

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLA PAJAK  
DAN RETRIBUSI DAERAH (BPPRD) KOTA MEDAN**

**SKRIPSI**

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



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**Oleh:**

**Nama : MAYDANI SYARAHDILLA D**  
**NPM : 1505160509**  
**Program Studi : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2019**



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan padahari Selasa, tanggal 19 Maret 2019, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya,

**MEMUTUSKAN**

Nama : MAYDANI SYARAHDILLA D.  
NPM : 1505160509  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLA PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH (BPPRD) KOTA 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**

(JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE, M.Si)

**Penguji II**

(M. FAHMI, SE, MM)

**Pembimbing**

(SUSI HANDAYANI, SE, MM)

**Panitia Ujian**

**Ketua**

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

**Sekretaris**

(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**

Skripsi ini disusun oleh:

**NAMA LENGKAP : MAYDANI SYARAHDILLA D.**  
**N.P.M : 1505160509**  
**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**  
**KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**JUDUL PENELITIAN : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLA PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH (BPPRD) KOTA MEDAN.**

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing

  
SUSI HANDAYANI, S.E, M.M.

Diketahui/Disetujui  
Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dekan  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU





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

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



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : MAYDANI SYARAHILLA D.  
N.P.M : 1505160509  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLA PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH (BPPRD) KOTA MEDAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
30/2 - 2019	- Koreksi kuisisioner - Perbaiki kuisisioner		
4/3 - 2019	- Buat abstrak - Kata pengantar - Perbaiki redaksional - Perbaiki sumber data - Perbaiki tabel - Perbaiki pembahasan - Perbaiki kesimpulan & saran		
8/3 - 2019	- Perbagian pembahasan - Perbaiki daftar pustaka		
11/3 - 2019	- Acc Dpt disidang kan		

Pembimbing Skripsi

  
SUSI HANDAYANI, SE, MM

Medan, Maret 2019  
Diketahui /Disetujui  
Ketua Program Studi Manajemen

  
JASMAN SYARIFUDDIN, SE, M.Si

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : MAYDANI SYARAHILLA D.  
NPM : 1505160509  
Konsentrasi : MSDM  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (~~Akuntansi Perpajakan~~/Manajemen/IESP)  
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, ..... 2018  
Pembuat Pernyataan



MAYDANI SYARAHILLA D.  
.....

NB :

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

## **ABSTRAK**

**MAYDANI SYARAH DILLA D, 1505160509 Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan. Skripsi. 2019.**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai, dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan.

Populasi pada penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan, dengan sampel sebanyak 55 pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dan angket. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah asumsi klasik, regresi linear berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi.

Dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai, terdapat pengaruh signifikan dan negatif variabel stres kerja terhadap kinerja pegawai, pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan.

**Kata Kunci: Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Pegawai**

## KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan Strata-1 (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini diajukan dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan”**.

Penulis menyadari bahwa sesungguhnya penulisan Skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang membangun agar dapat menyempurnakan Skripsi ini. Sejak awal penulis telah banyak menerima bimbingan, bantuan dan arahan dari berbagai pihak, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan baik. Untuk itu penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang tidak lain:

1. Allah SWT atas anugerah dan karunia-Nya sebagai motivator yang terbaik ketika rasa malas dan kebutuhan melanda, sehingga akhirnya Laporan Magang ini dapat diselesaikan dengan baik.
2. Teristimewa sekali Penulis tujukan dengan rasa syukur dan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Alm. Bapak Drs. H. Farada Dirham D. dan Ibu Hj. Nurhamidah BB, Amd yang penuh dengan rasa kasih sayang dan cinta yang telah banyak mengorbankan materi, moral dan spiritual dalam

membesarkan dan mengasuh Penulis dari kecil hingga dewasa, dan berkat do'anya yang tiada hentinya ditujukan untuk Penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan dan menyusun Skripsi ini.

3. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak H. Januri, SE., M.M., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Bapak Jasman Syarifuddin, SE, M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Susi Handayani, S.E., MM, selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan serta arahan kepada penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.
7. Seluruh Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah khususnya Bagian Hotel, Restoran dan Hiburan (HRH) yang telah memberikan kepedulian dan bimbingannya terhadap Penulis untuk mendapatkan berbagai informasi dan data-data yang Penulis butuhkan selama menyelesaikan Skripsi.
8. Kepada semua rekan-rekan terkhususnya kelas G-Manajemen Pagi yang telah banyak memberikan dukungan dan semangat kepada Penulis.

Atas segala bimbingan dan bantuan serta kerjasama yang baik yang telah diberikan selama penulis selama menyelesaikan Skripsi ini, maka penulis ucapkan banyak terimakasih dan hanya dapat mendo'akan semoga kebaikan tersebut dibalas oleh Allah SWT dengan pahala yang berlipat ganda. Amin.



Selain itu, Penulis menyadari bahwa didalam penulisan Skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, maka dengan segala kerendahan hati penulis memohon kritik dan saran yang membangun dari semua pihak. Akhir kata penulis berharap agar upaya ini bisa mencapai maksud yang diinginkan dan semoga tulisan ini dapat bermanfaat.

Medan, Desember 2018

Penulis

Maydani Syarahdilla D.

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>8</b>
A. Uraian Teori.....	8
1. Kinerja Pegawai .....	8
a. Pengertian Kinerja .....	8
b. Faktor-Faktor Kinerja .....	9
c. Indikator Kinerja .....	11
2. Disiplin Kerja .....	13
a. Pengertian Disiplin .....	13
b. Faktor-Faktor Disiplin .....	14
c. Indikator Disiplin .....	16
3. Stres Kerja .....	17
a. Pengertian Stres Kerja .....	17

b. Faktor-Faktor Stres Kerja .....	18
c. Indikator Stres Kerja.....	21
B. Kerangka Konseptual .....	23
C. Hipotesis .....	25
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>27</b>
A. Pendekatan Penelitian.....	27
B. Definisi Operasional.....	27
C. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	29
D. Populasi dan Sampel .....	29
E. Teknik Pengumpulan Data .....	31
F. Teknik Analisis Data .....	35
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>40</b>
A. Hasil Penelitian .....	40
1. Deskripsi Data .....	40
2. Hasil Penelitian.....	48
B. Pembahasan .....	55
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>58</b>
A. Kesimpulan .....	58
B. Saran .....	59

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Indikator Disiplin Kerja Pegawai.....	27
Tabel III.2	Indikator Stres Kerja Pegawai .....	28
Tabel III.3	Indikator Kinerja Pegawai.....	28
Tabel III.4	Jadwal Penelitian.....	29
Tabel III.5	Jumlah Populasi .....	30
Tabel III.6	Jumlah Sampel.....	31
Tabel III.7	Skala Pengukuran Likert .....	31
Tabel III.8	Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja .....	33
Tabel III.9	Hasil Uji Validitas Instrumen Stres Kerja .....	33
Tabel III.10	Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai.....	34
Tabel III.11	Ringkasan Pengujian Reliabilitas Instrumen.....	35
Tabel IV.1	Karakteristik Responden Jenis Kelamin .....	40
Tabel IV.2	Karakteristik Responden Usia .....	41
Tabel IV.3	Distribusi Koresponden Jenis Pendidikan.....	42
Tabel IV.4	Deskripsi Tanggapan Disiplin Kerja.....	43
Tabel IV.5	Deskripsi Tanggapan Stres Kerja .....	44
Tabel IV.6	Deskripsi Tanggapan Kinerja Pegawai .....	46
Tabel IV.7	Uji Multikolinieritas.....	50
Tabel IV.8	Regresi Linear Berganda.....	52
Tabel IV.9	Uji t .....	53
Tabel IV.10	Uji F .....	54
Tabel IV.11	Koefisien Detrminasi .....	54

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Paradigma Penelitian .....	24
Gambar II.2 Paradigma Penelitian .....	24
Gambar II.3 Paradigma Penelitian .....	25
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis .....	38
Gambar IV.1 Grafik Histogram .....	48
Gambar IV.2 P-Plot .....	49
Gambar IV.3 Uji Heterokedastisitas.....	51

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan instansi. Pengelolaan SDM yang baik merupakan kunci sukses tercapainya tujuan instansi. Untuk menilai kualitas SDM yang ada dapat diukur dari kinerja pegawai. Hasil kerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Di dalam suatu instansi seringkali menghasilkan kualitas kerja yang berbeda-beda setiap individu pegawai (Setiana, 2017).

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, karyawan memegang peran utama dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, suatu perusahaan perlu menggerakkan serta memantau pegawainya agar dapat mengembangkan kemampuan yang dimilikinya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Husain, 2018).

Karyawan yang bekerja di dalam sebuah organisasi sebaiknya diperlakukan sebaik-baiknya agar karyawan mempunyai kinerja yang baik dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Manajer atau pemimpin perusahaan harus mengetahui kemampuan yang dimiliki karyawan dan kebutuhan-kebutuhan yang

diperlukan sebagai pendukung bekerja. Sehingga kinerja karyawan baik dan pekerjaan dapat terselesaikan secara efektif dan efisien. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin. Untuk itu, hal utama yang harus diperhatikan seorang manajer ialah membangkitkan disiplin kerja karyawan (Setiana, 2017).

Menurut Hasibuan (2012 hal. 193) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik. Jika sebagian besar karyawan mentaati peraturan-peraturan yang ada.

Kedisiplinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kedisiplinan yang baik akan meningkatkan kualitas kerja para karyawan, begitu pula sebaliknya apabila kedisiplinan kurang ditaati, akan mengakibatkan kesulitan bagi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memahami secara mendalam mengenai kedisiplinan apa saja yang terkait secara langsung maupun tidak langsung dengan kegiatan kerjanya. yang ditetapkan pemerintah atau etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Disiplin dapat pula diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu.

Selain disiplin kerja, tingkat stres kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Handoko (2012, hal. 200) Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres kerja yang dialami karyawan sangat mempengaruhi setiap individu karena dampak dari stres kerja apabila tidak diperhatikan maka akan mengakibatkan kinerja menurun, sehingga bila terjadi secara terus-menerus maka dalam jangka waktu yang cukup lama akan mengakibatkan kerugian pada perusahaan atau organisasi (Fatimah, 2017).

Salah satu yang menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja adalah stres kerja. Pegawai bisa merasa stres dengan tuntutan tugas yang terlalu berat seperti dalam melakukan pekerjaan pegawai mendapatkan tugas keluar kota tetapi tugas masih ada yang belum terselesaikan dikantor, tuntutan peran yang membingungkan seperti pegawai melakukan penggantian tugas dengan pegawai lainnya, tuntutan antarpribadi yang dimaksud yaitu tuntutan sosial yang diberikan pegawai terhadap pegawai lainnya, struktur organisasi yang berubah-ubah dikarenakan adanya pergantian tempat pegawai atau mutasi pegawai dan kepemimpinan yang kurang berpihak terhadap pegawai (Nadeak, 2016).

Stres yang ditimbulkan dapat berpengaruh positif dan negatif terhadap kinerja karyawan. Stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan pada dampak negatif stres tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja pegawai yang drastis (Hotiana, 2018).



Bila tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja cenderung menurun. Rangsangan yang terlalu kecil, tuntutan dan tantangan yang terlalu sedikit dapat menyebabkan kebosanan, frustrasi, dan perasaan bahwa kita tidak sedang menggunakan kemampuan-kemampuan kita secara penuh (Hotiana, 2018).

Berdasarkan dari survey pendahuluan yang dilakukan diperoleh informasi bahwa Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan terdapat permasalahan yang dilihat dari kinerja pegawai yang kurang maksimal, terbukti dengan masih banyaknya pekerjaan yang tidak dapat terselesaikan dengan tepat waktu, selain itu juga masih adanya hubungan sesama rekan kerja atau teman kerja yang kurang harmonis, dan masih adanya kertas-kertas yang berantakan diatas meja pegawai, dan masih ada beberapa pegawai perusahaan yang tidak disiplin dengan datang tidak tepat waktu dan penggunaan alat-alat kerja dengan tidak sesuai prosedur perusahaan, dan jumlah jam kerja dari beberapa pegawai belum dipenuhi yang disebabkan karena kelalaian dari beberapa pegawai dalam hal jam kerja, dimana pegawai yang tidak mematuhi dan mengikuti peraturan kerja yang telah ditetapkan oleh Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan

Selain itu juga dari sisi tingkat stres pegawai yang cukup tinggi, hal ini terbukti dengan masih banyaknya keluhan dari pegawai yang merasakan pekerjaan yang terlalu banyak yang harus selesai dengan tepat waktu yang menyebabkan pegawai merasa stres sehingga kinerja pegawai Badan Pengelola

Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan yang kurang optimal, hal ini terbukti dengan beberapa pegawai yang tidak mampu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Berdasarkan uraian diatas sangat penting disiplin kerja dan stres kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka dari itu, penulis tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang yang dijelaskan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Jumlah jam kerja dari beberapa pegawai belum dipenuhi yang disebabkan karena kelalaian dari beberapa pegawai dalam hal jam kerja, dimana pegawai yang tidak mematuhi dan mengikuti peraturan kerja yang telah ditetapkan oleh Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan
2. Tingkat stres pegawai yang cukup tinggi, hal ini terbukti dengan masih banyaknya keluhan dari pegawai yang merasakan pekerjaan yang terlalu banyak dan harus selesai dengan tepat waktu.
3. Kinerja pegawai yang kurang optimal, terbukti dengan pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

## **C. Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dibuat batasan masalah agar ruang lingkup lebih fokus. Adapun batasan masalah yang dibuat adalah hanya membahas tentang disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan.

### **2. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang dan permasalahan diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan?
- b. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan?
- c. Apakah disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan?

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah diatas, maka dapat diketahui tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan.

- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan.

## **2. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak, baik secara teoritis maupun praktis. Manfaat yang diperoleh dalam penelitian ini adalah:

- a. Manfaat teoritis

Sebagai sarana untuk mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang telah penulis peroleh selama di bangku perkuliahan dengan keadaan yang sesungguhnya di lapangan.

- b. Manfaat praktis

Diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan untuk mengetahui sejauh mana disiplin kerja dan stres kerja berdampak pada kinerja pegawai.

- c. Manfaat akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam teori disiplin kerja, stres kerja, serta kinerja pegawai.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teori**

##### **1. Kinerja Pegawai**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Menurut Akdon (2016, hal. 166) kinerja adalah hasil kerja suatu organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan strategik, kepuasan pelanggan, operasi bisnis internal, kepuasan pegawai, kepuasan komunitas dan *shareholders/stakeholders*, serta waktu.

Menurut Sinambela, dkk (2018, hal. 480) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu kegiatan tertentu.

Menurut Moehariono (2012, hal. 95) kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Kasmir (2018, hal. 184) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja. Kinerja berdasarkan hasil, yang dilihat adalah jumlah kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang. Kinerja dilihat dari perilaku kerja, maka yang dinilai adalah perilaku karyawan dalam menjalankan kewajibannya yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan perusahaan.

Menurut Irianto (Sutrisno, 2013, hal. 171) kinerja pegawai adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi

tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit-unit suatu organisasi tersebut dapat dinilai secara objektif.

Berdasarkan pengertian kinerja menurut para ahli, maka penulis menyimpulkan kinerja adalah hasil dari kerja keras seseorang/tingkat keberhasilan yang dihasilkan seseorang selama melakukan pekerjaannya.

#### **b. Faktor-faktor Kinerja**

Menurut Kasmir (2018, hal. 189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja:

1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Pengetahuan tentang pekerjaan akan memengaruhi kinerja.

3) Rancangan kerja

Rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Artinya bahwa kepribadian atau karakter akan memengaruhi kinerja

## 5) Motivasi kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

## 6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

## 7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

## 8) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

## 9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

## 10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja.

## 11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.

## 12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

### 13) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Selain itu, menurut Armstrong (Sopiah dan Sangadji, 2018, hal. 352) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah:

#### 1) Faktor Individu

Faktor individu berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen dan lain-lain.

#### 2) Faktor Kepemimpinan

Faktor kepemimpinan berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh manajer, atau ketua kelompok kerja.

#### 3) Faktor Kelompok/Rekan Kerja

Faktor kelompok/rekan kerja berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.

#### 4) Faktor Sistem

Faktor sistem berkaitan dengan system metode kerja yang ada dan fasilitas yang ada disediakan oleh organisasi.

#### 5) Faktor Situasi

Faktor situasi berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal.

### **c. Indikator Kinerja**

Menurut Kasmir (2018, hal. 209) untuk mengukur kinerja pegawai dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja:



1) Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2) Kuantitas (jumlah)

Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3) Waktu (jangka waktu)

Ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.

4) Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.

5) Pengawasan

Setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik.

6) Hubungan antar karyawan

Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

Sedangkan menurut Lopes (Sutrisno, 2013, hal. 180) indikator kinerja adalah:

- 1) Kuantitas kerja
- 2) Kualitas kerja
- 3) Pengetahuan tentang pekerjaan
- 4) Pendapat atau pernyataan yang disampaikan
- 5) Keputusan yang diambil
- 6) Perencanaan kerja
- 7) Daerah organisasi kerja

## **2. Disiplin Kerja**

### **a. Pengertian Disiplin**

Menurut Hamali (2016, hal. 214) disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Menurut Handoko (2014, hal. 208) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.

Menurut Hasibuan (2012, hal. 193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Sinambela (2018, hal. 335) disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka

bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan.

Berdasarkan pengertian disiplin menurut para ahli diatas, maka penulis menyimpulkan disiplin adalah kemampuan dan perilaku seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan prosedur pada instansi/perusahaan tempat seseorang tersebut bekerja.

#### **b. Faktor-faktor Disiplin**

Menurut Bejo Siswanto (Sinambela, 2018, hal. 356), berpendapat bahwa faktor-faktor dari disiplin kerja ada lima:

- 1) Frekuensi kehadiran. Salah satu tolok ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
- 2) Tingkat kewaspadaan. Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.
- 3) Ketaatan pada standar kerja. Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
- 4) Ketaatan pada peraturan kerja. Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

- 5) Etika kerja. Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

Sedangkan menurut Sutrisno (Hamali, 2016, hal. 219) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah:

- 1) Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi

Karyawan yang menerima kompensasi memadai akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

- 2) Ada tidaknya Keteladanan Pimpinan dalam Perusahaan

Dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang ditetapkan.

- 3) Ada tidaknya Aturan pasti yang dapat dijadikan Pegangan

Disiplin tidak mungkin ditegakkan jika peraturan yang dinuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

- 4) Keberanian Pimpinan dalam mengambil Tindakan dalam mengambil Tindakan

Tindakan tegas yang diambil oleh seorang pimpinan akan membuat karyawan merasa terlindungi dan membuat karyawan berjanji tidak akan mengulangi kesalahan yang telah dilakukan.

5) Ada tidaknya pengawasan Pimpinan

Seorang pemimpin bertanggung jawab melaksanakan pengawasan melekat ini pada tingkat manapun, sehingga tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Pimpinan yang mau memberikan perhatian kepada karyawan akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, antara lain:

- a) Saling menghormati bila bertemu di lingkungan kerja
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.

### **c. Indikator Disiplin**

Menurut Mas'ud (2008, hal. 158) indikator disiplin kerja ada lima yaitu:

- 1) Kehadiran.
- 2) Ketaatan pada peraturan kerja.
- 3) Ketaatan pada standar kerja.
- 4) Tingkat Kewaspadaan tinggi.
- 5) Bekerja etis.

Sedangkan menurut Sidanti (2015) indikator disiplin kerja, yaitu antara lain:

- 1) Kepatuhan karyawan pada jam kerja.
- 2) Kepatuhan pelayanan pada perintah/instruksi dari pimpinan serta menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku
- 3) Menggunakan dan memelihara bahan-bahan dan alat-alat perlengkapan kantor dengan hati-hati.
- 4) Berpakaian yang baik, sopan, dan menggunakan tanda-tanda pengenalan instansi.
- 5) Bekerja dengan mengikuti peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi.

### **3. Stres Kerja**

#### **a. Pengertian Stres Kerja**

Menurut Handoko (2014, hal. 200) stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.

Menurut Siagian (Sinambela, 2018, hal. 427) menyatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

Menurut Wijono (2010, hal. 146) stres kerja adalah suatu kondisi dari hasil penghayatan subjektif individu yang dapat berupa interaksi antara individu dan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan memberi tekanan secara psikologis, fisiologis, dan sikap individu.

Menurut Cooper (Umam, 2010, hal. 203) stres didefinisikan sebagai tanggapan atau proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan subjek.

Stres kerja dapat disimpulkan sebagai suatu kondisi antara seseorang dengan lingkungan kerja yang dihadapinya yang mempengaruhi kondisi fisik dan mental seseorang.

### **b. Faktor-faktor Stres Kerja**

Menurut Hurrell *et al.* (Munandar, 2014, hal. 381) faktor-faktor dipekerjaan yang berdasarkan penelitian dapat menimbulkan stress, diantaranya:

1) Faktor intrinsik dalam pekerjaan:

a) Tuntutan fisik.

Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal. Di samping dampaknya terhadap prestasi kerja, kondisi kerja fisik memiliki dampak juga terhadap kesehatan mental dan keselamatan kerja seorang tenaga kerja. Contohnya seperti bising, vibrasi dan *hygiene*.

b) Tuntutan tugas.

Beban kerja berlebih akan menjadi pembangkit stres, seperti adanya kerja shift/kerja malam, adanya beban kerja dan adanya paparan terhadap resiko dan bahaya.

2) Peran individu dalam organisasi

a) Konflik peran

Konflik peran timbul jika seorang tenaga kerja mengalami adanya:

- (1) Pertentangan antara tugas-tugas yang harus ia lakukan dan antara tanggung jawab yang ia miliki.
- (2) Tugas-tugas yang harus ia lakukan yang menurut pandangannya bukan merupakan bagian dari pekerjaannya
- (3) Tuntutan-tuntutan yang bertentangan dari atasan, rekan, bawahannya atau orang lain yang dinilai penting bagi dirinya
- (4) Pertentangan dengan nilai-nilai dan keyakinan pribadinya sewaktu melakukan tugas pekerjaannya.

b) Ketaksaan peran

Ketaksaan peran dirasakan jika seorang tenaga kerja tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau merealisasi harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu.

3) Pengembangan karier

Pengembangan karier merupakan pembangkit stres potensial yang mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi berlebih, dan promosi yang kurang.

4) Hubungan dalam pekerjaan

Hubungan sosial yang menunjang (*supportive*) dengan rekan-rekan kerja, atasan, dan bawahan di pekerjaan, tidak akan menimbulkan tekanan-tekanan antar pribadi yang berhubungan dengan persaingan.



5) Struktur dan iklim organisasi

Faktor stres yang ditemui kenali dalam kategori ini terpusat pada sejauh mana tenaga kerja dapat terlibat atau berperan serta pada *support* sosial.

Sedangkan menurut Tosi *et al* (Wijono, 2010, hal. 149) faktor yang dapat menjadi sumber stres dalam organisasi:

1) Faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang individu

Ada beberapa tugas yang cenderung menunjukkan lebih banyak berhubungan dengan stres daripada tugas-tugas lain. Tekanan-tekanan psikologis yang tinggi menyebabkan tugas-tugas menjadi berisiko tinggi dalam melakukan pengendalian terhadap keputusan.

2) Stres peran

Menurut Kahn dkk (Wijono, 2010, hal. 151) individu-individu lebih efektif dalam memainkan perannya ketika ia memahami tentang peran yang dimainkannya, sehingga mereka tidak mengalami stres/tekanan-tekanan peran yang menimbulkan konflik peran yang tinggi.

3) Peluang partisipasi

Menurut Tosi (Wijono, 2010, hal. 153) apabila tingkat partisipasi mereka dalam mengambil keputusan dirasakan lebih banyak akan mengalami stres yang lebih rendah. Sebaliknya, tingkat kecemasan terhadap tugas dan ancaman terhadap tugas dirasakan rendah oleh manajer yang partisipasinya terhadap tugasnya rendah.

4) Tanggung jawab

Menurut Cooper dan Marshal (Wijono, 2010, hal. 153) tanggung jawab yang lain mungkin dapat memengaruhi stres yang sedang bekerja.

5) Faktor-faktor organisasi

Menurut Argyris dan Presthus (Wijono, 2010, hal. 153) organisasi itu sendiri dapat menyebabkan stres. Contohnya, banyak yang percaya bahwa birokrasi (atau mekanis) merupakan bentuk organisasi yang mengarah dan tidak memaksimalkan potensi individu, sedangkan struktur organisasi lebih memungkinkan untuk mewujudkan potensi dan produktivitas individu.

**b. Indikator Stres Kerja**

Hampir setiap kondisi pekerjaan bisa menyebabkan stres tergantung pada reaksi karyawan, ada sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stres bagi para karyawan. Menurut Handoko (2014, hal. 201) indikator yang dapat menyebabkan stres kerja adalah:

- 1) Beban kerja yang berlebihan
- 2) Tekanan atau desakan waktu
- 3) Kualitas supervisi yang jelek
- 4) Iklim politis yang tidak aman
- 5) Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
- 6) Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab
- 7) Kemenduaan peranan (role ambiguity)

- 8) Frustrasi
- 9) Konflik antar pribadi dan antar kelompok
- 10) Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
- 11) Berbagai bentuk perubahan

Menurut Sule dan Priansa (2018, hal. 400) indikator stres kerja dapat dikelompokkan menjadi:

- 1) Tidak adanya dukungan sosial

Stres akan cenderung muncul pada pegawai yang tidak mendapat dukungan dari lingkungan sosialnya.

- 2) Tidak adanya kesempatan berpartisipasi dalam pembuatan keputusan di kantor

Banyak orang mengalami stres kerja ketika mereka tidak dapat memutuskan persoalan yang menjadi tanggung jawab dan kewenangannya.

- 3) Pelecehan seksual

Dari banyak kasus pelecehan seksual yang sering menyebabkan stres kerja adalah perlakuan kasar atau penganiayaan fisik dari lawan jenis dan janji promosi jabatan, namun tak kunjung terwujud hanya karena wanita.

- 4) Kondisi lingkungan kerja

Kondisi lingkungan kerja fisik ini bias berupa suhu yang terlalu panas, terlalu dingin, terlalu sesak, kurang cahaya, dan semacamnya. Disamping itu, kebisingan juga memberi andil tidak kecil munculnya stres kerja.

5) Manajemen yang tidak sehat

Situasi kerja pimpinan selalu mencurigai bawahan, membesarkan peristiwa/kejadian yang semestinya sepele dan lain sebagainya. Seseorang tidak akan leluasa menjalankan pekerjaannya yang pada akhirnya akan menimbulkan stres kerja.

6) Tipe kepribadian

Seseorang dengan kepribadian tipe A cenderung mengalami stres kerja dibanding dengan kepribadian tipe B.

7) Peristiwa/pengalaman pribadi

Stres kerja sering disebabkan pengalaman pribadi yang menyakitkan, kematian pasangan, perceraian, ketidakmampuan memenuhi kebutuhan sehari-hari, kesepian, perasaan tidak aman, dan lain sebagainya.

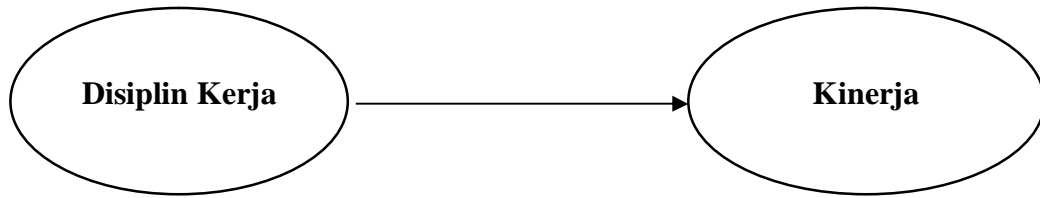
## **B. Kerangka Konseptual**

### **1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Sinambela (2018, hal. 335) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Jika bekerja sesuai dengan aturan, maka akan tercapai kinerja pegawai yang baik. Dapat dijelaskan hasil penelitian terdahulu oleh Jufrien (2018) bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh Arianty (2016) menyimpulkan bahwa Disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja pegawai. Begitu pula

dengan penelitian yang dilakukan oleh Arda (2017) yang menjelaskan bahwa Disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja pegawai.



**Gambar II.1 Paradigma Penelitian**

## **2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya. Stes yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan serius membuat karyawan tertekan, tidak termotivasi dan frustrasi, sehingga pada gilirannya menyebabkan karyawan tidak bekerja secara optimal dan prestasi kerja pun terpengaruh. (Puspitasari, 2015).

Hal ini sesuai dengan penelitian Nadeak, dkk (2016) yang menunjukkan bahwa Stres kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja. Dan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Worang, dkk (2017) menyimpulkan bahwa Stres kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Fatimah (2017) yang mengatakan Stres kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.

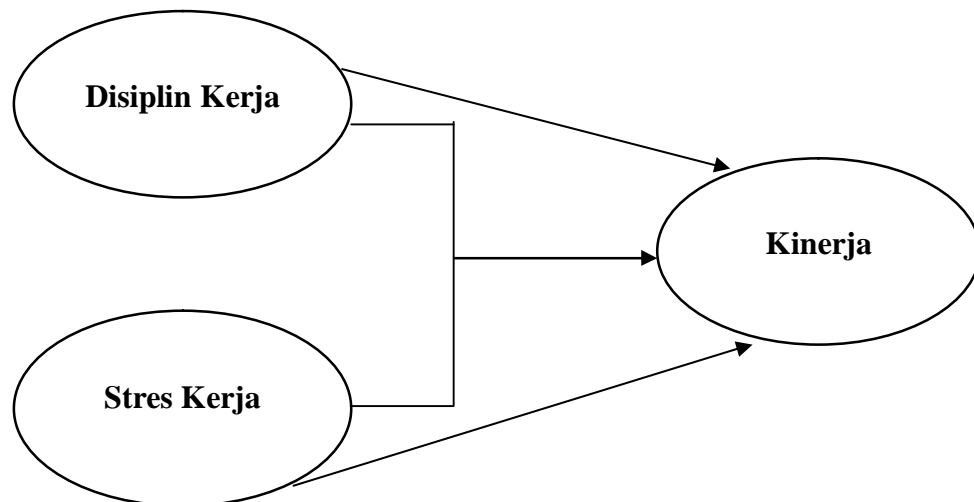


**Gambar II.2 Paradigma Penelitian**

### 3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari penjelasan diatas, bahwa Disiplin kerja dan Stres kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai yang selaras pada penelitian terdahulu oleh Damayanti (2014) disimpulkan bahwa ada pengaruh positif antara Motivasi dan Disiplin sedangkan Stres kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja pegawai. Selanjutnya dilakukan lagi penelitian oleh Puspitasari (2015) yang menyimpulkan bahwa Disiplin dan Motivasi berpengaruh positif dan Stress berpengaruh negatif terhadap Kinerja pegawai.

Kerangka pemikiran di atas dapat penulis gambarkan dalam kerangka konseptual sebagai berikut:



**Gambar II.3 Paradigma Penelitian**

#### C. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017, hal. 64) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan pengamatan sementara, maka pada penelitian ini penulis mencoba membuat hipotesis, sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan.
2. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan.
3. Disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *asosiatif* dan *kuantitatif*. Pendekatan *asosiatif* adalah pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variable guna mengetahui hubungan atau pengaruh antara variabel yang satu dengan yang lainnya. Sedangkan pendekatan *kuantitatif* karena penelitian ini data yang telah didapat berwujud angka-angka yang dapat di hitung jumlahnya.

#### B. Definisi Operasional

Defenisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel dari suatu faktor lainnya. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

##### 1. Disiplin Kerja

Hamali (2016, hal. 214) disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

**Tabel III.1**  
**Indikator Disiplin Kerja Pegawai**

No.	Indikator
1.	Kehadiran.
2.	Ketaatan pada peraturan kerja.
3.	Ketaatan pada standar kerja.
4.	Tingkat kewaspadaan tinggi.
5.	Bekerja etis.

**Sumber: Mas'ud (2008, hal. 158)**



## 2. Stres Kerja

Handoko (2014, hal. 200) stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.

**Tabel III.2**  
**Indikator Stres Kerja Pegawai**

No.	Indikator
1.	Beban kerja yang berlebihan
2.	Tekanan atau desakan waktu
3.	Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
4.	Frustrasi
5.	Konflik antar pribadi dan antar kelompok

**Sumber: Handoko (2014, hal. 200)**

## 3. Kinerja Pegawai

Kasmir (2018, hal. 184) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja. Kinerja berdasarkan hasil, yang dilihat adalah jumlah kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang. Kinerja dilihat dari perilaku kerja, maka yang dinilai adalah perilaku karyawan dalam menjalankan kewajibannya yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan perusahaan.

**Tabel III.3**  
**Indikator Kinerja Pegawai**

No.	Indikator
1.	Kualitas (mutu)
2.	Kuantitas (jumlah)
3.	Waktu (jangka waktu)
4.	Penekanan biaya
5.	Pengawasan

**Sumber: Kasmir (2018, hal. 209)**

### C. Lokasi Dan Waktu Penelitian

#### 1. Lokasi Penelitian

Penelitian di lakukan pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi daerah Kota Medan yang ber-alamat di Jalan Jenderal Besar A.H. Nasution No. 32 Medan yang bergerak dalam bidang pemungutan pajak dan retribusi.

#### 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini di mulai pada bulan November 2018 s/d Maret 2019.

**Tabel III.4**  
**Jadwal Penelitian**

No	Kegiatan	November 2018				Desember 2018				Januari 2019				Februari 2019				Maret 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengumpulan Data	■	■																		
2	Pengajuan Judul		■	■	■																
3	Penulisan Proposal				■	■	■														
4	Bimbingan Proposal				■	■	■	■													
5	Perbaikan Proposal							■	■	■											
6	Seminar Proposal								■	■											
7	Pengolahan Data									■	■	■	■								
8	Analisis Data													■	■	■	■				
9	Sidang Meja Hijau																	■	■	■	■

### D. Populasi Dan Sampel

#### 1. Populasi

Menurut Sangadji dan Sopiah (2010, hal. 185) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan yaitu sebanyak 124 karyawan.

**Tabel III.5**  
**Jumlah Populasi**

<b>No</b>	<b>Bagian</b>	<b>Populasi</b>
1.	Bagian Teknis	41
2.	Bagian Keberatan dan Sengketa	18
3.	Bagian Pembukuan dan Pelaporan	9
4.	Bagian Umum	14
5.	Bagian Keuangan	7
6.	Bagian Penyusunan Program	4
7.	Bagian Bendahara	15
8.	Bagian Pemeliharaan	8
9.	Bagian Administrasi	8
	<b>JUMLAH</b>	<b>124</b>

Sumber: Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan

## 2. Sampel Penelitian

Menurut Sangadji dan Sopiah (2010, hal. 186) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diambil digunakan rumus slovin:

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

Sumber: Sangadji dan Sopiah (2010, hal. 189)

Dimana:  $n$  = Ukuran Sampel

$N$  = Ukuran Populasi

$e$  = Persentase kelonggaran kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir. Misalnya 10% atau 0,1

Maka sampel akan dicari dengan menggunakan rumus slovin:

$$n = \frac{124}{1 + 124 (10\%)^2} = 55$$

Melalui perhitungan rumus Slovin diperoleh jumlah sampel sebanyak 55 orang karyawan.

**Tabel III.6**  
**Jumlah Sampel**

<b>No</b>	<b>Bagian</b>	<b>Sampel</b>
1.	Bagian Teknis	$41/124 \times 55 = 18$
2.	Bagian Keberatan dan Sengketa	$18/124 \times 55 = 8$
3.	Bagian Pembukuan dan Pelaporan	$9/124 \times 55 = 4$
4.	Bagian Umum	$14/124 \times 55 = 6$
5.	Bagian Keuangan	$7/124 \times 55 = 3$
6.	Bagian Penyusunan Program	$4/124 \times 55 = 2$
7.	Bagian Bendahara	$15/124 \times 55 = 6$
8.	Bagian Pemeliharaan	$8/124 \times 55 = 4$
9.	Bagian Administrasi	$8/124 \times 55 = 4$
	<b>JUMLAH</b>	<b>55</b>

### E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### 1. Wawancara (*interview*)

Melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan.

#### 2. Quesioner (*angket*)

Daftar pernyataan yang sudah di persiapkan terlebih dahulu untuk diberikan kepada responden yang berhubungan dengan objek yang akan diteliti. Dalam hal ini memberikan daftar pernyataan kepada responden untuk memperoleh data yang berhubungan variabel yang diteliti. Skala yang digunakan adalah Likert dengan kategori:

**Tabel III.7**  
**Skala Pengukuran Likert**

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju/SS	5
Setuju/S	4
Kurang Setuju/KS	3
Tidak Setuju/TS	2
Sangat Tidak Setuju/STS	1

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliabel tidaknya maka di uji dengan validitas dan reliabilitas.

#### a. Uji Validitas Data

Menguji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang/diganti karena dianggap tidak relevan. Menurut Umar (2008, hal. 53) untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka di gunakan teknik korelasi produk momen, yaitu:

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

Sumber: Umar (2008, hal. 53)

- Dimana:
- n = Banyaknya pasangan pengamatan
  - $\sum x_i$  = Jumlah pengamatan variable x
  - $\sum y_i$  = Jumlah pengamatan variabel y
  - $(\sum x_i^2)$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x
  - $(\sum y_i^2)$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel y
  - $(\sum x_i)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x
  - $(\sum y_i)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel y
  - $\sum x_i y_i$  = Jumlah hasil kali variabel x dan y

**Tabel III.8**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)**

Item	Nilai Sig. (2-tailed $\leq\alpha 0,05$ )	Perbandingan	Probabilitas	Keterangan
1.	0,000	0,05	0,000<0,05	Valid
2.	0,000		0,000<0,05	Valid
3.	0,000		0,000<0,05	Valid
4.	0,000		0,000<0,05	Valid
5.	0,000		0,000<0,05	Valid
6.	0,000		0,000<0,05	Valid
7.	0,000		0,000<0,05	Valid
8.	0,000		0,000<0,05	Valid
9.	0,000		0,000<0,05	Valid
10.	0,000		0,000<0,05	Valid

Sumber: *Data Penelitian Diolah*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan 1 sampai 10 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai probabilitasnya sig 0,000 < 0,05 yang artinya semua item pertanyaan dari variabel disiplin kerja dalam kategori valid serta dapat digunakan dalam analisa selanjutnya.

**Tabel III.9**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Stres Kerja (X<sub>2</sub>)**

Item	Nilai Sig. (2-tailed $\leq\alpha 0,05$ )	Perbandingan	Probabilitas	Keterangan
1	0,000	0,05	0,000<0,05	Valid
2	0,000		0,000<0,05	Valid
3	0,000		0,000<0,05	Valid
4	0,000		0,000<0,05	Valid
5	0,000		0,000<0,05	Valid
6	0,000		0,000<0,05	Valid
7	0,000		0,000<0,05	Valid
8	0,000		0,000<0,05	Valid
9	0,000		0,000<0,05	Valid
10	0,000		0,000<0,05	Valid

Sumber: *Data Penelitian Diolah*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan 1 sampai 10 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai probabilitasnya sig 0,000 < 0,05 yang

artinya semua item pertanyaan dari variabel stres kerja dalam kategori valid serta dapat digunakan dalam analisa selanjutnya.

**Tabel III.10**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai (Y)**

Item	Nilai Sig. (2-tailed $\leq \alpha 0,05$ )	Perbandingan	Probabilitas	Keterangan
1	0,000	0,05	$0,000 < 0,05$	Valid
2	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
3	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
4	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
5	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
6	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
7	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
8	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
9	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
10	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan 1 sampai 10 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai probabilitasnya sig  $0,000 < 0,05$  yang artinya semua item pertanyaan dari variabel kinerja pegawai dalam kategori valid serta dapat digunakan dalam analisa selanjutnya.

#### **b. Uji Reliabilitas Data**

Menurut Umar (2008, hal. 54) menyatakan bahwa tujuan pengujian reabilitas adalah untuk menetapkan apakah instrument yang dalam hal kuesioner ini dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama, pengujian dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma 1^2} \right]$$

Sumber: Umar (2008, hal. 56)

Dimana:  $r$  = Realibilitas Instrumen  
 $k$  = Banyaknya butir pernyataan  
 $\sum \sigma b^2$  = Jumlah Varians butir  
 $\sigma 1^2$  = Varians Total

Kriteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) > 0,60 maka kesimpulannya instrument yang diuji tersebut adalah real (terpercaya)

**Tabel III.11**  
**Ringkasan Pengujian Reliabilitas Instrumen**

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Disiplin Kerja ( $X_1$ )	0,740	Reliabel
Stres Kerja ( $X_2$ )	0,833	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,728	Reliabel

Sumber : *Data Penelitian*

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa realibilitas instrument Disiplin Kerja (Variabel  $X_1$ ) sebesar 0,740 (reliabel), Instrument Stres Kerja (variabel  $X_2$ ) sebesar 0,833 (reliabel), Kinerja Pegawai (variabel Y) sebesar 0,728 (reliabel)

Jika nilai reliabilitas semakin mendekati 1, maka instrument penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrument diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai mendekati 1.

## **F. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis 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 tahap:



## 1. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis menentukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Asumsi klasik yang dimaksud adalah sebagai berikut:

### a. Uji Normalitas

Menurut Umar (2008, hal. 77) uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Ada dua cara mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram.

### b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara sesama variabel independen. Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1, dan untuk nilai VIF kurang dari 10.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Umar (2008, hal. 80) uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidak samaan variable dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas, sedangkan untuk

varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang heteroskedastisitas. Untuk menguji ada tidaknya masalah heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat apakah terdapat pola tertentu pada grafik *scatterplot*.

## 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam pengujian hipotesis pada penelitian ini adalah metode analisis statistik regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus:

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

Sumber: Teguh (2014, hal. 106)

Dimana:	Y	= Variabel Kinerja Pegawai
	a	= Konstanta
	X <sub>1</sub>	= Variabel Disiplin Kerja
	X <sub>2</sub>	= Variabel Stres Kerja
	b	= Koefisien regresi
	e	= Variabel pengganggu

## 3. Pengujian Hipotesis

### a. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana uji t mencari  $t_{hitung}$  dan membandingkan dengan  $t_{tabel}$  apakah variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen. Menghitung nilai signifikan t dengan rumus:

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

Sumber: Sugiyono (2017, hal. 185)

Dimana:        t        = Nilai t<sub>hitung</sub>  
                   r        = Koefisien Korelasi  
                   n        = Jumlah Sampel

#### b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel tidak bebas. Dimana uji F mencari  $F_{hitung}$  dan membandingkan dengan  $F_{tabel}$ , apakah variabel variabel independen secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen, nilai  $F_{hitung}$  dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

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

Sumber: Sugiyono (2017, hal. 192)

Dimana:         $R^2$  = koefisien korelasi ganda  
                   k     = Jumlah variabel independen  
                   n     = Jumlah anggota sampel

#### 4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Dimana:     D       = Koefisien determinasi  
               $r^2$      = Nilai korelasi berganda  
              100% = Persentase kontribusi

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskriptif Data

Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel X<sub>1</sub>, 10 pertanyaan untuk variabel X<sub>2</sub>, dan 10 pertanyaan untuk variabel Y. Dimana yang menjadi variabel X<sub>1</sub>, adalah disiplin kerja, yang menjadi variabel X<sub>2</sub> adalah stres kerja, dan variabel Y adalah kinerja pegawai. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 55 pegawai sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert*.

Dalam hubungannya dengan uraian tersebut di atas, akan disajikan deskripsi responden penelitian yang dimaksudkan untuk menggambarkan profil atau identitas responden menurut jenis kelamin, usia responden, jenis pendidikan, yang dapat diuraikan sebagai berikut:

##### a. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Pengelompokkan responden dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya tingkat proporsi pengelompokkan jenis kelamin pria dan wanita, yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

**Tabel IV.1**  
**Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Pria	34	61,8
2.	Wanita	21	38,2
<b>Total</b>		<b>55</b>	<b>100</b>

Sumber: Hasil olahan data primer, 2019

Sesuai tabel IV.1 yakni karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa tingkat proporsi responden menurut jenis kelamin yang terbesar dalam penelitian ini adalah pria dengan jumlah responden sebanyak 34 orang (61,8%) dan wanita sebanyak 21 orang (38,2%), sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan adalah pria.

#### **b. Karakteristik Responden berdasarkan Usia**

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan atas responden yang berusia 20-30 tahun, 31-40 tahun, 41-50 tahun, dan usia di atas 51 tahun, untuk hasil selengkapnya dapat disajikan melalui tabel berikut ini:

**Tabel IV.2**  
**Karakteristik Responden berdasarkan Usia**

<b>No.</b>	<b>Kategori</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Persentase (%)</b>
1.	20 – 30 tahun	2	3,6
2.	31– 40 tahun	31	56,4
3.	41 – 50 tahun	19	34,5
4.	Di atas 51 tahun	3	5,5
<b>Total</b>		<b>55</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Hasil olahan data primer, 2019

Tabel di atas yakni deskripsi responden berdasarkan usia, dimana kelompok usia responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah responden yang berusia antara 31-40 tahun yakni sebanyak 31 orang (56,4%), kemudian disusul responden yang berusia antara 41-50 tahun dengan jumlah responden sebanyak 19 orang (34,5%).

#### **c. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Pendidikan**

Deskripsi dalam penelitian ini, menggambarkan jenis pendidikan terakhir yang dimiliki oleh karyawan, dimana jenis pendidikan terakhir karyawan dapat dikelompokkan dalam 4 kelompok yakni: SMA, Akademi, Sarjana, dan Pasca

Sarjana. Adapun deskripsi responden menurut jenis pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel IV.3**  
**Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Pendidikan**

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	SMA	5	9,1
2.	D-3	16	29,1
3.	Strata-1	32	58,2
4.	Strata-2	2	3,6
<b>Total</b>		<b>55</b>	<b>100,0</b>

Sumber: Hasil olahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel di atas yang menguraikan deskripsi responden menurut jenis pendidikan, sehingga dapatlah dikatakan bahwa jenjang pendidikan terakhir responden yang terbesar adalah sarjana (S1), yakni sebanyak 32 orang atau 58,2%, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata jenis pendidikan pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan adalah Sarjana.

#### **d. Deskripsi Hasil Penelitian**

Variabel-variabel dari penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu disiplin kerja ( $X_1$ ), variabel stres kerja ( $X_2$ ), maupun variabel kinerja pegawai ( $Y$ ). Deskripsi data setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden.

Berdasarkan evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel bebas mengenai disiplin kerja pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan.

**Tabel IV.4**  
**Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja**  
**Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan**

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	45,5	27	49,1	3	5,5	0	0	0	0	55	100
2	30	54,5	23	41,8	2	3,6	0	0	0	0	55	100
3	24	46,6	28	50,9	3	5,5	0	0	0	0	55	100
4	27	49,1	26	47,3	2	3,6	0	0	0	0	55	100
5	20	36,4	35	63,6	0	0	0	0	0	0	55	100
6	28	50,9	21	38,2	6	10,9	0	0	0	0	55	100
7	23	41,8	31	56,4	1	1,8	0	0	0	0	55	100
8	17	30,9	37	67,3	1	1,8	0	0	0	0	55	100
9	29	52,7	26	47,3	0	0	0	0	0	0	55	100
10	32	58,2	23	41,8	0	0	0	0	0	0	55	100

Sumber: *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Rata-rata jawaban pegawai mengenai absensi kehadiran, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 49,1%.
2. Rata-rata jawaban pegawai mengenai hadir tepat waktu, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 54,5%.
3. Rata-rata jawaban pegawai mengenai bersedia dikenakan sanksi sesuai peraturan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 50,9%.
4. Rata-rata jawaban pegawai mengenai bekerja sesuai dengan prosedur atau metode kerja yang telah ditetapkan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 49,1%.
5. Rata-rata jawaban pegawai mengenai tugas dengan tanggung jawab, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 63,6%.
6. Rata-rata jawaban pegawai mengenai pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan adalah sebuah keharusan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 50,9%.



7. Rata-rata jawaban pegawai mengenai koreksi menghindari kesalahan hasil kerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 56,4%.
8. Rata-rata jawaban pegawai mengenai melaksanakan pekerjaan yang diperintahkan oleh atasan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 67,3%.
9. Rata-rata jawaban pegawai mengenai menghargai setiap pekerjaan yang dilakukan oleh rekan kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 52,7%.
10. Rata-rata jawaban pegawai mengenai selalu melakukan pemeriksaan terhadap peralatan yang digunakan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 58,2%.

Kesimpulan secara umum, pegawai yang taat atas peraturan menunjukkan bahwa pegawai tersebut memiliki tingkat disiplin yang tinggi. Hal ini terlihat dari mayoritas jawaban responden yang menjawab setuju dan sangat setuju.

**Tabel IV.5**  
**Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Stres Kerja**  
**Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan**

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	49,1	26	47,3	2	3,6	0	0	0	0	55	100
2	27	49,1	25	45,5	3	5,5	0	0	0	0	55	100
3	36	44,4	16	29,1	3	5,5	0	0	0	0	55	100
4	32	58,2	22	40	1	1,8	0	0	0	0	55	100
5	22	40	25	45,5	8	14,5	0	0	0	0	55	100
6	27	49,1	28	50,9	0	0	0	0	0	0	55	100
7	32	58,2	22	40	1	1,8	0	0	0	0	55	100
8	23	41,8	29	52,7	3	5,5	0	0	0	0	55	100
9	25	45,5	29	52,7	3	5,5	0	0	0	0	55	100
10	25	45,5	27	49,1	3	5,5	0	0	0	0	55	100

Sumber: *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Rata-rata jawaban pegawai mengenai beban kerja yang berlebihan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 49,1%.
2. Rata-rata jawaban pegawai mengenai tidak mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 49,1%.
3. Rata-rata jawaban pegawai mengenai bekerja super cepat dalam menyelesaikan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 44,4%.
4. Rata-rata jawaban pegawai mengenai target dan tuntutan tugas terlalu tinggi, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 58,2%.
5. Rata-rata jawaban pegawai mengenai keterampilan pekerjaan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 45,5%.
6. Rata-rata jawaban pegawai mengenai keahlian yang dimiliki atasan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 50,9%.
7. Rata-rata jawaban pegawai mengenai diberi banyak tugas pada saat bersamaan sehingga susah mengaturnya, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 58,2%.
8. Rata-rata jawaban pegawai mengenai tertekan dan stres, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 52,7%.
9. Rata-rata jawaban pegawai mengenai konflik dalam menjalankan berbagai tugas, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 52,7%.

10. Rata-rata jawaban pegawai mengenai potensi konflik yang sangat besar, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 49,1%.

Kesimpulan secara umum bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai menunjukkan adanya tingkat stres kerja. Hal ini terlihat dari mayoritas jawaban responden yang menjawab sangat setuju dan setuju.

**Tabel IV.6**  
**Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai**  
**Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan**

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	32	58,2	21	38,2	2	3,6	0	0	0	0	55	100
2	25	45,5	26	47,3	4	7,3	0	0	0	0	55	100
3	29	52,7	25	45,5	1	1,8	0	0	0	0	55	100
4	30	54,5	20	36,4	5	9,1	0	0	0	0	55	100
5	27	49,1	26	47,3	2	3,6	0	0	0	0	55	100
6	24	46,6	28	50,9	3	5,5	0	0	0	0	55	100
7	27	49,1	24	46,6	4	7,3	0	0	0	0	55	100
8	27	49,1	28	50,9	0	0	0	0	0	0	55	100
9	26	47,3	27	49,1	2	3,6	0	0	0	0	55	100
10	32	58,2	23	41,8	0	0	0	0	0	0	55	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Rata-rata jawaban pegawai mengenai pekerjaan dengan penuh perhitungan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 58,2%.
2. Rata-rata jawaban pegawai mengenai pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 47,3%.
3. Rata-rata jawaban pegawai mengenai selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 52,7%.

4. Rata-rata jawaban pegawai mengenai hasil kerja pegawai selalu sesuai dengan perhitungan perusahaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 54,5%.
5. Rata-rata jawaban pegawai mengenai tidak menunda dalam setiap pekerjaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 49,1%.
6. Rata-rata jawaban pegawai mengenai pekerjaan berdasarkan target yang ditentukan perusahaan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 50,9%.
7. Rata-rata jawaban pegawai mengenai mampu dalam menghasilkan pekerjaan dengan mengefisiensikan biaya, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 49,1%.
8. Rata-rata jawaban pegawai mengenai peralatan kantor sesuai dengan kebutuhan dalam pekerjaan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 50,9%.
9. Rata-rata jawaban pegawai mengenai pengawasan dilakukan agar pegawai mampu mencapai standar, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 49,1%.
10. Rata-rata jawaban pegawai mengenai pengawasan memberikan penilaian kinerja yang objektif, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 58,2%.

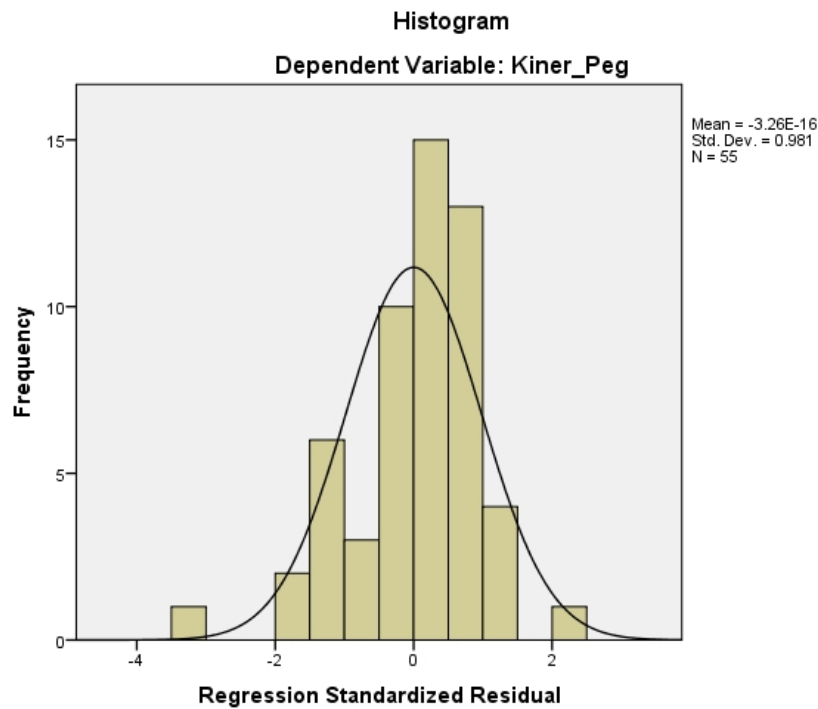
Kesimpulan secara umum bahwa kinerja pegawai dalam bekerja umumnya sudah tinggi, artinya pegawai sudah memiliki keahlian dalam bidangnya. Hal ini terlihat dari mayoritas jawaban responden yang menjawab sangat setuju.

## 2. Hasil Penelitian

### a. Uji Asumsi Klasik

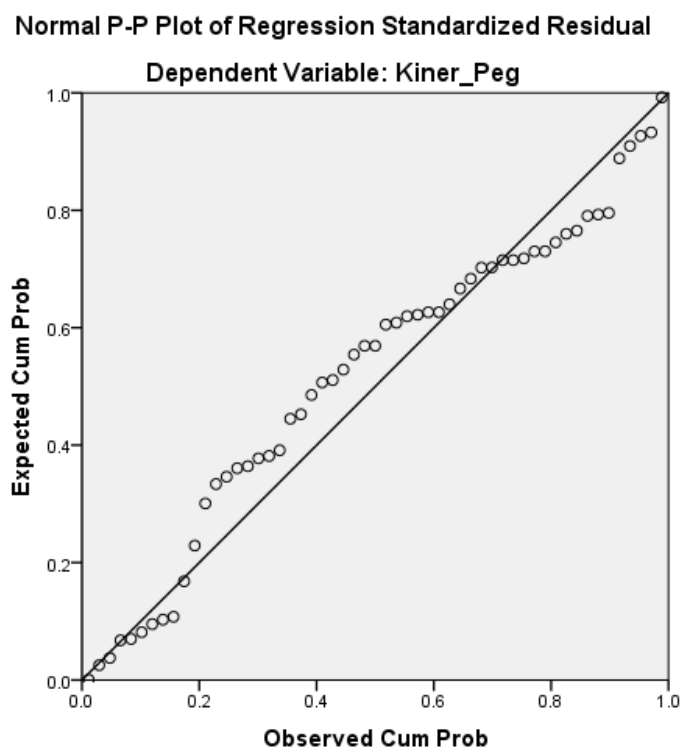
#### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram. Jika data menyebar dan mengikuti arah grafik histogram, maka menunjukkan pola distribusi normal.



**Gambar IV.1**  
**Grafik Histogram**

Berdasarkan tampilan gambar IV.1 di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola data yang baik. Kurva *regression standarized residual* membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar IV.2**  
**Penelitian menggunakan P-Plot**

Berdasarkan gambar grafik IV.2 normal *probability plot* di atas dapat dilihat bahwa gambaran data menunjukkan pola yang baik dan data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka grafik normal *probability plot* tersebut terdistribusi secara normal.

## 2) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara sesama

variabel independen. Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1, dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Hasil dari uji multikolinieritas dengan menggunakan program SPSS 23 adalah sebagai berikut:

**Tabel IV.7**  
**Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
Disipl_Kerj	.680	.773	.715	.992	1.008
Stre_Kerj	-.379	-.600	-.440	.992	1.008

a. Dependent Variable: Kiner\_Peg

Pada Tabel IV.8 dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

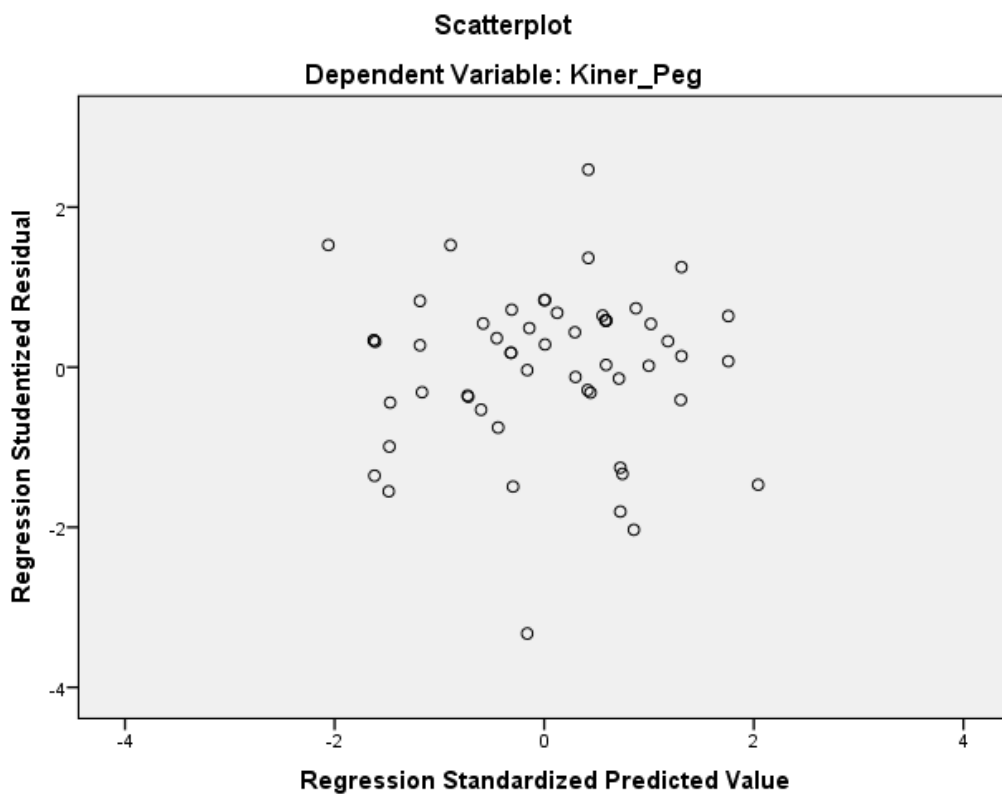
- a. Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,992 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,008 lebih kecil dari 10.
- b. Stres Kerja ( $X_2$ ) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,992 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,008 lebih kecil dari 10.

Karena nilai *tolerance* yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil dari 10, maka artinya data variabel disiplin kerja dan stres kerja bebas dari adanya gejala multikolinieritas.

#### 4) Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat dalam grafik *scatterplot*, dimana jika terjadi ketidak samaan variansi dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain. Jika variansi dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas, sedangkan untuk variansi yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang homoskedastisitas.

Hasil analisis uji heteroskedastisitas menggunakan grafik *scatterplot* ditunjukkan pada gambar berikut ini:



**Gambar IV.3**  
**Uji Heteroskedastisitas**

Pada gambar IV.3, dapat terlihat bahwa hasil grafik *scatterplot* menunjukkan data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik diatas maupun dibawah. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas.



### b. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda yang dilakukan melalui statistik, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel IV.8**  
**Regresi Linear Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	28.777	4.590		6.269	.000		
	Disipl_Kerj	.729	.083	.718	8.788	.000	.992	1.008
	Stre_Kerj	-.373	.069	-.442	-5.407	.000	.992	1.008

a. Dependent Variable: Kiner\_Peg

Berdasarkan output SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 28,777 + 0,729X_1 - 0,373 X_2$$

Model tersebut menunjukkan arti bahwa:

- 1) Konstanta = 28,777.

Jika variabel disiplin kerja dan stres kerja diasumsikan tetap maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 28,777.

- 2) Koefisien Disiplin Kerja  $X_1$

Nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,729 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 100% untuk disiplin kerja akan diikuti terjadi kenaikan kinerja pegawai sebesar 72,9%.

- 3) Koefisien Stres Kerja  $X_2$

Nilai koefisien stres kerja menunjukkan angka sebesar -0,373. Menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 100% untuk stres kerja akan diikuti dengan terjadi penurunan kinerja pegawai sebesar -37,3%.

### c. Pengujian Hipotesis

#### 1) Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas disiplin kerja dan stres kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai maka perlu dilakukan uji t. pengujian secara parsial dapat dilihat dari uji t, apabila nilai probabilitasnya < 0,05,  $H_0$  ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel IV.9**  
**Uji t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	28.777	4.590		6.269	.000
Disipl_Kerj	.729	.083	.718	8.788	.000
Stre_Kerj	-.373	.069	-.442	-5.407	.000

a. Dependent Variable: Kiner\_Peg

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel disiplin kerja diperoleh  $t_{hitung}$  (8,788) >  $t_{tabel}$  (2,00) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel stres kerja diperoleh  $t_{hitung}$  (-5,407) >  $t_{tabel}$  (-2,00) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja pegawai.

## 2) Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas disiplin kerja dan stres kerja terhadap variabel terikat kinerja pegawai secara bersama-sama. Berdasarkan pengujian dengan SPSS versi 23 diperoleh output ANOVA pada tabel berikut ini:

**Tabel IV.10**  
**Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	338.029	2	169.015	49.464	.000 <sup>b</sup>
	Residual	177.680	52	3.417		
	Total	515.709	54			

a. Dependent Variable: Kiner\_Peg

b. Predictors: (Constant), Stre\_Kerj, Disipl\_Kerj

Dari uji ANOVA atau F test di dapat nilai  $F_{hitung}$  (49,464) >  $F_{tabel}$  (3.16) dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan yang menyatakan bahwa ada pengaruh disiplin kerja dan stres kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

## 3) Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan dapat diketahui berdasarkan nilai *R Square* pada tabel sebagai berikut:

**Tabel IV.11**  
**Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.810 <sup>a</sup>	.655	.642	1.84849	2.069

a. Predictors: (Constant), Stre\_Kerj, Disipl\_Kerj

b. Dependent Variable: Kiner\_Peg

Berdasarkan tabel IV.12 diatas dapat dilihat nilai *R Square* sebesar 0,655 yang berarti bahwa ada hubungan antara disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai, sedangkan untuk *R Square* sebesar 0,655 atau 65,5% yang artinya ada pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 65,5%, sedangkan sisanya 34,5% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja dan variabel lainnya.

## **B. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Terdapat pengaruh positif variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai yang ditunjukkan  $t_{hitung} (8,788) > t_{tabel} (2,00)$  dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Menurut Sinambela (2018, hal. 335) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Jika bekerja sesuai dengan aturan, maka akan tercapai kinerja karyawan yang baik. Dapat dijelaskan hasil penelitian terdahulu oleh Jufrizen (2018) bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh Arianty (2016) menyimpulkan bahwa Disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Arda (2017) yang menjelaskan bahwa Disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Kemudian ada juga yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, seperti penelitian sebelumnya yaitu oleh Sumbung, dkk (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dan pada hasil penelitian Satedjo dan Kempa (2017) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2013) bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

## **2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Terdapat pengaruh negatif variabel stres kerja terhadap variabel kinerja pegawai yang ditunjukkan  $t_{hitung} (-5,407) > t_{tabel} (-2,00)$  dengan nilai signifikan sebesar 0,000 maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja pegawai.

Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya. Stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan serius membuat karyawan tertekan, tidak termotivasi dan frustrasi, sehingga pada gilirannya menyebabkan karyawan tidak bekerja secara optimal dan prestasi kerja pun terpengaruh. (Puspitasari, 2015).

Hal ini sesuai dengan penelitian Nadeak, dkk (2016) yang menunjukkan bahwa Stres kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja. Dan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Worang, dkk (2017) menyimpulkan bahwa Stres kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Begitu juga dengan

penelitian yang dilakukan oleh Fatimah (2017) yang mengatakan Stres kerja berpengaruh terhadap Kinerja.

### **3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan. Dengan nilai  $F_{hitung} (49,464) > F_{tabel} (3.16)$  dengan tingkat signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan ada pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya nilai *R Square* sebesar 0,655 atau 65,5% yang artinya ada pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 65,5%, sedangkan sisanya 34,5% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja dan variabel lainnya.

Hasil penelitian yang telah dilakukan Damayanti (2014) disimpulkan bahwa ada pengaruh positif antara Motivasi dan Disiplin sedangkan Stres kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja karyawan. Selanjutnya dilakukan lagi penelitian oleh Puspitasari (2015) yang menyimpulkan bahwa Disiplin dan Motivasi berpengaruh positif dan Stres berpengaruh negatif terhadap Kinerja.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan. Responden pada penelitian ini berjumlah 55 pegawai, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Terdapat pengaruh signifikan dan negatif variabel stres kerja terhadap variabel kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan.
4. Nilai *R Square* sebesar 0,655 yang berarti bahwa ada hubungan antara disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai, sedangkan untuk *R Square* sebesar 0,655 atau 65,5% yang artinya ada pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 65,5%, sedangkan sisanya 34,5% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian

ini, misalnya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja dan variabel lainnya.

## **B. Saran**

Adapun saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan setiap pegawai dapat mematuhi jadwal kehadiran, dan diharapkan pimpinan terus mengingatkan pegawai untuk hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal, dan juga Pimpinan harus mempertimbangkan pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi maupun yang loyal kepada lembaga, sehingga dapat mendorong kepuasan kerja pegawai.
2. Tenaga kerja yang memiliki sikap disiplin kerja yang tinggi sebaiknya pimpinan kantor memberikan apresiasi supaya sikap disiplin kerjanya tetap dipertahankan atau ditingkatkan.
3. Sebaiknya pihak kantor memberikan timbal balik yang sesuai dengan beban kerja yang diterima pegawai, sehingga pegawai tidak merasa terintimidasi dan tertekan dalam melakukan pekerjaannya. Dimana pimpinan harus mampu mempertahankan ketersediannya untuk mendengar inspirasi dari pegawainya. Dengan begitu, pegawai akan merasa diperhatikan dan lebih giat lagi dalam bekerja.



## DAFTAR PUSTAKA

- Akdon (2016). *Strategic Management For Educational Management*. Cetakan ke 5. Bandung: Alfabeta.
- Arda, Mutia (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan, *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 18(1), 44-60.
- Arianty, Nel, dkk (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Arianty, Nel (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelindo Cabang Belawan, *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 1-15.
- Damayanti, Kristya (2014). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Di Kecamatan Ponggok Kabupaten Blitar, *Jurnal Kompilek*, 6(1), 40-52.
- Fatimah, Siti (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Kantor Di CV. Sinar Utama Yamaha Samarinda, *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(4), 1408-1419.
- Hamali, Arif Yusuf (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Handoko, T. Hani (2014). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Edisi 2. Cetakan ke 21. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hotiana, Nila & Febriansyah (2018). Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Bagian Kepegawaian Dan Organisasi Biro Umum, Kepegawaian Dan Organisasi, Kementerian Pariwisata RI), *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(1), 27-36.
- Husain, Bachtiar Arifudin (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro), *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 1(3), 130-138.

- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, ISSN: 2621-1572, 405-424.
- Kasmir (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Cetakan ke 4. Depok: Rajawali Pers.
- Moehariono (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mulyasa (2013). *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Cetakan ke 3. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Munandar, Ashar Sunyoto (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press.
- Nadeak, Trywan (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil DJP Sumut II Pematangsiantar, *Jurnal Maker*, 2(1), 1-82.
- Puspitasari, Erna (2015). Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Stres Terhadap Kinerja Karyawan Pd Bangun Banua Provinsi Kalimantan Selatan, *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 1(2), 223-341.
- Sangadji, Etta Mamang & Sopiah (2010). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Andi.
- Satedjo, Ananta Dwikristianto & Kempa, Sesilya (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 5(3), 1-9.
- Setiana, Adi Robith (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya, *Jurnal Economica*, 2(2), 1-10.
- Setiawan, Agung (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), 1245-1253.
- Sinambela, Lilan Poltak (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 3. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sopiah., Sangadji & Etta Mamang (2018). *Manajemen Sumber Daya Strategik*. Yogyakarta: Andi.

- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sule, Erni Tisnawati & Priansa, Donni Juni (2018). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sumbung, dkk (2015). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pemberian Insentif Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus di Sekretariat Daerah Kabupaten Jayawijaya). *Jurnal Keuda*, 2(1), 1-16.
- Sutrisno, Edy (2013). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana
- Teguh, Muhammad (2014). *Metode Kuantitatif Untuk Analisis Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Umam, Khaerul (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Umar, Husein (2008). *Desain Penelitian SDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Wijono, Sutarto (2010). *Psikologi industri & Organisasi*. Jakarta: Kencana
- Worang, Lanny S, dkk (2017). Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Mando Serapung, *Jurnal EMBA*, 5(2), 3038-3047.