) Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang secara sukarela menaati peraturan dan secara sadar serta penuh tanggung jawab sehingga karyawan akan mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan bukan karena paksaan.
- 5) Tanggung jawab, yaitu kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan kebijaksanaan hasil kerjanya, sasaran dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.

Berdasarkan penjelasan indikator tersebut, jika karyawan telah menerapkan indikator tersebut maka dapat diketahui karyawan telah mencerminkan disiplin yang baik serta bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Secara khusus tujuan pembinaan disiplin kerja bagi karyawan antara lain adalah sebagai berikut.

- 1) Agar para pegawai menepati segala peraturan. Dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan yang berlaku, baik secara tertulis maupun secara lisan serta melaksanakan perintah manajemen.
- 2) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana.
- 4) Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.
- 5) Agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan berperilaku secara bijaksana ditempat kerja dalam arti taat kepada peraturan dan keputusan.

- 6) Untuk menciptakan situasi kerja yang kondusif dalam mencapai efektivitas dan efisiensi kerja sehingga kinerja karyawan meningkat dan pada akhirnya kinerja perusahaan juga akan meningkat.
- 7) Untuk menjamin adanya keselarasan antara tujuan perusahaan dengan tujuan masing-masing karyawan sehingga adanya potensi konflik kepentingan diantara karyawan dan perusahaan dapat diperkecil.

d. Konsep islam tentang disiplin kerja

Islam menempatkan disiplin kerja bukan hanya sekedar sisipan atau perintah sambil tetapi menempatkannya sebagai tema sentral dalam pembangunan umat, karena untuk mewujudkan suatu pribadi dan masyarakat. Disiplin kerja islami adalah sikap ketaatan dan kesetiaan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan yang bertentangan dengan syariah. Menjalankan tugas dengan keikhlasan sesuai dengan standar dan prosedur yang ada dengan keahlian semangat kerja yang tinggi serta dilandasi dengan sikap amanah dan bertanggung jawab, bukan hanya kepada majikannya saja tetapi yang utama kepada Allah SWT.

Sebagaimana firman Allah dalam Al-Qur'an surah At-taubah ayat 105

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

3. Stress Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Stres adalah situasi ketegangan/tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan

adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang.¹⁶

Dalam suatu kesempatan berbeda stres kerja merupakan suatu kondisi dari hasil penghayatan subjektif individu yang dapat berupa interaksi antara individu dan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan memberi tekanan secara psikologis, fisiologis, dan sikap individu.¹⁷

b. Gejala-gejala Stres

Gejala adalah penampakan dari suatu sikap atau perasaan. Penampakan rasa senang bisa dalam bentuk tertawa, ceria, dan girang, dan penampakan rasa tidak senang bisa dalam bentuk diam, murung, marah, dan lain-lain, atau dapat juga dikatakan indikasi atau tanda-tanda dalam berbagai bentuk dari sesuatu abstrak.

Stres sebagai ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang dan abstrak gejalanya, Wahjono mengelompokkan menjadi tiga kategori, yaitu:¹⁸

1. Gejala fisik, yaitu perubahan-perubahan yang terjadi pada metabolisme organ tubuh seperti denyut jantung yang meningkat, tekanan darah yang meningkat, sakit kepala, dan sakit perut yang bisa kita alami dan harus kita waspadai.
2. Gejala psikologi, perubahan-perubahan sikap yang terjadi seperti ketegangan, kegelisahan, ketidaktenangan, cepat marah, bosan, dan lain-lain.
3. Gejala perlakuan, yaitu perubahan-perubahan atau situasi dimana produktivitas seseorang menurun, absensi meningkat, kebiasaan makan berubah, merokok bertambah, banyak minum-minuman keras.

¹⁶Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, PT Grasindo 2002), h. 303.

¹⁷ Sutarto Wijono, *Psikologi Industri dan Organisasi*, (Jakarta, Kencana, 2010), h.146.

¹⁸ Yoanisa Mahardiani dan Ari Pradhanawati. *Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada PT. Bank Jateng Cabang Koordinator dan Cabang Pembantu Wilayah Kota Semarang*. Jurnal Administrasi Bisnis, Volume 2, Maret 2014.

Oleh karena itu, tabel 1.1 faktor-faktor gejala stres yang dirasakan oleh individu yang berhubungan dengan perubahan dalam fisiologi, psikologis, maupun sikap.

Tabel 1.1
Gejala-gejala stres

No	Faktor-faktor Gejala Stres
1	Merasa lelah/letih
2	Kehabisan tenaga
3	Pusing
4	Gangguan Pencernaan
5	Gangguan pernapasan
6	Tangan dan kaki berkeringat
7	Kepala nyeri
8	Tekanan darah tinggi
9	Jantung berdebar
10	Bagian dalam perut tegang
11	Sulit tidur
12	Keras kepala
13	Napas tesenggal senggagal
14	Murung
15	Mudah marah dan cepat lelah
16	Tidak dapat berkonsentrasi
17	Suka menyerang/melawan
18	Tidak enak makan
19	Kecemasan yang terus menerus-menerus
20	Merasa takut/gelisah
21	Tidak dapat rileks
22	Tidak puas terhadap yang dicapai
23	Suka mempertahankan diri
24	Ketergantungan obat

25	Minum alkohol berlebihan
26	Merokok berlebihan

Sumber: *Diadopsi dari Hunsaker & Cook. Managing Organizational Behavior. Addison Wesley Pub. Comp. Amerika. 1987:236-237.*

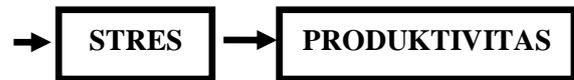
c. Sumber-sumber Stres

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang.¹⁹ Stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung pada seberapa besar tingkat stres yang dialami oleh karyawan tersebut. Pada dasarnya, sumber stres merupakan hasil interaksi dan transaksi antara seorang individu dan lingkungannya. Dalam pembahasan ini lingkungan individu tersebut dapat digolongkan menjadi dua faktor sebagai sumber dari stres, yaitu faktor pekerjaan dan faktor diluar pekerjaan itu sendiri.

Yang berasal dari dalam diri seseorang misalnya tipe kepribadian yang dapat di gambarkan seperti Gambar 1.1

STRESSOR	
1.	Pekerjaan dan lingkungan pekerjaan
	- Beban kerja
	- Konflik peran
	- Wewenang yang tidak seimbang
	- Ketidakjelasan tugas
	- Lingkungan kerja yang tidak menyenangkan
	- Atasan yang tidak menyenangkan
	- Rekan kerja yang tidak menyenangkan
2.	Lingkungan
	- Kematian suami atau istri
	- Perceraian
	- Kenakalan anak-anak

Finansial dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan



Gambar 1.1: Faktor-faktor yang menimbulkan stres

d. Pendekatan Pribadi dalam Mengelola Stres kerja

Untuk pendekatan pribadi ini dapat menggunakan dua strategi yaitu:²⁰

1. Strategi Psikologis, ini menitikberatkan pada usaha untuk mengelola stres kerja untuk tujuan perubahan perilaku melalui:
 - a. Peningkatan kesadaran diri, yaitu memahami gejala-gejala munculnya ketegangan secara lebih dini dengan sikap yang wajar dalam bekerja merupakan salah satu cara yang efektif untuk meningkatkan kesadaran diri di dalam memahami stres kerja.
 - b. Pengurangan ketegangan, yaitu mencari tempat yang tenang untuk melakukan meditasi, menempatkan posisi tubuh dengan nyaman dan rileks, memejamkan mata dan melepaskan ketegangan otot-otot dengan mendengarkan penapasan kita secara teratur selama lebih kurang 15 hingga 20 menit.
 - c. Konseling atau Psikoterapi, yaitu usaha yang dilakukan menemukan masalah dan sumber-sumber ketegangan yang dapat menimbulkan stres kerja, menolong mengubah pandangan terhadap kondisi, situasi, atau peristiwa penting yang menimbulkan stres kerja, dan mengembangkan berbagai alternatif untuk menentukan strategi yang paling tepat dalam menghadapi stres kerja, menentukan tindakan, menilai hasil serta melakukan tindak lanjut.

²⁰Stephen P.Robbins dan Timothy A.Judge Perilaku Organisasi. *Perilaku Organisasi*, (Jakarta, Salemba Empat, 2008) h.374.

2. Strategi Fisiologis, Strategi ini mentikberatkan pada usaha mengelola stres kerja untuk tujuan melatih kesehatan fisik. Beberapa jenis latihan fisik diantaranya mengatur makan secara bijaksana, berhenti merokok ataupun olahraga seperti renang, senam kebugaran jasmani, badminton, basket, lari atau jalan pagi atau bersepeda.

e. Pendekatan Organisasi dalam Mengelola Stres Kerja

Dalam setiap menghadapi stres kerja, individu diharapkan dapat lebih efektif dalam mengatasi atau mengelolanya. Untuk dapat mengatasi atau mengelola stres kerja dengan cara yang efektif, individu diharapkan mempunyai program-program pengelolaan stres kerja. Pernyataan ini seperti yang dikatakan oleh para ahli, bahwa dari 500 firma yang sangat besar mempunyai lebih dari 90 % yang terdiri dari program-program khusus untuk menolong para karyawan dalam mengatasi stres kerja mereka (yang diungkapkan dalam Business Week, 1988). Selanjutnya para peneliti juga menunjukkan bahwa program-program pengelolaan stres kerja dalam suatu organisasi dapat menjadi efektif untuk mengurangi stres kerja mereka.²¹

Ada beberapa cara yang digunakan untuk mengelola stres dalam organisasi, yaitu:

1. Meningkatkan komunikasi.
2. Sistem penilaian prestasi dan sistem ganjaran yang efektif.
3. Meningkatkan prestasi.
4. Memperkaya tugas.
5. Mengembangkan keterampilan, kepribadian, dan pekerjaan.

²¹ *Ibid*, h. 380.

f. Indikator Pengukuran Stress Kerja .

Robins dalam Aster Andriani Kusuma dan Yoyok Soesatyo menyebutkan variabel stres kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:²²

- 1) Beban Kerja Operasional
- 2) Ketersediaan Waktu dalam menjalankan pekerjaan
- 3) Peran Individu dalam organisasi
- 4) Ketidakjelasan peran (*Role Ambiguity*)
- 5) Karakteristik Tugas pekerjaan

g. Konsep Islam Tentang Tekanan Kerja

Ajaran islam yang bersumber dari Al Quran dan Al Hadist sebagai pedoman yang universal, menggariskan norma-norma etika dalam bekerja dan berusaha. Mahiyaddin dalam Ridwan “ Peranan Etika Kerja Islam Terhadap Hubungan *Locus Of Control* dengan Kinerja Karyawan” menjelaskan bahwa orientasi kerja islam yang utama adalah kerja. Etika kerja islam memandang individu yang bekerja keras untuk mencari nikmat, rejeki dalam keridhaan Yang Maha Kuasa merupakan satu sifat dasar dan diyakini akan mencapai kesuksesan dalam hidupnya, sedangkan yang tidak melakukan kerja keras akan menemui kegagalan dalam hidupnya.²³ Firman Allah SWT:

لَا يُكَاَفُّ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ

Artinya: katakanlah, “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya (QS Al Baqarah:286).²⁴

²² Aster Andriani Kusuma dan Yoyok Soesatyo. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 2 Nomor 2 April 2014.

²³ Ridwan. *Peranan Etika Kerja Islam Terhadap Hubungan Locus Of Control dengan Kinerja Karyawan*. Trikonomika, Volume 12, No 1, Juni 2014, Hal. 72-84.

²⁴ Departemen Agama RI. 2012. *Al-Qur'an dan Terjemahannya dengan Transliterasi*. Semarang. PT Karya Toha Putra.

Ayat di atas menjelaskan bahwa satu-satunya cara untuk menghasilkan sesuatu adalah dengan bekerja keras sesuai dengan kesanggupannya, keberhasilan dan kemajuan manusia tergantung pada usahanya jika ia berusaha pada jalan kebajikan maka akan mendapatkan pahala, maka sebaliknya jika ia berusaha dijalan yang jahat maka akan mendapat dosa.

B. Penelitian Terdahulu

Nama pengarang	Judul Penelitian	Metode penelitian	Hasil
Muchammad Ali Huson dkk	Pengaruh stress kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. APAC INTI CORPORA	Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif dengan pendekatan koefisien determinasi (R^2)	Hasil analisis menunjukkan bahwa stress kerja memmpunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 33%. Dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan , artinya apabila disiplin kerja ditingkatkan makan kinerja karyawan akan meningkat. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dengan koefisien determinasi sebesar

			32%. ²⁵
Angga Tyo Pratama Subekti	Pengaruh Konflik, Stress kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Bujel Kota Kediri.	Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif dengan pendekatan regresi linier berganda	Penelitian ini mendapatkan hasil yaitu ada pengaruh signifikan terhadap kinerja, ada pengaruh signifikan stress kerja,ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan secara simultan signifikan konflik,stress dan disiplin terhadap kinerja pegawai. ²⁶

²⁵ Muchammad Ali Huson, Rodhiyah, dan Reni Shinta Dewi, Pengaruh Komitmen Kerja, Stress Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja karyawan Bagian Spinning III PT APAC INTI CORPORA. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis.

²⁶ Angga Tyo Pratama Subekti, *Pengaruh Konflik, Stress Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Bujel Kota Kediri*. Jurnal Ekonomi, Vol. 02, No 01 Tahun 2018.

Widya Wulan Sari dan Ade Parlaungan Nasution	Pengaruh Disiplin kerja, Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru dan Staff SDN 006 Batu Aji	Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif dengan pendekatan uji F dan uji T	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stress kerja terhadap kinerja guru dan staff, dan motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan staff SDN 006 Batu Aji. ²⁷
--	---	---	--

C. Kerangka teoritis

1) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Disiplin merupakan awal dari sebuah penyatuan persepsi, visi, maupun seseorang sehingga yang dilakukan sesuai dengan prosedur atau tata tertib. Disiplin juga salah satu faktor tercapainya tujuan perusahaan. Maka tidak heran manajemen dari sebuah perusahaan membuat peraturan yang ketat tentang kedisiplinan ini. Disiplin juga berdampak baik bagi individu-individu yang menjalankannya, karena mempengaruhi pola pikir, tindakan, perilaku dan kebiasaan. Menurut Mounir disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuan dengan baik pula.

Oleh karena itu karyawan yang mempunyai disiplin yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik dan semakin rendahnya tingkat disiplin akan menghasilkan kinerja yang kurang maksimal.

²⁷ Widya Wulan Sari dan Ade Parlaungan Nasution, *Pengaruh Disiplin Kerja, Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Guru dan Staff*. Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Riau Kepulauan.

2) Pengaruh stres kerja terhadap kinerja

Stress kerja merupakan masalah yang perlu diatasi karena dapat mengganggu proses kerja karyawan. Stress kerja biasa dialami oleh karyawan yang memiliki semangat dan tanggung jawab yang tinggi. Sebagian orang menganggap tugas dan tanggung jawab sebagai beban sehingga dapat menimbulkan stres. Kerja ini dapat menimbulkan emosi yang tidak stabil, perasaan tidak senang suka menyendiri, sulit tidur, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami pencernaan sehingga akan mempengaruhi tingkat kinerja para pegawai mengalami stres.

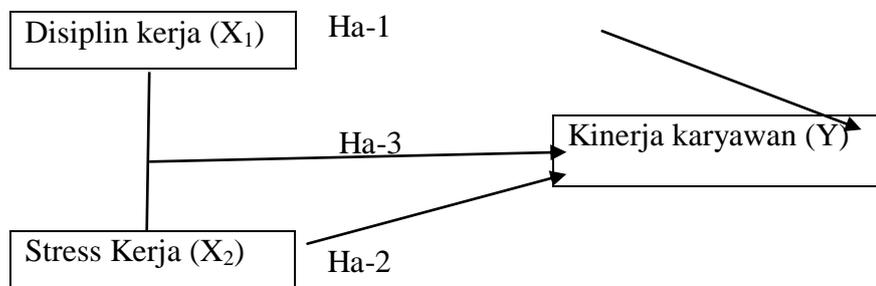
3) Pengaruh disiplin kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan

Disiplin kerja yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan mampu meningkatkan kinerja para karyawan. Kemudian stress kerja juga dapat mempengaruhi fungsional kerja. Sedangkan kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan output yang baik pula.²⁸

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, harus diterapkan disiplin yang baik hal ini mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mendorong gairah, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian kinerja karyawan dan pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan stress kerja perusahaan harus menurunkan stress kerja yang dialami oleh karyawan agar kinerja karyawan dapat meningkat.

Adapun disini peneliti hanya menggunakan tiga variabel yaitu disiplin kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian kerangka pemikiran ini dapat dilihat pada gambar berikut:

²⁸ Zuhria Husnia Hasibuan, Pengaruh Disiplin Kerja, Stress Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Pegawai Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas (program studi ekonomi islam, Uin-Su, Medan 2018).



D. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena atau keadaan tertentu yang telah terjadi atau akan terjadi, hipotesis merupakan pernyataan peneliti tentang hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian, serta merupakan pernyataan yang paling spesifik.

Hipotesis berupa pernyataan mengenai konsep yang dapat dinilai benar atau salah jika menunjuka pada suatu fenomena yang diamati dan diuji secara empiris. Fungsi dari hipotesis adalah sebagai pedoman untuk dapat mengarahkan penelitian agar sesuai dengan apa yang kita harapkan.

Hipotesis dalam penelitian adalah:

- H₀₁ : Tidak terdapat pengaruh variabel kedisiplinan terhadap kinerja Karyawan PT. Abdia Centra Perabot.
- Ha₁ : Terdapat pengaruh variabel kedisiplinan terhadap inerja karyawan PT.Abdia Centra Perabot.
- H₀₂ : Tidak terdapat pengaruh variabel stress kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Abdia Centra Perabot.
- Ha₂ : Terdapat pengaruh variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan PT.Abdia Centra Perabot.
- H₀₃ : Tidak terdapat pengeruh variabel disiplin kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Abdia Central Perabot.
- Ha₃ : Terdapat pengaruh variabel disiplin kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Abdia Central Perabot.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian dalam skripsi ini menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis yang bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.²⁹

Penelitian ini bersifat deskriptif, yaitu penelitian yang berusaha untuk menentukan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data-data, menyajikan data-data, menganalisis data, dan menginterpretasikan data. Dengan mengumpulkan data-datadari lapangan yang berupa wawancara dan catatan hasil dari interval perusahaan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada Karyawan PT.Abdia Centra Perabot yang berada di Jalan Masjid dusun IX P. johar . Dilaksanakan dari bulan Desember 2018.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi atau universe ialah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga . Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudia ditarik kesimpulannya.³⁰

²⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung: Alfabeta, 2016), h.35.

³⁰ Nur Ahmadi Bi Rahmani, *Metode Penelitian Ekonomi* (Medan : UIN SU, 2016), h 31.

juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.³¹ Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Abdia Central Perabot pada bagian produksi. Besar populasi diketahui sebesar 38 orang.

2. Sampel

Menurut sugiyono sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada di populasi, misalnya keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat mengambil sampel dari populasi itu.

Dari data yang diperoleh dapat diketahui bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini yang berjumlah 38 orang. Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, dimana sampel yang mewakili populasi karena populasi kurang dari 100 responden.

D. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh penulis melalui angket atau pengamatan langsung dari perusahaan, baik itu melalui kuesioner langsung dengan pimpinan dan karyawan perusahaan sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini.

E. Teknik pengumpulan data

Adapun teeknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Studi Wawancara

Dilakukan dengan cara menentukan jawaban langsung antara pewawancara dengan yang diwawancara tentang segala sesuatu yang diketahui oleh pewawancara.

2. Angket/Quisioner

³¹Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Alfabet, 2010), h. 155.

Yaitu bentuk pertanyaan yang diajukan kepada responden yaitu kepada karyawan PT. Abdia Central Perabot menjadi objek penelitian.

F. Defenisi Operasional Variabel

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh disiplin kerja dan stress terhadap kinerja pada karyawan PT.Abdia Centra Perabot.

Tabel 2.2 Indikator Pengukuran Operasional Variabel.

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala Pengukuran
Kinerja karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. ³²	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualiatas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Kemandirian 5. Tanggung Jawab 	Skala likert
Disiplin kerja (X1)	disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. ³³	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kehadiran 2. Tata cara kerja 3. Ketaatan pada atasan 4. Kesadaran dalam bekerja 5. Tanggung jawab 	Skala likert

³² Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Prestasi Kerja, SDM*, (Bandung PT.Rafika Aditama,Cetakan Pertama, 2005), h.67.

³³ Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara,2010), h.29.

Stress kerja	Stres adalah situasi ketegangan/tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang. ³⁴	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban kerja operasional 2. Ketersediaan waktu 3. Peran individu dalam organisasi 4. Ketidakjelasan peran 5. Karakteristik tugas pekerja 	Skala likert
--------------	---	--	--------------

G. Instrumen Penelitian

Berdasarkan dari definisi operasional variabel di atas, penulis kemudian mengembangkan menjadi instrumen penelitian untuk mengukur variabel yang diteliti. Pengukuran variabel penelitian ini dilakukan melalui pertanyaan-pertanyaan kuisisioner.

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sehingga untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini yang mana menggunakan instrument penelitian berupa kuisisioner, penulis menggunakan metode skala Likert (*Likert's Summated Ratings*).

Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian kuesioner stress kerja, motivasi, dan kepuasan kerja diukur dengan menggunakan skala Likert. Skala

³⁴ MARIHOT TUA EFENDI HARIANDJA, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, PT.Grasindo 2002), h..303.

Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.³⁵ Pengukuran jawaban responden menggunakan kriteria pembobotan dengan tingkatan sebagai berikut :

- | | |
|--------------------------------|----------------|
| 1. Jawaban Sangat Setuju | diberi bobot 5 |
| 2. Jawaban Setuju | diberi bobot 4 |
| 3. Jawaban Ragu-ragu | diberi bobot 3 |
| 4. Jawaban Tidak Setuju | diberi bobot 2 |
| 5. Jawaban Sangat Tidak Setuju | diberi bobot 1 |

Instrumen penelitian (kuisisioner) yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuisisioner perlu dilakukan pengujian atas kuisisioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Karena validitas dan reliabilitas ini bertujuan untuk menguji apakah kuisisioner yang disebarakan untuk mendapatkan data penelitian adalah valid dan reliabel, maka untuk itu, penulis juga akan melakukan kedua uji ini terhadap instrumen penelitian (kuisisioner).

1. Uji Realiabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel. Reabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$.

2. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor variabel.

3. Uji Asumsi Klasik

Tujuan pengujian asumsi klasik ini adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam

³⁵ Sutarto Wijono, *Psikologi Industri dan Organisasi*, (Jakarta, Kencana, 2010), hlm. 160.

estimasi, tidak bias dan konsisten.³⁶ Model regresi disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi asumsi-asumsi klasik yaitu:

a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti dan mendekati distribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan *kolmogrow smirnov*. Dengan menggunakan tingkat signifikan 5% maka jika nilai *Asym.sig(2-tailed)* diatas nilai signifikan 5% artinya variabel residual berdistribusi normal.

b. Uji heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas tujuannya adalah untuk mencari tahu data bebas dari heterokedastisitas atau tidak itu variasinilai yang berubah /tidak konstan.jika perhitungan masing-masing variabel menunjukkan level sig $>\alpha$ atau $>0,05$ maka penelitian ini bebas dari heterokedastisitas dan layak untuk diteliti.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel. Untuk dapat menentukan apakah terjadi multikolinearitas dalam model regresi pada penelitian ini dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*), pengambilan keputusanya

VIF >10 , maka diduga mempunyai persoalan multikolinearitas

VIF <10 , maka tidak terdapat multikolinearitas

Tolerance <0.1 maka diduga mempunyai persoalan multikolinearitas

Tolerance >0.1 maka tidak multikolinearitas

³⁶ Lilik Aslichati, dkk. *Metode Penelitian Sosial*, (Jakarta: Universitas Terbuka. 2011). h. 611

H. Teknik Analisis Data

Untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan maka dalam penelitian ini digunakan:

Analisis Deskriptif Kuantitatif

Merupakan metode yang bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami, dalam bentuk informasi yang ringkas, dimana hasil penelitian beserta analisisnya diuraikan dalam suatu tulisan ilmiah yang mana dari analisis tersebut akan dibentuk suatu kesimpulan.

Analisis Kuantitatif

- 1) Teknik analisis regresi berganda. Analisis linier berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis ini menggunakan rumus persamaan berikut:³⁷

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

- Y' = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan dalam hal ini Kinerja
- a = Harga Y bila X = 0 (harga konstan)
- b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.
- X₁ = Variabel independen, yaitu Disiplin kerja
- X₂ = Variabel Independen, yaitu Stress kerja
- e = Standar Error

- 2) Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Pada model regresi linier berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien

³⁷ Sudjana. *Metoda Statistika*, (Bandung: Tarsito. 2001). h. 312.

determinasi totalnya (R^2). Jika (R^2) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R^2) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel terhadap variabel terikat.

3) Pengujian Hipotesa

a. Uji F (Uji Serempak)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana dengan rumus hipotesis sebagai berikut :

$H_0 : i = 0$, artinya variabel bebas secara simultan tidak dapat menjelaskan variabel tidak bebas.

$H_a : i \neq 0$, artinya variabel bebas secara simultan dapat menjelaskan variabel tidak bebas.

F hitung $< F$ table atau probabilitas kesalahan kurang dari 5% maka H_0 ditolak dan H_a diterima membuktikan variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebasnya.

F hitung $> F$ table atau probabilitas kesalahan lebih dari 5% maka H_0 diterima dan H_a ditolak membuktikan variabel bebas secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebasnya.

b. Uji T (Uji Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dengan rumus hipotesis sebagai berikut :

$H_0 : i = 0$, artinya variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebas.

$H_a : i \neq 0$, artinya variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebas.

T hitung $< T$ tabel atau probabilitas kesalahan kurang dari 10% maka membuktikan variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebasnya, H_a diterima dan H_0 ditolak.

T hitung $<$ T tabel atau probabilitas kesalahan lebih dari 10% maka membuktikan variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebasnya, H_0 diterima dan H_a ditolak.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**A. Hasil Penelitian**

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh disiplin kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT Abdia Central Perabot. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT Abdia Central Perabot. Dalam penelitian ini, diambil sebanyak 38 karyawan.

1. Analisis Deskriptif Responden

Analisa deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran tentang suatu data yang telah terkumpul.

a. Distribusi Frekuensi Responden Menurut Jenis Kelamin

Deskriptif responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Pria	29	76
Wanita	9	24
Jumlah	38	100

Dari tabel diatas responden kebanyakan berjenis kelamin pria yakni berjumlah 29 orang atau sekitar 76%. Sedangkan jumlah responden yang berjenis kelamin perempuan adalah sebanyak 9 orang atau sekitar 24% dari total jumlah keseluruhan responden.

b. Distribusi Frekuensi Responden Menurut Usia

Deskriptif responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Responden Menurut Usia

Usia (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
20-30	21	55
31-40	10	22
> 41	7	19
Jumlah	38	100

Kebanyakan responden berumur antara 20-30 tahun yakni berjumlah 21 orang atau sekitar 55% dari total keseluruhan jumlah responden. Responden yang berumur antara 31-40 tahun berjumlah 10 orang atau sekitar 22%. Sedangkan responden yang berumur diatas 41 tahun sekitar 19%.

c. Distribusi Frekuensi Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Deskriptif responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
SD	3	8
SMP	7	18
SMA	26	68
D-III	1	3
S-I	1	3
Jumlah	38	100%

Sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan S1 yang berjumlah 1 orang atau sekitar 3% dari jumlah keseluruhan responden. Jumlah responden yang

memiliki tingkat pendidikan Diploma berjumlah 1 orang atau sekitar 3% dari total keseluruhan jumlah responden. Jumlah responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA 26 orang atau 68%, tingkat pendidikan SMP 7 orang atau 18% Sedangkan jumlah responden yang memiliki tingkat pendidikan SD sederajat 3 orang atau 8%.

d. Distribusi Frekuensi Responden Menurut Lama Bekerja

Deskriptif responden berdasarkan lama bekerja dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Responden Menurut Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1 Tahun	8	21
2 Tahun	7	19
3 Tahun	10	26
4 Tahun	13	34
Jumlah	38	100

Sebagian besar responden sudah bekerja selama 1 tahun yang berjumlah 8 orang atau sekitar 21% dari jumlah keseluruhan responden. Jumlah responden yang sudah bekerja selama 2 tahun berjumlah 7 orang atau sekitar 19% dari total keseluruhan jumlah responden. Sedangkan jumlah responden yang sudah bekerja selama 3 tahun berjumlah 10 orang atau sekitar 26%. Dan jumlah reponden yang sudah bekerja 4 tahun berjumlah 13 orang atau sekitar 34% dari jumlah keseluruhan responden.

2. Analisis Deskriptif Variabel

Adapun hasil penelitian yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Abdia Central Perabot berdasarkan jawaban dari para

responden dan untuk melihat persentase besarnya jawaban mayoritas dan minoritas dari responden dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.5 Analisis Deskriptif variabel

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin Kerja	38	38.00	48.00	42.0789	2.43157
Stress Kerja	38	19.00	45.00	37.7632	6.13115
Kinerja	38	31.00	50.00	40.3947	3.90107
Valid N (listwise)	38				

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara nilai r hitung atau nilai *Pearson Correlation* dengan nilai r tabel. Apabila nilai r hitung positif dan r hitung $>$ r tabel, maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan atau butir pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.

1) Uji Validitas Variabel

Uji validitas variabel dalam penelitian ini nilai korelasi standar yang digunakan adalah 0,320. Jadi apabila nilai *Pearson Correlation* lebih kecil dari 0,320 maka butir pertanyaan dalam kuesioner untuk variabel stres kerja tidak valid.

a. Pengujian Validitas Disiplin Kerja

Tabel 4.6 Uji validitas Disiplin Kerja

Variabel	Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Signifikan	Keterangan
Disiplin kerja	X.1	0.492	0.320	0.002	Valid
	X.2	0.700,	0.320	0.000	Valid
	X.3	0.844	0.320	0.000	Valid
	X.4	0.780	0.320	0.000	Valid
	X.5	0.484	0.320	0.000	Valid

	X.6	0.587	0.320	0.000	Valid
	X.7	0.673	0.320	0.000	Valid
	X.8	0.691	0.320	0.000	Valid
	X.9	0.574	0.320	0.000	Valid
	X.10	0.494	0.320	0.002	Valid
<i>Sumber: Hasil Olahan Spss</i>					

Berdasarkan tabel diatas dapat dinyatakan bahwa hasil perhitungan r hitung semua lebih besar dari 0,320 dan nilai signifikasi $< 0,05$. Hal ini berarti bahwa seluruh pertanyaan pada variabel disiplin kerja telah valid.

b. Pengujian Variabel Stress Kerja

Tabel 4.7 Uji Validitas Stress Kerja

Variabel	Pertanyaan	r- hitung	r-tabel	Signifikan	Keterangan
Stress kerja	X.1	0.508	0.320	0.001	Valid
	X.2	0.684	0.320	0.000	Valid
	X.3	0.879	0.320	0.000	Valid
	X.4	0.805	0.320	0.000	Valid
	X.5	0.438	0.320	0.006	Valid
	X.6	0.447	0.320	0.005	Valid
	X.7	0.674	0.320	0.000	Valid
	X.8	0.699	0.320	0.00	Valid
	X.9	0.588	0.320	0.000	Valid
	X.10	0.454	0.320	0.004	Valid
<i>Sumber: Hasil Olahan Spss</i>					

Berdasarkan tabel diatas dapat dinyatakan bahwa hasil perhitungan r hitung semua lebih besar dari 0,320 dan nilai signifikasi $< 0,05$. Hal ini berarti bahwa seluruh pertanyaan pada variabel stress kerja telah valid.

c. Pengujian Validitas Kinerja Karyawan

Tabel 4.8 Uji Validitas Kinerja Kerja

Variabel	Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Signifikan	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y1	0.478	0.320	0.002	Valid
	Y2	0.521	0.320	0.001	Valid
	Y3	0.583	0.320	0.000	Valid
	Y4	0.723	0.320	0.000	Valid
	Y5	0.512	0.320	0.001	Valid
	Y6	0.463	0.320	0.003	Valid
	Y7	0.490	0.320	0.002	Valid
	Y8	0.432	0.320	0.007	Valid
	Y9	0.620	0.320	0.000	Valid
	Y10	0.513	0.320	0.001	Valid
<i>Sumber: Hasil Olahan Spss</i>					

Berdasarkan tabel diatas dapat dinyatakan bahwa hasil perhitungan r hitung semua lebih besar dari 0,320 dan nilai signifikasi $< 0,05$. Hal ini berarti bahwa seluruh pertanyaan pada variabel kinerja karyawan telah valid.

b. Uji Realibitas

1. Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu. Pengujian reliabilitas untuk variabel disiplin kerja dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha*. Variabel disiplin kerja dapat dikategorikan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60. Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel pelatihan dapat dilihat pada tabel dibawah ini yang dihitung dengan bantuan *software* SPSS.

Tabel 4.9 Uji Reliabilitas Variabel disiplin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.836	10

Dari hasil uji reliabilitas untuk variabel disiplin kerja dengan menggunakan *software* SPSS didapati bahwa nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,665. Nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel disiplin kerja telah memenuhi syarat reliabilitas yakni lebih besar dari 0,60.

2. Uji Reliabilitas Variabel Stress Kerja

Sama halnya dalam uji reliabilitas untuk variabel stres kerja, pengujian reliabilitas untuk variabel stress kerja juga menggunakan *Cronbach Alpha*. Variabel stress kerja dapat dikategorikan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60. Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel stress kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini yang dihitung dengan bantuan *software* SPSS.

Tabel 4.10 Uji Reliabilitas Variabel Stress Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.777	10

Dari hasil uji reliabilitas untuk variabel stress kerja dengan menggunakan *software* SPSS didapati bahwa nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,777. Nilai

Cronbach Alpha untuk variabel stress kerja telah memenuhi syarat reliabilitas yakni lebih besar dari 0,60.

3. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Pengujian reliabilitas untuk variabel kinerja juga menggunakan *Cronbach Alpha*. Variabel kinerja karyawan dapat dikategorikan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60. Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini yang dihitung dengan bantuan *software* SPSS.

Tabel 4.11 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja karyawan

Reliability Statistics

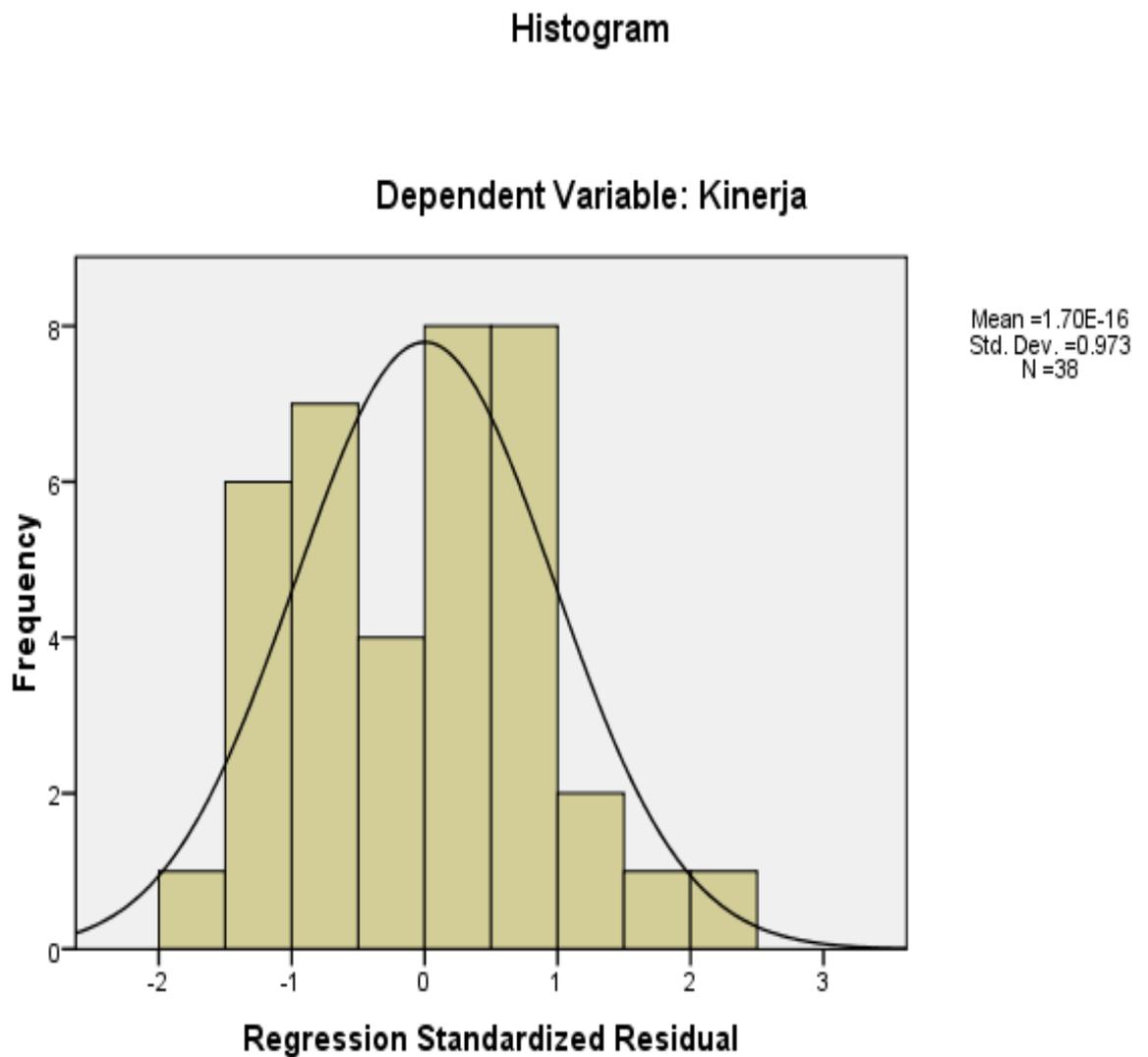
Cronbach's Alpha	N of Items
.670	10

Dari hasil uji reliabilitas untuk variabel kinerja karyawan dengan menggunakan *software* SPSS didapati bahwa nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,670. Nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel kinerja karyawan telah memenuhi syarat reliabilitas yakni lebih besar dari 0,60.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan apakah variabel dependen berdistribusi normal atau tidak. Untuk melihat apakah data variabel dependen yang dalam hal ini adalah variabel kinerja berdistribusi normal atau tidak maka dapat dilihat pada histogram serta dapat dihitung menggunakan perhitungan Kolmogorov-Smirnov. Hasil uji normalitas untuk variabel kinerja dapat dilihat di bawah ini.



Gambar 4.1 Histogram Variabel Kinerja

Berdasarkan grafik histogram variabel kinerja memiliki grafik histogram yang berbentuk seperti lonceng dan bukan garis linier. Dan dari grafik. Dari grafik histogram dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berdistribusi normal.

Sedangkan untuk uji normalitas seluruh variabel menggunakan perhitungan Kolmogorov-Smirnov menggunakan *software* SPSS dapat dilihat di bawah ini.

Tabel 4.12 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.71212411
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.078
Kolmogorov-Smirnov Z		.526
Asymp. Sig. (2-tailed)		.945

a. Test distribution is Normal

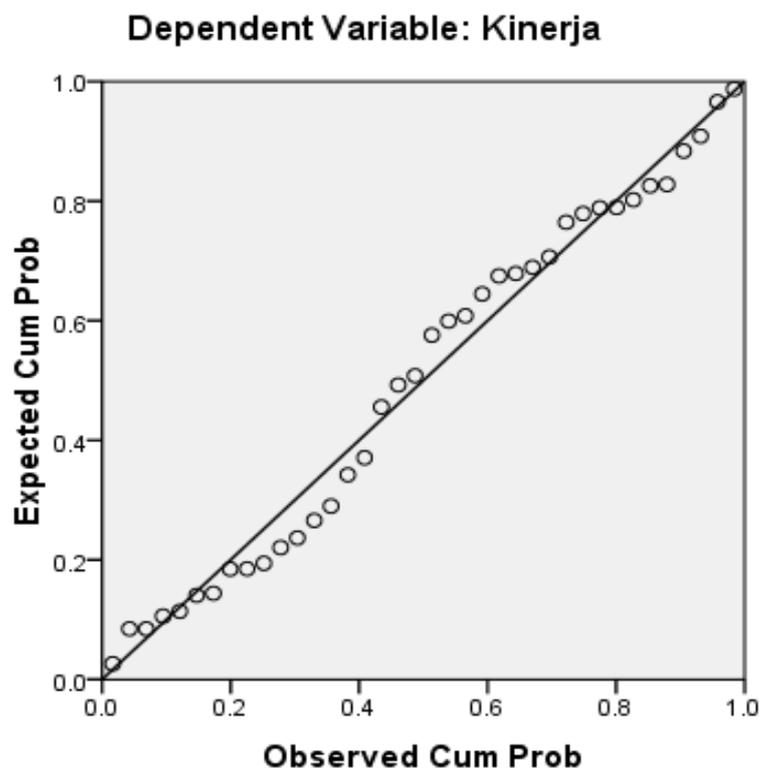
Dari uji normalitas menggunakan perhitungan Kolmogorov-Smirnov didapati bahwa nilai *asymptotic significant (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa menggunakan perhitungan Kolmogorov-Smirnov berdistribusi normal.

Baik menggunakan grafik maupun perhitungan Kolmogorov-Smirnov seluruh dapat dikatakan memiliki data yang berdistribusi normal dan telah memenuhi syarat uji normalitas.

Grafik P-Plot

Setelah melakukan pengolahan data menggunakan software SPSS maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.2 *Scatter Plot*

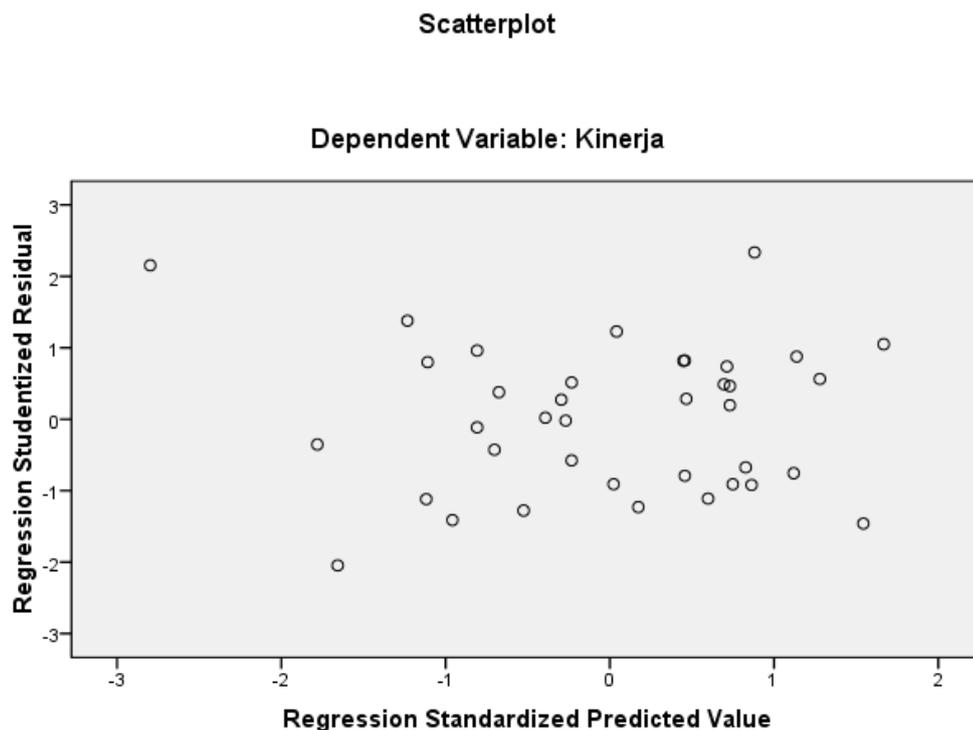
Berdasarkan tampilan gambar diatas dapat dilihat data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji kenormalan menggunakan uji Kolmogorov-smirnov karena skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Berdasarkan pada output SPSS dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov diketahui bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0.945 lebih besar dari alpha 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

2). Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Untuk menguji heterokedastisitas data dalam penelitian ini, penulis melihat ada tidaknya pola tertentu dalam *scatter plot*. Jika titik-titik *scatter plot* membentuk pola-pola tertentu, maka mengindikasikan adanya heteroskedastisitas. Namun, jika titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu diagonal maka tidak terdapat heterokedastisitas.



Gambar 4. *Scatter Plot*

Dari grafik *scatterplot* tersebut terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu diagonal. Dengan demikian maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

3). Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) yang dalam hal ini adalah variabel disiplin kerja dan stress kerja. Metode untuk menguji adanya multikolinieritas antra variabel disiplin kerja dan stress kerja dapat dilihat pada *Tolerance Value* (TV) dan *Varian Inflation Factor* (VIF). Jika $TV < 0,10$ atau $VIF > 10$ maka terjadi multikolinieritas. Atau sebaliknya jika $TV > 0,10$ atau $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas menggunakan *software* SPSS sebagai berikut.

Tabel 4.13 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	20.909	5.845		3.577	.001		
disiplin kerja	.343	.142	.373	2.408	.021	.897	1.114
stress kerja	.136	.092	.229	1.477	.149	.897	1.114

a. Dependent Variable:
kinerja

Dari tabel diatas didapati bahwa nilai *Tolerance Value* (TV) masing-masing sebesar 0,897 untuk variabel disiplin kerja dan stress kerja. Sedangkan nilai

Varian Inflation Factor (VIF) untuk variabel disiplin kerja dan variabel stress kerja masing-masing sebesar 1,114.

Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas karena nilai $TV > 0,10$ atau $VIF < 10$ dari kedua variabel bebas (independen).

d. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik dari percobaan yang terkontrol, maupun dari observasi (tidak terkontrol). Dalam statistik sebuah hasil bisa dikatakan signifikan secara statistik jika kejadian tersebut hampir tidak mungkin disebabkan oleh faktor yang kebetulan, sesuai dengan batas probabilitas yang sudah ditentukan sebelumnya.

1) Uji Regresi Berganda

Uji regresi sederhana bertujuan untuk menentukan besar hubungan dan arah variabel independen terhadap variabel dependen yang dalam penelitian ini variabel independen adalah variabel stres kerja dan variabel motivasi kerja. Dan variabel dependen adalah variabel kepuasan kerja. Hasil uji regresi berganda menggunakan SPSS dapat dilihat di bawah ini.

Tabel 4.14 Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	20.909	5.845		3.577	.001		
disiplin kerja	.343	.142	.373	2.408	.021	.897	1.114
stress kerja	.136	.092	.229	1.477	.149	.897	1.114

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	20.909	5.845		3.577	.001		
disiplin kerja	.343	.142	.373	2.408	.021	.897	1.114
stress kerja	.136	.092	.229	1.477	.149	.897	1.114

a. Dependent Variable:
kinerja

Dari hasil diatas persamaan yang dapat dibentuk untuk model regresi sederhana adalah:

$$Y = 20,909 + 0,343 DK + 0,136 SK + e$$

$$\text{Kinerja Karyawan} = 20,909 + 0,343 \text{ Disiplin Kerja} + 0,136 \text{ Stress Kerja}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat dijabarkan bahwa nilai konstanta sebesar 20,909 artinya jika disiplin kerja dan stress kerja nilainya konstan maka kinerja karyawan nilainya adalah 20,909 Dan koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,343 artinya disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja keryawan. Untuk koefisien regresi stress kerja sebesar 0,136 artinya stress kerja memiliki pengaruh positif. Dengan demikian koefisien regresi menunjukkan nilai -0,136 untuk variabel stres kerja dapat diartikan setiap peningkatan stres kerja sebesar 1 persen maka dapat menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,136 persen. Dan koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,343 artinya setiap peningkatan sebesar 1 persen maka dapat meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,343. Dalam hal ini disiplin kerja yang semakin meningkat dan stress kerja yang semaikin meningkat dapat meningkatkan dengan kinerja karyawan.

2) Uji Determinasi (R^2)

Uji determinasi dilakukan untuk menjelaskan ketepatan model atau mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini uji determinasi dilakukan untuk melihat bagaimana pengaruh disiplin kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT Abdia Central Perabot Medan.

Adapun hasil perhitungan koefisien determinasi yang diperoleh berdasarkan perhitungan menggunakan *software* SPSS adalah.

Tab Tabel 4.15 Uji Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. E
1	.564 ^a	.318	.279	2.9215

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R^2) adalah 0,564 atau mendekati 1. Artinya terdapat hubungan kuat searah antara disiplin kerja dan stress kerja dengan kinerja karyawan PT Abdia Central Perabot. Artinya jika disiplin kerja dan stress kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat demikian pula sebaliknya.

Persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi simultan (R square) adalah sebesar 0,318 hal ini berarti naik turunnya kinerja karyawan PT Abdia Central Perabot.

Dipengaruhi oleh didiplin kerja dan stress kerja sebesar 31,8% sedangkan sisanya sebesar 68,2% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

3) Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial (uji t) bertujuan untuk melihat besarnya masing-masing pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen secara parsial (terpisah). Dalam hal ini variabel independen yang pertama kali diuji adalah variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja.

Tabel 4.16 Uji T

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.909	5.845		3.577	.001
	disiplin kerja	.343	.142	.373	2.408	.021
	stress kerja	.136	.092	.229	1.477	.149

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Olahan Software SPSS

Rumus untuk mencari nilai t-tabel

$$T_{\text{tabel}} = \alpha/2; n - k - 1$$

Keterangan

$$\alpha = 0,05\%$$

n = jumlah responden

k = jumlah variabel bebas

$$\text{jadi } t_{\text{tabel}} \quad 0,05/2 ; 38-2-1$$

$$0,025; 38-2-1$$

$$0,025; 35$$

Kemudian dicari pada distribusi t_{tabel} maka ditentukan nilai t_{tabel} sebesar 2,030. Hasil pengujian hipotesis secara parsial melalui uji t diperoleh t_{hitung}

berdasarkan nilai koefisien yang dapat dilihat pada gambar diatas menunjukkan bahwa:

- 1) Uji pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Abdia Central Perabot. Dari hasil perhitungan ternyata hipotesis diterima karena nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ dimana 2,408 dan nilai signifikasi yang diperoleh adalah 0,021 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Dengan demikian berarti bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Abdia Central Perabot.
- 2) Uji pengaruh variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan PT Abdia Central Perabot. Dari hasil perhitungan ternyata hipotesis ditolak karena karena nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$ dan nilai signifikasi yang diperoleh adalah 0,149 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Dengan demikian berarti bahwa secara parsial variabel stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT Abdia Central Perabot.

4). Uji Simultan (Uji F)

Uji F Digunakan untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.. Hasil uji F dapat dengan menggunakan SPSS dapat dilihat di bawah ini.

Tabel 4.17 Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	99.589	2	49.794	5.715	.007 ^a
	Residual	304.964	35	8.713		
	Total	404.553	37			

a. Predictors: (Constant), stress kerja, disiplin kerja

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil olahan software SPSS

Pada tabel diatas diperoleh bahwa nilai $F = 5,715$ dengan tingkat signifikan ($0,007 < 0,05$). Setelah mengetahui besarnya F_{hitung} maka akan dibandingkan dengan F_{tabel} . untuk mencari nilai F_{tabel} maka memerlukan rumus: $K;n$

Keterangan :

K = jumlah variabel bebas

n = jumlah responden

jadi $F_{tabel} = 2;38;2$

$= 2;36$

Kemudian dicari pada distribusi nilai F_{tabel} dan ditemukan F_{tabel} sebesar 3,26. Karena F_{hitung} 5,715 lebih besar dari F_{tabel} 3,26 maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas disiplin kerja dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Abdia Central Perabot.

B. Pembahasan hasil penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Abdia Central Perabot. Maka dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan angket angket dan mengumpulkan kembali. Penelitian dilakukan dengan analisis data dan menggunakan software SPSS.

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Abdia Central Perabot.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini membuktikan dengan hasil uji t dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,408 dengan nilai signifikansi sebesar 0,021 lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Dan nilai koefisien memiliki nilai positif sebesar 0,343. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikansi antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dengan kata lain H_a diterima. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik disiplin kerja yang diberikan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan pada PT. Abdia Central Perabot.

Hal ini didukung oleh teori Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno, bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma yang berlaku disekitarnya. Selanjutnya menurut Hasibuan mengatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku

2. Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Abdia Central Perabot.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan PT Abdia Central Perabot. Hal ini membuktikan dengan hasil uji t dengan nilai t_{hitung} sebesar 1,477 dengan nilai signifikan 0,149 lebih besar dari 0,05 ($0,149 > 0,05$) dan nilai koefisien mempunyai nilai sebesar 0,136. Hal ini menunjukkan bahwa stress kerja secara parsial tidak berpengaruh yang signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan, dengan kata lain H_a ditolak dan H_o diterima. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi stress kerja karyawan maka akan semakin rendah pula kinerja karyawan dan akan sangat memperlambat perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Hal ini sesuai dengan teori bahwa stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Stress mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung pada seberapa besar tingkat stress yang dialami oleh karyawan

tersebut. Pada dasarnya sumber stress merupakan hasil interaksi dan transaksi antara seorang individu dan lingkungannya.

3. Pengaruh disiplin kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT Abdia Central Perabot.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh secara simultan antara disiplin kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT Abdia Central Perabot. Hal ini dibuktikan dengan statistik F_{hitung} sebesar 5,715 dengan signifikansi 0,007. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis dengan uji F yang menyatakan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT Abdia Central Perabot.

Hasil uji determinan R^2 pada penelitian ini diperoleh nilai determinan R^2 sebesar 0,318, artinya persentase pengaruh disiplin kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 31% sedangkan sisanya 69% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian tentang pengaruh disiplin kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Abdia Central Perabot Medan. Maka dapat dirarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Abdia Central Perabot Medan karena dari hasil perhitungan menggunakan SPSS dapat disimpulkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,005. Nilai t_{hitung} sebesar 2,408 dan tingkat signifikansinya sebesar 0,021. Sedangkan nilai t_{tabel} adalah 2,030.
2. Stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pt Abdia Central Perabot Medan karena dari hasil perhitungan menggunakan SPSS dapat disimpulkan bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan tingkat signifikansinya lebih besar dari 0,005. Nilai t_{hitung} sebesar 1,477 dan tingkat signifikasinya sebesar 0,149. Sedangkan nilai t_{tabel} adalah 2,030.
3. Disiplin kerja dan stress kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Abdia Central Perabot Medan secara simultan karena dari hasil perhitungan dengan SPSS nilai $F_{hitung} = 5,715$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,007. Sedangkan nilai $F_{tabel} = 3,26$. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,005. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan secara simultan.
4. Hasil uji determinan R^2 pada penelitian ini diperoleh nilai determinan R^2 sebesar 0,318, artinya persentase pengaruh disiplin kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 31,8% sedangkan sisanya 68,2% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

B. Saran

1. Variabel disiplin kerja dan stress kerja maupun salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Abdia Central Perabot Medan. Instansi sebagai pengelola haruslah lebih memperhatikan disiplin kerja karyawan yang baik maupun disiplin kerja yang buruk serta mengurangi stress untuk sehingga para karyawan meningkatkan kinerjanya di Instansi tersebut.
2. Bagi masyarakat umum penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya dan perlu adanya penelitian serupa agar penelitian ini lebih berkembang dan lebih memberikan manfaat bagi semua pihak.
3. Bagi penulis hendaknya penelitian ini menggunakan lebih banyak variabel independen agar hasil yang didapatkan lebih akurat dan dapat dilihat variabel mana lagi selain variabel disiplin kerja dan stress kerja yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan PT Abdia Central Perabot Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Angga, Tyo Pratama Subekti. *Pengaruh Konflik, Stress Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Bujel Kota Kediri*. Jurnal Ekonomi, Vol. 02, No 01 Tahun 2018.
- Aslichati, Lilik dkk. *Metode Penelitian Sosial*, Jakarta: Universitas Terbuka. 2011.
- Departemen Agama RI. 2012. *Al-Qur'an dan Terjemahnya dengan Transliterasi*. Semarang: PT Karya Toha Putra.
- Hariandja, Evendi. *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta: PT. Grafindo, 2012.
- Hasibuan, Zuhria Husnia . *Pengaruh Disiplin Kerja, Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas*. Jurnal Admin Bisnis, V 2 Maret 2014.
- Hasibuan, Melayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2010.
- Istianda, Meita. *Pengembangan Organisasi*, Tangerang Selatan: Universitas Terbuka. 2012.
- Kusuma, Aster Andriani dan Soesatyo. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 2 Nomor 2 April 2014.

Kuncoro, Mudrajad ,*Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, yogyakarta: Erlangga, 2003.

Lubis, Fauzi Arif. *Pengaruh Fasilitas dan Pemberian Intensif Terhadap Kinerja Karyawan. Studi Kasus: Indomaret Cabang Laut Dendang*, Penelitian : Program Studi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, 2018.

Lukiyanto, Irwan. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 2 Nomor 1 Januari 2014.

Mangkunegara, Anwar Prabu. *Evaluasi Prestasi kerja, SDM*, Bandung: PT.Rafika Aditama, Cetakan Pertama, 2005.

Prawirosentono, Suyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia, “Kebijakan Kinerja Karyawan”*, Yogyakarta: BPFE, 2008.

Rahmani, Nur Ahmadi Bi. *Metode Penelitian Ekonomi*, Medan : UIN SU, 2016.

Ridwan. *Peranan Etika Kerja Islam Terhadap Hubungan Locus Of Control dengan Kinerja Karyawan*. Trikonomika, Volume 12, No 1, Juni 2014.

Sari, Widya Wulan dan Nasution, Ade Parlaungan, *Pengaruh Disiplin Kerja, Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Guru dan Staff*. Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Riau Kepulauan.

Situmorang, *Analisis data penelitian*. Medan: USU, 2008.

Soedjono ,*pengaruh budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi, dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya, dalam Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, vol I No 7,2005.*

Sudjana. *Metoda Statistika*, Bandung: Tarsito. 2001.

Syafaruddin dan. Anzizhan, *Psikologi Organisasi dan Manajemen*,Kencana, Cetakan I Desember 2017.

Tarigan, Azhari Akmal. *Tafsir ayat-ayat ekonomi Al-Qur'an:sebuah eksplorasi Melalui Kata-kata Kunci*, Bandung:Citapustaka Median Perintis, 2014.

Wijono,Sutarto. *Psikologi Industri dan Organisasi*, Jakarta: Kencana, 2010.

Yoanisa, Mahardiani dan Pradhanawati, Ari. *Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada PT. Bank Jateng Cabang Koordinator dan Cabang Pembantu Wilayah Kota Semarang.* Jurnal Administrasi Bisnis, Volume 2, Maret 2014.

**L
A
M
P
I
R
A
N**

CURICULUM VITAE

Nama : Rusdi
Bin : Rosyid
Tempat Tanggal Lahir : Aceh, 3 Mei 1996
Pekerjaan : Mahasiswa
Nomor HP : 0812 6025 1751
Asal Sekolah : SMA NEGERI 1 Percut Sei Tuan
Tahun masuk UIN : 2015
Pembimbing Akademik : Annio Undah Lestari
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Abdia Central Perabot Medan
Pembimbing Skripsi I : Dr Muhammad Yafiz, M.Ag
Pembimbing Skripsi II : Fauzi Arif Lubis, M.A
IPK Sementara : 3,62
Pendidikan : SD NEGERI 106158 Pematang Johar
SMP NEGERI 3 Percut Sei Tuan
SMA NEGERI 1 Percut Sei Tuan

Identitas Responden

Nama :

Usia : () Tahun

Jenis kelamin : () Laki-laki , () Perempuan

Tingkat pendidikan : () SD, () SMP, () SMA, () SMA, () S1



Setiap masing-masing nomor pernyataan dibawah ini, isilah dengan menggunakan tanda Ceklis () pada salah satu pilihan yg tersedia

1. (SS = Sangat Setuju),
2. (S = Setuju)
3. (KS = Kurang Setuju)
4. (TS = Tidak Setuju)
5. (STS = Sangat Tidak Setuju)

A. Variabel Kinerja

1. Kualitas

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu berusaha menjadi teladan yang baik bagi karyawan yang lain					
2	Saya terampil dalam melaksanakan tugas sesuai dengan perintah atasan					

2. Kuantitas

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya melakukan pekerjaan selalu bersemangat untuk mengejar target yang diberikan pimpinan					
2	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien					

3. Ketepatan Waktu

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Hasil pekerjaan yang saya selesaikan selalu memuaskan pimpinan					
2	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					

4. Kemandirian

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya melaksanakan tugas dan tanggung jawab saya tanpa ketergantungan dari pihak lain					
2	Saya merasa bahwa saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain					

5. Tanggung Jawab

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah dibebankan kepada saya					

2	Saya menekankan ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan					
---	---	--	--	--	--	--

B. Variabel Disiplin Kerja

1. Kehadiran

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya tidak pernah terlambat masuk jam kerja					
2	Saya jarang absen jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak					

2. Tata cara kerja

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu merapikan kembali peralatan kerja setelah selesai dipakai					
2	Saya mampu menggunakan peralatan dengan baik					

3. Ketaatan pada atasan

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya setuju dengan keputusan atau kebijakan yang dibuat oleh pimpinan saya					
2	Saya selalu melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan saya					

4. Kesadaran dalam bekerja

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu berusaha untuk tidak melakukan kesalahan dalam bekerja					
2	Saya tidak harus menunggu mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan					

5. Tanggung jawab

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu waspada pada kesalahan terhadap pekerjaan saya					
2	Saya selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada saya					

C. Variabel Stres Kerja

1. Beban kerja

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Dalam menjalankan pekerjaan saya ditekan dengan banyak peraturan					
2	saya merasa kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidang saya					

2. Ketersediaan waktu

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
----	------------	----	---	----	----	-----

1	Pekerjaan tidak memberikan waktu yang cukup bagi saya untuk beristirahat					
2	Pekerjaan saya sangat menyita waktu saya dalam bekerja					

3. Peran individu dalam organisasi

NO	PERTANYAAN	SS	S	K S	T S	S T S
1	Saya diberi kesempatan untuk berperan serta demi kemajuan perusahaan					
2	Pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan keahliannya dan kemampuan saya					

4. Ketidakjelasan peran

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Hubungan saya dengan pekerjaan kurang baik karena tidak sesuai dengan bidang saya					
2	Peran yang saya terima dari perusahaan sering bertentangan satu sama lain sehingga membingungkan					

5. Karakteristik tugas

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Pekerjaan menuntut saya untuk segera diselesaikan					
2	Hasil kerja yang diberikan tidak sesuai target					

	yang diberikan oleh atasan					
--	----------------------------	--	--	--	--	--

Responden	X.1 (Disiplin Kerja)										J. Kelamin	Usia	Pendidikan	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10				
1	3	3	5	4	3	3	5	4	5	5	L	20	SMA	
2	2	3	5	5	3	2	5	4	5	5	P	20	SMA	
3	3	5	5	4	3	3	4	4	4	4	L	23	SMA	
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	L	25	SMA	
5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	L	22	SMA	
6	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	P	27	DIII	
7	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	P	29	SMA	
8	4	3	4	5	4	3	5	4	4	4	L	35	SMP	
9	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	L	25	SMP	
10	3	2	4	4	3	2	5	4	4	5	P	32	SMA	
11	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	L	31	SMA	
12	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	L	34	SMA	
13	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	L	38	SMP	
14	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	L	27	SMA	
15	2	2	5	5	3	3	4	4	4	4	P	20	SMA	
16	3	3	5	5	3	3	5	4	5	5	P	33	SMA	
17	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	L	21	SMA	
18	4	4	4	4	4	4	2	2	4	5	L	42	SMP	
19	3	4	4	4	3	5	4	4	5	5	P	44	SD	
20	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	L	35	SMP	
21	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	L	22	SMA	
22	3	4	5	5	3	3	4	1	4	5	L	22	SMA	
23	5	4	5	4	4	4	5	2	5	4	L	23	SMA	
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	L	27	SMP	
25	3	4	2	2	1	4	5	4	2	4	L	34	SMA	
26	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	L	25	SMA	
27	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	P	42	SMA	
28	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	P	45	SD	
29	3	5	4	3	4	4	4	4	4	5	L	23	SMA	
30	2	3	5	5	4	4	5	4	5	5	L	25	SI	
31	2	3	5	5	4	3	5	4	5	5	L	23	SMA	

32	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	L	21	SMA
33	5	5	5	3	4	3	3	5	3	3	L	53	SD
34	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	L	28	SMA
35	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	L	31	SMA
36	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	L	43	SMP
37	5	4	5	4	4	4	5	2	5	4	L	32	SMA
38	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	L	41	SMA

Responden	X.2 (Stress Kerja)										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	5	5	5	5	2	4	4	5	4	42
2	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	38
3	5	5	4	3	4	5	1	1	2	5	35
4	3	5	5	5	4	4	5	5	4	4	44
5	2	5	5	5	4	4	4	4	3	3	39
6	4	5	4	4	4	4	5	3	2	4	39
7	5	4	5	4	5	4	4	4	2	5	42
8	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	39
9	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	35
10	4	4	4	4	5	3	4	3	5	4	40
11	3	5	5	5	4	4	5	5	4	4	44
12	4	5	5	3	3	4	4	4	3	3	38
13	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
14	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	36
15	4	5	5	5	5	3	4	4	5	4	44
16	5	4	4	4	5	4	2	4	5	4	41
17	3	4	3	2	5	5	2	2	4	4	34
18	2	2	1	1	4	4	2	1	2	2	21
19	3	4	3	2	5	3	4	5	3	5	37
20	2	4	2	2	4	4	2	4	2	4	30
21	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	35
22	3	2	2	2	5	3	3	2	3	4	29
23	4	3	3	2	4	3	3	2	5	5	34
24	5	4	4	4	5	5	4	3	5	5	44
25	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	46
26	3	5	3	3	5	5	3	5	5	5	42
27	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
28	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	42
29	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	36
30	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	42
31	5	5	4	4	5	2	3	3	5	4	40
32	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	43
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
34	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	32
35	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	43
36	5	4	5	4	5	3	3	5	5	5	44
37	4	3	3	2	4	3	3	2	5	5	34

38	4	4	4	5	4	3	3	2	5	5	39
Responden	Y (Kinerja)										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	4	5	5	4	3	5	4	5	2	42
2	5	4	5	5	4	3	5	2	5	1	39
3	5	4	5	4	4	4	5	2	4	4	41
4	4	4	4	4	5	5	4	2	4	3	39
5	4	4	4	4	5	4	4	2	4	3	38
6	5	3	5	5	4	5	5	3	4	5	44
7	4	5	5	5	5	4	4	2	4	2	40
8	4	4	5	5	4	4	5	3	4	3	41
9	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	37
10	5	3	4	4	5	3	5	2	4	2	37
11	4	4	4	4	5	5	4	2	4	3	39
12	5	5	4	4	4	4	4	2	5	3	40
13	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	44
14	5	4	5	5	4	4	5	5	5	1	43
15	5	3	5	5	5	5	5	2	5	3	43
16	5	4	5	5	5	5	5	2	5	3	44
17	4	4	4	5	2	4	4	3	4	3	37
18	5	4	4	5	4	3	5	3	5	5	43
19	5	4	4	4	3	4	4	1	4	1	34
20	5	4	4	4	2	4	4	3	4	4	38
21	2	5	5	4	2	4	4	5	5	2	38
22	5	4	5	4	3	4	4	2	4	2	37
23	5	4	4	5	4	5	3	4	4	4	42
24	5	4	5	5	4	5	5	4	5	1	43
25	5	4	4	4	5	4	3	2	3	4	38
26	5	5	5	5	3	5	5	5	5	2	45
27	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
28	5	4	5	4	4	4	5	5	4	1	41
29	5	4	5	5	4	4	4	3	3	3	40
30	5	4	5	5	4	3	5	2	4	1	38
31	5	5	5	4	3	3	5	2	4	2	38
32	4	4	5	5	4	5	5	5	5	2	44
33	3	3	3	3	2	5	3	5	3	2	32
34	5	4	5	5	4	5	4	4	4	3	43
35	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
36	5	4	5	5	5	4	5	2	5	3	43

37	5	4	4	5	4	5	3	4	4	3	41
38	5	4	4	4	5	4	4	2	4	1	37

Uji Validitas

1. Disiplin Kerja

Correlations

	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	Total_ X1
X.1 Pearson Correlation	1	.166	.500**	.256	.241	.202	.076	.039	.368*	.377*	.492**
Sig. (2- tailed)		.318	.001	.121	.145	.225	.651	.818	.023	.020	.002
N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X.2 Pearson Correlation	.166	1	.659**	.618**	.126	.417**	.374*	.488**	.195	.408*	.700**
Sig. (2- tailed)	.318		.000	.000	.452	.009	.021	.002	.240	.011	.000
N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X.3 Pearson Correlation	.500*	.659**	1	.786**	.165	.397*	.574**	.521**	.374*	.276	.844**
Sig. (2- tailed)	.001	.000		.000	.322	.014	.000	.001	.021	.094	.000
N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X.4 Pearson Correlation	.256	.618**	.786**	1	.205	.397*	.593**	.510**	.382*	.171	.798**

	Sig. (2-tailed)	.121	.000	.000		.216	.014	.000	.001	.018	.304	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X.5	Pearson Correlation	.241	.126	.165	.205	1	.267	.156	.279	.472*	.491*	.484**
	Sig. (2-tailed)	.145	.452	.322	.216		.105	.348	.090	.003	.002	.002
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X.6	Pearson Correlation	.202	.417**	.397*	.397*	.267	1	.413**	.330*	.097	.203	.587**
	Sig. (2-tailed)	.225	.009	.014	.014	.105		.010	.043	.564	.221	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X.7	Pearson Correlation	.076	.374*	.574**	.593**	.156	.413**	1	.624**	.217	.049	.673**
	Sig. (2-tailed)	.651	.021	.000	.000	.348	.010		.000	.190	.770	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X.8	Pearson Correlation	.039	.488**	.521**	.510**	.279	.330*	.624**	1	.259	.197	.691**
	Sig. (2-tailed)	.818	.002	.001	.001	.090	.043	.000		.116	.236	.000

N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X.9 Pearson Correlation	.368*	.195	.374*	.382*	.472*	.097	.217	.259	1	.285	.574**
Sig. (2-tailed)	.023	.240	.021	.018	.003	.564	.190	.116		.083	.000
N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X.10 Pearson Correlation	.377*	.408*	.276	.171	.491*	.203	.049	.197	.285	1	.494**
Sig. (2-tailed)	.020	.011	.094	.304	.002	.221	.770	.236	.083		.002
N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Total Pearson X1 Correlation	.492*	.700**	.844**	.798**	.484*	.587**	.673**	.691**	.574*	.494*	1
Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.002	
N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38

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

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

2. Stress Kerja Correlations

		x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	total_ x2
x1	Pearson Correlation	1	.166	.500*	.256	.241	.202	.076	.039	.368*	.377*	.508**
	Sig. (2- tailed)		.318	.001	.121	.145	.225	.651	.818	.023	.020	.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
x2	Pearson Correlation	.166	1	.659*	.618**	.126	.417**	.374*	.488*	.195	.408*	.684**
	Sig. (2- tailed)	.318		.000	.000	.452	.009	.021	.002	.240	.011	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
x3	Pearson Correlation	.500**	.659**	1	.786**	.165	.397*	.574**	.521*	.374*	.276	.879**
	Sig. (2- tailed)	.001	.000		.000	.322	.014	.000	.001	.021	.094	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
x4	Pearson Correlation	.256	.618**	.786*	1	.205	.397*	.593**	.510*	.382*	.171	.805**
	Sig. (2- tailed)	.121	.000	.000		.216	.014	.000	.001	.018	.304	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
x5	Pearson Correlation	.241	.126	.165	.205	1	.267	.156	.279	.472*	.491*	.438**
	Sig. (2- tailed)	.145	.452	.322	.216		.105	.348	.090	.003	.002	.006
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
x6	Pearson Correlation	.202	.417**	.397*	.397*	.267	1	.413**	.330*	.097	.203	.447**

	Sig. (2-tailed)	.225	.009	.014	.014	.105		.010	.043	.564	.221	.005
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
x7	Pearson Correlation	.076	.374*	.574*	.593**	.156	.413**	1	.624*	.217	.049	.674**
	Sig. (2-tailed)	.651	.021	.000	.000	.348	.010		.000	.190	.770	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
x8	Pearson Correlation	.039	.488**	.521*	.510**	.279	.330*	.624**	1	.259	.197	.699**
	Sig. (2-tailed)	.818	.002	.001	.001	.090	.043	.000		.116	.236	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
x9	Pearson Correlation	.368*	.195	.374*	.382*	.472*	.097	.217	.259	1	.285	.588**
	Sig. (2-tailed)	.023	.240	.021	.018	.003	.564	.190	.116		.083	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
x10	Pearson Correlation	.377*	.408*	.276	.171	.491*	.203	.049	.197	.285	1	.454**
	Sig. (2-tailed)	.020	.011	.094	.304	.002	.221	.770	.236	.083		.004
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
total_x2	Pearson Correlation	.508**	.684**	.879*	.805**	.438*	.447**	.674**	.699*	.588*	.454*	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.006	.005	.000	.000	.000	.004	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38

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

Y4	Pearson Correlation	.439**	.365*	.608*	1	.302	.206	.436**	.170	.493*	.196	.723**
	Sig. (2-tailed)	.006	.024	.000		.066	.214	.006	.306	.002	.239	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y5	Pearson Correlation	.294	.131	.202	.302	1	.107	.218	-.183	.168	.394*	.512**
	Sig. (2-tailed)	.073	.434	.223	.066		.522	.188	.270	.312	.014	.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y6	Pearson Correlation	.015	.127	-.040	.206	.107	1	-.182	.479*	.144	.330*	.463**
	Sig. (2-tailed)	.930	.448	.813	.214	.522		.274	.002	.387	.043	.003
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y7	Pearson Correlation	.287	.122	.696*	.436**	.218	-.182	1	.000	.629*	-.104	.490**
	Sig. (2-tailed)	.081	.467	.000	.006	.188	.274		1.000	.000	.535	.002
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y8	Pearson Correlation	-.119	.140	.086	.170	-.183	.479**	.000	1	.155	.128	.432**

	Sig. (2-tailed)	.477	.403	.610	.306	.270	.002	1.000		.352	.442	.007
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y9	Pearson Correlation	.268	.368*	.472*	.493**	.168	.144	.629**	.155	1	.008	.620**
	Sig. (2-tailed)	.103	.023	.003	.002	.312	.387	.000	.352		.960	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y10	Pearson Correlation	.099	.147	-.046	.196	.394*	.330*	-.104	.128	.008	1	.513**
	Sig. (2-tailed)	.556	.377	.783	.239	.014	.043	.535	.442	.960		.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Total_Y	Pearson Correlation	.478**	.521**	.583*	.723**	.512*	.463**	.490**	.432*	.620*	.513*	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.000	.000	.001	.003	.002	.007	.000	.001	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38

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

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

Uji Reliabilitas

1. Reliability Disiplin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.836	10

2. Reliability Stress Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.777	10

3. Reliability Kinerja Karyawan

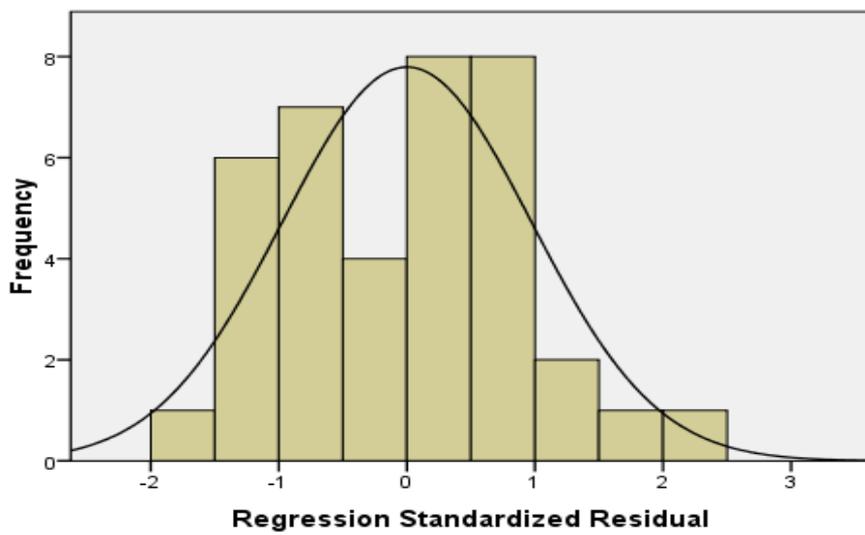
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.670	10

Uji Normalitas

Histogram

Dependent Variable: Kinerja



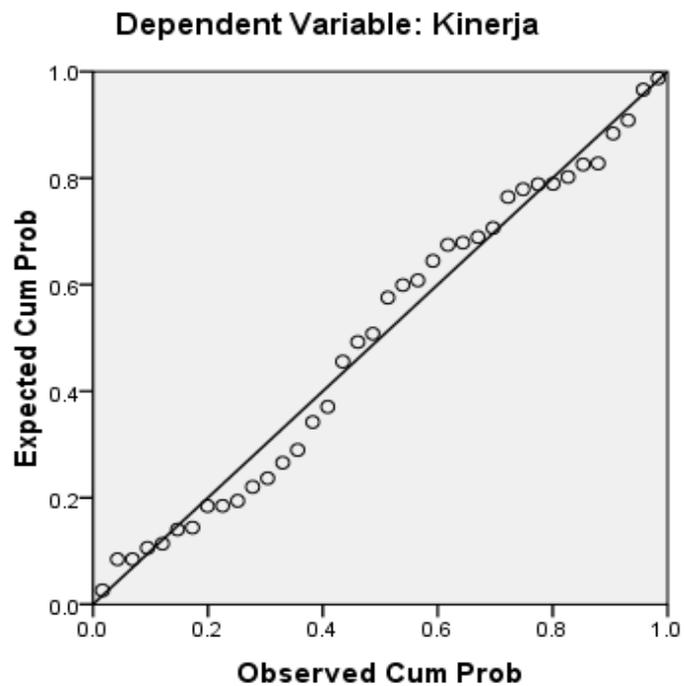
Mean = 1.70E-16
Std. Dev. = 0.973
N = 38

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	38

Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.71212411
Most Extreme Differences Absolute	Positive	.085
	Negative	-.078
Kolmogorov-Smirnov Z		.526
Asymp. Sig. (2-tailed)		.945

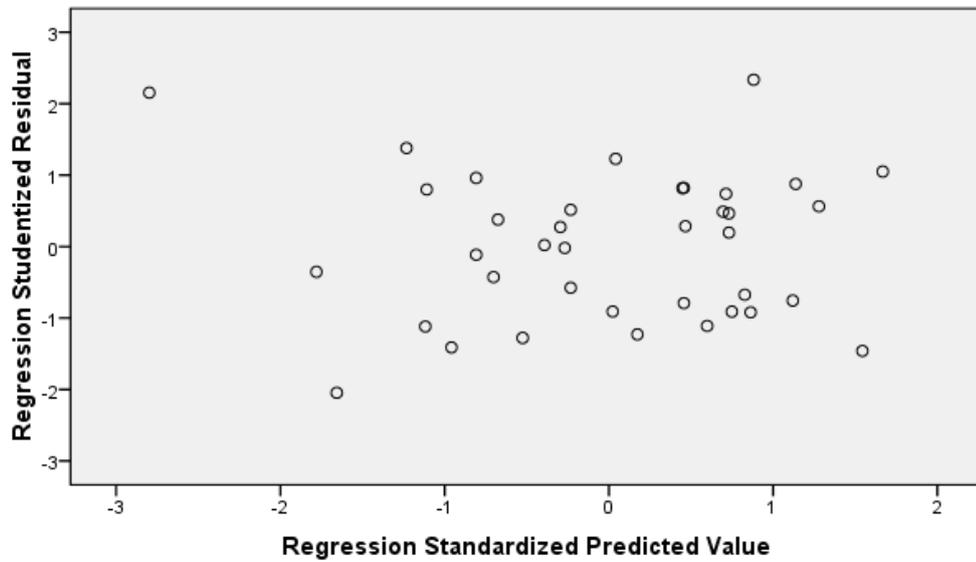
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Uji Heterokedastisitas

Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja



Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	20.909	5.845		3.577	.001		
disiplin kerja	.343	.142	.373	2.408	.021	.897	1.114
stress kerja	.136	.092	.229	1.477	.149	.897	1.114

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	20.909	5.845		3.577	.001		
disiplin kerja	.343	.142	.373	2.408	.021	.897	1.114
stress kerja	.136	.092	.229	1.477	.149	.897	1.114

a. Dependent Variable:
kinerja

Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	20.909	5.845		3.577	.001		
disiplin kerja	.343	.142	.373	2.408	.021	.897	1.114
stress kerja	.136	.092	.229	1.477	.149	.897	1.114

a. Dependent Variable:
kinerja

Uji Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.564 ^a	.318	.279	2.92159

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Disiplin Kerja

Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.909	5.845		3.577	.001
	disiplin kerja	.343	.142	.373	2.408	.021
	stress kerja	.136	.092	.229	1.477	.149

a. Dependent Variable: kinerja

Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	99.589	2	49.794	5.715	.007 ^a
	Residual	304.964	35	8.713		
	Total	404.553	37			

a. Predictors: (Constant), stress kerja, disiplin kerja

b. Dependent Variable: kinerja

