

**PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. BANK SUMUT
KANTOR CABANG KOORDINATOR MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



OLEH:

**NAMA : MUHAMMAD IQBAL
NPM : 1805160500
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 25 Agustus 2022 Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : MUHAMMAD IQBAL
N P M : 1805160500
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. BANK
SUMUT KANTOR CABANG KOORDINATOR MEDAN

Dinyatakan : (A-) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

(Assoc. Prof. Dr. SUFRIZEN, S.E., M.Si.)

Penguji II

(RINI ASTUTI S.E., M.M.)

Pembimbing

(SUSI HANDAYANI S.E., M.M.)

Ketua

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

Sekretaris

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Lengkap : MUHAMMAD IQBAL
N.P.M : 1805160500
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. BANK
SUMUT KANTOR CABANG KOORDINATOR MEDAN

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan
skripsi.

Medan, Juli 2022

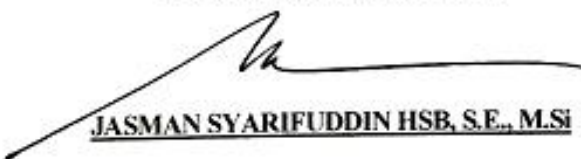
Pembimbing


SUSI HANDAYANI S.E., M.M

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis


JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si



Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis

H. JANURI SE, M.M, M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : MUHAMMAD IQBAL
N.P.M : 1805160500
Dosen Pembimbing : SUSI HANDAYANI S.E, M.M
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEKAWAI PADA PT. BANK SUMUT KANTOR CABANG KOORDINATOR MEDAN

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	Perbaiki latar belakang	10/3-22	
BAB 2	Tambahkan teori	13/3-22	
BAB 3	Perbaiki definisi operasional	1/4-22	
BAB 4	Perbaiki dan pertajam pembahasan	10/7-22	
BAB 5	Perbaiki kesimpulan saran	15/7-22	
Daftar Pustaka	Mendeley	15/7-22	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc	18/7-22	

Medan, Juli 2022

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si)

(SUSI HANDAYANI S.E, M.M)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Iqbal
NPM : 1805160500
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)
Judul : Pengaruh Stres Kerja Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Maret 2022
Pembuat Pernyataan




MUHAMMAD IQBAL

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

ABSTRAK

PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. BANK SUMUT KANTOR CABANG KOORDINATOR MEDAN

MUHAMMAD IQBAL

Program: Studi Manajemen

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan baik secara parsial maupun secara simultan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin berjumlah 60 orang pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, studi dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) versi 24.00. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial dan simultan stress kerja, beban kerja disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan

Kata Kunci : Stres Kerja, Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja

ABSTRACT

EFFECT OF WORK STRESS, WORKLOAD AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. SUMUT BANK MEDAN COORDINATOR BRANCH OFFICE

MUHAMMAD IQBAL

Program: Management Studies

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work stress, workload and work discipline on performance at PT. Bank Sumut Medan Coordinator Branch Office either partially or simultaneously. The approach used in this study is an associative approach. The population in this study were all employees of PT. Bank Sumut Medan Coordinator Branch Office. The sample in this study using the slovin formula totaling 60 employees at PT. Bank Sumut Medan Coordinator Branch Office. Data collection techniques in this study used interview techniques, study documentation, observation, and questionnaires. The data analysis technique in this study uses Multiple Linear Regression Analysis Test, Hypothesis Testing (t Test and F Test), and Coefficient of Determination. Data processing in this study used the SPSS (Statistic Package for the Social Sciences) software program version 24.00. The results of this study prove that partially and simultaneously work stress, workload, work discipline has a significant effect on employee performance at PT. Bank Sumut Medan Coordinator Branch Office

Keywords: Work Stress, Workload, Work Discipline and Performance

KATA PENGANTAR



Assalammualaikum Wr.Wb

Alhamdulillahirabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya tidak lupa pula penulis mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi penulis guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul penulis yaitu : **“Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan”**.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan skripsi. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar- besarnya terutama kepada:

1. Terima kasih untuk yang istimewa ayahanda Hennri Visco, S.Kom dan Ibunda Lely Roswita Dalimunthe tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung penulis dalam pembuatan skripsi ini. Dan seluruh keluarga besar yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Ade Gunawan S.E.,M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE. M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen S.E.,M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Susi Handayani S.E, M.M selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi sekaligus selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta

meluangkan waktunya untuk membimbing penulis selama berada di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

9. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis, serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi yang telah membantu penulis baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan skripsi ini.
10. Kepada adek saya Fauzie Ramadhan, Luthfia Chairunnisa, Yusrina Afiah, dan Zaidi Safwan yang turut membantu dalam menyelesaikan skripsi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
11. Serta seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. penulis hanya bisa berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua. Amin.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga skripsi ini dapat penulis lanjutkan dalam penelitian dan akhirnya dapat menyelesaikan skripsi yang menjadi salah satu syarat penulis menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Wassalammualaikum, Wr.Wb

Medan, Juli 2022
Penulis

Muhammad Iqbal
NPM:1805160500

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	7
1.3 Batasan Masalah	7
1.4 Rumusan Masalah.....	8
1.5 Tujuan Penelitian	8
1.6 Manfaat Penelitian	9
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 Kinerja.....	10
2.1.1.1 Pengertian Kinerja	10
2.1.1.2 Penilaian Kinerja	11
2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	12
2.1.1.4 Indikator Kinerja	13
2.1.2 Stres Kerja	16
2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja	16
2.1.2.2 Sumber-sumber Stres Kerja.....	16
2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja...	17
2.1.2.4 Indikator Stres Kerja.....	18
2.1.3 Beban Kerja	19
2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja.....	19
2.1.3.2 Manfaat dan Tujuan Beban Kerja.....	20
2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja.	21
2.1.3.4 Indikator Beban Kerja	22
2.1.4 Disiplin Kerja	23
2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	23
2.1.4.2 Manfaat dan Tujuan Disiplin Kerja	24
2.1.4.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.	25

2.1.4.4 Indikator Disiplin Kerja	27
2.2 Kerangka Konseptual	29
2.3 Hipotesis.....	33

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian	35
3.2 Defenisi Operasional Variabel.....	35
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	37
3.4 Populasi dan Sampel.....	38
3.5 Teknik Pengumpulan Data	39
3.6 Teknik Analisis Data	44

BAB 4 HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data	50
4.2 Analisis Data	58
4.2.1 Uji Asumsi Klasik	58
4.2.2 Regresi Linier Berganda.....	61
4.2.3 Pengujian Hipotesis	62
4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (<i>R-Square</i>).....	66
4.2.5 Pembahasan	67

BAB 5 PENUTUP

5.1 Kesimpulan	73
5.2 Saran	73
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	74

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Pencapaian Target Pegawai PT. Bank Sumut Tahun 2021.	5
Tabel 1.1	Data Disiplin Pegawai PT. Bank Sumut Tahun 2021.....	6
Tabel 3.1	Indikator Kinerja.....	36
Tabel 3.2	Indikator Stres Kerja.....	36
Tabel 3.3	Indikator Beban Kerja.....	36
Tabel 3.4	Indikator Disiplin Kerja	37
Tabel 3.5	Waktu Penelitian.....	38
Tabel 3.6	Data Pegawai PT. Bank Sumut.....	38
Tabel 3.7	Skala Likert.....	40
Tabel 3.8	Hasil Uji Validitas Kinerja.....	42
Tabel 3.9	Hasil Uji Validitas Stres Kerja.....	42
Tabel 3.10	Hasil Uji Validitas Beban Kerja	43
Tabel 3.11	Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	43
Tabel 3.12	Hasil Uji Reabilitas	44
Tabel 4.1	Kriteria Jawaban Responden.....	50
Tabel 4.2	Karakteristik Responden.....	51
Tabel 4.3	Persentase Jawaban Responden Variabel Kinerja	52
Tabel 4.4	Persentase Jawaban Responden Variabel Stres Kerja	53
Tabel 4.5	Persentase Jawaban Responden Variabel Beban Kerja	55
Tabel 4.6	Persentase Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja	57
Tabel 4.7	Hasil Uji Multikolinearitas	59
Tabel 4.8	Hasil Regresi Linier Berganda.....	61
Tabel 4.9	Hasil Uji Parsial (Uji t).....	62
Tabel 4.10	Hasil Uji Simultan (Uji F)	65
Tabel 4.11	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Paradigma Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja	29
Gambar 2.2 Paradigma Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja.....	31
Gambar 2.3 Paradigma Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja	32
Gambar 2.4 Kerangka Konseptual	33
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T	47
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	47
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	58
Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas	60
Gambar 4.3 Kriteria Pengujian Uji T	63
Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Uji T	64
Gambar 4.5 Kriteria Pengujian Uji T	64
Gambar 4.6 Kriteria Pengujian Uji F	65

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi, persaingan perusahaan semakin tinggi dan semakin kompleks sehingga setiap perusahaan dituntut untuk memperbaiki hal-hal yang terkait dalam setiap perusahaan lebih responsive agar terus bertahan dan terus berkembang. Hal-hal yang mesti diperbaiki adalah baik di semua aspek khususnya pada sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia pada setiap perusahaan harus diperhatikan agar sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan selalu senantiasa terjaga, baik kesehatan, kompensasi ataupun kinerja sumber daya yang ada dalam perusahaan tersebut. Permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam suatu organisasi menuntut untuk diperhatikan, sebab secanggih apapun itu teknologi yang dipergunakan dalam suatu organisasi serta sebesar apapun modal organisasi, pegawai dalam organisasilah yang pada akhirnya menjalankan. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa didukung dengan kualitas yang baik dari pegawai dalam melaksanakan tugasnya keberhasilan organisasi tidak tercapai. Kontribusi pegawai pada suatu organisasi akan menentukan maju atau mundurnya organisasi (Jufrizen, 2017)

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja (Muis et al., 2018)

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat kerja seseorang pekerja, penerimaan dan penjelasan, delegasi dan tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi tingkat ketiga faktor tersebut, maka semakin besarlah kinerja karyawan (Gultom, 2014)

Selain itu kinerja disamakan dengan hasil kerja seorang pegawai. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia (Arianty, 2015).

Agar dapat mendorong kinerja diperlukan pengurangan stress kerja dimana stres dapat menyebabkan ketidakpuasan, terutama ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Stres yang dialami dan kepuasan kerja yang didambakan adalah dua kondisi yang bukan saja berkaitan, tetapi sekaligus antagonis. Karena memang terjadi situasi kompleks antara stres manusia, pekerjaan dan kepuasan (Wahjono, 2010). Stres merupakan kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting (Robbins, 2012a)

Perasaan stres seringkali di alami oleh karyawan dikarenakan banyak hal yang dialami dalam bekerja. Dalam sebuah organisasi dibutuhkan adanya

keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja karyawan. Stres kerja sebagai suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya (Jufrizen et al., 2019).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Handayani & Daulay, 2021) menyimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Selanjutnya kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, salah satunya yakni beban kerja. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang berupa fisik biasanya dapat dilihat secara langsung, misalnya kelelahan, menurunnya tingkat produktivitas pekerja, kesalahankesalahan yang terjadi, dan lain-lain. Penanganannya dapat diambil tindakan secara langsung seperti istirahat sejenak dari pekerjaan, pemberian waktu makan dan minum, dan lainlain. Hasil dari penanganannya pun dapat dirasakan secara langsung dan membutuhkan waktu yang relatif singkat. Beban kerja yang bersifat mental tidak dapat dilihat secara kasat mata. Penanganan beban kerja mental tidaklah semudah penanganan beban kerja fisik. Oleh karena beban kerja mental berkaitan dengan psikis seseorang, maka diperlukan pendekatan tersendiri sehingga diketahui apa penyebab beban kerja mental tersebut sehingga dapat diatasi. Penilaian beban kerja mental juga tidaklah semudah menilai beban kerja fisik. Pekerjaan yang bersifat mental sulit diukur melalui perubahan fungsi tubuh (Dhanial, 2010).

Beban kerja merupakan tugas–tugas yang diberikan karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi

dari tenaga kerja yang dapat dibedakan lebih lanjut kedalam 2(dua) kategori sebagai beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban kerja karena pekerjaan yang berlebih (overload) secara kuantitatif yaitu banyaknya jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dengan waktu yang singkat untuk menyelesaikannya. Adapun beban kerja karena overload kualitatif yaitu individu merasa tidak mampu untuk mengerjakan atau menyelesaikan suatu tugas karena pekerjaannya menuntut kemampuan yang lebih tinggi (Rizky & Afrianty, 2018).

Berdasarkan hasil peneitian terdahulu yang dilakukan oleh (Paramitadewi, 2017) (Adityawarman et al., 2015) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya dalam hal meningkatkan kinerja pegawai dalam sebuah perusahaan disiplin kerja dalam bekerja merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam peningkatan kinerja pegawai tersebut. Dimana disiplin kerja pegawai faktor utama yang bersumber dari diri pegawai sendiri. Disiplin kerja adalah aturan yang diberlakukan kepada seluruh pegawai guna perhatikan moral dan sikap yang melekat pada diri individu dalam pelaksanaan tugas yang diberikan.

Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban (Afandi, 2016).

Disiplin merupakan salah satu alat bagi manajer untuk berkomunikasi dengan pegawainya sehingga pegawai tersebut dapat mengubah perilaku serta mentaati semua aturan perusahaan sesuai dengan norma-norma yang berlaku. Disiplin kerja sangat berpengaruh kepada kinerja pegawai, di mana semakin tinggi disiplin pegawai semakin tinggi juga kinerjanya dan sebaliknya (Jufrizen Jufrizen, 2018).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen & Pulungan, 2017) menyimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

PT. Bank Sumut adalah salah satu perbankan yang di kelola oleh badan usaha milik daerah (BUMD) Sumatera Utara. Berdasarkan observasi awal penulis pada PT. Bank Sumut, penulis menemukan masalah dimana dimana masih rendahnya kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaan dapat dilihat dari adanya beberapa pegawai kurang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, dimana setiap pegawai yang terdapat dilingkungan PT. Bank Sumut diberikan target pekerjaan yang harus dicapai namun ada beberapa pegawai yang tidak mampu mencapai target tersebut, hal ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.1
Data Pencapaian Target Pegawai PT. Bank Sumut Tahun 2021

Bulan	Mencapai Target	Tidak Mencapai Target	Jumlah Pegawai
January	14	134	148
February	15	133	148
Maret	22	126	148
April	8	140	148
Mei	15	133	148
Juni	13	135	148
Juli	16	132	148
Agustus	25	123	148
September	11	137	148
Oktober	13	135	148
November	16	132	148
Desember	10	138	148

Sumber : PT. Bank Sumut

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa adanya beberapa karyawan yang tidak mampu mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Selanjutnya pada beban kerja dimana adanya penambahan pekerjaan yang diterima oleh pegawai di luar dari standard pekerjaan yang dimiliki oleh pegawai seperti yang terjadi pada saat ini dengan maraknya wabah virus corona dimana banyaknya perubahan-perubahan masalah pekerjaan sehingga banyak pekerjaan yang ditambah yang di limpahkan kepada beberapa pegawai.

Selain itu beban kerja yang tinggi tidak seimbang dengan kemampuan fisik pegawai sehingga membuat pegawai stres, sehingga banyak terabaikan tugas-tugas rutin. Serta pada disiplin kerja dimana masih rendahnya disiplin kerja pegawai pada PT. Bank Sumut, hal tersebut dapat dilihat dari adanya beberapa pegawai yang sering tidak tepat waktu saat masuk kantor dan pada waktu kerja masih banyak pegawai yang seharusnya bekerja didalam kantor tetapi masih berada diluar kantor, selain itu adanya pegawai yang pulang lebih awal dari waktu yang telah di tentukan. hal ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.1
Data Disiplin Pegawai PT. Bank Sumut Tahun 2021

Bulan	Telat Absen Pagi	Telat Absen Sore	Jumlah Pegawai
January	23	54	148
February	11	44	148
Maret	13	36	148
April	32	41	148
Mei	15	38	148
Juni	33	33	148
Juli	25	32	148
Agustus	25	55	148
September	38	50	148
Oktober	36	22	148
November	16	36	148
Desember	25	45	148

Sumber : PT. Bank Sumut

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dilihat bawah adanya beberapa pegawai

PT. Bank Sumut yang datang tidak tepat waktu serta telat dalam absen sore.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka terdapat hal yang perlu diteliti agar dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai keadaan perusahaan yang sebenarnya. Maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi pada kantor PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan yang telah dijelaskan di atas maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Adanya beberapa pegawai yang tidak mampu mencapai target dari yang telah ditentukan.
2. Adanya beberapa pegawai yang memiliki penambahan beban pekerjaan diluar dari standard pekerjaan yang dimiliki oleh pegawai.
3. Adanya beberapa pegawai yang stress akibat memiliki beban kerja yang tinggi dan tidak seimbang dengan kemampuan fisik pegawai.
4. Adanya beberapa pegawai yang kurangnya disiplin kerja,hal tersebut dapat dilihat dari pegawai yang sering tidak tepat waktu saat masuk kantor dan pada waktu kerja masih banyak pegawai yang seharusnya bekerja didalam kantor tetapi masih berada diluar kantor.

1.3 Batasan Masalah

Melihat identifikasi masalah dan latar belakang masalah diatas terlihat bahwa stress kerja, beban kerja dan disiplin kerja adalah masalah utama yang

mempengaruhi kinerja pegawai, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah stress kerja yang dilihat dari penambahan beban kerja, beban kerja yang dilihat dari penambahan pekerjaan diluar dari pekerjaan utama pegawai dan penambahan pekerjaan dadakan, disiplin kerja yang dilihat dari ketaatan pegawai dengan peraturan perusahaan, dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai yang dilihat dari kemampuan pegawai dalam mencapai target dengan subjek PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah, maka penulis menemukan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan ?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan ?
4. Apakah stress kerja, beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan ?

1.5 Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan sebuah penelitian adalah untuk mencari atau menemukan kebenaran atau pengetahuan yang benar. Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis stress kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan.
2. Untuk menguji dan menganalisis beban kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan.
3. Untuk menguji dan menganalisis disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan.
4. Untuk menguji dan menganalisis stress kerja, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat mengetahui teori-teori tentang stres kerja, beban kerja dan disiplin kerja sehingga dapat menambah wawasan pengetahuan dalam hal stress kerja, beban kerja, disiplin kerja dan kinerja.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda – beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas hasil kerjanya berdasarkan kinerja dari masing – masing karyawan. Kinerja dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga.

Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya.

Menurut (Mangkunegara, 2014) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Wibowo, 2010) menyatakan bahwa kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung.

Menurut (Nooralizad et al., 2011) “Kinerja sebagai sesuatu yang tampak, dimana individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam pencapaian produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula.

Dari pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan peneliti kinerja sebagai kualitas dan kuantitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan.

2.1.1.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja pegawai.

Adapun penilaian kinerja menurut (Mangkunegara, 2014) mengatakan bahwa “Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya”.

Selanjutnya diterangkan menurut (Putra, 2016) berpendapat bahwa “Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya”. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan.

2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Sutrisno, 2010) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah sebagai berikut :

1. Efektivitas dan Efisiensi

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

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjuangan yang dibuat antara perusahaan dan karyawan.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Sedangkan menurut (Robbins, 2012b) kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Iklim organisasi

Iklim kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi organisasi, karena ia harus menyalurkan bawahan sehingga mereka dapat mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Dengan adanya iklim kerja yang kondusif, maka hal itu akan mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Kepemimpinan

Peranan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya dalam suatu organisasi, pimpinan harus mampu menggali potensi-potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya di dalam unit organisasi.

3. Kualitas pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan dengan kata lain yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Penyelesaian tugas yang terandalkan, tolak ukur minimal kualitas kinerja pastilah dicapai.

4. Kemampuan kerja

Kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya termasuk jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

5. Inisiatif

Inisiatif merupakan faktor penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki para karyawan dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.

6. Motivasi

Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi pimpinan, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pimpinan perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

7. Daya tahan/ kehandalan

Apakah karyawan mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya. Sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggungjawab seorang karyawan.

8. Kuantitas pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan karyawan harus memiliki kuantitas kerja tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Dengan memiliki kuantitas kerja sesuai dengan yang ditargetkan, maka hal itu akan dapat mengevaluasi kinerja karyawan dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya.

9. Disiplin kerja

Dalam memperhatikan peranan manusia dalam organisasi, agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan diperlukan adanya kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat mencapai suatu hasil kerja yang optimal atau mencapai hasil yang diinginkan bersama.

10. Pengawasan

Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen di dalam suatu organisasi, dengan adanya pengawasan yang baik maka dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut. Pengawasan termasuk faktor yang mempengaruhi kinerja suatu perusahaan.

Sedangkan menurut (Handoko, 2013) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja, tingkat stres, beban kerja, lingkungan kerja, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, dan desain pekerjaan.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur. Adapun indikator kinerja (Mangkunegara, 2014) menyatakan yaitu :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.

3. Dapat tidaknya diandalkan

Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah seseorang karyawan dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.

4. Sikap

Sikap yang dimiliki terhadap perusahaan, karyawan lain pekerjaan secara kerjasama.

Sedangkan menurut (Edy Sutrisno, 2010) mengemukakan secara umum dapat dinyatakan bahwa terdapat 3 aspek indikator kinerja, yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas

Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu dan ketepatan dalam melakukan tugas.

2. Kuantitas

Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk, serta masa kerja yang telah di jalani individu pegawai tersebut.

3. Waktu kerja

Waktu kerja menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawa tersebut.

2.1.2 Stres Kerja

2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja

Stress kerja adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang yang nantinya berpengaruh terhadap kemampuan karyawan untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala-gejala negative yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya.

Menurut (Handoko, 2015) menyatakan: “stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.”

Menurut (M. S. . Hasibuan, 2016) menyatakan bahwa “ stress kerja adalah orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan menjadi kekuatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak koperatif.”

2.1.2.2 Sumber-Sumber Stres Kerja

Kondisi-kondisi yang cenderung yang menyebabkan stress disebut *stressor*. Meskipun stress dapat diakibatkan oleh hanya satu *stressor*, biasanya karyawan mengalami stress karena kombinasi *stressor*.

Penyebab stres dapat berasal dari pekerjaan (*on the job*) dan luar pekerjaan (*off the job*) (Davis et al., 2017) mengemukakan sumber-sumber stres kerja yaitu:

- 1) Dari pekerjaan (*On the Job*)
- 2) Dari luar pekerjaan (*Off the Job*)

Selanjutnya (M. S. . Hasibuan, 2016) menyebutkan yang menjadi penyebab stres kerja adalah :

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan
2. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai
4. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau dengan kelompok kerja.
5. Balas jasa yang terlalu rendah.
6. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lain

2.1.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Faktor stres kerja merupakan faktor penekan yang mempunyai potensi menciptakan stres. Pada dasarnya faktor – faktor penyebab stres kerja adalah sangat luas sehingga sulit untuk disebutkan seluruhnya.

Menurut (Robbins, 2012a) mengatakan timbulnya stres dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor, yaitu:

- 1) Faktor Lingkungan
- 2) Faktor Organisasi

3) Faktor Individual

Selanjutnya menurut (Gibson & Mitchell, 2011), ada empat faktor penyebab terjadinya stres. Stres terjadi akibat dari adanya tekanan (*Stressor*) di tempat kerja, stressor tersebut yaitu :

1. Stressor Lingkungan Fisik berupa sinar, kebisingan, temperatur dan udara yang kotor.
2. Stressor Individu berupa Konflik peranan, paksaan peranan, beban kerja, tanggung jawab terhadap orang lain, ketiadaan kemajuan karir dan rancangan pengembangan karir.
3. Stressor Kelompok berupa hubungan yang buruk dengan rekan sejawat, bawahan dan atasan.
4. Stressor Keorganisasian berupa ketiadaan partisipasi, struktur organisasi, tingkat jabatan, dan ketiadaan kebijaksanaan yang jelas.

2.1.2.4 Indikator Stres Kerja

Menurut (Handoko, 2015) adapun indikator stres kerja antara lain sebagai berikut:

1. Beban kerja yang berlebihan
2. Tekanan atau desakan waktu
3. Kualitas supervisor yang kurang pandai
4. Iklim kerja yang kurang baik
5. Wewenang dan tidak mencukupi untuk menyelesaikan tanggung jawab
6. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
7. Berbagai bentuk perubahan

Sedangkan menurut menurut (Rivai, 2016) menyatakan bahwa indikator-indikator dari stress kerja adalah :

1. Fisik.
2. Emosional.
3. Intelektual.
4. Interpersonal.

2.1.3 Beban Kerja

2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah suatu jumlah pekerjaan yang diberikan kepada seseorang untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Menurut (Tarwaka, 2014) menyimpulkan: “beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan perilaku dan persepsi dari pekerjaan.”

Sedangkan menurut Permendagri Nomor 12 tahun 2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Selanjutnya berdasarkan Undang - undang Kesehatan Nomor 36 tahun 2009 bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat di sekelilingnya, untuk itu perlu dilakukan upaya penyesuaian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja sehingga diperoleh hasil kerja yang optimal.

Sedangkan Menurut (Moekijat, 2010) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif. Secara obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Sedangkan beban kerja secara subyektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja. Beban kerja sebagai sumber ketidakpuasan disebabkan oleh kelebihan beban kerja.

2.1.3.2 Manfaat Pengukuran Beban Kerja

Menurut (Musakamal, 2010) Manfaat pengukuran beban kerja, yaitu:

1. Penataan/penyempurnaan struktur pekerjaan organisasi
2. Penilaian prestasi kerja jabatan dan prestasi kerja unit.
3. Bahan penyempurnaan system sistem dan produk kerja.
4. Sarana peningkatan kinerja kelembagaan.
5. Penyusunan standart beban kerja jabatan/kelembagaan,
6. Penyusunan daftar susunan pegawai atau bahan penetapan eselonisasi jabatan struktural.

Pengukuran beban kerja memberikan beberapa keuntungan bagi organisasi. (Cain, 2007) menjelaskan bahwa alasan yang sangat mendasar dalam mengukur beban kerja adalah untuk mengkuifikasi biaya mental (*mental cost*) yang harus dikeluarkan dalam melakukan suatu pekerjaan agar dapat memprediksi kinerja sistem dan pekerja. Tujuan akhir dari langkah-langkah tersebut adalah untuk

meningkatkan kondisi kerja, memperbaiki desain lingkungan kerja ataupun menghasilkan prosedur kerja yang lebih efektif.

2.1.3.3 Faktor–faktor yang mempengaruhi beban kerja

Menurut (Tarwaka, 2014) beban kerja adalah dipengaruhi 2 faktor, dan faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luartubuh pekerja. Yang termasuk beban kerja eksternal adalah tugas itusendiri, organisasi dan lingkungan kerja.
2. Faktor Internal beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal.

Selanjutnya menurut (Hart & Staveland, 2015), menjelaskan bahwa tiga faktor utama yang menentukan beban kerja adalah tuntutan tugas, usaha dan performasi.

1. Faktor tuntutan tugas (*task demands*).

Argumentasi berkaitan dengan faktor ini adalah bahwa beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.

2. Usaha atau tenaga (*effort*).

Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat *effort*.

3. Performansi.

Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan tingkat performansi yang akan dicapai. Bagaimanapun juga, pengukuran performansi sendirian tidaklah akan dapat menyajikan suatu matrik beban kerja yang lengkap.

2.1.3.4 Indikator Beban kerja

Menurut (Tarwaka, 2014) Beban kerja adalah “sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.” Beban kerja memuat 3 indikator, yaitu:

1. Beban waktu (*time load*), menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas.
2. Beban usaha mental (*mental effort load*), yang berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
3. Beban tekanan psikologis (*psychologis stress load*) yang menunjukkan tingkat risiko pekerjaan, kebingungan dan frustrasi.

Sedangkan menurut (Alamsyah, 2012) indikator beban kerja yang meliputi antara lain:

1. Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

2. Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan

cepat pada saat waktu kerja, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3. Penggunaan waktu kerja

Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).

4. Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.4 Disiplin Kerja

2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kinerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Menurut (Daulay et al., 2017) Disiplin merupakan suatu sikap yang tidak dapat muncul dengan sendirinya terhadap diri karyawan, untuk melahirkan sikap disiplin maka sikap tersebut harus selalu dilatih dan diterapkan pada diri karyawan.

Menurut (P Afandi, 2016) disiplin kerja adalah suatu tata tertib maupun peraturan yang dibuat oleh suatu organisasi dan disahkan oleh dewan komisaris

atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Menurut (M. P. Hasibuan, 2016) disiplin kerja merupakan suatu bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan tata tertib serta peraturan yang dibuat oleh suatu perusahaan agar karyawan mau menaati dan sadar akan semua peraturan yang berlaku, guna mencapai hasil yang optimal.

2.1.4.2 Tujuan Dan Manfaat Disiplin Kerja

Menurut (E Sutrisno, 2010) disiplin kerja dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok. Lebih jauh lagi, Disiplin kerja berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki. Meskipun bukan hal yang mustahil bahwa menghindarkan kondisi-kondisi yang memerlukan Disiplin kerja itu lebih baik daripada program pendisiplin kerjaan yang paling memuaskan, namun Disiplin kerja itu sendiri menjadi penting karena manusia dan kondisinya yang tidak sempurna, seharusnya mempunyai tujuan yang positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja sangat diperlukan

untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal.

Menurut (E Sutrisno, 2010) disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya Disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

2.1.4.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja

Apabila karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, maka disiplin kerja tersebut dapat mempermudah tercapainya tujuan perusahaan. Mengingat betapa pentingnya kedisiplinan didalam suatu organisasi perusahaan agar tujuannya bisa tercapai secara optimal.

Menurut (M. P. Hasibuan, 2016) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan diterapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan

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

3. Balas Jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaanya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

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

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan organisasi. Dengan pengawasan melekat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak

untuk menghukum setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8. Hubungan kemanusiaan

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

Menurut (M. P. Hasibuan, 2016) Disiplin kerja dapat dipengaruhi beberapa faktor, yaitu :

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 kepada karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

2.1.4.4 Indikator-indikator Disiplin Kerja

Menurut (E Sutrisno, 2010) menyatakan indikator disiplin kerja:

1. Taat terhadap aturan waktu.

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan.

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

Menurut (Agustini, 2017) ada beberapa indikator-indikator disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran

yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.

2. Tata cara kerja

Yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

3. Ketaatan pada atasan

Yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.

4. Kesadaran bekerja

Yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksa.

5. Tanggung jawab

Yaitu kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

2.2 Kerangka Konseptual

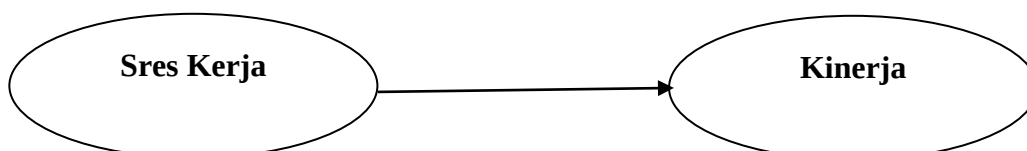
Kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konseptual ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka ini didapat dari ilmu atau teori yang dipakai sebagai landasan teori yang dipakai sebagai landasan teori yang dihubungkan dengan variabel yang diteliti.

2.2.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Perasaan stres seringkali di alami oleh karyawan dikarenakan banyak hal yang dialami dalam bekerja. Dalam sebuah organisasi dibutuhkan adanya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja karyawan. Stres kerja sebagai suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya (J Jufrizen et al., 2019)

Semakin rendah stress kerja yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Hal ini meunjukkan bahwa stress kerja perlu ditekan untuk meningkatkan kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Handayani & Daulay, 2021) menyimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.



Gambar 2.1 Paradigma Pengaruh Sres Kerja terhadap Kinerja

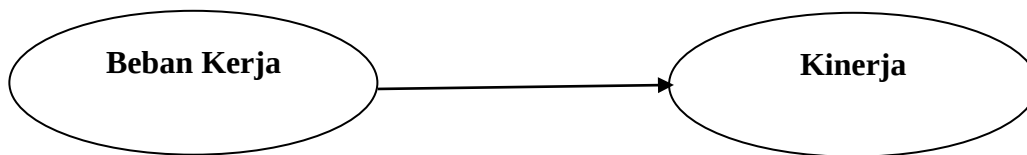
2.2.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Beban kerja adalah suatu jumlah pekerjaan yang diberikan kepada seseorang untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Menurut (Tarwaka, 2014) menyimpulkan: “beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan perilaku dan persepsi dari pekerjaan.”

Beban kerja sesungguhnya dapat memberikan manfaat untuk sarana peningkatan kinerja baik secara perorangan maupun secara kelembagaan atau organisasi. Beban kerja yang disesuaikan dengan keterampilan dan kebutuhan dari posisi tentu akan lebih bisa mengarahkan karyawan dalam bekerja secara efektif dan efisien. Hubungan beban kerja terhadap kinerja adalah kompleks, bisa mengakibatkan kinerja yang tinggi maupun kinerja yang rendah (Nachreiner, dalam (Chaterina, 2012). Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dapat mengakibatkan karyawan tidak bekerja dengan lebih baik atau optimal.

Beban kerja yang terlalu rendah juga dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan. Apabila terlalu rendah beban kerja yang diamanatkan kemampuan yang ada dalam diri karyawan tidak dapat dipergunakan dengan maksimal. Selain itu juga dapat menimbulkan kebosanan kehilangan perhatian maupun konsentrasi, mengurangi kepekaan terhadap lingkungan sekitar (Saraswati et al., 2017)

Menurut hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Paramitadewi, 2017) (Adityawarman et al., 2015) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan



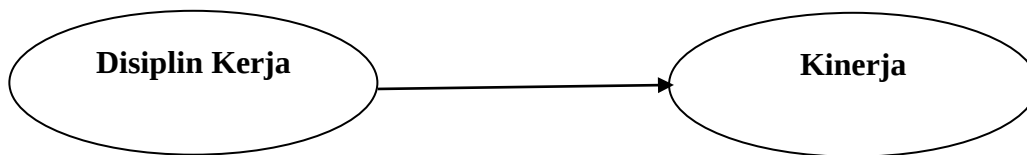
Gambar 2.2 Paradigma Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurutnyakedisiplinan karyawan dapat membuat target yang telah ditetapkan perusahaan tidak tercapai. Hal ini mengindikasikan bahwa belum optimalnya kinerja karyawan disebabkan karena faktor disiplin.

Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepada karyawan. Karena dengan semakin berkembangnya suatu organisasi/perusahaan dan semakin tingginya teknologi yang digunakan oleh perusahaan, menyebabkan sering terjadinya perubahan serta semakin luasnya pekerjaan yang akan diemban oleh tenaga kerja, sehingga perlu diadakan pendisiplinan agar tujuan organisasi/perusahaan dapat tercapai (Tanjung, 2015)

Disiplin kerja menurut (Sinambela, 2012) menyatakan bahwa Disiplin Kerja yaitu kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh Organisasi. Dalam penelitian (Handayani & Brutu, 2021); (Liyas & Primadi, 2017); (Jufrizen & Pulungan, 2017); (Jufrizen, 2018) (Jufrizen, 2016), (Arda, 2017), (Yusnandar et al., 2020) (Hasibuan & Silvya, 2019), (Faustyna & Jumani, 2015), (Prayogi & Nursidin, 2019) (Farisi et al., 2020), (Nel Arianty, 2016) menyatakan bahwa Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.



Gambar 2.3 Paradigma Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

2.2.4 Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

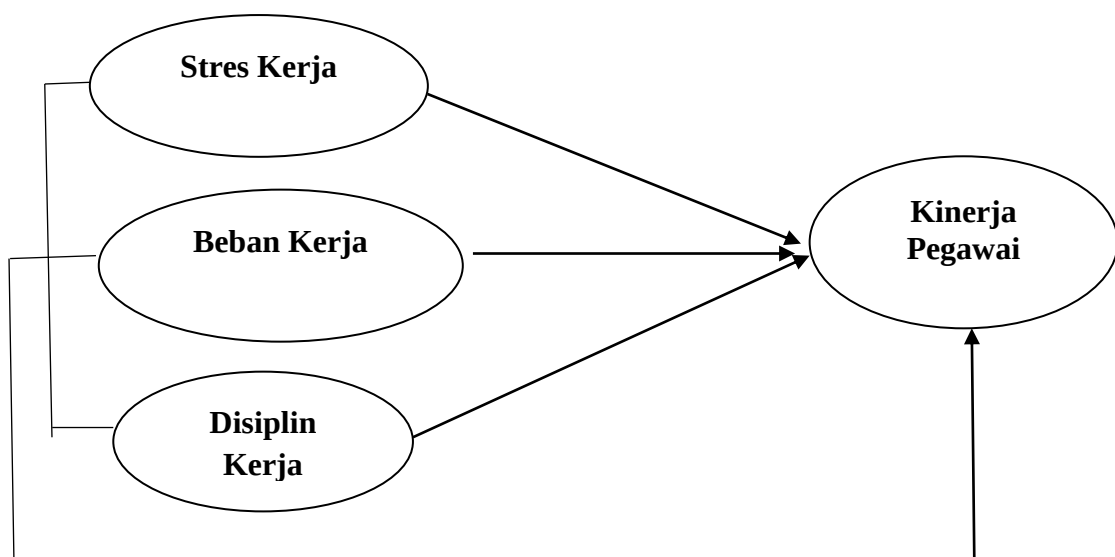
Stress kerja adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang yang nantinya berpengaruh terhadap kemampuan karyawan untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala-gejala negative yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya. Stres merupakan kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting (Robbins, 2012a).

Beban kerja adalah suatu jumlah pekerjaan yang diberikan kepada seseorang untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Menurut (Tarwaka, 2014) menyimpulkan: “beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan perilaku dan persepsi dari pekerjaan.”

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurutnyakedisiplinan karyawan dapat membuat target yang telah ditetapkan perusahaan tidak tercapai. Hal ini mengindikasikan bahwa belum optimalnya kinerja karyawan disebabkan karena faktor disiplin.

Pegawai akan bisa menerima tindakan pendisiplinan bila pendisiplinan tersebut terasa adil dan beralasan serta diterapkan secara konsisten dan berlaku sama untuk semua orang. Hal tersebut akan dapat menciptakan kepuasan kerja pegawai (Djari & Sitepu, 2017)

Dari uraian kerangka konseptual tersebut, maka penulis membuat gambar kerangka konseptual agar dapat lebih jelas pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut ini skema gambar kerangka konseptual :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu penjelasan sementara perilaku atau keadaan tertentu yang telah terjadi. Menurut (Juliandi et al., 2015) Hipotesis adalah hipotesis yang mengandung pernyataan mengenai relasi antara dua variabel atau lebih sesuai dengan teori. Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Stress kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan.

2. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan.
3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan.
4. Stress kerja, beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dan asosiatif. Dimana dilihat dari jenis datanya maka penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, namun apabila dilihat dari cara penjelasannya maka penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Penelitian kuantitatif yaitu menguji dan menganalisis data dan perhitungan angka- angka yang kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan dari dua variabel atau lebih. Instrumen pengumpulan data yang digunakana angket, wawancara dan lainnya (Sugiyono, 2018).

3.2 Definisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Adapun yang menjadi defenisi operasional dalam penelitian ini meliputi:

1. Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda – beda dalam mengerjakan tugasnya.

Tabel 3.1
Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator
1	Kualitas Kerja
2	Kuantitas Kerja
3	Dapat Tidaknya Diandalkan
4	Sikap

Sumber: (Mangkunegara, 2014)

2. Stres Kerja (X1)

Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya.

Tabel 3.2
Indikator Stres Kerja

No	Indikator
1	Beban kerja yang berlebihan
2	Tekanan atau desakan waktu
3	Kualitas supervisor yang kurang pandai
4	Iklm kerja yang kurang baik
5	Wewenang dan tidak mencukupi untuk menyelesaikan tanggung jawab
6	Ketidak jelasan peran
7	Berbagai bentuk perubahan

Sumber: (Handoko, 2015)

3. Beban Kerja (X2)

Beban kerja adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan perilaku dan persepsi dari pekerjaan.

Tabel 3.3
Indikator Beban Kerja

No	Indikator
1	Beban waktu (<i>time load</i>)
2	Beban usaha mental (<i>mental effort load</i>)
3	Beban tekanan psikologis (<i>psychologis stress load</i>)

Sumber: (Tarwaka, 2014)

4. Disiplin Kerja (X3)

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurunnya kedisiplinan karyawan dapat membuat target yang telah ditetapkan perusahaan tidak tercapai

Tabel 3.4
Indikator Disiplin Kerja

No	Indikator
1	Taat terhadap aturan waktu
2	Taat terhadap aturan perusahaan
3	Taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja
4	Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Sumber: (Sutrisno, 2010)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di kantor pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan Jl. Imam Bonjol No.18, Madras Hulu, Kec. Medan Polonia, Kota Medan, Sumatera Utara 20212.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan mulai dari bulan Maret 2022 sampai Juli 2022. Rencana kegiatan penelitian sebagai berikut :

Tabel 3.5
Skedul Rencana Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																			
		Maret 2022				April 2022				Mei 2022				Juni 2022				Juli 2022			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul																				
2	Riset awal																				
3	Pembuatan proposal																				
4	Bimbingan Proposal																				
5	Seminar Proposal																				
6	Riset																				
7	Penyusunan Skripsi																				
8	Bimbingan Sekripsi																				
9	Sidang Meja Hijau																				

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018) menyatakan bahwa, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan yang berjumlah 148 orang.

Tabel 3.6
Data Pegawai PT. Bank Sumut

No	Nama Bagian	Jumlah
1	Divisi Kredit	57
2	Divisi Ritel	12
3	Divisi Dana Dan Jasa	8
4	Divisi Risiko Kredit	6
5	Devisi Penyelamatan Kredit	6
6	Devisi Sentra Operasional	50
7	Bidang Branch Banking	9
Jumlah		148

Sumber: PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan (2022)

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak

mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel tersebut, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Berdasarkan populasi yang ada, ukuran sampel minimum diperoleh dengan menggunakan rumus slovin, maka disusun perhitungan sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(M)^2}$$

$$n = \frac{148}{1 + 148(0.1)^2} = 59,67$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

M = persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan

Pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, maksimum 10%.

Berdasarkan perhitungan slovin diatas maka, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 orang pegawai PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan. Pengambilan sampel ini menggunakan metode *Nonprobability Sampling* dengan menggunakan teknik *Insidental sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel. (Sugiyono, 2018)

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Studi dokumentasi

Dalam pengumpulan data juga dengan pengumpulan dokumen – dokumen yang ada instant tentang data pegawai.

2. Quisioner (angket) dan Wawancara/*Interview*

Wawancara menurut (Juliandi et al., 2015) merupakan dialog langsung antara peneliti dengan responden. Angket adalah suatu daftar pertanyaan atau pernyataan tentang topik tertentu yang diberikan kepada subjek baik secara kelompok, untuk mendapatkan informasi tertentu. Dimana angket tersebut penulis sebarakan pada karyawan yang terdapat pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan dengan menggunakan skala likert dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai opsi yaitu:

Tabel 3.7
Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang setuju (TS)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber : (Juliandi et al., 2015)

Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas. Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrument adalah program komputer *Statistical Program For Sosial Science* (SPSS) versi 24,00 yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Dari beberapa daftar pertanyaan (*Questioner*) yang dijawab dan ^{hitung} bahan pengujian Uji validitas menggunakan pendekatan “*single trial administration*” yakni pendekatan sekali atas jalan atas data instrumen yang disebar dan tidak menggunakan pendekatan ulang.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas butir. Menurut (Sugiyono, 2018) untuk mengetahui apakah perbedaan itu signifikan atau tidak, maka harga *t hitung* tersebut perlu dibandingkan dengan harga *t tabel*. Bila *t hitung* lebih besar dengan *t tabel* maka perbedaan itu signifikan, sehingga instrument dinyatakan valid.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

(Juliandi et al., 2015)

Dimana:

N	= Banyaknya pasangan pengamatan
$\sum X$	= Jumlah pengamatan variabel X
$\sum Y$	= Jumlah pengamatan variabel Y
$(\sum X^2)$	= Jumlah kuadrat pengamatan variabel X
$(\sum Y^2)$	= Jumlah kadrat pengamatan variabel Y
$(\sum X)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel X
$(\sum Y)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
$\sum XY$	= Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Menurut (Sugiyono, 2018), uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai *t hitung* dengan *t table*. Jika *t hitung* lebih besar dari *t table* nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai *sig (2 tailed)* dan membandingkan dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan peneliti. Bila nilai *sig (2 tailed)* ≤ 0.05 , maka butir instrument valid, jika nilai *sig (2 tailed)* $\geq 0,05$, maka butir instrument tidak valid.

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Item Pernyataan		Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Kinerja (Y)	Y1	0.661 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	Y2	0.719 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	Y3	0.400 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	Y4	0.720 > 0,254	0.000 < 0.05	Valid
	Y5	0.663 > 0,254	0.000 < 0.05	Valid
	Y6	0.701 > 0,254	0.000 < 0.05	Valid
	Y7	0.615 > 0,254	0.000 < 0.05	Valid
	Y8	0.575 > 0,254	0.000 < 0.05	Valid
	Y9	0.320 > 0,254	0.000 < 0.05	Valid
	Y10	0.442 > 0,254	0.000 < 0.05	Valid

Sumber : SPSS. 24.00

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

Tabel 3.9
Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X1)

Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X1)				
Item Pernyataan		Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Stres Kerja (X1)	X1.1	0.851 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	X1.2	0.805 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	X1.3	0.845 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	X1.4	0.818 > 0,254	0.000 < 0.05	Valid
	X1.5	0.873 > 0,254	0.000 < 0.05	Valid
	X1.6	0.863 > 0,254	0.000 < 0.05	Valid
	X1.7	0.792 > 0,254	0.000 < 0.05	Valid
	X1.8	0.818 > 0,254	0.000 < 0.05	Valid
	X1.9	0.847 > 0,254	0.000 < 0.05	Valid
	X1.10	0.856 > 0,254	0.000 < 0.05	Valid
	X1.11	0.895 > 0,254	0.000 < 0.05	Valid
	X1.12	0.842 > 0,254	0.000 < 0.05	Valid
	X1.13	0.837 > 0,254	0.000 < 0.05	Valid
	X1.14	0.851 > 0,254	0.000 < 0.05	Valid

Sumber : SPSS. 24.00

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

Tabel 3.10
Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X2)

Item Pernyataan		Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Beban Kerja (X2)	X2.1	0.639 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	X2.2	0.691 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	X2.3	0.639 > 0,254	0.000< 0,05	Valid
	X2.4	0.327 > 0,254	0.000 < 0.05	Valid
	X2.5	0.489 > 0,254	0.000 < 0.05	Valid
	X2.6	0.390 > 0,254	0.000 < 0.05	Valid
	X2.7	0.453 > 0,254	0.000 < 0.05	Valid
	X2.8	0.659 > 0,254	0.000 < 0.05	Valid
	X2.9	0.624 > 0,254	0.000 < 0.05	Valid
	X2.10	0.724 > 0,254	0.000 < 0.05	Valid

Sumber : SPSS. 24.00

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

Tabel 3.11
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X3)

Tabel Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X3)				
Item Pernyataan		Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0.665 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	X3.2	0.277 > 0,254	0.032 < 0,05	Valid
	X3.3	0.803 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	X3.4	0.727 > 0,254	0.000 < 0.05	Valid
	X3.5	0.648 > 0,254	0.000 < 0.05	Valid
	X3.6	0.637 > 0,254	0.000 < 0.05	Valid
	X3.7	0.257 > 0,254	0.048 < 0.05	Valid
	X3.8	0.384 > 0,254	0.002 < 0.05	Valid
	X3.9	0.754 > 0,254	0.000 < 0.05	Valid
	X3.10	0.803 > 0,254	0.000 < 0.05	Valid

Sumber : SPSS. 24.00

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

Selanjutnya untuk menguji reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dikatakan reliable bila hasil Alpha > 0,6 dengan rumus Alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum Si^2}{St} \right]$$

(Juliandi et al., 2015)

Dengan keterangan:

- r_{11} = Reliabilitas intrsumen
 $\sum Si^2$ = Jumlah varians skor tiap- tiap item
 St = Jumlah varians butir
 K = Jumlah item

Jika nilai reliabilitas mendekati 1, maka instrumen penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrumen menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena sudah mendekati 1 (0,50).

Tabel 3.12
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Kinerja (Y)	0.789	0,60	Reliabel
Stres Kerja (X1)	0.968		Reliabel
Beban Kerja (X2)	0.765		Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0.814		Reliabel

Sumber : SPSS. 24.00

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel > 0,60. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya

3.6 Teknik Analisi Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini:

3.6.1 Metode regresi linear berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

(Sugiyono., 2018)

Keterangan:

Y	= Kinerja Pegawai
X1	= Stres Kerja
X2	= Beban Kerja
X2	= Disiplin Kerja
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= besaran koefisien dari masing-masing variabel
e	= Error Terms

Suatu perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistik berada dalam daerah signifikan secara statistik, apabila nilai uji statistik berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak). Sebaliknya, disebut signifikan bila uji statistik berada dalam daerah H_0 diterima.

3.6.2 Asumsi klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

3.6.2.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat atau bebasnya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi et al., 2015). Adapun pengujian normalitas data dengan menggunakan cara kolmogorov smirnov. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data adalah normal, jika nilai kolmogorov smirnov adalah tidak signifikan (Asymp. Sig (2-tailed) $> \alpha 0,05$). (Juliandi et al., 2015)

3.6.2.2 Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen (Juliandi et al., 2015). Jika variabel Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$.

3.6.2.3 Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas (Juliandi et al., 2015). Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah :

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.6.3 Pengujian Hipotesis

3.6.3.1 Uji secara Parsial (Uji T)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiyono, 2018)

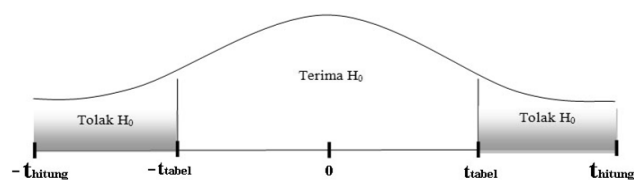
Keterangan :

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel

r = korelasi parsial yang ditemukan

n = jumlah sampel

Pengujian hipotesis :



Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis uji T

Kriteria pengujian:

1. $H_0: r_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
2. $H_0: r \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

3.6.3.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda yang dihitung dengan rumus :

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1R^2) / (n-k-1)}$$

(Sugiyono, 2018)

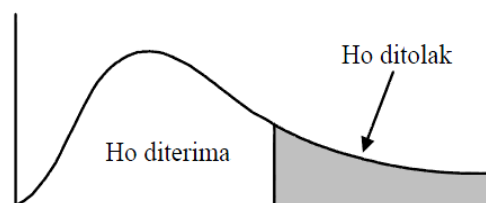
Keterangan :

R = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel



Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis uji F

Bentuk pengujiannya adalah :

1. $H_0 : \beta = 0$, tidak ada pengaruh variabel x dengan variabel y
2. $H_0 : \beta \neq 0$, ada pengaruh variabel x dengan variabel y

3.6.4 Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi (R-Square) menurut (Juliandi et al., 2015) digunakan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\%$$

(Juliandi et al., 2015)

Keterangan :

D = Determinasi

R² = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Deskripsi Data Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 14 pernyataan untuk variabel stress kerja (X1), 10 pernyataan untuk variabel beban kerja (X2) 10 pernyataan untuk variabel disiplin kerja (X3) dan 10 pernyataan untuk variabel kinerja (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 60 orang pegawai PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot - penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.1
Skala Likert

Pernyataan	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2018)

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert dari tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variable. Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan beban nilai 5 dan skor terendah diberikan nilai 1.

4.1.2 Karakteristik Responden

Hasil tabulasi karakteristik 60 responden diolah menggunakan program SPSS yang menghasilkan deskripsi statistik responden dalam penelitian, seperti yang tampak pada tabel 4.2 berikut ini :

Tabel 4.2
Deskriptif Responden

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin :		
Laki-laki	35	58.33
Wanita	25	41.67
Total	60	100
Jenjang Pendidikan :		
S2	3	5.00
S1	41	68.33
D3	12	20.00
SMA	4	6.67
Total	60	100
Usia :		
> 30 tahun	10	16.67
30-39 tahun	33	55.00
40-50 tahun	14	23.33
<50 tahun	3	5.00
Total	60	100

(Sumber : Data Diolah, 2022)

Dari tabel 4.2 dapat dilihat gambaran tentang jenis kelamin, jenjang pendidikan, usia. Jika dilihat dari jenis kelamin responden laki-laki lebih banyak dari wanita yaitu laki-laki 35 responden (58.3%). Dari tingkat jenjang pendidikan, mayoritas para responden tamatan S1, yaitu sebanyak 41 responden (68.33%). Dari sisi usia, sebagian besar responden memiliki usia antara 30-39 tahun yaitu sebanyak 33 responden (55.00%). Hal ini menunjukkan bahwa responden sudah memiliki usia dan yang cukup berpengalaman, sehingga pengisian kuisioner akan semakin berkualitas.

4.1.3 Jawaban Responden

4.1.3.1 Kinerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kinerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.3
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja (Y)

No	Kinerja											
	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0.00	1	1.67	10	16.67	41	68.33	8	13.33	60	100
2	0	0.00	2	3.33	8	13.33	39	65.00	11	18.33	60	100
3	0	0.00	0	0.00	3	5.00	41	68.33	16	26.67	60	100
4	0	0.00	3	5.00	7	11.67	41	68.33	9	15.00	60	100
5	0	0.00	2	3.33	10	16.67	39	65.00	9	15.00	60	100
6	0	0.00	3	5.00	7	11.67	40	66.67	10	16.67	60	100
7	0	0.00	5	8.33	2	3.33	42	70.00	11	18.33	60	100
8	0	0.00	4	6.67	15	25.00	33	55.00	8	13.33	60	100
9	0	0.00	0	0.00	8	13.33	38	63.33	14	23.33	60	100
10	0	0.00	0	0.00	3	5.00	46	76.67	11	18.33	60	100

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
2. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
3. Jawaban responden tentang diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
4. Jawaban responden tentang berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah rencanakan, mayoritas responden menjawab “Setuju”.

5. Jawaban responden tentang selalu mengikuti instruksi atasan, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
6. Jawaban responden tentang memiliki insentif yang kuat, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
7. Jawaban responden tentang bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
8. Jawaban responden tentang selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain (kelompok/ tim), mayoritas responden menjawab “Setuju”.
9. Jawaban responden tentang lembur apabila pekerjaan saya belum siap, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
10. Jawaban responden tentang jika pekerjaan belum selesai akan membawanya pulang kerumah, mayoritas responden menjawab “Setuju”.

4.1.3.2 Stres Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel Stres kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.4
Skor Angket Untuk Variabel Stres Kerja (X1)

No	Stres Kerja											
	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	10.00	7	11.67	11	18.33	19	31.67	17	28.33	60	100
2	5	8.33	7	11.67	16	26.67	19	31.67	13	21.67	60	100
3	11	18.33	2	3.33	12	20.00	23	38.33	12	20.00	60	100
4	6	10.00	8	13.33	8	13.33	21	35.00	17	28.33	60	100
5	6	10.00	10	16.67	12	20.00	14	23.33	18	30.00	60	100
6	7	11.67	7	11.67	12	20.00	18	30.00	16	26.67	60	100
7	6	10.00	6	10.00	13	21.67	17	28.33	18	30.00	60	100
8	3	5.00	9	15.00	11	18.33	22	36.67	15	25.00	60	100
9	10	16.67	4	6.67	10	16.67	21	35.00	15	25.00	60	100
10	8	13.33	10	16.67	8	13.33	20	33.33	14	23.33	60	100
11	11	18.33	2	3.33	11	18.33	22	36.67	14	23.33	60	100
12	7	11.67	10	16.67	7	11.67	23	38.33	13	21.67	60	100

13	6	10.00	8	13.33	10	16.67	27	45.00	9	15.00	60	100
14	8	13.33	7	11.67	10	16.67	23	38.33	12	20.00	60	100

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang beban kerja yang diterima sesuai dengan kemampuan, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
2. Jawaban responden tentang adanya penambahan beban kerja yang saya terima, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
3. Jawaban responden tentang di beri tugas yang terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
4. Jawaban responden tentang dalam bekerja, selalu diberikan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
5. Jawaban responden tentang pimpinan yang pandai dalam mengatur bawahannya, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
6. Jawaban responden tentang seringnya terjadi kesalah pahaman anatar bawahan dengan pimpinan dalam penyelesaian tugas, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
7. Jawaban responden tentang iklim kerja yang kurang baik dalam melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
8. Jawaban responden tentang masih kurangnya kerja sama antar karyawan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
9. Jawaban responden tentang kurang memiliki wewenang dalam melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “Setuju”.

10. Jawaban responden tentang wewenang dan tanggung jawab saya sudah ditetapkan, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
11. Jawaban responden tentang sering terjadinya perbedaan antara nilai-nilai kantor dengan karyawan, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
12. Jawaban responden tentang karyawan tidak keberatan dengan peraturan yang ada pada kantor, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
13. Jawaban responden tentang menginginkan berbagai bentuk perubahan, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
14. Jawaban responden tentang seringnya terjadi perubahan peraturan kantor menyebabkan saya harus terus menyesuaikan diri, mayoritas responden menjawab “Setuju”.

4.1.3.3 Beban Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel beban kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.5
Skor Angket Untuk Variabel beban Kerja (X2)

No	Beban Kerja											
	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1			3	5.00	7	11.67	40	66.67	10	16.67	60	100
2		0.00	5	8.33	2	3.33	42	70.00	11	18.33	60	100
3		0.00	4	6.67	15	25.00	33	55.00	8	13.33	60	100
4		0.00		0.00	8	13.33	38	63.33	14	23.33	60	100
5		0.00		0.00	3	5.00	46	76.67	11	18.33	60	100
6		0.00		0.00	5	8.33	46	76.67	9	15.00	60	100
7		0.00		0.00	11	18.33	36	60.00	13	21.67	60	100
8		0.00		0.00	4	6.67	42	70.00	14	23.33	60	100
9		0.00	3	5.00	7	11.67	41	68.33	9	15.00	60	100
10		0.00	2	3.33	6	10.00	44	73.33	8	13.33	60	100

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang sering melakukan pekerjaan tambahan, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
2. Jawaban responden tentang harus menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah di tentukan pemimpin, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
3. Jawaban responden tentang lelah mental jika banyak pekerjaan yang menumpuk, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
4. Jawaban responden tentang jawaban responden tentang pekerjaan yang berlebihan membuat jenuh dalam bekerja, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
5. Jawaban responden tentang beban kerja yang dihadapi melebihi kemampuan kerja, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
6. Jawaban responden tentang pekerjaan yang berlebihan membuat saya mudah cepat emosi, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
7. Jawaban responden tentang harus bekerja secepat mungkin dan berpacu dalam waktu, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
8. Jawaban responden tentang volume pekerjaan yang banyak membutuhkan waktu untuk saya extra untuk menyelesaikannya, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
9. Jawaban responden tentang pekerjaan yang diberikan kepada saya melebihi porsi yang sebenarnya, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
10. Jawaban responden tentang jadwal dan waktu bekerja saya sudah sesuai dengan aturan yang ada, mayoritas responden menjawab “Setuju”.

4.1.3.4 Beban Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel beban kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.6
Skor Angket Untuk Variabel beban Kerja (X2)

No	Disiplin Kerja											
	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1			2	3.33	9	15.00	38	63.33	11	18.33	60	100
2		0.00		0.00		0.00	44	73.33	16	26.67	60	100
3		0.00	2	3.33	7	11.67	40	66.67	11	18.33	60	100
4		0.00	3	5.00	9	15.00	34	56.67	14	23.33	60	100
5		0.00	2	3.33	1	1.67	44	73.33	13	21.67	60	100
6		0.00	2	3.33	16	26.67	32	53.33	10	16.67	60	100
7		0.00		0.00	10	16.67	37	61.67	13	21.67	60	100
8		0.00		0.00	2	3.33	49	81.67	9	15.00	60	100
9		0.00	3	5.00	10	16.67	36	60.00	11	18.33	60	100
10		0.00	2	3.33	7	11.67	40	66.67	11	18.33	60	100

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang selalu datang ke kantor sebelum waktu masuk, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
2. Jawaban responden tentang selalu pulang kerja sesuai dengan jam pulang, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
3. Jawaban responden tentang melaksanakan semua peraturan yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
4. Jawaban responden tentang selalu mengikuti arahan dari pimpinan, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
5. Jawaban responden tentang melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
6. Jawaban responden tentang memiliki hubungan pekerjaan yang baik dengan divisi lainnya, mayoritas responden menjawab “Setuju”.

7. Jawaban responden tentang akan menaati norma-norma yang berlaku perusahaan, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
8. Jawaban responden tentang berusaha mengikuti norma-norma yang berlaku, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
9. Jawaban responden tentang selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
10. Jawaban responden tentang selama jam kerja selalu berada di lingkungan perusahaan, mayoritas responden menjawab “Setuju”.

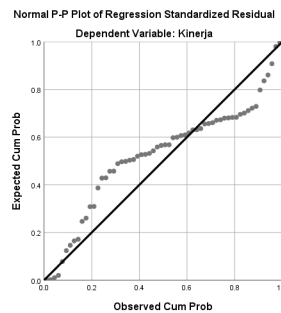
4.2 Analisis Data

4.2.1 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji lolos kendala liner atau uji asumsi klasik. Tujuan dilakukannya uji asumsi klasik adalah untuk mengetahui Apakah suatu variabel bormal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan *mean* dan standar deviasi yang sama. Jadi asumsi klasik pada dasarnya memiliki kriteria-kriteria sebagai berikut.

4.2.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui Apakah variabel dalam sebuah model regresi, yaitu variabel terikat dan variabel bebas berdistribusi secara normal atau tidak.



Sumber: Data diolah SPSS versi 24.0

Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas

Pada grafik normal p-plot terlihat pada gambar diatas bahwa pola grafik normal terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

4.2.1.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi antara variabel independen (bebas). Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Variances Inflation Factor* (VIF) yang tidak melebihi 4 atau 5.

Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan Uji Multikolinieritas pada data yang telah diolah berikut ini :

Tabel 4.7
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Stres Kerja	.953	1.049
	Beban Kerja	.399	2.507
	Disiplin Kerja	.387	2.585

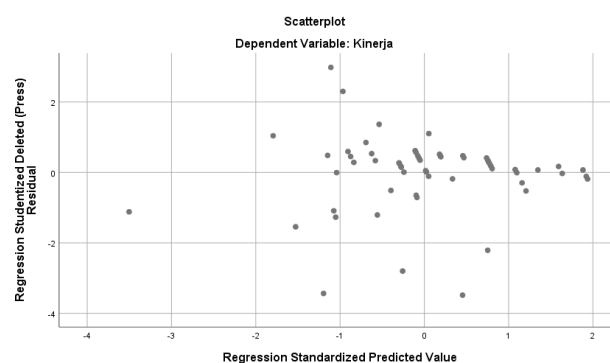
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Dari tabel 4.7 dapat dilihat bahwa variabel stress kerja memiliki nilai tolerance sebesar $0.953 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $1.049 < 5$. Variabel beban kerja memiliki nilai tolerance sebesar $0.399 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $2.507 < 5$. Variabel disiplin kerja memiliki nilai tolerance sebesar $0.387 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $2.585 < 5$. Dari masing-masing variabel memiliki nilai tolerance > 0.1 dan nilai VIF < 5 , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam penelitian ini.

4.2.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Ada beberapa cara untuk menguji ada atau tidaknya situasi heteroskedastisitas dalam varian *error terms* untuk model regresi. Dalam penelitian ini akan digunakan metode *chart* (Diagram *Scatterplot*).



Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa data (titik-titik) menyebar secara merata diatas dan dibawah garis nol, tidak berkumpul di satu

tempat, serta tidak membentuk satu pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa pada uji regresi ini tidak terjadi heterokedastisitas.

4.2.2 Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh hubungan antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini memiliki dua variabel independen, yaitu stress kerja, beban kerja, disiplin kerja dan satu variabel dependen yaitu kinerja.

Tabel 4.8
Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.245	1.261		-1.781	.080
	Stres Kerja	-.015	.007	-.058	-2.016	.049
	Beban Kerja	.547	.048	.511	11.390	.000
	Disiplin Kerja	.520	.044	.535	11.748	.000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Dari tabel 4.7 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

1. Konstanta = -2.245
2. Stress kerja = -0,015
3. Beban kerja = 0,547
4. Disiplin kerja = 0.520

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = -2.245 - 0,015_1 + 0,547_2 + 0,520_3$$

Jadi persamaan diatas bermakna jika :

1. Konstanta sebesar -2.245 menunjukkan bahwa apabila semua variabel independen stress kerja, beban kerja dan disiplin kerja diasumsikan bernilai nol, maka nilai dari kinerja adalah sebesar -2.245
2. Nilai koefisien regresi stress kerja sebesar -0,015 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel stress kerja meningkat, maka kinerja menurun sebesar -0,015 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol
3. Nilai koefisien regresi beban kerja sebesar 0,547 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel beban kerja meningkat, maka kinerja meningkat sebesar 0,547 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.
4. Nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,520 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel disiplin kerja meningkat, maka kinerja meningkat sebesar 0,520 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

4.2.3.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen. Alasan lain uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara parsial atau individual mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 4.9
Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.245	1.261		-1.781	.080
	Stres Kerja	-.015	.007	-.058	-2.016	.049
	Beban Kerja	.547	.048	.511	11.390	.000
	Disiplin Kerja	.520	.044	.535	11.748	.000

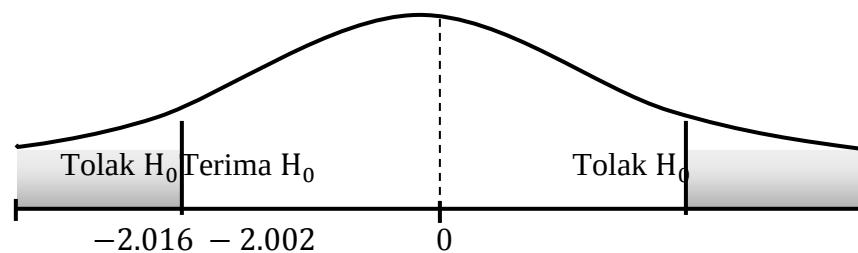
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : SPSS 24.00

Hasil pengujian statistik pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Stres Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah stress kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 60 - 3 = 57$ adalah 2.002 $t_{hitung} = -2.016$ dan $t_{tabel} = 2.002$



Gambar 4.3 Kriteria Pengujian Uji t

H_0 diterima jika : $-2.002 \leq t_{hitung} \leq 2.002$ pada $\alpha = 5\%$

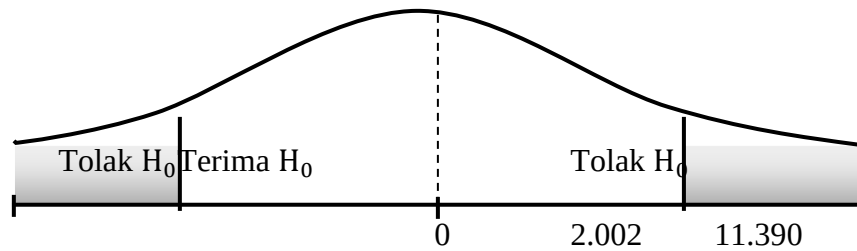
H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > 2.002$ atau $-t_{hitung} < -2.002$

Nilai t_{hitung} untuk variabel stress kerja adalah -2.016 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.002 dengan demikian $-t_{hitung}$ lebih kecil dari $-t_{tabel}$ dan nilai signifikan stress kerja sebesar $0.049 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan.

2. Pengaruh Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap

kinerja. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 60 - 3 = 57$ adalah 2.002 $t_{hitung} = 11.390$ dan $t_{tabel} = 2.002$



Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Uji t

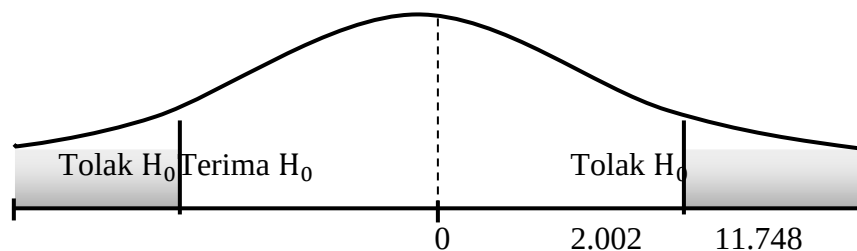
H_0 diterima jika : $-2.002 \leq t_{hitung} \leq 2.002$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > 2.002$ atau $-t_{hitung} < -2.002$

Nilai t_{hitung} untuk variabel beban kerja adalah 11.390 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.002 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan beban kerja sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 60 - 3 = 57$ adalah 2.002 $t_{hitung} = 11.748$ dan $t_{tabel} = 2.002$



Gambar 4.5 Kriteria Pengujian Uji t

H_0 diterima jika : $-2.002 \leq t_{hitung} \leq 2.002$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > 2.002$ atau $-t_{hitung} < -2.002$

Nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja adalah 11.390 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.002 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan disiplin kerja sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan.

4.2.3.2 Uji F (Uji Signifikan Simultan)

Uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah variable bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variable terikat (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24 maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.10

Hasil Uji F

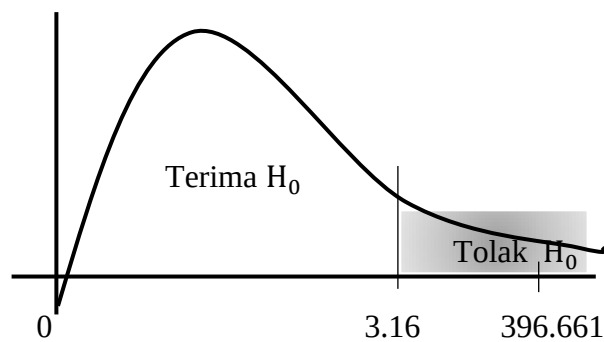
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	826.505	3	275.502	396.661	.000 ^b
	Residual	38.895	56	.695		
	Total	865.400	59			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja						

Sumber : SPSS versi 24.00

$$F_{tabel} = 60 - 3 - 1 = 56$$

$$F_{hitung} = 396.661 \text{ dan } F_{tabel} = 3.16$$



Gambar 4.6 Kurva Uji F

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 369.661 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai F_{tabel} diketahui sebesar 3.16 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($396.661 > 3.16$) artinya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa stress kerja, beban kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan.

4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (*R-square*)

Nilai *R-square* dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh nilai variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai *R-square* semakin mendekati satu maka semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengujian statistiknya :

Tabel 4.11
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.977 ^a	.955	.953	.83340
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: SPSS versi 24

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$D = 0.955 \times 100\%$$

$$= 95.5\%$$

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari R square sebesar 0.955 yang berarti 95.5% dan hal ini menyatakan bahwa variabel stress kerja, beban kerja dan disiplin kerja sebesar 95.5% untuk mempengaruhi variabel kinerja. Selanjutnya selisih $100\% - 95.5\% = 4.5\%$. hal ini menunjukkan 4.5% tersebut adalah variabel lain yang tidak berkontribusi terhadap penelitian kinerja.

4.2.5 Pembahasan

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada empat bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

4.2.5.1 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel stress kerja adalah -2.016 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.002 dengan demikian $-t_{hitung}$ lebih kecil dari $-t_{tabel}$ dan nilai signifikan stress kerja sebesar $0.049 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya stress kerja maka kinerja pegawai PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan akan semakin menurun, dimana dengan tingkat stress yang tinggi maka semangat kerja pegawai akan semakin menurun dengan demikian maka kinerja pegawai akan semakin menurun.

Perasaan stres seringkali dialami oleh karyawan dikarenakan banyak hal yang dialami dalam bekerja. Dalam sebuah organisasi dibutuhkan adanya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja karyawan. Stres kerja sebagai suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya (J Jufrizen et al., 2019)

Semakin rendah stress kerja yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa stress kerja perlu ditekan untuk meningkatkan kinerja pegawai

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Handayani & Daulay, 2021) menyimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

4.2.5.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel beban kerja adalah 11.390 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.002 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan beban kerja sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan

terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan penambahan beban kerja maka kinerja pegawai PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan akan semakin pegawai, dimana dengan penambahan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawai maka pegawai tersebut puas atas pekerjaan yang diterimanya dengan demikian maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Beban kerja adalah suatu jumlah pekerjaan yang diberikan kepada seseorang untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Menurut (Tarwaka, 2014) menyimpulkan: “beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan perilaku dan persepsi dari pekerjaan.”

Beban kerja sesungguhnya dapat memberikan manfaat untuk sarana peningkatan kinerja baik secara perorangan maupun secara kelembagaan atau organisasi. Beban kerja yang disesuaikan dengan keterampilan dan kebutuhan dari posisi tentu akan lebih bisa mengarahkan karyawan dalam bekerja secara efektif dan efisien. Hubungan beban kerja terhadap kinerja adalah kompleks, bisa mengakibatkan kinerja yang tinggi maupun kinerja yang rendah (Nachreiner, dalam (Chaterina, 2012). Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dapat mengakibatkan karyawan tidak bekerja dengan lebih baik atau optimal.

Beban kerja yang terlalu rendah juga dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan. Apabila terlalu rendah beban kerja yang diamanatkan kemampuan yang ada dalam diri karyawan tidak dapat dipergunakan dengan maksimal. Selain

itu juga dapat menimbulkan kebosanan kehilangan perhatian maupun konsentrasi, mengurangi kepekaan terhadap lingkungan sekitar (Saraswati et al., 2017)

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Paramitadewi, 2017) (Adityawarman et al., 2015) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

4.2.5.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja adalah 11.390 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.002 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan disiplin kerja sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan.

Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan, dimana dengan tingkat disiplin yang dimiliki oleh pegawai maka pegawai akan taat terhadap peraturan yang dibuat sehingga pegawai akan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya dengan demikian maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurutnyakedisiplinan karyawan dapat membuat target yang telah ditetapkan

perusahaan tidak tercapai. Hal ini mengindikasikan bahwa belum optimalnya kinerja karyawan disebabkan karena faktor disiplin.

Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugastugas yang diberikan kepada karyawan. Karena dengan semakin berkembangnya suatu organisasi/perusahaan dan semakin tingginya teknologi yang digunakan oleh perusahaan, menyebabkan sering terjadinya perubahan serta semakin luasnya pekerjaan yang akan diemban oleh tenaga kerja, sehingga perlu diadakan pendisiplinan agar tujuan organisasi/perusahaan dapat tercapai (Tanjung, 2015)

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jatilaksono & Indartono, 2016); (Arif et al., 2019); (Jufrizen, 2018); (Yusnandar et al., 2020); (Jufrizen, 2016); (Arda, 2017); (Hasibuan & Silvya, 2019); (Jufrizen & Hadi, 2021) dan (Wahyudi, 2019) yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4.2.5.4 Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh stress kerja, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 369.661 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai F_{tabel} diketahui sebesar 3.16 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($396.661 > 3.16$) artinya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa stress kerja, beban kerja dan disiplin kerja

secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan tingkat stress yang rendah dan penambahan beban kerja yang di berikan terhadap pegawai dengan sesuai kemampuan pegawai tersebut dan diikuti oleh disiplin kerja dimana pegawai yang taat terhadap peraturan yang dibuat oleh perusahaan maka kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan akan semakin meningkat.

Stress kerja adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang yang nantinya berpengaruh terhadap kemampuan karyawan untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala-gejala negative yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya. Stres merupakan kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting (Robbins, 2012a).

Beban kerja adalah suatu jumlah pekerjaan yang diberikan kepada seseorang untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Menurut (Tarwaka, 2014) menyimpulkan: “beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan perilaku dan persepsi dari pekerjaan.”

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurutnyakedisiplinan karyawan dapat membuat target yang telah ditetapkan

perusahaan tidak tercapai. Hal ini mengindikasikan bahwa belum optimalnya kinerja karyawan disebabkan karena faktor disiplin.

Pegawai akan bisa menerima tindakan pendisiplinan bila pendisiplinan tersebut terasa adil dan beralasan serta diterapkan secara konsisten dan berlaku sama untuk semua orang. Hal tersebut akan dapat menciptakan kepuasan kerja pegawai (Djari & Sitepu, 2017)

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan adalah sebagai berikut.

1. Secara parsial stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan.
2. Secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan.
3. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan.
4. Secara simultan stress kerja, beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada pimpinan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan untuk dapat melakukan manajemen stres seperti pada pegawai dengan melakukan acara tahunan ataupun acara-acara untuk memperingati hari-hari besar keagamaan untuk menumbuhkan kepedulian satu sama lain, melakukan

kegiatan diluar perusahaan, kegiatan ini dapat memperbaiki dan mendekatkan hubungan antara atasan dan bawahan ataupun sebaliknya dan juga di antara rekan kerja serta pegawai lain. Dengan demikian, pegawai dapat mengurangi stres dalam bekerja.

2. Dalam penambahan beban kerja pemimpin agar memperhatikan kemampuan kerja setiap pegawainya.
3. Pemimpin PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan agar lebih meningkatkan pengawasannya sehingga pegawai selalu disiplin
4. Pegawai PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan agar lebih meningkatkan kinerjanya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Dalam faktor mempengaruhi kinerja hanya menggunakan stress kerja, beban kerja dan disiplin sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.
2. Adanya keterbatasan peneliti dalam memperoleh sampel yang peneliti gunakan hanya 60 orang responden sedangkan masih banyak pegawai PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adityawarman, Y., Sanim, B., & Sinaga, B. M. (2015). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 4(1), 1–11.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Deepublish.
- Agustini, F. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. UNIMED PRESS.
- Alamsyah. (2012). *Manajemen Pelayanan Kesehatan*. Nuha Medika.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 51–60.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Tools*, 5(1), 1–16.
- Arianty, Nel. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410.
- Cain, B. (2007). *A Review of The Mental Workload Literature*. Defence Research and Development Canada Toronto. Human System Integration Section.
- Chaterina, R. (2012). *Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kinerja Karyawan Offshore Pada Divisi Quality Assurance Quality Control Di Pertamina Hulu Energi Onwjltd Jakarta*. Universitas Indonesia.
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., & Putri, L. P. (2017). *Manajemen*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Davis, Keith, J. W., & Newstrom. (2017). *Perilaku Dalam Organisasi*. Erlangga.
- Dhanias, R. D. (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi*, 1(1), 1–12.
- Djari, J. A., & Sitepu, F. (2017). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang). *Jurnal Dinamika Bahari*, 7(2), 1740–1745.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33.

- Faustyna, F., & Juman, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 71–79.
- Gibson, R. L., & Mitchell, M. H. (2011). *Bimbingan dan Konseling*. Pustaka Pelajar.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14(2).
- Handayani, S., & Brutu, N. R., (2021). Analisis Kinerja Karyawan Dengan Pelatihan Dan Disiplin Kerja (Studi Empiris Pada Kantor Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Belawan Sumatera Utara). *Jurnal Pendidikan Akuntansi*, 4(1), 79-93.
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora 2021, ke-1*, 544-548.
- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen*. BPEE.
- Hart, & Staveland. (2015). *The Woekload*. Universitas Indonesia Press.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 134–147.
- Hasibuan, M. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Jufrizen, J, Sari, M., Nasution, M. I., Akrim, A., & Fahmi, I. (2019). Spiritual Leadership And Workplace Spirituality: The Role Of Organizational Commitment. *Proceeding Of The 1st International Conference On Economics Managemnet Accounting And Business (ICEMAB)*, 1–7.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National*

- Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences*, 441–446.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. UMSU PRESS.
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. *AL-Masraf: Jurnal Lemabaga Keuangan Dan Perbankan*, 2(1), 1–11.
- Mangkunegara, A. A. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Moekijat. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Musakamal. (2010). *Analisis Beban Kerja Organisasi Pemerintah Daerah*. KKSDA.
- Nooralizad, R., Nadeholi, G., & Parivash, J. (2011). A causal model depicting the influence of spiritual leadership and some organization and individual variables on workplace spirituality. *Journal of Advance in Management*, 4(5), 90–99.
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Taban. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(6), 3370–3397.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2019). Pengaruh kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Festifal Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi*, 1(11), 1–5.
- Putra, B. D. A. (2016). Pengaruh Kualitas Pelayanan Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Dalam Membayar Pajak Bumi dan Bangunan Perdesanaan dan Perkotaan (PBBP2) di Dinas Pendapatan Kota Denpasar Tahun 2015. *Jurnal Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Udayana*, 1–7.
- Rivai, V. (2016). *Commercial Bank Management*. Raja Grafindo Persasda.
- Rizky, D., & Afrianty, T. W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dengan Worklife Balance Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*,

61(4), 47–53.

Robbins, S. P. (2012a). *Management, Eleventh Edition*. Pearson Education Limited.

Robbins, S. P. (2012b). *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Saraswati, A. A. N. D., Dewi, I. M., & Piartini, P. S. (2017). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Dengan Dukungan Organisasional Sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Udayana*, 1(1), 2257–2286.

Sartika, D. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keinginan Keluar Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Di CV. Putra Tama Jaya). *Managenet Analysis Journal*, 3(2), 1–11.

Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.

Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.

Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Kencana.

Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27–34.

Tarwaka. (2014). *Ergonomi Industri; Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Harapan Press.

Wahjono, S. I. (2010). *Perilaku Organisasi*. Graha Ilmu.

Wibowo, W. (2010). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pres.

Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72.

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Muhammad Iqbal memohon kesediaan Bapak / Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan tesis pada program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan”**.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak / Ibu saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pertanyaan dengan memberi **tanda checklist** (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- | | | |
|--------|-----------------------|-----------------|
| a. SS | : Sangat Setuju | : dengan Skor 5 |
| b. S | : Setuju | : dengan Skor 4 |
| c. KS | : Kurang Setuju | : dengan Skor 3 |
| d. TS | : Tidak Setuju | : dengan Skor 2 |
| e. STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan Skor 1 |

B. Identitas Responden

No. Responden :

Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

Pendidikan Terakhir : ☐ SMA ☐ D3 ☐ S1 ☐ S2

Usia : ☐ <30 Tahun ☐ 30-39 tahun
☐ 40-50 Tahun ☐ > 50tahun

Kinerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti					
3	Saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan					
4	Saya berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan					
5	Saya selalu mengikuti instruksi atasan					
6	Saya memiliki insifatif yang kuat					
7	Saya bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan					
8.	Saya selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain (kelompok/ tim)					
9	Saya lembur apabila pekerjaan saya belum siap					
10	Jika pekerjaan saya belum selesai saya akan membawanya pulang kerumah					

Stres Kerja (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Beban kerja yang terima sesuai dengan kemampuan saya					
2	Adanya penambahan beban kerja yang saya terima					
3	Saya di beri tugas yang terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat					
4	Dalam bekerja, saya selalu diberikan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
5	Pimpinan saya yang pandai dalam mengatur bawahannya					
6	Seringnya terjadi kesalah pahaman anatar bawahan dengan pimpinan dalam penyelesaian tugas					
7	Iklim kerja yang kurang baik dalam melakukan pekerjaan.					
8	Masih kurangnya kerja sama antar karyawan dalam bekerja					
9	Saya kurang memiliki wewenang dalam melakukan pekerjaan					
10	Wewenang dan tanggung jawab saya sudah di tetapkan					
11	Sering terjadinya perbedaan antara nilai-nilai kantor dengan karyawan					
12	Karyawan tidak keberatan dengan peraturan yang ada pada kantor					
13	Saya menginginkan berbagai bentuk perubahan					
14	Seringnya terjadi perubahan peraturan kantor menyebabkan saya harus terus menyesuaikan diri.					

Beban Kerja (X₂)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya sering melakukan pekerjaan tambahan					
2	Saya harus menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan pemimpin					
3	Saya lelah mental jika banyak pekerjaan yang menumpuk					
4	Pekerjaan yang berlebihan membuat saya jenuh dalam bekerja					
5	Beban kerja yang dihadapi melebihi kemampuan kerja saya					
6	Pekerjaan yang berlebihan membuat saya mudah cepat emosi					
7	Saya harus bekerja secepat mungkin dan berpacu dalam waktu					
8	Volume pekerjaan yang banyak membutuhkan waktu untuk saya extra untuk menyelesaikannya					
9	Pekerjaan yang diberikan kepada saya melebihi porsi yang sebenarnya					
10	Jadwal dan waktu bekerja saya sudah sesuai dengan aturan yang ada					

Disiplin Kerja (X3)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu datang ke kantor sebelum waktu masuk					
2	Saya selalu pulang kerja sesuai dengan jam pulang					
3	Saya melaksanakan semua peraturan yang ditetapkan perusahaan					
4	Saya selalu mengikuti arahan dari pimpinan					
5	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab saya					
6	Saya memiliki hubungan pekerjaan yang baik dengan divisi lainnya					
7	Saya akan menaati norma-norma yang berlaku perusahaan					
8	Saya berusaha mengikuti norma-norma yang berlaku					
9	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan					
10	Selama jam kerja saya selalu berada di lingkungan perusahaan					

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	JLM
1	3	3	3	3	3	1	1	2	3	1	2	2	3	1	31
2	1	2	3	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	3	25
3	1	2	1	3	1	1	1	2	3	1	1	1	1	2	21
4	3	3	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	3	23
5	3	3	1	2	1	2	2	3	1	2	1	2	3	2	28
6	1	2	1	1	1	1	3	3	1	1	1	2	2	2	22
7	1	1	1	2	1	1	2	3	1	2	1	1	1	1	19
8	1	1	1	2	2	2	3	2	1	2	3	2	4	1	27
9	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	17
10	1	1	1	3	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	19
11	2	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	2	4	39
12	3	3	3	2	2	3	3	3	1	2	1	1	1	2	30
13	4	1	1	3	4	3	2	4	1	1	1	2	2	3	32
14	2	2	1	4	2	4	3	2	4	2	2	4	4	2	38
15	2	3	3	1	2	2	1	3	4	4	4	4	4	4	41
16	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	1	32
17	2	2	2	3	2	2	3	2	1	1	1	1	2	1	25
18	4	4	4	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	40
19	2	2	1	4	3	2	5	3	1	4	4	4	3	1	39
20	3	1	3	1	3	2	1	4	2	1	3	4	2	3	33
21	5	5	4	5	3	5	3	4	5	5	3	3	5	5	60
22	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	49
23	4	3	2	5	2	3	5	4	4	2	5	2	4	4	49
24	3	4	4	5	3	4	3	5	4	5	3	3	5	4	55
25	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	52
26	3	5	4	4	4	3	4	3	5	3	3	5	3	3	52
27	4	3	5	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	5	56
28	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	61
29	3	4	5	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	49
30	4	3	4	4	3	3	3	4	3	5	4	4	4	3	51
31	5	4	5	5	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	61
32	4	5	3	5	3	3	5	4	4	5	4	3	3	4	55
33	3	4	5	5	5	3	3	5	5	3	5	3	4	4	57
34	5	5	3	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	59
35	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	63
36	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	66
37	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	62
38	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	66
39	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	62
40	5	4	4	2	4	5	5	2	2	2	3	5	2	2	47
41	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	65
42	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	65
43	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	64
44	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	63
45	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	66
46	5	4	3	4	5	5	5	5	3	4	3	4	3	3	56
47	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	61

48	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	65
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
51	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	53
52	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	52
53	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	50
54	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	64
55	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	61
56	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	59
57	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	60
58	5	4	4	4	5	3	3	5	4	3	4	5	4	4	57
59	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	59
60	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	59

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	JLM
1	5	4	3	5	4	4	5	5	4	5	44
2	5	5	4	3	4	3	4	4	5	5	42
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	40
5	3	4	3	3	4	5	5	3	3	3	36
6	2	4	4	3	4	3	3	3	4	4	34
7	5	2	2	4	5	5	4	4	4	4	39
8	4	4	4	5	4	3	3	4	3	4	38
9	4	4	3	5	5	5	4	5	4	4	43
10	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	44
11	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	38
12	4	4	3	5	4	4	4	5	3	4	40
13	3	4	3	4	5	4	4	4	4	3	38
14	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	36
15	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	37
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
18	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
19	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
20	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
21	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	43
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	37
24	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	47
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	44
27	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	45
28	3	5	4	4	3	4	3	5	5	4	40
29	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	43
30	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	47
31	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
32	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	46

33	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	43
34	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
35	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
36	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	46
37	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	42
38	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	43
39	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	43
40	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	44
41	5	4	3	4	4	4	5	4	5	4	42
42	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	47
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
44	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	38
45	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	37
46	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	39
47	2	2	2	4	3	4	3	3	4	3	30
48	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	36
49	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
51	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	35
52	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
53	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38
54	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
55	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	40
56	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
57	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
58	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	35
59	4	2	2	5	4	4	5	4	2	2	34
60	4	2	2	4	4	4	5	4	2	2	33

NO	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	JLM
1	5	5	4	5	4	3	5	4	5	4	44
2	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	43
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	40
5	5	5	3	3	4	3	3	4	3	3	36
6	4	4	3	2	4	4	3	4	2	3	33
7	4	4	2	5	2	2	4	5	3	2	33
8	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	39
9	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	42
10	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	44
11	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38
12	4	5	4	4	4	3	5	4	3	4	40
13	4	4	3	3	4	3	4	5	4	3	37
14	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	36
15	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	37

16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
18	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
19	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
20	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
21	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	43
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	37
24	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	47
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	44
27	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	45
28	3	5	4	3	5	4	4	3	5	4	40
29	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	43
30	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	47
31	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
32	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	46
33	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	43
34	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
35	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
36	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	46
37	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	42
38	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	43
39	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	43
40	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	44
41	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	42
42	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	47
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
44	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
45	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	33
46	2	4	3	2	4	4	5	4	2	3	33
47	2	5	2	2	2	2	4	3	2	2	26
48	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
49	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	40
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
51	3	4	4	3	4	4	5	4	3	4	38
52	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	37
53	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	35
54	3	4	5	5	4	5	4	4	4	5	43
55	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	40
56	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42
57	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	40
58	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	44
59	4	4	5	4	3	4	3	4	4	5	40
60	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	44

NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	JLM
1	4	5	5	5	4	5	4	3	5	4	44
2	3	4	4	4	5	5	5	4	3	4	41
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	40
5	5	5	5	3	3	3	4	3	3	4	38
6	4	4	4	2	3	2	4	4	3	4	34
7	4	4	4	3	2	5	2	2	4	5	35
8	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	38
9	5	4	5	4	4	4	4	3	5	5	43
10	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	44
11	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38
12	4	4	5	3	4	4	4	3	5	4	40
13	4	4	4	4	3	3	4	3	4	5	38
14	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	36
15	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	37
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
18	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
19	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
20	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
21	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	43
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	37
24	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	47
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	44
27	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	45
28	4	3	5	5	4	3	5	4	4	3	40
29	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	43
30	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	47
31	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
32	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	46
33	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	43
34	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
35	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
36	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	46
37	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
38	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	43
39	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	43
40	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	44
41	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	42
42	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	47
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
44	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
45	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	33
46	3	2	4	2	3	2	4	4	5	4	33
47	2	2	5	2	2	2	2	2	4	3	26

48	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	37
49	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
51	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	35
52	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	38
53	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	36
54	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	39
55	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	39
56	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
58	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	37
59	4	4	4	4	5	4	2	2	5	4	38
60	4	4	4	4	5	4	2	2	4	4	37

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	39.9000	3.82986	60
Stres Kerja	48.6333	15.37108	60
Beban Kerja	40.0833	3.57625	60
Disiplin Kerja	40.2667	3.94396	60

Correlations

		Kinerja	Stres Kerja	Beban Kerja	Disiplin Kerja
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.101	.919	.919
	Stres Kerja	.101	1.000	.102	.200
	Beban Kerja	.919	.102	1.000	.773
	Disiplin Kerja	.919	.200	.773	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.222	.000	.000
	Stres Kerja	.222	.	.219	.063
	Beban Kerja	.000	.219	.	.000
	Disiplin Kerja	.000	.063	.000	.
N	Kinerja	60	60	60	60
	Stres Kerja	60	60	60	60
	Beban Kerja	60	60	60	60
	Disiplin Kerja	60	60	60	60

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.977 ^a	.955	.953	.83340	.955	396.661	3	56	.000	1.887

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	826.505	3	275.502	396.661	.000 ^b
	Residual	38.895	56	.695		
	Total	865.400	59			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.245	1.261		-1.781	.080	-4.771	.281					
	Stres Kerja	-.015	.007	-.058	-2.016	.049	-.029	.000	.101	-.260	-.057	.953	1.049
	Beban Kerja	.547	.048	.511	11.390	.000	.451	.643	.919	.836	.323	.399	2.507
	Disiplin Kerja	.520	.044	.535	11.748	.000	.431	.608	.919	.843	.333	.387	2.585

a. Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Stres Kerja	Beban Kerja	Disiplin Kerja
1	1	3.927	1.000	.00	.01	.00	.00
	2	.066	7.687	.01	.97	.00	.00
	3	.005	27.676	.93	.00	.05	.18
	4	.002	45.967	.06	.02	.94	.82

a. Dependent Variable: Kinerja

Casewise Diagnostics^a

Case Number	Std. Residual	Kinerja	Predicted Value	Residual
54	-3.117	39.00	41.5978	-2.59780

a. Dependent Variable: Kinerja

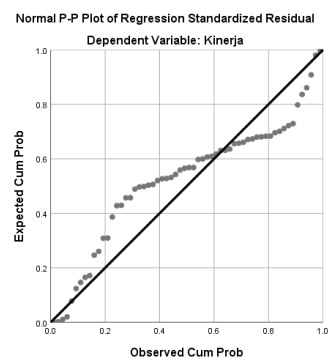
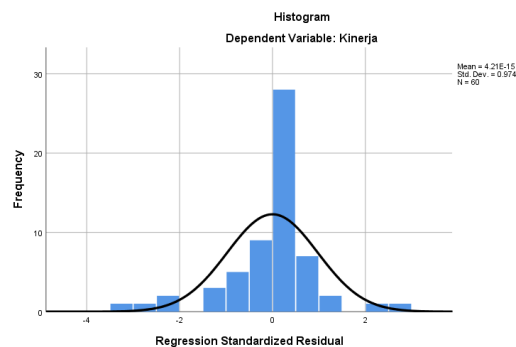
Residuals Statistics^a

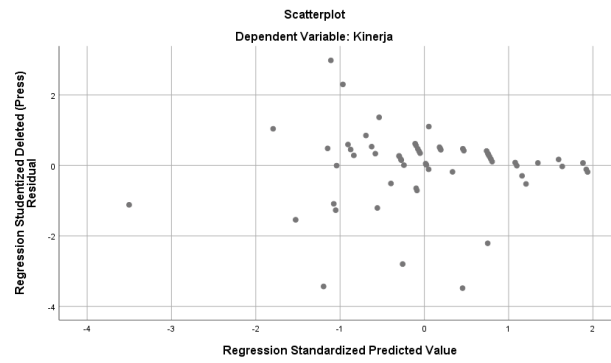
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	26.7897	47.1486	39.9000	3.74280	60
Std. Predicted Value	-3.503	1.937	.000	1.000	60

Standard Error of Predicted Value	.108	.488	.201	.078	60
Adjusted Predicted Value	27.0967	47.1619	39.9272	3.71822	60
Residual	-2.59780	2.25043	.00000	.81193	60
Std. Residual	-3.117	2.700	.000	.974	60
Stud. Residual	-3.182	2.792	-.015	1.033	60
Deleted Residual	-2.83520	2.40586	-.02716	.91594	60
Stud. Deleted Residual	-3.484	2.982	-.025	1.086	60
Mahal. Distance	.008	19.233	2.950	3.601	60
Cook's Distance	.000	.515	.035	.093	60
Centered Leverage Value	.000	.326	.050	.061	60

a. Dependent Variable: Kinerja

Charts





Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.1 0	X1.1 1	X1.1 2	X1.1 3	X1.1 4	Stres Kerja
X1.1	Pearson Correlation	1	.744**	.706**	.654**	.770**	.769**	.691**	.742**	.660**	.629**	.676**	.694**	.611**	.707**	.851**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.2	Pearson Correlation	.744**	1	.764**	.624**	.650**	.668**	.619**	.591**	.740**	.660**	.653**	.582**	.558**	.658**	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.3	Pearson Correlation	.706**	.764**	1	.571**	.774**	.691**	.577**	.621**	.712**	.711**	.752**	.697**	.652**	.718**	.845**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.4	Pearson Correlation	.654**	.624**	.571**	1	.691**	.669**	.699**	.706**	.706**	.705**	.703**	.585**	.720**	.627**	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.5	Pearson Correlation	.770**	.650**	.774**	.691**	1	.748**	.669**	.731**	.686**	.671**	.746**	.786**	.655**	.712**	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.6	Pearson Correlation	.769**	.668**	.691**	.669**	.748**	1	.755**	.673**	.649**	.727**	.709**	.729**	.685**	.702**	.863**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.7	Pearson Correlation	.691**	.619**	.577**	.699**	.669**	.755**	1	.601**	.524**	.684**	.719**	.660**	.607**	.543**	.792**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.8	Pearson Correlation	.742**	.591**	.621**	.706**	.731**	.673**	.601**	1	.624**	.633**	.704**	.646**	.687**	.727**	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.9	Pearson Correlation	.660**	.740**	.712**	.706**	.686**	.649**	.524**	.624**	1	.683**	.756**	.685**	.734**	.810**	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.10	Pearson Correlation	.629**	.660**	.711**	.705**	.671**	.727**	.684**	.633**	.683**	1	.795**	.695**	.755**	.725**	.856**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.11	Pearson Correlation	.676**	.653**	.752**	.703**	.746**	.709**	.719**	.704**	.756**	.795**	1	.783**	.800**	.739**	.895**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.12	Pearson Correlation	.694**	.582**	.697**	.585**	.786**	.729**	.660**	.646**	.685**	.695**	.783**	1	.715**	.660**	.842**

X3.2	Pearson Correlation	.195	1	-.057	.013	.374**	.034	.318*	.012	.170	-.057	.277*
	Sig. (2-tailed)	.135		.664	.920	.003	.795	.013	.926	.193	.664	.032
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X3.3	Pearson Correlation	.371**	-.057	1	.531**	.472**	.586**	.041	.061	.584**	1.000*	.803**
	Sig. (2-tailed)	.004	.664		.000	.000	.000	.756	.641	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X3.4	Pearson Correlation	.639**	.013	.531**	1	.190	.292*	.037	.430**	.560**	.531**	.727**
	Sig. (2-tailed)	.000	.920	.000		.147	.023	.778	.001	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X3.5	Pearson Correlation	.259*	.374**	.472**	.190	1	.551**	.119	.005	.485**	.472**	.648**
	Sig. (2-tailed)	.046	.003	.000	.147		.000	.366	.972	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X3.6	Pearson Correlation	.189	.034	.586**	.292*	.551**	1	-.018	.119	.344**	.586**	.637**
	Sig. (2-tailed)	.149	.795	.000	.023	.000		.889	.364	.007	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X3.7	Pearson Correlation	.004	.318*	.041	.037	.119	-.018	1	.174	.046	.041	.257*
	Sig. (2-tailed)	.976	.013	.756	.778	.366	.889		.184	.728	.756	.048
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X3.8	Pearson Correlation	.547**	.012	.061	.430**	.005	.119	.174	1	.142	.061	.384**
	Sig. (2-tailed)	.000	.926	.641	.001	.972	.364	.184		.280	.641	.002
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X3.9	Pearson Correlation	.459**	.170	.584**	.560**	.485**	.344**	.046	.142	1	.584**	.754**
	Sig. (2-tailed)	.000	.193	.000	.000	.000	.007	.728	.280		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X3.10	Pearson Correlation	.371**	-.057	1.000*	.531**	.472**	.586**	.041	.061	.584**	1	.803**
	Sig. (2-tailed)	.004	.664	.000	.000	.000	.000	.756	.641	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.665**	.277*	.803**	.727**	.648**	.637**	.257*	.384**	.754**	.803**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.032	.000	.000	.000	.000	.048	.002	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.814	10

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Kinerja
Y1	Pearson Correlation	1	.575**	.206	.437**	.485**	.312*	.296*	.217	.065	.330*	.661**
	Sig. (2-tailed)		.000	.114	.000	.000	.015	.022	.096	.622	.010	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y2	Pearson Correlation	.575**	1	.202	.473**	.408**	.679**	.201	.186	.046	.489**	.719**
	Sig. (2-tailed)	.000		.122	.000	.001	.000	.124	.154	.728	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y3	Pearson Correlation	.206	.202	1	.135	.100	.030	.399**	.094	.360**	-.051	.400**
	Sig. (2-tailed)	.114	.122		.303	.445	.820	.002	.474	.005	.701	.002
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y4	Pearson Correlation	.437**	.473**	.135	1	.577**	.594**	.361**	.320*	.057	.134	.720**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.303		.000	.000	.005	.013	.663	.308	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y5	Pearson Correlation	.485**	.408**	.100	.577**	1	.460**	.234	.286*	.189	.036	.663**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.445	.000		.000	.072	.027	.149	.785	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y6	Pearson Correlation	.312*	.679**	.030	.594**	.460**	1	.160	.227	.173	.435**	.701**
	Sig. (2-tailed)	.015	.000	.820	.000	.000		.221	.081	.186	.001	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y7	Pearson Correlation	.296*	.201	.399**	.361**	.234	.160	1	.638**	.041	.103	.615**
	Sig. (2-tailed)	.022	.124	.002	.005	.072	.221		.000	.753	.432	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y8	Pearson Correlation	.217	.186	.094	.320*	.286*	.227	.638**	1	-.018	.187	.575**
	Sig. (2-tailed)	.096	.154	.474	.013	.027	.081	.000		.890	.152	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y9	Pearson Correlation	.065	.046	.360**	.057	.189	.173	.041	-.018	1	.132	.320*
	Sig. (2-tailed)	.622	.728	.005	.663	.149	.186	.753	.890		.314	.013
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y10	Pearson Correlation	.330*	.489**	-.051	.134	.036	.435**	.103	.187	.132	1	.442**
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.701	.308	.785	.001	.432	.152	.314		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Kinerja	Pearson Correlation	.661**	.719**	.400**	.720**	.663**	.701**	.615**	.575**	.320*	.442**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.013	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.789	10

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14
N	Valid	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	10.0	10.0	10.0
	TS	7	11.7	11.7	21.7
	KS	11	18.3	18.3	40.0
	S	19	31.7	31.7	71.7
	SS	17	28.3	28.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	8.3	8.3	8.3
	TS	7	11.7	11.7	20.0
	KS	16	26.7	26.7	46.7
	S	19	31.7	31.7	78.3
	SS	13	21.7	21.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	11	18.3	18.3	18.3
	TS	2	3.3	3.3	21.7
	KS	12	20.0	20.0	41.7
	S	23	38.3	38.3	80.0

	SS	12	20.0	20.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	10.0	10.0	10.0
	TS	8	13.3	13.3	23.3
	KS	8	13.3	13.3	36.7
	S	21	35.0	35.0	71.7
	SS	17	28.3	28.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	10.0	10.0	10.0
	TS	10	16.7	16.7	26.7
	KS	12	20.0	20.0	46.7
	S	14	23.3	23.3	70.0
	SS	18	30.0	30.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	7	11.7	11.7	11.7
	TS	7	11.7	11.7	23.3
	KS	12	20.0	20.0	43.3
	S	18	30.0	30.0	73.3
	SS	16	26.7	26.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	10.0	10.0	10.0
	TS	6	10.0	10.0	20.0
	KS	13	21.7	21.7	41.7
	S	17	28.3	28.3	70.0
	SS	18	30.0	30.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	5.0	5.0	5.0
	TS	9	15.0	15.0	20.0
	KS	11	18.3	18.3	38.3
	S	22	36.7	36.7	75.0

	SS	15	25.0	25.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	10	16.7	16.7	16.7
	TS	4	6.7	6.7	23.3
	KS	10	16.7	16.7	40.0
	S	21	35.0	35.0	75.0
	SS	15	25.0	25.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	8	13.3	13.3	13.3
	TS	10	16.7	16.7	30.0
	KS	8	13.3	13.3	43.3
	S	20	33.3	33.3	76.7
	SS	14	23.3	23.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	11	18.3	18.3	18.3
	TS	2	3.3	3.3	21.7
	KS	11	18.3	18.3	40.0
	S	22	36.7	36.7	76.7
	SS	14	23.3	23.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	7	11.7	11.7	11.7
	TS	10	16.7	16.7	28.3
	KS	7	11.7	11.7	40.0
	S	23	38.3	38.3	78.3
	SS	13	21.7	21.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	10.0	10.0	10.0
	TS	8	13.3	13.3	23.3
	KS	10	16.7	16.7	40.0
	S	27	45.0	45.0	85.0
	SS	9	15.0	15.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	8	13.3	13.3	13.3
	TS	7	11.7	11.7	25.0
	KS	10	16.7	16.7	41.7
	S	23	38.3	38.3	80.0
	SS	12	20.0	20.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
N	Valid	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	5.0	5.0	5.0
	KS	7	11.7	11.7	16.7
	S	40	66.7	66.7	83.3
	SS	10	16.7	16.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	8.3	8.3	8.3
	KS	2	3.3	3.3	11.7
	S	42	70.0	70.0	81.7
	SS	11	18.3	18.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	6.7	6.7	6.7
	KS	15	25.0	25.0	31.7
	S	33	55.0	55.0	86.7
	SS	8	13.3	13.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	8	13.3	13.3	13.3
	S	38	63.3	63.3	76.7
	SS	14	23.3	23.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	5.0	5.0	5.0
	S	46	76.7	76.7	81.7
	SS	11	18.3	18.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	8.3	8.3	8.3
	S	46	76.7	76.7	85.0
	SS	9	15.0	15.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	11	18.3	18.3	18.3
	S	36	60.0	60.0	78.3
	SS	13	21.7	21.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	KS	4	6.7	6.7	6.7
	S	42	70.0	70.0	76.7
	SS	14	23.3	23.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	5.0	5.0	5.0
	KS	7	11.7	11.7	16.7
	S	41	68.3	68.3	85.0
	SS	9	15.0	15.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.3	3.3	3.3
	KS	6	10.0	10.0	13.3
	S	44	73.3	73.3	86.7
	SS	8	13.3	13.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Statistics

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10
N	Valid	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table**X3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.3	3.3	3.3
	KS	9	15.0	15.0	18.3
	S	38	63.3	63.3	81.7
	SS	11	18.3	18.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	44	73.3	73.3	73.3
	SS	16	26.7	26.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.3	3.3	3.3
	KS	7	11.7	11.7	15.0
	S	40	66.7	66.7	81.7
	SS	11	18.3	18.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	5.0	5.0	5.0
	KS	9	15.0	15.0	20.0
	S	34	56.7	56.7	76.7
	SS	14	23.3	23.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.3	3.3	3.3
	KS	1	1.7	1.7	5.0
	S	44	73.3	73.3	78.3
	SS	13	21.7	21.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.3	3.3	3.3
	KS	16	26.7	26.7	30.0
	S	32	53.3	53.3	83.3
	SS	10	16.7	16.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X3.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	10	16.7	16.7	16.7
	S	37	61.7	61.7	78.3
	SS	13	21.7	21.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X3.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	3.3	3.3	3.3
	S	49	81.7	81.7	85.0

	SS	9	15.0	15.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X3.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	5.0	5.0	5.0
	KS	10	16.7	16.7	21.7
	S	36	60.0	60.0	81.7
	SS	11	18.3	18.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X3.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.3	3.3	3.3
	KS	7	11.7	11.7	15.0
	S	40	66.7	66.7	81.7
	SS	11	18.3	18.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Statistics

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
N	Valid	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table**Y1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.7	1.7	1.7
	KS	10	16.7	16.7	18.3
	S	41	68.3	68.3	86.7
	SS	8	13.3	13.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.3	3.3	3.3
	KS	8	13.3	13.3	16.7
	S	39	65.0	65.0	81.7
	SS	11	18.3	18.3	100.0

Total	60	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	5.0	5.0	5.0
	S	41	68.3	68.3	73.3
	SS	16	26.7	26.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	5.0	5.0	5.0
	KS	7	11.7	11.7	16.7
	S	41	68.3	68.3	85.0
	SS	9	15.0	15.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.3	3.3	3.3
	KS	10	16.7	16.7	20.0
	S	39	65.0	65.0	85.0
	SS	9	15.0	15.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	5.0	5.0	5.0
	KS	7	11.7	11.7	16.7
	S	40	66.7	66.7	83.3
	SS	10	16.7	16.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	8.3	8.3	8.3
	KS	2	3.3	3.3	11.7
	S	42	70.0	70.0	81.7
	SS	11	18.3	18.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	6.7	6.7	6.7
	KS	15	25.0	25.0	31.7
	S	33	55.0	55.0	86.7
	SS	8	13.3	13.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	8	13.3	13.3	13.3
	S	38	63.3	63.3	76.7
	SS	14	23.3	23.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	5.0	5.0	5.0
	S	46	76.7	76.7	81.7
	SS	11	18.3	18.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

