

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PELABUHAN
INDONESIA 1 (PERSERO) MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh :

MAYANG MAY ROSSY HASIBUAN
NPM : 1405160692



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



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

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

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Sabtu, tanggal 24 Maret 2018, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya

MEMUTUSKAN

Nama : MAYANG MAY ROSSY HASIBUAN
NPM : 145160692
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA
PERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PELABUHAN
INDONESIA I (PERSERO) MEDAN

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

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II

(Dr) DANI ISKANDAR, SE, M.M

(RIZKI STUTI, SE, M.M)

Pembimbing

(Dr) SYAILUL BARRI, M. AP

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

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

(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



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 SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : MAYANG MAY ROSSY HASIBUAN
N.P.M : 1405160692
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PELINDO I
MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi

Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si



HS JANURI, S.E., M.M., M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Mayang May Rossy HSB
NPM : 1405160692
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya 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 data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri



Di:

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

MAYANG MAY ROSSY HASIBUAN, NPM 1405160692, Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan.

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan. Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan yang berjumlah 68 orang.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara dan daftar pertanyaan (*questioner*), Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, regresi berganda, uji T, uji F, dan koefisien determinasi. Pengelolaan data dalam penelitian ini menggunakan program *Software SPSS (Statistic Package For the Social Sciens) 16.00 for windows*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan dimana t_{hitung} sebesar $0,002 < \text{nilai } t_{tabel} 1,997$ dengan nilai sig $0,000 < 0,05$. Stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil t_{hitung} sebesar $0,565 < 1,997$ dengan nilai sig $0,015 < 0,05$. Dan terdapat pengaruh disiplin kerja dan stres kerja hasil uji f yang dilakukan dengan diperoleh nilai $f_{hitung} 0,451 < f_{tabel} 3,14$ dengan sig $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh (*R-Square*) adalah 0,014 atau 14%, menunjukkan sekitar 14% variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi disiplin kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 14%, Sisanya 86% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Alhamdulillahiroil'alamin, puji syukur penulis peningkatkan kehadiran ALLAH SWT, karena dengan rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul "**Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PELABUHAN INDONESIA I (PERSERO) MEDAN**" sebagai salah satu syarat untuk mencapai Gelar Sarjana Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah mendorong dan membantu dalam penyusunan skripsi ini, yakni kepada :

1. Teristimewa kepada Kedua Orang Tua tercinta, Ayahanda Nurdin Hasibuan serta Ibu tersayang Sri Ningsih yang telah memberikan curahan kasih sayang, perhatian dan pengorbanan, bimbingan serta Do'a yang tulus sehingga penulis mempunyai semangat dan kemampuan yang keras dan bertanggung jawab untuk menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
3. Bapak H. Januri SE, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si., selaku wakil dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Sarifuddin Hasibuan, S.E., M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Syaiful Bahri M.AP selaku Pembimbing yang telah Membimbing dan mengarahkan penulis dalam penulisan skripsi ini.
8. Seluruh Staff serta Pegawai di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Seluruh karyawan/ti PT. Pelabuhan Indonesia 1 (persero) Medan yang telah memberi izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
10. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada teman seperjuangan kos martimbang 33, pipin, nadia, tina, salmi, temann magang, khususnya keluarga besar kelas Manajemen I Pagi dan Manajemen C Siang Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU stambuk 2014 terima kasih atas segala kerja samanya dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat dibutuhkan agar skripsi dapat menjadi lebih baik lagi dari sekarang. Semoga skripsi ini dapat berguna bagi pembaca dan khususnya penulis.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Medan, Maret 2018

Penulis

Mayang May Rossy Hsb
NPM : 1405160692

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	6
A. Uraian Teoritis	6
1. Kinerja Karyawan.....	6
a. Pengertian Kinerja Karyawan	6
b. Faktor-faktor Kinerja Karyawan	7
c. Penilaian Kinerja	10
d. Indikator Kinerja	11
2. Disiplin Kerja.....	13
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	13
b. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	13
c. Macam-macam Disiplin Kerja	15
d. Indikator Disiplin Kerja.....	15
3. Stres Kerja.....	16
a. Pengertian Stres Kerja	16
b. Faktor-faktor penyebab Stres Kerja.....	16
c. Indikator Stres Kerja.....	17
B. Kerangka Konseptual	18
C. Hipotesis	22
BAB III METODE PENELITIAN.....	23
A. Pendekatan Penelitian.....	23
B. Definisi Operasional.....	23
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	25
D. Populasi dan Sampel	25
E. Teknik Pengumpulan Data	26
F. Teknik Analisis Data.....	31
BAB IV DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN.....	37
A. Hasil Data	37
1. Deskripsi Data	37
2. Karakteristik Responden	38

a. Jenis Kelamin.....	38
b. Usia.....	39
c. Masa Kerja.....	39
d. Tingkat Pendidikan.....	40
3. Deskripsi Variabel Penelitian	41
a. Variabel X_1 (Disiplin Kerja)	41
b. Variabel X_2 (Stres Kerja).....	43
c. Variabel Y (Kinerja Karyawan)	45
B. Analisis Data.....	47
1. Uji Asumsi Klasik.....	47
a. Uji Normalitas.....	47
b. Multikolinearitas	48
c. Heterokedastisitas	48
2. Regresi Linear Berganda.....	50
a. Uji T	51
b. Uji F.....	52
c. Koefisien Determinasi.....	54
C. Pembahasan	54
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	56

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
III.1 Indikator Kinerja Karyawan	24
III.2 Indikator Stres Kerja	24
III.3 Indikator Disiplin Kerja	24
III.4 Jadwal Kegiatan Penelitian	25
III.5 Skala Likert	27
III.6 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	29
III.7 Hasil Uji Validitas Stres Kerja	29
III.8 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	30
III.9 Hasil Uji Reliabilitas variabel X1, X2 dan Y	31
IV.1 Skala Likert	37
IV.2 Jenis Kelamin Responden	38
IV.3 Usia Responden	39
IV.4 Masa Kerja Responden	39
IV.5 Tingkat Pendidikan	40
IV.6 Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja (X1).....	41
IV.7 Skor Angket Untuk Variabel Stres Kerja (X2)	43
IV.8 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)	45
IV.9 Multikolinearitas.....	48
IV.10 Koefisien Regresi	40
IV.11 Uji T	51
IV.12 Uji F	54
IV.13 Koesifien Determinasi	55

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
II. 1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	18
II. 2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	19
II. 3 Kerangka Konseptual Penelitian.....	21
III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis T	34
III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis F	36
IV.1 Uji Normalitas	47
IV.2 Heterokedastis	49

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya bahwa setiap perusahaan harus memiliki sumber daya manusia dan menjadi asset penting untuk mencapai tujuan bagi suatu perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang baik maka suatu perusahaan tidak akan berjalan dengan baik dan sumber daya manusia merupakan satu – satunya sumber daya manusia yang tidak bisa ditiru seperti memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya perusahaan terhadap pencapaian tujuan. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang – orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreatifitas dan usahanya pada perusahaan. Dengan harapan bahwa suatu saat yang akan datang perusahaan akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup usaha dan perusahaan menginginkan terciptanya kinerja yang baik dalam bidangnya.

Menurut Noor (2013, hal. 272) kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai pegawai menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, oleh karena itu setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Karena kinerja pegawai mempunyai peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan dan kesuksesan perusahaan pada masa sekarang maupun masa yang akan datang, serta sebagai penjamin kelangsungan hidup perusahaan. Apabila kinerja pegawai

kurang optimal tentunya tujuan organisasi yang telah ditetapkan juga tidak akan tercapai dengan baik.

Menurut Hasibuan dalam Setiawan (2013, hal. 2) Dikatakan disiplin apabila karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, tanpa adanya dukungan karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Apabila karyawan yang melakukan pekerjaan tanpa kedisiplinan akan berdampak negatif bagi perusahaan, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut, oleh karena itu semakin baik disiplin kerja karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerjanya.

Menurut Siagian dalam Astianto (2014, hal. 2) Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Apabila perusahaan mampu mengelola stres kerja dengan baik, maka kinerjanya dari karyawan akan meningkatkan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, karena kinerja tersebut merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

PT.Pelabuhan Indonesia I (persero) Medan, sebagai badan usaha milik negara(BUMN) yang berbentuk perseroan bergerak dalam bidang pelayanan jasa kepelabuhan dan usaha lainnya untuk mencapai tujuan perusahaan. Maksud dan tujuan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) sesuai Anggaran Dasar Perusahaan adalah melakukan usaha dibidang penyelenggaraan dan pengusahaan jasa kepelabuhan, serta optimalisasi pemanfaatan sumber daya yang dimiliki perusahaan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa yang bermutu tinggi dan

berdaya saing kuat untuk mendapatkan/mengejar keuntungan guna meningkatkan nilai perusahaan dengan menerapkan prinsip-prinsip perseroan terbatas. PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan memiliki beberapa bagian yaitu salah satunya adalah Sumber Daya Manusia.

Berdasarkan prariset yang dilakukan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan hasil pengamatan penulis selama berada pada perusahaan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan dibagian sumber daya manusia pada kinerja dapat diperoleh beberapa masalah yang terlihat diperusahaan seperti disiplin kerja karyawan, yaitu masih banyaknya karyawan sering terlambat datang dan masih terdapat karyawan yang melakukan kegiatan lain saat jam kerja, kurangnya disiplin waktu pada saat melakukan pekerjaan diluar kantor sehingga berakibat banyaknya pekerjaan menumpuk dan tertunda, kemudian mengenai stres kerja dapat terjadi pada setiap individu/manusia setiap waktu, beban kerja yang tinggi menyebabkan karyawan menjadi stres terhadap pekerjaan dimana stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan, stres kerja dialami oleh karyawan tentunya akan merugikan organisasi tersebut. Setiap karyawan dimana pun berada dalam suatu organisasi, dapat berperan sebagai sumber penyebab stres bagi karyawan lain, hal ini menyebabkan banyak pekerjaan yang tertunda sehingga kualitas hasil kerja kurang memuaskan dan kinerja karyawan yang dihasilkan menurun. Sehingga kinerja karyawan masih belum sesuai yang diharapkan perusahaan, dengan ditandai tidak tercapainya hasil kerja sesuai target perusahaan.

Dengan dasar pemikiran masalah diatas, terlihat betapa pentingnya peranan faktor disiplin kerja dan stres kerja dalam meningkatkan kinerja

karyawan. Maka penulis merasa tertarik untuk membahas penulisan proposal penelitian dengan judul: “ **Pengaruh Disiplin Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan**”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka identifikasi masalah penelitian ini terdiri dari :

1. Kinerja karyawan belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.
2. Kurang disiplin waktu yang digunakan karyawan.
3. Karyawan diberikan beban kerja yang terlalu besar atau berlebihan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Untuk menghindari kekeliruan dan perluasan dalam penelitian mengenai masalah yang dibahas karena banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Maka hal ini penulis hanya membatasi penelitian mengenai disiplin dan stres kerja, kemudian untuk objek penelitiannya data diambil pada pegawai tetap yang bekerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan batasan masalah, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

3. Apakah disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini terdiri dari :

- a. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.
- b. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.
- c. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

- a. Manfaat teori, dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan-wawasan tentang teori-teori disiplin kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan.
- b. Manfaat praktis, dapat memberikan masukan berupa saran-saran yang menyangkut tentang informasi pada pimpinan perusahaan khususnya mengenai pengaruh disiplin kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan.
- c. Manfaat penelitian yang akan datang, diharapkan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan, bagi peneliti-peneliti selanjutnya dimasa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian kinerja

Keberhasilan dan kesuksesan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia, semakin tinggi tingkat kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya, maka semakin tinggi pula kinerja yang akan dicapai. Kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan didalam sebuah organisasi atau perusahaan berdasarkan kemampuan pengetahuan yang dimiliki.

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Menurut Mangkunegara (2009, hal 67) “pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”

Menurut Luthans dalam Astutik (2016, hal. 9) menyatakan bahwa didalam manajemen sumber daya manusia kinerja didefinisikan sebagai kinerja seseorang pegawai merupakan hal yang bersikap individual. Karena setiap pegawai masing-masing memiliki tingkat kemampuan

yang berbeda-beda dalam mengerjakan pekerjaannya. Selain itu kinerja juga merupakan aksi bukan kejadian. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kualitas atau kuantitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.

Sedangkan menurut Kasmir (2016, hal. 181), “kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja. Jika kinerja berdasarkan hasil, maka dilihat adalah jumlah kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang”

Dari pengertian tentang kinerja yang dikemukakan oleh para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan sangatlah penting bagi suatu organisasi atau perusahaan karena berhubungan erat dengan tujuan suatu organisasi/perusahaan itu sendiri. Semakin baik kinerja karyawan, maka tujuan organisasi itu akan mudah dicapai.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi sapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh karyawan yang ada didalam organisasi tersebut. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti yang dikemukakan oleh Kasmir (2016, hal. 189) yaitu:

1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

3) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.

5) Motivasi kerja

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) Stres kerja

Merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

10) Kepuasan kerja

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

11) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

12) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

13) Komitmen

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

14) Disiplin kerja

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

c. Penilaian kinerja

Menurut Kasmir (2016, hal. 196) “penilaian kinerja merupakan salah fungsi dari manajemen sumber daya manusia, maka sudah seharusnya untuk dijalankan sebaik-baiknya. Tanpa penilaian kinerja tentu pihak manajemen akan sulit untuk menentukan, misalnya berapa gaji atau bonus, atau kesejahteraan lain yang pantas diberikan kepada karyawannya”

Jadi dapat disimpulkan penilaian kinerja sangat penting guna memenuhi tujuan yang ingin dicapai baik oleh perusahaan maupun bagi seluruh karyawannya.

Adapun penilaian terhadap kinerja individu menurut Kasmir (2016, hal. 200) adalah sebagai berikut :

- a. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
- b. Keputusan penempatan
- c. Perencanaan dan pengembangan karier
- d. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
- e. Penyesuaian kompensasi
- f. Inventori kompetensi pegawai
- g. Kesempatan kerja adil
- h. Komunikasi efektif antara atasan bawahan

d. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 75) indikator kinerja merupakan suatu yang akan dihitung dan diukur menggunakan beberapa kriteria kinerja. Adapun indikator sebagai berikut :

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah 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 kerja

Kuantitas kerja adalah kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan yang terdiri dari *output*, perlu diperhatikan juga bukan hanya *output* rutin, tetapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja ekstra.

3) Kehandalan kerja

Kehandalan kerja terdiri dari pelaksanaan dalam mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan dalam melaksanakan pekerjaan.

4) Sikap

Sikap adalah pernyataan evaluatif terhadap objek, orang atau peristiwa. Hal ini mencerminkan perasaan seseorang terhadap sesuatu. Yang terdiri dari sikap terhadap perusahaan karyawan lain dan pekerjaan serta kerjasama.

Sedangkan menurut Kasmir (2016, hal. 208) indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur, indikator kinerja adalah :

1) Kualitas (mutu)

Kualitas kerja adalah suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

2) Kuantitas kerja.

Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan, biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah ditentukan kuantitas yang dicapai. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

3) Waktu (jangka waktu)

Dalam arti yang lebih luas ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan.

4) Penekanan biaya

Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5) Pengawasan

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

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 lainnya.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap sadar atau kesediaan seorang karyawan untuk melakukan dan mentaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan dengan disiplin kerja yang baik diharapkan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien serta tepat pada waktunya.

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2009, hal.129) menyatakan bahwa "*Dicipline is management action to enforce organization standards*". Disiplin dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Menurut Sastrohadiwiryo dalam Astutik (2016, hal 2) Disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila mereka melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Meiliana (2016, hal. 7) jika disiplin kerja pegawai tinggi, maka organisasi akan mendapatkan banyak keuntungan dan artinya jika disiplin kerja menurun, maka organisasi akan mendapat banyak kerugian. Hal ini berdampak pada pelayanan terhadap publik.

b. Faktor- faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2005, hal. 110) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Tujuan dan kemampuan
- 2) Peranan pimpinan
- 3) Keadilan
- 4) Balas jasa
- 5) Pengawasan
- 6) Sanksi
- 7) Ketegasan
- 8) Hubungan kemanusiaan

Penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja diatas adalah sebagai berikut :

- 1) Tujuan dari pekerjaan yang dibebankan harus sesuai dengan kemampuan, agar pegawai dapat pegawai dapat bekerja dengan baik.
- 2) Adanya pimpinan yang dapat dijadikan contoh pegawai dalam berperilaku disiplin.
- 3) Menerapkan disiplin pada pegawai tanpa membeda-bedakan pangkat dan golongan.
- 4) Adanya balas jasa (imbalan) akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya.
- 5) Tindakan untuk mencegah atau mengetahui terjadinya kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peran atasan dan bawahan, menggali sistem kerja yang efektif, menciptakan sistem internal kontrol yang baik dalam mendukung terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat.
- 6) Adanya hukuman (*punishment*) bila ada pegawai yang melanggar aturan.

- 7) Adanya ketegasan atas pimpinan dalam menegur.
- 8) Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memotivasi kedisiplinan kerja pegawai.

c. Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2009, hal. 129) ada dua bentuk disiplin kerja yaitu :

1) Disiplin preventif

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

2) Disiplin korektif

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

d. Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator disiplin kerja karyawan menurut Harlie dalam Setiawan (2013, hal. 3) diantaranya adalah :

- 1) Selalu hadir tepat waktu

- 2) Selalu mengutamakan presentase kehadiran
- 3) Selalu mentaati ketentuan jam kerja
- 4) Selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif
- 5) Memiliki keterampilan kerja yang efisien dan efektif
- 6) Memiliki semangat kerja yang tinggi
- 7) Memiliki sikap yang baik
- 8) Selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja

3. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah keadaan yang membuat tegang yang terjadi ketika seseorang mendapatkan masalah atau tantangan dan belum mempunyai jalan keluarnya atau banyak pikiran yang mengganggu seseorang terhadap sesuatu yang akan dilakukannya.

Menurut Mangkunegara (2009, hal. 157) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Menurut Handoko (2014, hal. 200) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang.

Menurut Siagian dalam Astianto (2014, hal. 2) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

b. Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Luthans dalam Noor (2016, hal. 3) mengatakan beberapa faktor penyebab stres adalah *Stressor* ekstra organisasi (stres yang berasal dari luar organisasi), *Stressor* organisasi (stres yang berasal dari organisasi), *Stressor* kelompok, serta *Stressor* individual.

Mangkunegara (2009, hal.157) mengemukakan beberapa faktor stres kerja antaranya yaitu :

- 1) Beban kerja yang terlalu berat
- 2) Waktu kerja yang mendesak
- 3) Kualitas pengawasan kerja yang rendah
- 4) Iklim kerja yang tidak sehat
- 5) Otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab
- 6) Konflik kerja
- 7) Perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja

Dapat disimpulkan faktor penyebab terjadinya stres antara lain faktor lingkungan kerja, faktor rekan kerja, faktor pimpinan serta faktor dari diri sendiri.

c. Indikator Stres Kerja

Menurut Astutik (2016, hal. 4) mengatakan indikator stres kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Intimidasi dan tekanan
- 2) Ketidacocokan dengan pekerjaan
- 3) Pekerjaan yang berbahaya

- 4) Beban berlebih
- 5) Target dan harapan yang tidak realitis

B. Kerangka Konseptual

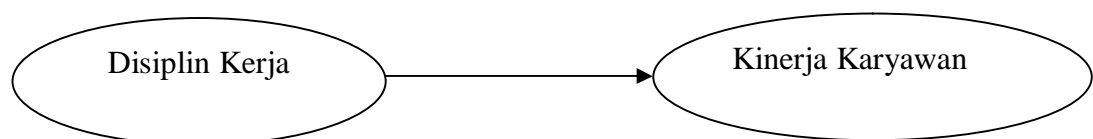
Kerangka merupakan sebuah konsep yang mana menjelaskan hubungan antar variabel satu dengan yang lainnya.

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja adalah suatu kemampuan yang akan berkembang dalam kehidupan keseharian seseorang atau kelompok (organisasi) dalam bertaat, peraturan, norma-norma, dan perundang-undangan untuk melakukan nilai-nilai kaidah tertentu dan tujuan hidup yang ingin dicapai oleh mereka yang bekerja.

Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Mailiana (2016, hal. 7) tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menyimpulkan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Gambar II-2 : Pengaruh Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan



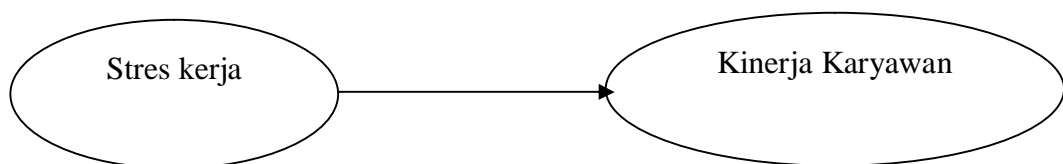
Sumber : Diolah Peneliti

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh stres kerja muncul akibat banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial juga sangat berpotensi menimbulkan kecemasan. Jika stres dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan maka karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal. Apabila perusahaan mampu mengelola stres kerja dengan baik, maka kinerjanya dari karyawan akan meningkat sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, karena kinerja tersebut merupakan salah satu tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan.

Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Astianto (2014, hal. 3) tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Gambar II-1 : Pengaruh Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan



Sumber : Diolah Peneliti

3. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja

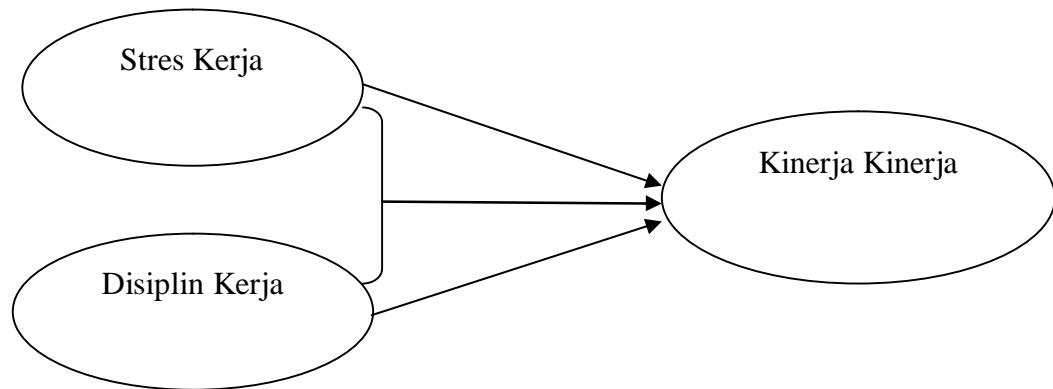
Karyawan

Kinerja sebagai suatu proses kesinambungan dari suatu tindakan yang terdiri atas unsur yang melibatkan sumber daya manusia untuk mencapai suatu hasil dari fungsi suatu pekerjaan tertentu yang diinginkan selama suatu periode tertentu. Kinerja karyawan adalah salah satu tolak ukur pencapaian target, tujuan atau sasaran yang menjadi beban tugasnya. Kinerja yang baik dapat tercapai pada saat karyawan dalam kondisi yang baik pula.

Menurut Meilani (2016, hal. 7) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja, semakin tingginya disiplin kerja karyawan maka akan mendapatkan keuntungan dan sebaliknya jika disiplin kerja rendah maka perusahaan akan mengalami kerugian. Sedangkan menurut Wartono (2017, hal. 5) pengaruh stres kerja terhadap kinerja apabila karyawan mengalami tekanan dan beban kerja yang tidak sesuai kemampuan karyawan, maka kinerja karyawan akan mengalami stres sehingga karyawan bekerja tidak optimal sesuai yang diharapkan.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan mengenai disiplin kerja dan stres kerja yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja maka dapat dikembangkan suatu kerangka pikir teoritis yang mendasari penelitian ini secara sistematis. Dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar II-3 : Kerangka Konseptual



Sumber : Diolah Peneliti

C. Hipotesis

Pengertian hipotesis secara umum yaitu jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empirik melalui suatu analisis (berdasarkan data lapangan) dan kesimpulannya bersifat sementara. Dari uraian diatas, disiplin kerja dan stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan oleh karena itu hipotesis penelitian ini adalah:

- 1) Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.
- 2) Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.
- 3) Disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dan asosiatif. Menurut Sugiyono (2016, hal. 7) penelitian kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis.

B. Defenisi Operasional

Definisi operasional adalah penjabaran lebih lanjut tentang definisi konsep yang diklarifikasikan dalam bentuk variabel sebagai petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu penelitian. Untuk menghindari kesalahan penafsiran terhadap variabel istilah dalam penelitian ini maka diperlukan definisi yang lebih spesifik, yaitu:

1. Kinerja

Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

**Tabel III.1
Indikator Kinerja**

No	Indikator
1	Kualitas kerja
2	Kuantitas kerja
3	Kehandalan kerja
4	Sikap

Sumber : Mangkunegara(2013, hal. 7)

2. Disiplin Kerja

Menyatakan bahwa “*Dicipline is management action to enforce organization standards*”. Disiplin dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

TABEL III.3 Indikator Disiplin Kerja.

NO	Indikator Disiplin Kerja
1	Selalu hadir tepat waktu
2	Selalu mengutamakan presentase kehadiran
3	Selalu mentaati ketentuan jam kerja
4	Selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif
5	Memiliki keterampilan kerja yang efisien dan efektif
6	Memiliki semangat kerja yang tinggi
7	Memiliki sikap yang baik
8	Selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja

Sumber : Harlie dalam Setiawan(2013, hal. 3)

3. Stres Kerja

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

TABEL III.2 Indikator Stres Kerja

NO	Indikator Stres Kerja
1	Intimidasi dan tekanan
2	Ketidakcocokan dengan pekerjaan
3	Pekerjaan yang berbahaya
4	Beban berlebih
5	Target dan harapan yang tidak realitis

Sumber : Mangkunegara(2009, hal. 157)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1) Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan yang beralamat di Jalan Krakatau Ujung No. 100 Medan.

2) Waktu Penelitian

Waktu dalam penelitian ini direncanakan pada bulan November 2017 s/d Maret 2018 penyusunan penelitian ini dilaksanakan, dengan perincian sebagai berikut:

Tabel III.4 Jadwal Penelitian

NO	Proses Kegiatan	Nov 17				Des 17				Jan 18				Feb 18				Mar 18			
		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	Pengumpulan Data													■	■						
7	Penyusunan skripsi															■	■	■	■		
8	Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■
9	Sidang Meja Hijau																				■

D. Populasi Dan Sampel

1) Populasi

Menurut Juliandi (2015, hal. 51) menyatakan bahwa “Populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah

penelitian”. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di bidang SDM PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan sebanyak 68 orang.

2) Sampel

Menurut Juliandi (2015, hal. 51) menjelaskan sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah wakil-wakil dari populasi yaitu berjumlah 68 karyawan yang bekerja di bidang SDM PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Wawancara

Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu (Estebert dalam Sugiyono 2013 : 231) wawancara harus dilaksanakan dengan efektif, artinya dalam kurun waktu yang sesingkat-singkatnya dapat diperoleh dari sebanyak-banyaknya, bahasa harus jelas dan terarah.

Wawancara hanya bisa dilakukan jika respondennya sedikit. Wawancara ini dibagi dalam bentuk yaitu :

- a. Wawancara terstruktur: ada pedoman wawancara yang disiapkan oleh peneliti.

- b. Wawancara tidak terstruktur: peneliti tidak mempersiapkan pedoman wawancara.

Hasil dari wawancara dapat direkam secara tertulis atau menggunakan alat elektronik, misalnya menggunakan Audio Recorder, Headphone, atau alat perekam lainnya.

2) Daftar Pertanyaan (*Questioner*)

Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket/daftar pertanyaan). Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan dengan menggunakan skala likert dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel III.5 Skala Likert

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

Sumber : Juliandi (2015,hal. 51)

Responden diminta untuk mengisi daftar pernyataan tersebut, kemudian memintanya untuk mengembalikannya kepada peneliti yang akan mengambil langsung angket tersebut di kantor PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan yang beralamat di Jalan Krakatau Ujung No. 100 Medan.

Agar kuesioner dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data, maka harus melewati uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan dan kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Sebuah instrumen dikatakan valid/benar apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Untuk mengukur validitas kuesioner dilakukan dengan metode korelasi *pearson product moment* yaitu hasil dari seluruh kuesioner yang berupa skor dikorelasikan. Valid tidaknya alat ukur tersebut dapat diuji dari penjumlahan semua skor pertanyaan. Apabila korelasi antara skor total masing-masing pertanyaan signifikan, maka dapat dikatakan bahwa alat pengukuran tersebut valid.

Menurut Sugiyono (2008 : 143) menyatakan bahwa biasanya syarat minimum untuk dianggap valid adalah $r = 0,3$ jadi, jika korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dari instrumen tersebut dinyatakan tidak valid/salah. Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item pertanyaan dengan skor total.

Tabel III.6**Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin (X1)**

No	Koefisien Korelasi	r tabel	Status
1	0,498	0,238	Valid
2	0,271	0,238	Valid
3	0,498	0,238	Valid
4	0,271	0,238	Valid
5	0,762	0,238	Valid
6	0,762	0,238	Valid
7	0,562	0,238	Valid
8	0,762	0,238	Valid
9	0,562	0,238	Valid
10	0,762	0,238	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah (2018)

Tabel III.7**Hasil Uji Validitas Instrumen Stres (X2)**

No	Koefisien Korelasi	r tabel	Status
1	0,821	0,238	Valid
2	0,284	0,238	Valid
3	0,821	0,238	Valid
4	0,240	0,238	Valid
5	0,299	0,238	Valid
6	0,371	0,238	Valid
7	0,299	0,238	Valid
8	0,499	0,238	Valid
9	0,277	0,238	Valid
10	0,821	0,238	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah (2018)

Tabel III.8**Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)**

No	Koefisien Korelasi	r tabel	Status
1	0,876	0,238	Valid
2	0,876	0,238	Valid
3	0,432	0,238	Valid
4	0,208	0,238	Valid
5	0,302	0,238	Valid
6	0,264	0,238	Valid
7	0,843	0,238	Valid
8	0,433	0,238	Valid
9	0,319	0,238	Valid
10	0,876	0,238	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah (2018)

b. Uji Reabilitas.

Reabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah cukup baik. Tujuan pengujian reabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya.

Untuk mengukur tingkat keandalan alat ukur secara interval, digunakan nilai koefisien reabilitas cronbach alpha yang dapat dihitung dengan menggunakan rumusan sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{kr}{1+(k-1)r}$$

keterangan :

α = nilai keandalan

r = rata-rata antar variabel

k = jumlah variabel

Dalam menetapkan realibel atau tidak butir pertanyaan didasarkan dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Jika nilai Cronbach Alpha $> 0,6$ maka instrument dikatakan baik (andal)
- 2) Jika nilai Cronbach Alpha $< 0,6$ maka instrument tidak rialibel (tidak andal/terpercaya)

Tabel III.9

Hasil Uji Reliabilitas variabel X1.X2 dan Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Disiplin (X1)	0,777	Valid
Stres(X2)	0,714	Valid
Kinerja(Y)	0,725	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah (2018)

F. Teknik Analisis Data

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

1) Uji Asumsi klasik

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

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal. Normalitas data dilihat dengan menggunakan uji *Kolmogrov Smimov*, kriteria pengambilan keputusan :

- Jika nilai signifikan $> 0,05$ berarti distribusi data normal
- Jika nilai signifikan $< 0,05$ berarti distribusi data tidak normal

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas, untuk mengetahui hal tersebut dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF), jika VIF ada yang melebihi 10 berarti terjadi multikolonieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Cara yang digunakan untuk mengukur heteroskedastisitas adalah berdasarkan Scatter Plot dengan dasar, jika pola tertentu seperti titik-titik (poin) membentuk satu pola yang teratur maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin) menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2) Uji Regresi Berganda

Analisi regresi berganda digunakan untuk mengolah data hasil kuesioner dengan menggunakan metode analisis kuantitatif. Sehingga dapat mengetahui stres, disiplin dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan uji regresi linier berganda. Adapun rumus *Regression Analysis* adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_i$$

Keterangan :

Y = Variabel kinerja karyawan

b₁ = Koefisien regresi disiplin

b₂ = Koefisien regresi stres

X₁ = Disiplin

X₂ = Stres

a = Bilangan konstan

e_i = Variabel gangguan

3) Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji-t)

Uji t adalah uji statistik regresi yang digunakan untuk mengidentifikasi apakah koefisien variabel bebas (X₁ = Disiplin) dan (X₂ = Stres) secara individu mempunyai hubungan dengan variabel terikat (Y = Kinerja Karyawan). Uji t dilakukan sebagai dasar untuk menerima atau menolak hipotesis, dilakukan pengujian hubungan kausal menggunakan uji t. Pengujian hipotesis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Berikut rumus uji statistik t yaitu :

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

Dimana :

r = Besarnya korelasi antara kedua variable X dan Y

n = Jumlah sampel

$t = t_{hitung}$ yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel}

Adapun bentuk pengujiannya sebagai berikut :

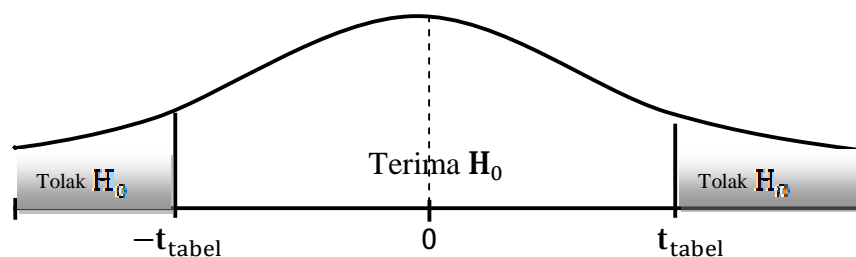
$H_0 : \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

$H_a : \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Kriteria pengujian hipotesis :

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena ada korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima sehingga tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.

Gambar III.1



Kriteria Pengujian Hipotesis T

b. Uji Simultan (Uji-f)

Uji F (uji statistik secara simultan) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Adapun rumus untuk menghitung uji F adalah sebagai berikut :

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

Dimana :

R^2 : Koefisien korelasi ganda

k : Jumlah variabel independen

n : Jumlah anggota sampel

F : f_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan f_{tabel}

Adapun bentuk pengujiannya sebagai berikut :

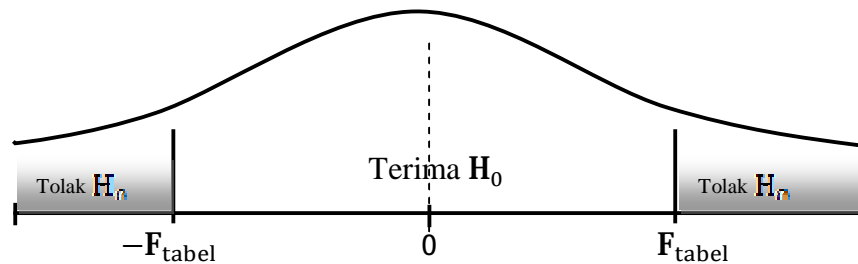
$H_0 : \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

$H_a : \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan :

1. H_0 diterima atau H_1 ditolak, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$
2. H_0 ditolak atau H_1 diterima, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$

Gambar III.2



Kriteria Pengujian Hipotesis T

c. Koefisien Determinasi (uji D)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel terikat. Menurut Ghozali (2005 : 67) determinasi digunakan untuk melihat kontribusi variabel bebas (X_1 , X_2) terhadap variabel terikat (Y). Apabila nilai R^2 mendekati nol berarti kemampuan variasi variabel terbatas, tetapi jika nilai R^2 mendekati satu berarti variabel bebas (X_1 , X_2) memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat (Y).

BAB IV
DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis mengolah data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel X_1 (Disiplin Kerja), 10 pernyataan untuk variabel X_2 (Stres Kerja), dan 10 Pernyataan untuk variabel Y (Kinerja Karyawan), dimana yang menjadi variabel X_1 adalah Disiplin kerja, variabel X_2 adalah stres kerja dan yang menjadi variabel Y adalah kinerja karyawan. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada karyawanPT. Pelabuhan Indonesia (Persero) 1 Medan sebagai sample yang berjumlah 68 orang dan dengan menggunakan metode Likert Summated Rating (LSR).

Tabel IV.1
Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
-Sangat Setuju	5
-Setuju	4
-Kurang Setuju	3
-Tidak Setuju	2
-Sangat Tidak Setuju	1

Dan ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel X_1 dan X_2 bebas (Disiplin Kerja dan Stres Kerja) maupun variabel Y terikat (Kinerja Karyawan).

2. Karakteristik Responden

Responden penelitian ini adalah PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) 1 Medan sebanyak 68 orang, yang terdiri dari beberapa karakteristik, baik usia, jenis kelamin, masa kerja maupun tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan. Dari kuesioner yang disebarkan diperoleh data karyawan sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin

Dari jumlah 68 responden yang diteliti, banyaknya responden diteliti sebanyak 41 karyawan laki-laki dan 27 karyawan perempuan terlihat dari table dibawah ini :

Tabel IV.2
Jenis Kelamin Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	41	60,3	60,3	60,3
Perempuan	27	39,7	39,7	39,7
Total	68	100	100	100

Sumber Data Penelitian SPSS, (2016)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa berdasarkan karakteristik jenis kelamin, mayoritas responden berjenis laki-laki sebesar 41 orang (60,3%) dan mayoritas jenis kelamin perempuan 27 orang (39,7%).

Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas jenis kelamin karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) 1 Medan adalah laki-laki dengan jumlah 41 karyawan dari total 68 karyawan yang ada di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) 1 Medan pada tahun 2017.

b. Usia

Tabel IV.3
Usia Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 22-30 tahun	34	50	50	50
31-40 tahun	11	16,2	16,2	16,2
>40 tahun	23	33,8	33,8	33,8
Total	68	100	100	100

Sumber Data Penelitian SPSS,(2016)

Dari tabel diketahui bahwa responden yang bekerja pada kelompok yang terbesar berada pada umur 22-30 tahun sebanyak 34 orang (50%), umur 40-50 tahun sebanyak 23 orang (33,8%), sedangkan kelompok yang terkecil berada pada umur 31-40 tahun sebanyak 11 orang (16,2%).

Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas usia karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) 1 Medan adalah 22-30 dengan jumlah 34 karyawan dari total 68 karyawan yang ada di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) 1 Medan.

c. Masa Kerja

Tabel IV.4
Masa Kerja Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0-5 tahun	33	48,5	48,5	48,5
6-10 tahun	19	28	28	28
>10 tahun	16	23,5	23,5	23,5
Total	68	100	100	100

Sumber Data Penelitian SPSS,(2016)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa banyaknya masa kerja responden pada kelompok masa kerja 0-5tahun adalah 33 orang atau (48.5%), masa kerja 6-10 tahun adalah 19 orang atau (28%), dan masa kerja >10 tahun adalah 16 orang atau (23,5%).

Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas masa kerja karyawan diPT. Pelabuhan Indonesia (Persero) 1 Medan adalah 0-5 tahun dengan jumlah 33karyawan dari total 68karyawan yang ada di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) 1 Medan.

d. Tingkat Pendidikan

Tabel IV.5
Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	5	7	7	7
	S1	57	83,8	83,8	83,8
	S2	6	9	9	9
	Total	68	100	100	100

Sumber Data Penelitian SPSS,(2016)

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden karyawan yang terdaftar pada PT. Pelindo 1 Medan dengan kelompok yang terbesar untuk pendidikan Strata-1 sebanyak 57 orang (84%) , D3 sebanyak 5 orang (7%) dan kelompok yang terkecil pendidikan Strata-2 sebanyak 6 orang (9%).

Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas tingkat pendidikan karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) 1 Medan adalah berasal dari lulusan Strata-1 dengan jumlah 57 karyawan dari total 68 karyawan yang ada di PT. Pelindo 1 Medan.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

a. Variabel X₁ (Disiplin Kerja)

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu :

Table IV.6
Skor Angket untuk Variabel X₁ (Disiplin Kerja)

No Pernyataan	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	33	48,5	35	51,5	0	0	0	0	0	0	68	100
2	32	47	35	51,5	1	1,5	0	0	0	0	68	100
3	33	48,5	37	54,4	0	0	0	0	0	0	68	100
4	35	51,5	32	47	1	1,5	0	0	0	0	68	100
5	17	25	29	42,7	22	32,4	0	0	0	0	68	100
6	17	25	29	42,7	22	32,4	0	0	0	0	68	100
7	30	44,1	31	45,6	7	10,3	0	0	0	0	68	100
8	17	25	29	42,7	22	32,4	0	0	0	0	68	100
9	30	44,1	31	45,6	7	10,3	0	0	0	0	68	100
10	17	25	29	42,7	22	32,4	0	0	0	0	68	100

Sumber : Data Diolah (2018)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang selalu datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 35 orang (51,5%)
2. Jawaban responden tentang selalu pulang kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 35 orang (51,5%)

3. Jawaban responden tentang menggunakan waktu istirahat dengan tepat, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 37 orang (54,4%)
4. Jawaban responden tentang saya menyelesaikan pekerjaan lebih cepat tanpa harus lembur, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 35 orang (51,5%)
5. Jawaban responden tentang saya lebih fokus dalam mengerjakan pekerjaan agar sesuai dengan target, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 29 orang (42,7%)
6. Jawaban responden tentang saya meningkatkan kepercayaan diri dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 29 orang (42,7%)
7. Jawaban responden tentang saya dapat membagi waktu dalam mengerjakan tugas, mayoritas responden menjawabsetuju sebanyak 31 orang (45,6%)
8. Jawaban responden tentang mampu membuat keputusan ditempat kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang (42,7%)
9. Jawaban responden tentang saya memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 orang (45,6%)
10. Jawaban responden tentang sikaployalitas yang tinggi dari karyawan untuk mengerjakan pekerjaan tambahan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang (42,7%)

b. Variabel X₂ (Stres Kerja)

Tabel IV.7
Skor Angket untuk Variabel X₂ (Stres Kerja)

No Pernyataan	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	25	29	42,7	22	32,4	0	0	0	0	68	100
2	35	51,5	33	48,5	0	0	0	0	0	0	68	100
3	17	25	29	42,7	22	32,4	0	0	0	0	68	100
4	20	29,4	36	52,9	12	17,7	0	0	0	0	68	100
5	32	47,1	35	51,5	1	1,5	0	0	0	0	68	100
6	21	30,9	36	52,9	11	16,2	0	0	0	0	68	100
7	32	47,1	35	51,5	1	1,5	0	0	0	0	68	100
8	26	38,2	41	60,3	1	1,5	0	0	0	0	68	100
9	33	48,5	34	50	1	1,5	0	0	0	0	68	100
10	17	25	29	42,7	22	32,4	0	0	0	0	68	100

Sumber : Data Diolah(2018)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang saya merasa lingkungan kerja perusahaan tidak nyaman, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang (42,7%)
2. Jawaban responden tentang saya kesulitan berinteraksi sesama karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang (51,5%)
3. Jawaban responden tentang saya susah beradaptasi jika di lingkungan yang baru, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang (42,7%)
4. Jawaban responden tentang saya tidakmampu bekerja jikatidak sesuai dengan keahlian atau bidang,mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang (52,9%)

5. Jawaban responden tentang saya mampu memaksimalkan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang (51,5%)
6. Jawaban responden tentang saya merasa beban kerja di kantor berpengaruh secara fisik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang (52,9%)
7. Jawaban responden tentang saya butuh konsentrasi yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang (51,5%)
8. Jawaban responden tentang saya mampu menggunakan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan beban kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 41 orang (60,3%)
9. Jawaban responden tentang saya selalu mencapai target pekerjaan dengan waktu yang diberikan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang (50%)
10. Jawaban responden tentang saya merasa jumlah pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan sangat banyak tidak sesuai dengan harapan, mayoritas responden menjawab sebanyak 29 orang (42,7%)

c. Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Tabel IV.8
Skor Angket untuk Variabel Y (Kinerja Karyawan)

No Pernyataan	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	31	45,6	36	52,9	1	1,5	0	0	0	0	68	100
2	23	33,8	44	64,7	1	1,5	0	0	0	0	68	100
3	27	39,7	30	44,1	11	16,2	0	0	0	0	68	100
4	33	48,5	33	48,5	2	3	0	0	0	0	68	100
5	36	52,9	32	47,1	0	0	0	0	0	0	68	100
6	23	33,8	32	47,1	13	19,1	0	0	0	0	68	100
7	31	45,6	36	52,9	1	1,5	0	0	0	0	68	100
8	26	38,2	36	52,9	6	8,8	0	0	0	0	68	100
9	23	33,8	39	57,4	6	8,8	0	0	0	0	68	100
10	31	45,6	36	52,9	1	1,5	0	0	0	0	68	100

Sumber : Data Diolah(2018)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang (52,9%)
2. Jawaban responden tentang saya bekerja sesuai visidansiperusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 orang (64,7%)
3. Jawaban responden tentang saya memiliki inisiatif memberikan bantuan kepada sesama rekan kerja dalam upaya mendukung penyelesaian pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 orang (44,1%)

4. Jawaban responden tentang saya berusaha menghasilkan kualitas kerja demi tercapainya tujuan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang (48,5%)
5. Jawaban responden tentang saya selalu mengikuti instruksi yang diberikan pimpinan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang (52,9%)
6. Jawaban responden tentang saya dapat mengembangkan ide untuk menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang (47,1%)
7. Jawaban responden tentang saya selalu berhati-hati dalam bekerja agar tidak terjadi kesalahan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang (52,9%)
8. Jawaban responden tentang saya keterampilan yang dimiliki saya berinisiatif untuk menghasilkan kualitas kerja yang optimal dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang (52,9%)
9. Jawaban responden tentang saya bekerja dengan tujuan untuk meningkatkan prestasi-prestasi dimasa yang akan datang, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 orang (57,4%)
10. Jawaban responden tentang saya saling menghormati sesama karyawan tanpa melihat posisi jabatannya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang (52,9%)

B. Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

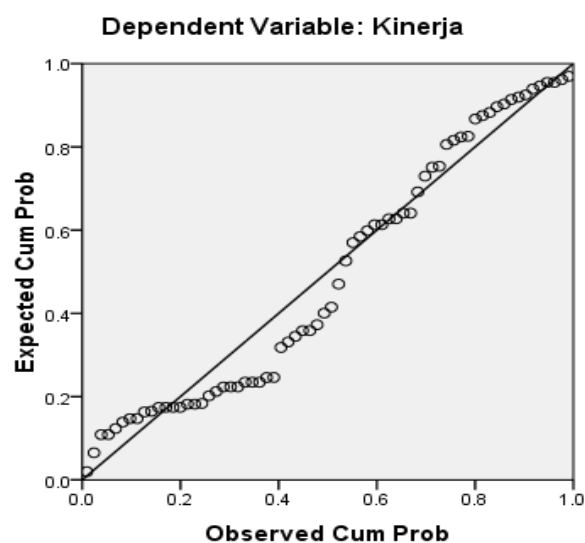
Dengan regresi linear berganda dikenal dengan sebagai beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga BLUE (Best Linear Unbias Estimation). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni:

a. Uji Normalitas

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

Gambar IV.1 Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian cenderung normal.

b. Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (Variance Inflasi Factor/VIF), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel IV.9 Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	38.462	5.103		7.538	.000		
	Disiplin	.000	.194	.000	.002	.000	.352	2.840
	Stres	.114	.201	.117	.565	.015	.352	2.840

a. Dependent Variable: Kinerja

Kedua variabel independen yakni X_1 dan X_2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak menjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

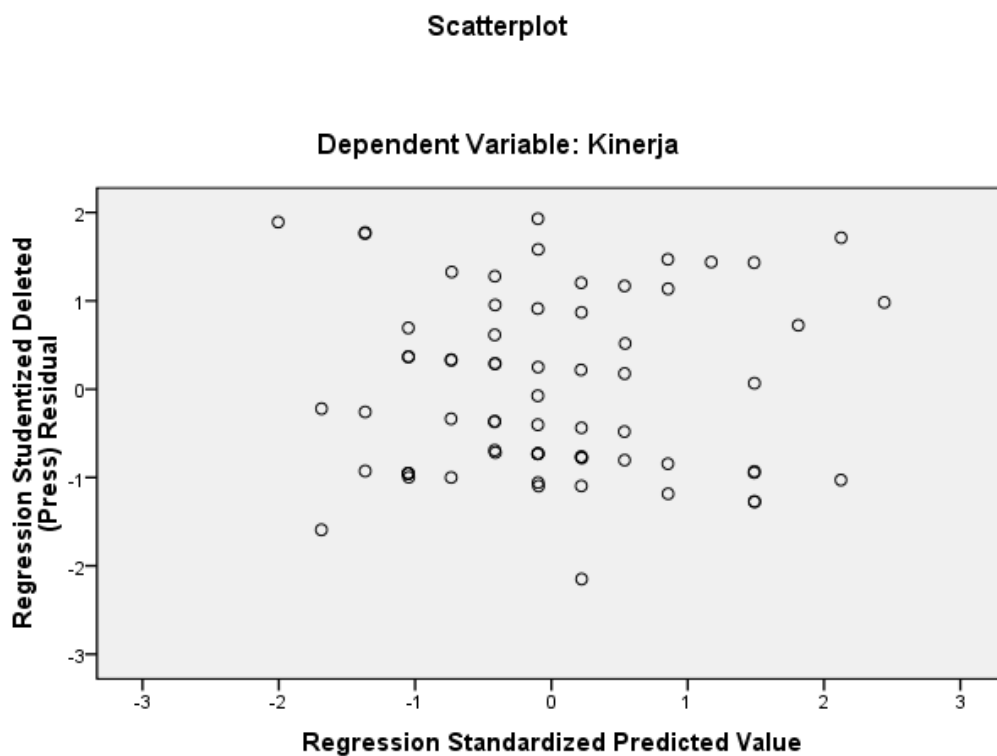
c. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Jika

variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Gambar IV.2 Heterokedastisitas



Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas / teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

2. Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini :

Tabel IV.10 Koefisien Regresi

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	38.462	5.103		7.538	.000
	Disiplin (X_1)	.000	.194	.000	.002	.000
	Stres (X_2)	.114	.201	.117	.565	.015

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dengan menggunakan SPSS (*Statistical Program For Social Schedule*) versi 16.0 di dapat:

$$a = 38,462$$

$$b_1 = 0,000$$

$$b_2 = 0,114$$

Jadi persamaan regresi ganda linier untuk dua prediktor (disiplin kerja dan stres kerja) adalah:

$$Y = 38,462 + 0,000 X_1 + 0,114 X_2$$

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (disiplin kerja dan stres kerja) memiliki koefisien b_i yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai hubungan yang searah terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Variabel disiplin kerja (X_1) memiliki kontribusi relatif yang paling besar di antara kedua variabel bebas.

a. Pengujian Secara Parsial (Uji T)

Pengujian hubungan variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV.11 Uji Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38.462	5.103		7.538	.000
	Disiplin (X ₁)	.000	.194	.000	.002	.000
	Stres (X ₂)	.114	.201	.117	.565	.015

a. Dependent Variable: Kinerja

1) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan data tabel uji t di atas dapat diketahui bahwa perolehan nilai

$$\text{coefficients : } t_{\text{hitung}} = 0,002 \quad t_{\text{tabel}} = 1,997$$

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

Ø Ho ditolak bila : $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ pada $\alpha = 5\%$,

Ø Ho diterima bila : $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ atau $-t_{\text{hitung}} \geq -t_{\text{tabel}}$

Berdasarkan hasil pengujian di atas variabel Disiplin kerja (X₁) diperoleh t_{hitung} sebesar 0,002 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan nilai ketentuan untuk 68 sample t_{tabel} sebesar 1,997 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya $t_{\text{hitung}} 0,002 < t_{\text{tabel}} 1,997$ dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa secara parsial disiplin (X₁) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) 1 Medan.

2) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan data tabel uji t di atas dapat diketahui bahwa perolehan nilai

$$\text{coefficients : } t_{\text{hitung}} = 0,565 \quad t_{\text{tabel}} = 1,997$$

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

Ø Ho ditolak bila : $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ pada $\alpha = 5\%$,

Ø Ho diterima bila : $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ atau $-t_{\text{hitung}} \geq -t_{\text{tabel}}$

Stres Kerja (X_2) diperoleh t_{hitung} sebesar 0,565 dengan nilai signifikan 0,574 sedangkan nilai ketentuan untuk 68 sample t_{tabel} sebesar 1,996 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya $t_{\text{hitung}} 0,565 < t_{\text{tabel}} 1,996$ dengan nilai signifikan $0,015 > 0,05$ maka Ho ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial stres kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada PT. Pelindo 1 Medan.

b. Uji F

Hipotesis substansial dalam penelitian ini adalah : disiplin kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Agar dapat dilakukan pengujian statistik, maka hipotesis substansial tersebut di konversi ke dalam hipotesis statistik sebagai berikut :

Ho : $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0 \Rightarrow$ {apabila semua koefisien β adalah sama dengan nol, maka disiplin kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)}.

Ha : Salah satu $\beta \neq 0 \Rightarrow$ {apabila salah satu koefisien β tidak sama dengan nol, maka disiplin kerja (X_1) dan stres kerja (X_2)

berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)}.

Ketentuannya, jika nilai Sig pada tabel Anova $< \alpha_{0,05}$, maka H_0 ditolak, namun bila nilai Sig $> \alpha_{0,05}$, maka H_0 diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut :

Tabel IV.12
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.565	2	4.282	.451	.000 ^a
	Residual	616.671	65	9.487		
	Total	625.235	67			

a. Predictors: (Constant), Stres, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

$F_{tabel} = Df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$, $Df_2 = n - k - 1 = 68 - 3 - 1 = 64$ adalah 3,14, $F_{hitung} = 0,451$

- $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak, taraf signifikan sebesar 0,05 (Sig.2 tailed $\leq 0,05$)
- $F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$ diterima, taraf signifikan sebesar 0,05 (Sig.2 tailed $\leq 0,05$)

Berdasarkan data tabel IV.12 uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 0,451 dengan nilai signifikan 0,639 pada F_{tabel} untuk 68 sample dengan signifikan 0,05 dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,14, maka diperoleh $F_{hitung} 0,451 < F_{tabel} 3,14$ dengan nilai signifikan 0,000 dibawah nilai 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1), stres kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) 1 Medan.

c. Koefisien Determinasi (R-Square)

Selanjutnya dengan melihat *R-Square* akan dapat dilihat bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat :

Tabel IV.13 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.117 ^a	.014	.017	3.08014

a. Predictors: (Constant), Stres, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Melalui tabel di atas terlihat bahwa nilai R adalah 0,117 dan R-Square adalah 0,014 atau 14%. Dari nilai R-Square dapat diketahui bahwa secara bersama disiplin kerja dan stres kerja memiliki pengaruh sebesar 14%, sedangkan sisanya sebesar 86% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

C. Pembahasan

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (disiplin kerja dan stres kerja) memiliki koefisien b yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji statistik Disiplin (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) 1 Medan. Dikarenakan hasil $t_{hitung} (0,002) > t_{tabel} (1,997)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Mailiana (2016, hal. 7) tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menyimpulkan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji statistik Stres Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada PT. Pelindo 1 Medan. Dikarenakan hasil t_{hitung} (0,565) < t_{tabel} (1,997) dengan nilai signifikan $0,015 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Astianto (2014, hal. 3) tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1), dan Stres Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pelindo 1 Medan. Dikarenakan hasil F_{hitung} (0,451) < F_{tabel} (3,14) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dengan nilai R Square sebesar 0,014 atau 14% yang berarti bahwa hubungan antara Kinerja Karyawan (Y) dengan Disiplin kerja (X_1), dan Stres Kerja (X_2) adalah rendah, sedangkan sisanya 86% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo 1 Medan. Responden pada penelitian ini berjumlah 68 Karyawan, kemudian telah dianalisa, maka kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel Disiplin kerja (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Pelindo 1 Medan yang ditunjukkan dari hasil $t_{hitung} (0,002) < t_{tabel} (1,997)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel Stres kerja (X_2) terhadap variabel kinerja (Y) pada PT. Pelindo 1 Medan yang ditunjukkan dari hasil $t_{hitung} (0,565) > t_{tabel} (1,997)$ dengan nilai signifikan $0,015 < 0,05$ yang artinya stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Dari Uji $t_{hitung} (0,451) < t_{tabel} (3,14)$ dengan probabilitas sig $0,000 < 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti disiplin kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada taraf 0,05. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh R Square sebesar 0,014 atau 14% yang berarti bahwa hubungan antara kinerja karyawan (Y) dengan disiplin kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) adalah rendah, sedangkan sisanya 86% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

B. Saran

Dari hasil penelitian dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Perusahaan agar lebih meningkatkan lagi pendidikan dan pelatihan kepada karyawan, sebab pendidikan dan pelatihan merupakan hal yang cukup penting agar kinerja karyawan dan tujuan perusahaan mudah tercapai.
2. Perusahaan agar lebih melakukan pengawasan dan diberi sanksi kepada karyawan, sebab adanya pengawasan dan diberi sanksi merupakan hal yang cukup penting agar karyawan tidak melanggar aturan perusahaan untuk meningkatkan disiplin kerja.
3. Perusahaan dapat memberikan pekerjaan sesuai dengan bidangnya, dan tingkat beban kerja pun sesuai dengan kemampuan karyawan agar karyawan tidak mengalami stres kerja.
4. Disarankan bagi peneliti selanjutnya agar dapat melakukan penelitian dengan melihat korelasi dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, Uzzah Roni, (2016). *Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Singaraja : Universitas Pendidikan Ganesha
- Astianto, Anggit, (2014). *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya*. Surabaya: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia.
- Astutik, Titik Puji, (2016). *Pengaruh Disiplin dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sfa Resto Karanganyar*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Handoko, T. Tani, (2014). *Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : BPFY Yogyakarta.
- Juliandi, Azuar, (2015). *Metodologi Penelitian Bisnia*. Medan :Umsu Press
- Kasmir, Dr, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Meiliana, (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kota Banjarmasin*. Banjarmasin : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nasional (STIENAS)
- Setiawan, Agung (2013). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*. Surabaya: Universitas Negeri Surabaya.
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Wartono, Tri, (2017). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby)*. Jakarta : Universitas Pamulang

Tabel IV.9 Uji Multikolinearitas**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	38.462	5.103		7.538	.000		
	Disiplin	.000	.194	.000	.002	.000	.352	2.840
	Stres	.114	.201	.117	.565	.015	.352	2.840

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel IV.10 Koefisien Regresi**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38.462	5.103		7.538	.000
	Disiplin (X ₁)	.000	.194	.000	.002	.000
	Stres (X ₂)	.114	.201	.117	.565	.015

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel IV.11 Uji Parsial (Uji t)**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38.462	5.103		7.538	.000
	Disiplin (X ₁)	.000	.194	.000	.002	.000
	Stres (X ₂)	.114	.201	.117	.565	.015

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel IV.12
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.565	2	4.282	.451	.000 ^a
	Residual	616.671	65	9.487		
	Total	625.235	67			

a. Predictors: (Constant), Stres, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel IV.13 Koefisien Determinasi

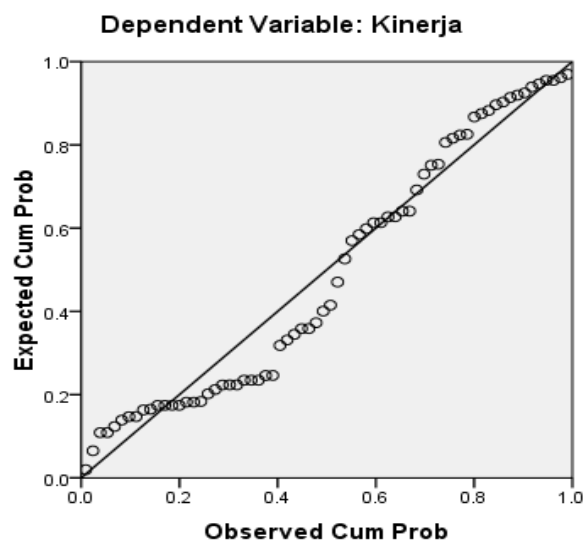
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.117 ^a	.014	.017	3.08014

a. Predictors: (Constant), Stres, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja

