

**PENGARUH STRES KERJA, KOMPETENSI DAN  
PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.  
BANK SUMUT MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)  
Program Studi Manajemen*



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

**M.HAIKAL**

**NPM : 1805160121**

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



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 11 Oktober 2022, Pukul 13.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

**MEMUTUSKAN**

Nama : M. HAIKAL  
N P M : 1805160121  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA, KOMPETENSI DAN  
PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK  
SUMUT 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

Penguji II

(MUHAMMAD IRFAN NST, S.E., M.M.)

(ASRIZAL EFENDY NST, S.E., M.Si.)

Pembimbing

(M.TAUFIK LESMANA, SP., M.M.)

**PANITIA UJIAN**

Ketua

Sekretaris

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

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





**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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 : M. HAIKAL  
NPM : 1805160121  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA, KOMPETENSI DAN  
PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.  
BANK SUMUT MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian  
mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2022

Pembimbing

M. TAUFIK LESMANA, SP., M.M.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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



H. JANISRI, S.E., M.M., M.Si.



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : M. Haikal  
NPM : 1805160121  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Dosen Pembimbing : M. Taufik Lesmana, SP., M.M  
Judul Penelitian : Pengaruh Stres Kerja, Kompetensi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1			
Bab 2			
Bab 3	- Perbaiki jadwal penelitian	28/09/22	JF.
Bab 4	- Perbaiki deskripsi variabel penelitian & buat kesimpulan - Tambahkan gambar histogram untuk uji normalitas	28/09/22	JF
Bab 5			
Daftar Pustaka	- Tambahkan referensi - referensi	28/09/22	JF.
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC Sidang Meja Hijau	04/10/22	JF.

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

04-Oktober -  
Medan, September 2022  
Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

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

M.TAUFIK LESMANA, SP., M.M

**SURAT PERNYATAAN  
PENELITIAN/SKRIPSI**

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : M. Haikal  
NPM : 1805160121  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Judul : Pengaruh Stres Kerja, Kompetensi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Medan

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, Juli 2022  
Pembuat Pernyataan



**M. Haikal**

NB :

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

## ABSTRAK

# PENGARUH STRES KERJA, KOMPETENSI DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK SUMUT MEDAN

**M.Haikal**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Email : [m.haikal1037@gmail.com](mailto:m.haikal1037@gmail.com)

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis apakah Stres Kerja, Kompetensi Dan Pengawasan secara bersama-sama (simultan) maupun sendiri (parsial) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Medan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan assosiatif dan kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Sumut Medan yang berjumlah 82 orang dengan menggunakan Pengambilan sampel metode nonprobability sampling. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan studi dokumentasi dan teknik angket (kuesioner). Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software komputer Statistical Package for the Social Sciens (SPSS) versi 28.00. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Medan. Secara parsial diketahui bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Medan. Begitu pula dengan pengawasan yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Medan. Sedangkan secara simultan penelitian ini membuktikan bahwa stres kerja, kompetensi dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Medan.

***Kata Kunci: Stres Kerja, Kompetensi, Pengawasan, dan Kinerja Karyawan.***

## ABSTRAK

# THE EFFECT OF WORK STRESS, COMPETENCE AND SUPERVISION ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF PT. BANK SUMUT MEDAN.

**M.Haikal**

Management Study Program, Faculty of Economics and Business  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Email : [m.haikal1037@gmail.com](mailto:m.haikal1037@gmail.com)

The purpose of this study was to determine and analyze whether work stress, competence and supervision together (simultaneously) or alone (partial) affect employee performance at PT. Bank Sumut Medan. The approach used in this study is an associative and quantitative approach. The population and sample in this study were employees of PT. Bank Sumut Medan, which amounted to 82 people using non-probability sampling method. Data collection techniques in this study used documentation studies and questionnaire techniques (questionnaires). The data analysis technique in this study uses the Classical Assumption Test, Multiple Regression, Hypothesis Testing (t Test and F Test), and Coefficient of Determination. Data processing in this study used a computer software program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) version 28.00. The results showed that partially work stress has a positive and significant effect on employee performance at PT. Bank Sumut Medan. Partially it is known that competence has a positive and significant effect on employee performance at PT. Bank Sumut Medan. Likewise, supervision has a positive and significant impact on employee performance at PT. Bank Sumut Medan. Meanwhile, simultaneously this research proves that work stress, competence and supervision have a positive and significant effect on employee performance at PT. Bank Sumut Medan.

***Keywords: Job Stress, Competence, Supervision, and Employee Performance.***

## KATA PENGANTAR



**Assalamu'alaikum WarahmatullahiWabakatuh.**

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmat yang melimpah kepada penulis untuk menyelesaikan karya tulis ini. Selain itu, peneliti juga tidak lupa untuk mengucapkan shalawat dan salam kepada nabi kita Muhammad SAW, yang telah membawa risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi panutan bagi kita semua. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan memenuhi salah satu syarat bagi seorang peneliti untuk menyelesaikan suatu tugas yaitu menyelesaikan studi sarjana (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan memperoleh gelar sarjana manajemen dari UMSU (Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara). Adapun judul penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah **“Pengaruh Stres Kerja, Kompetensi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Medan”**.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa masih banyak kesulitan yang di hadapi namun berkat usaha dan bantuan dari berbagai pihak akhirnya skripsi ini dapat penulis selesaikan walaupun masih jauh dari kata sempurna, untuk itu penulis selesaikan dengan senang hati menerima kritik dan saran untuk perbaikannya.

Dalam kesempatan ini, penulis juga ingin mengucapkan banyak terimakasih kepada pihak - pihak terkait yang telah mendukung penulis dengan ketulusan hati yang penulis miliki. Kepada pihak-pihak yang telah membantu



penulis memberikan berbagai motivasi, bimbingan dan pengarahan yang diberikan selama penulis melakukan penyusunan terhadap skripsi penulis, penulis banyak mengucapkan terimakasih dan juga penghargaan yang sebesar-besarnya kepada pihak - pihak yang terkait. Penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya terutama kepada :

1. Kedua orang tua penulis, almarhum Ayah saya Dianul Murzi dan Ibu saya Nuraini yang telah memberikan segala kasih sayang kepada saya, berupa besarnya perhatian, bimbingan serta doa yang tulus kepada saya, sehingga saya termotivasi dalam menyelesaikan Skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP., selaku rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, MM,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE, M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si, selaku Sekretaris Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

8. Bapak M. Taufik Lesmana, SP., M.M, selaku Dosen pembimbing skripsi penulis yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan saran kepada penulis.
9. Bapak dan Ibu Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara khususnya Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis, beserta Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Bapak T. Radek Iskandar, selaku pemimpin Divisi Sumber Daya Manusia yang telah memberikan izin untuk melakukan riset Skripsi di PT. Bank Sumut Medan
11. Seluruh Staff dan Karyawan PT. Bank Sumut Medan yang telah membantu agar riset skripsi ini berjalan dengan lancar
12. Terimakasih kepada teman-teman saya stambuk 2018 Manajemen yang selalu memberikan dukungan, dorongan dan menghiburku selama dibangku kuliah.
13. Serta seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Peneliti hanya bisa berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua.  
Amin...

Penulis menyadari bahwa masih kurangnya dari kata sempurna penelitian yang penulis lakukan, masih banyak kelemahan dalam tata cara penulisan yang dilakukan oleh penulis. Oleh sebab itu, dengan segala kerendahan hati penulis berharap kritik dan saran yang dapat membangun penulis dengan harapan dapat menyempurnakan skripsi ini dari berbagai pihak.

Dengan segala bantuan dan berbagai motivasi yang diberikan kepada penulis dari berbagai pihak, dengan ini membantu penulis menyelesaikan skripsi

penulis yang sebagaimana mestinya. Penulis tidak dapat membalas satu persatu atas apa yang telah diberikan oleh berbagai pihak terhadap penulis, maka penulis hanya bisa membalasnya dengan doa yang berlimpah untuk berbagai pihak yang terkait. Tentunya tidak lupa kita ucapkan puji syukur kepada Allah SWT dan salawat beriring salam kepada Rasulullah Muhammad SAW.

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

**Wassalamu`alaikum Warahmatullahi Wabakatuh.**

Medan, Oktober 2022

Penulis

**M.HAIKAL**

**NPM.1805160121**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>I</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>II</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	6
1.3 Batasan Masalah .....	6
1.4 Rumusan Masalah .....	6
1.5 Tujuan Penelitian .....	7
1.6 Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>9</b>
2.1 Landasan Teori .....	9
2.1.1 Kinerja Karyawan .....	9
2.1.2 Stres Kerja .....	16
2.1.3 Kompetensi .....	21
2.1.4 Pengawasan .....	25
2.2 Kerangka Konseptual .....	29
2.2.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	29
2.2.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan .....	30
2.2.3 Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan .....	31

2.2.4 Pengaruh Stres Kerja, Kompetensi Dan Pengawasa Terhadap Kinerja Karyawan .....	32
2.3 Hipotesis .....	33
<b>BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>34</b>
3.1 Pendekatan Penelitian .....	34
3.2 Definisi Operasional .....	35
3.2.1 Kinerja Karyawan (Y) .....	35
3.2.2 Stres Kerja (X1) .....	36
3.2.3 Kompetensi (X2) .....	37
3.2.4 Pengawasan (X3) .....	37
3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian .....	38
3.3.1 Tempat Penelitian .....	38
3.3.2 Waktu Penelitian .....	38
3.4 Populasi Dan Sampel .....	38
3.4.1 Populasi .....	38
3.4.2 Sampel .....	39
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	41
3.5.1 Studi Dokumentasi .....	41
3.5.2 Angket .....	41
3.6 Teknik Analisis Data .....	46
3.6.1 Uji Asumsi Klasik .....	47
3.6.2 Regresi Linear Berganda .....	48
3.6.3 Uji Hipotesis .....	48
3.6.4 Koefisien Determinasi .....	51
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>53</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	53

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian .....	53
4.1.2 Karakteristik Responden .....	54
4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian .....	56
4.2 Analisis Data .....	64
4.2.1 Uji Asumsi Klasik .....	64
4.2.2 Regresi Linear Berganda .....	68
4.2.3 Uji Hipotesis .....	70
4.3 Pembahasan .....	75
<b>BAB 5 PENUTUP.....</b>	<b>77</b>
5.1 Kesimpulan .....	77
5.2 Saran .....	80
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	81
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>82</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>86</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Indikator Kinerja Karyawan.....	36
Tabel 3. 2 Indikator Stres Kerja .....	36
Tabel 3. 3 Indikator Kompetensi.....	37
Tabel 3. 4 Indikator Pengawasan .....	37
Tabel 3. 5 Jadwal Penelitian.....	38
Tabel 3. 6 Rincian Jumlah Karyawan Dan Divisi PT. Bank Sumut Medan .....	40
Tabel 3. 7 Skala Likert.....	41
Tabel 3. 8 Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X1) .....	43
Tabel 3. 9 Uji Validitas Variabel Kompetensi (X2) .....	44
Tabel 3. 10 Uji Validitas Variabel Pengawasan (X3) .....	44
Tabel 3. 11 Uji Validitas Variabel Kinerja (Y) .....	45
Tabel 3. 12 Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, X3 dan Y .....	46
Tabel 4. 1 Skala Likert .....	53
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	54
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	55
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	55
Tabel 4. 5 Skor angket Variabel Kinerja (Y) .....	56
Tabel 4. 6 Skor angket Variabel Stres Kerja (X1) .....	58
Tabel 4. 7 Skor angket Variabel Kompetensi (X2) .....	60
Tabel 4. 8 Skor angket Variabel Pengawasan (X3) .....	62
Tabel 4. 9 Uji Multikolinearitas .....	66
Tabel 4. 10 Regresi Linear Berganda .....	69
Tabel 4. 11 Uji Parsial (Uji T) .....	70
Tabel 4. 12 Uji Simultan (Uji F) .....	73
Tabel 4. 13 Koefisien Determinasi .....	74

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Paradigma Penelitian Stres Kerja, Kompetensi Dana Pengawasan Terhadap Kinerja karyawan.....	32
Gambar 3. 1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t .....	49
Gambar 3. 2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F .....	51
Gambar 4. 1 Uji Normalitas Grafik Histogram .....	65
Gambar 4. 2 Uji Normalitas P-plot Standardized .....	65
Gambar 4. 3 Uji Heteroskedastisitas .....	68
Gambar 4. 4 Kriteria Pengujian Uji t Hipotesis 1 .....	71
Gambar 4. 5 Kriteria Pengujian Uji t Hipotesis 2 .....	72
Gambar 4. 6 Kriteria Pengujian Uji t Hipotesis 3 .....	72
Gambar 4. 7 Kriteria Pengujian Uji Nilai F .....	74



# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam setiap organisasi bisnis, sumber daya manusia selalu menempati posisi yang sangat strategis, hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan suatu penggerak terhadap kelancaran perusahaan dimulai dari proses produksi sampai ke jalannya organisasi dengan tujuan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dari saat ini dapat diketahui bahwa sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan hal ini juga memerlukan perhatian pihak manajemen suatu perusahaan terhadap kemanusiaan dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang potensial dan juga produktif dapat meningkatkan produktivitas merupakan hal yang sangat penting dalam industri di era sekarang ini.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. (Kasmir, 2016). Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam

instansi. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya. (Rivai & Sagala, 2017). Salah satu faktor yang dihadapi perusahaan mengenai masalah kinerja yaitu, mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya,

Salah satu variabel yang dapat mempengaruhi Kinerja karyawan adalah Stres kerja. Stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.

Stres Kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari tampilan diri, antarlain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa relaks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. (Sinambela, 2017: 472).

Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan kerjanya. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam segala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Orang-orang yang mengalami stres bisa menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif.

Selain stres, variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Kompetensi. Kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. (Sutrisno, 2016).

Kompetensi adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan. (Dessler, 2017:408).

Kompetensi mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan. kompetensi yang dimiliki individu dalam merespon lingkungannya akan berpengaruh pada kinerja masing-masing karyawan, dari kompetensi tersebut karyawan akan dituntut untuk mengetahui dan memahami hal apa saja yang akan dikerjakan. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dan Kemampuan sebagai hal yang penting bagi kehidupan individu karena kemampuan menentukan bagaimana individu berperilaku/bertindak dalam berbagai situasi.

Pengawasan juga menjadi salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan haruslah memperhatikan pengawasan, dimana seluruh aktivitas dan tugas-tugas jika dilakukan dengan pengawasan yang tinggi maka kinerja juga akan menjadi tinggi dan sebaliknya. Kehidupan dalam suatu organisasi akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain pengawasan pada

karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada pengawasan.

Pengawasan (controlling) adalah penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Hal ini dapat positif maupun negatif. Pengawasan positif mencoba untuk mengetahui apakah tujuan organisasi dicapai dengan efisien dan efektif. Pengawasan negatif mencoba untuk menjamin bahwa kegiatan yang tidak diinginkan atau dibutuhkan tidak terjadi atau terjadi kembali. (Handoko, 2016: 25).

Pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen yang merupakan suatu proses yang tidak terputus untuk menjaga agar pelaksanaan tugas, fungsi dan wewenang tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. (Kadarisman, 2015: 173).

Pengawasan sangat diperlukan karena pada dasarnya manusia akan melakukan tindakan yang negatif bila dirinya tidak diawasi oleh pimpinan saat bekerja. Demikian pentingnya pengawasan dalam sebuah organisasi, menjadikan hal ini perlu dianggap sebagai suatu hal yang serius. Banyak terjadi di lapangan, pengawasan yang tidak dilakukan kurang efektif seperti kurangnya perhatian pimpinan terhadap jam masuk dan jam keluar karyawan serta pengawasan terhadap pekerjaan yang diberikan, berakibat pada rendahnya kinerja karyawan, dan bermuara pada kegagalan dalam mencapai tujuan.

Perusahaan yang ingin diteliti oleh penulis yaitu PT. Bank Sumut, lebih tepatnya PT. Bank Sumut yang berkedudukan dan berkantor pusat di Medan, Jl. Imam Bonjol No. 18 Medan. Berdasarkan survey hasil dari observasi pada kegiatan magang yang penulis lakukan pada PT. Bank Sumut Medan di jl. Imam Bonjol No 18, terdapat beberapa masalah yang ada di dalam perusahaan terutama masalah kinerja karyawan yang masih belum maksimal. Dapat dilihat dari beberapa karyawan yang masih belum disiplin dengan merokok dan mengobrol dengan karyawan lainnya di jam kerja, Hal ini dikarenakan adanya stres kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga karyawan menjadi kurang termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Kurangnya kompetensi pada karyawan sehingga masih ada beberapa karyawan yang masih kebingungan dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi penghambat bagi perusahaan dalam mencapai tujuan. Selain stres kerja dan kompetensi, pengawasan juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kurangnya pengawasan yang dilakukan perusahaan dapat dilihat dari masih ada beberapa karyawan yang datang terlambat dan keluar kantor di saat jam kerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang stres kerja, kompetensi dan pengawasan serta kaitannya dengan kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Medan dan penulis menuangkannya ke dalam suatu bentuk karya ilmiah yang berjudul : **“Pengaruh Stres Kerja, Kompetensi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Medan”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang terjadi pada PT. Bank Sumut Medan maka terdapat permasalahan yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Karyawan yang mengalami stres kerja karena terlalu banyak tekanan dan tuntutan yang diberikan oleh perusahaan, serta adanya hubungan antar karyawan maupun karyawan dengan atasan yang kurang baik.
2. Kurangnya kompetensi pada karyawan yang mengakibatkan cenderung lama dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Kurangnya pengawasan yang diberikan pada karyawan yang dapat dilihat dengan adanya karyawan yang keluar kantor pada jam kerja.
4. Kinerja Karyawan kurang maksimal, dapat dilihat dari karyawan yang suka merokok dan mengobrol dengan karyawan lain saat jam kerja.

## **1.3 Batasan Masalah**

Adapun permasalahan yang dilakukan oleh penulis dalam penelitian di PT. Bank Sumut Medan yaitu hanya dibatasi pada pengaruh stress kerja, kompetensi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan.

## **1.4 Rumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang diatas maka dapat diambil suatu rumusan masalah yaitu sebagai berikut:

- a. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Medan?
- b. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Medan?

- c. Apakah Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Medan?
- d. Apakah Stres Kerja, Kompetensi dan Pengawasa berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Medan?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat diketahui tujuan yang ingin dicapai oleh penelitian yaitu:

- a. Untuk Mengetahui dan menganalisis pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Medan.
- b. Untuk Mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Medan.
- c. Untuk Mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Medan.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis Stres Kerja, Kompetensi dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Medan.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat diketahui manfaat yang ingin dicapai oleh penelitian yaitu:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang ilmu ekonomi dan manajemen, terutama mengenai bagaimana pengaruh stres kerja, kompetensi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan.

## 2. Manfaat Praktis

Hasil dari Penelitian ini dapat dijadikan referensi dan masukan untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Sumut Medan khususnya masalah stres kerja, kompetensi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan.

## 3. Manfaat Bagi Peneliti Lain

Menjadi sumber referensi maupun sebagai perbandingan untuk peneliti lain yang berkaitan dengan stres kerja, kompetensi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan.



## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kinerja Karyawan**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. (Mangkunegara, 2018).

Kinerja merupakan hasil kerja atau karya yang dihasilkan oleh masing-masing pegawai untuk membantu badan usaha dalam mencapai dan mewujudkan tujuan badan usaha. Pada dasarnya kinerja dari seseorang merupakan hal yang bersifat individu karena masing-masing dari pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda. Kinerja pegawai lebih mengarah pada tingkat prestasi kerja pegawai. (Arianty et al., 2016).

Kinerja karyawan adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. (Sutrisno. 2016)

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat para ahli diatas, maka kinerja merupakan pencapaian atau prestasi kerja yang berhasil dicapai oleh seorang karyawan berdasarkan standar pokok yang telah ditentukan oleh

organisasi terhadap suatu pekerjaan, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### **2.1.1.2 Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Kasmir (2016) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah :

##### 1) Kemampuan dan Keahlian

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

##### 2) Pengetahuan

Pengetahuan merupakan pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

##### 3) Rancangan Kerja

Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

##### 4) Kepribadian

Kepribadian merupakan kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

#### 5) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu yang baik.

#### 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

Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

#### 8) Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan.

#### 9) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

#### 10) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Jika lingkungan kerjadapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif.

#### 11) Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja dengan sungguh-sungguh sekalipun perusahaan dalam kondisi yang kurang baik.

#### 12) Komitmen

Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

#### 13) Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

#### 14) Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

#### 15) Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan.

#### 16) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

#### 17) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Jika lingkungan kerjadapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif.

#### 18) Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja dengan sungguh-sungguh sekalipun perusahaan dalam kondisi yang kurang baik.

#### 19) Komitmen

Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

#### 20) Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

Gibson dkk., (2012:529) menyampaikan model teori kinerja dan melakukan analisis terhadap sejumlah variabel atau faktor yang mempengaruhi perilaku dan kinerja, yaitu :

- 1) Variabel individu, terdiri dari kemampuan dan ketrampilan, latar belakang dan demografi. Kemampuan dan ketrampilan merupakan faktor utama yang

mempengaruhi kinerja individu. Variabel demografis mempunyai efek tidak langsung pada perilaku dan kinerja individu.

- 2) Variabel psikologis terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Variabel ini banyak dipengaruhi oleh keluarga, tingkat sosial, pengalaman kerja sebelumnya. Variabel psikologis seperti sikap, kepribadian, dan pembelajaran merupakan hal yang kompleks, sulit diukur dan sukar mencapai kesepakatan tentang pengertian dari variabel tersebut, karena seorang individu masuk dan bergabung dengan organisasi kerja pada usia, etnis, latar belakang budaya dan ketrampilan yang berbeda satu dengan lainnya.
- 3) Variabel organisasi yang mempengaruhi kinerja individu terdiri dari sumber daya, struktur, kepemimpinan, imbalan dan desain pekerjaan.

### **2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Adapun indikator-indikator kinerja menurut (Sutrisno, 2015:43) yaitu :

- 1) Hasil kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

- 2) Pengetahuan pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas hasil kerja.

- 3) Inisiatif Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

- 4) Kecekatan mental Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

- 5) Sikap Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- 6) Disiplin waktu dan absensi Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran pegawai, membangun sikap disiplin kerja akan menjadi terorganisir dan membawa nilai – nilai yang baik dalam lingkungan kerja.

Kinerja karyawan dibentuk oleh empat indikator (Wibowo, 2014:86) :

1) Standar

kinerja seorang karyawan dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati antara atasan dan bawahan

2) Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemampuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

3) Alat atau sarana.

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat digunakan untuk menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana tugas pekerjaan spesifik tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.

4) Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

## 5) Peluang

Karyawan perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya terdapat dua faktor yang menyumbangkan adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

### **2.1.2 Stres Kerja**

#### **2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja**

Stres kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam suatu pekerjaan. Stres kerja ini terlihat dari emosi yang tidak stabil, perasaan tidak senang, suka menyendiri, susah tidur, tidak bisa rileks, cemas dan lain-lain. (Ellyzar, Yunus & Amri, 2017 : 37).

Stres Kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. (Rivai, dkk, 2014: 724).

Stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. (Nusran, 2019 : 72).

Dari berbagai definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan merasakan ketegangan emosional dan hal ini akan berdampak terhadap psikis karyawan, hal ini juga akan berdampak pada kondisi maupun proses berpikir karyawan yang terganggu.



### 2.1.2.2 Faktor yang mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2015 : 430-432) menunjukkan bahwa faktor atau sumber dari stres kerja meliputi faktor lingkungan, faktor organisasional, dan faktor pribadi. Penjelasan sebagai berikut:

#### 1) Faktor-faktor lingkungan

Seperti ketidakpastian lingkungan seperti desain struktur organisasional, hal ini juga mempengaruhi level stres diantara karyawan di dalam organisasi tersebut. Ketidakpastian merupakan alasan terbesar orang-orang yang memiliki masalah dalam mengatasi perubahan organisasi. Terdapat tipe ketidakpastian lingkungan yang utama yaitu ekonomi, politik, dan teknologi.

#### 2) Faktor-faktor organisasional

Tidak terdapat kekurangan faktor di dalam organisasi yang dapat menyebabkan stres. Tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, atasan yang sangat menuntut dan tidak sensitif, serta para rekan kerja yang tidak menyenangkan merupakan beberapa contoh faktor stres kerja dari organisasional. Kategori faktor stres kerja organisasional adalah:

- a. Tuntutan tugas yaitu terkait dengan pekerjaan seseorang, suatu kelompok meliputi desain pekerjaan (tingkat kemandirian, variasi tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata ruang kerja secara fisik. Bekerja dalam ruangan yang sangat penuh kesesakan dan kebisingan merupakan salah satu sumber timbulnya stres.
- b. Tuntutan peranan yaitu terkait dengan tekanan yang ditempatkan pada seseorang sebagai fungsi dari peranan tertentu yang individu pegang dalam

organisasi. Konflik peran menciptakan ekspektasi yang akan sulit untuk mendamaikan atau memuaskannya. Beban peran berlebihan terjadi ketika karyawan diharapkan untuk melakukan lebih banyak dari batas waktu yang ditentukan.

- c. Tuntutan interpersonal yaitu tekanan yang timbul dari karyawan lainnya seperti kurangnya dukungan sosial dan hubungan interpersonal yang kurang baik.

### 3) Faktor-faktor pribadi

Faktor-faktor di dalam kehidupan pribadi dari karyawan yaitu permasalahan keluarga, permasalahan ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian individu itu sendiri mempunyai perasaan persepsi yang menganggap pekerjaannya yang kurang baik.

Menurut Cooper di dalam (Asih et al., 2018) faktor yang memengaruhi stres kerja diantaranya :

#### 1) Stressor kondisi pekerjaan

Seperti beban kerja berlebihan secara kuantitatif dan kualitatif, keputusan yang dibuat oleh seseorang, bahaya fisik, jadwal bekerja.

#### 2) Stressor stress peran

Ketidakjelasan peran, adanya bias dalam membedakan gender dan stereotype peran gender; pelecehan seksual.

#### 3) Stressor faktor interpersonal

Meliputi hasil kerja dan dukungan sosial yang buruk, persaingan politik, kecemburuan sosial, kemarahan, dan kurangnya perhatian manajemen terhadap karyawan.

#### 4) Stressor perkembangan karir

Seperti promosi jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya, promosi jabatan yang lebih tinggi dari pada kemampuannya, keamanan pekerjaannya, ambisi yang berlebihan sehingga mengakibatkan frustrasi.

#### 5) Stressor struktur organisasi

Meliputi struktur yang kaku dan tidak bersahabat, pertempuran politik, pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang, ketidakterlibatan dalam membuat keputusan.

#### 6) Stressor tampilan rumah pekerjaan

Seperti mencampurkan masalah pekerjaan dengan masalah pribadi, kurangnya dukungan dari pasangan hidup, konflik pernikahan, stres karena memiliki dua pekerjaan.

### **2.1.2.3 Indikator Stres Kerja**

Menurut Yan, Zhenzhen.dkk. (2014) menuturkan indikator dalam stres kerja ada empat, yaitu:

#### 1) Kekhawatiran

Rasa takut terhadap suatu hal yang baru atau belum diketahui dengan pasti di dalam pekerjaan. Perasaan khawatir selalu dialami oleh pekerja yang dikarenakan karena banyak faktor dari dalam pekerjaan tersebut.

#### 2) Gelisah

Perasaan tidak nyaman yang dialami atau dirasakan oleh pekerja saat melaksanakan tugas dalam bekerja. Biasanya karena tugas tersebut memiliki resiko tinggi.

#### 3) Tekanan

Yaitu perasaan tertekan dari seorang pekerja yang dirasakan saat dia melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dilakukan. Bisa disebabkan oleh pekerjaan itu sendiri karena terlalu berat bagi pekerja tersebut.

#### 4) Frustrasi

Rasa kecewa akibat gagal dalam mengerjakan sesuatu atau tidak mencapai tujuan yang diinginkan. Biasanya dikarenakan kurang puas terhadap pekerjaan tersebut, tidak sesuai ekspektasi.

Indikator-Indikator stres kerja menurut Afandi (2018: 179-180), yaitu :

- 1) Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
- 2) Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
- 3) Tuntutan antar pribadi, tekanan yang diciptakan oleh para pegawai lain.
- 4) Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
- 5) Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan, ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

### **2.1.3 Kompetensi**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kompetensi**

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut. (Wibowo, 2016:271).

Kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksikan pada dalam berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat kompetensi maka kinerja karyawan semakin meningkat dan begitu sebaliknya, jika kompetensi karyawan menurun juga akan mengalami penurunan. (Elizar & Tanjung, 2018)

Kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. (Sutrisno, 2016).

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa, kompetensi adalah suatu kemampuan, ketrampilan dan pengetahuan yang dimiliki seseorang yang berpengaruh secara langsung terhadap kinerja seseorang dalam melakukan pekerjaan.

#### **2.1.3.2 Faktor yang mempengaruhi Kompetensi**

Menurut Wibowo (2013) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

### 1) Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Kepercayaan banyak pekerja bahwa manajemen merupakan musuh yang mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan.

### 2) Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki

### 3) Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya.

### 4) Karakteristik kepribadian

Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.

### 5) Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerja bawahan, memberikan

pengakuan, dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh terhadap motivasi seorang bawahan.

6) Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai, atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.

7) Kemampuan intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi.

8) Budaya organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan seperti: rekrutmen dan seleksi karyawan, praktik pengambilan keputusan.

Menurut (Suhendar, 2016) beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi kerja diantaranya:

- 1) Jenjang pendidikan
- 2) Pelatihan
- 3) Pengalaman kerja
- 4) Disiplin keluarga
- 5) Peran social

### 2.1.3.3 Indikator Kompetensi

Menurut Oklivia & Marlinah, (2014) kompetensi dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu:

#### 1) Mutu Personal

Saat menjalankan tugasnya, seorang auditor harus memiliki mutu personal yang baik, seperti pikiran terbuka, pikiran luas mampu menerima bahwa tidak ada solusi yang mudah, dan menyadari bahwa tidak ada solusi yang mudah, dan menyadari bahwa beberapa temuan dapat berupa subjektif.

#### 2) Pengetahuan Umum

Pengetahuan umum dapat berupa pemahaman mengenai standar yang berlaku dan review analisis. Selain itu, auditor perlu memahami mengenai pengetahuan yang diperoleh saat menjalankan pendidikan sebagai auditor.

#### 3) Keahlian Khusus

Keahlian khusus yang dimiliki auditor antara lain, kemampuan dalam membaca dan membuat statistik, keterampilan dalam mengoperasikan komputer, serta kemampuan menulis dan mempresentasikan laporan dengan baik.

Menurut Bahri, Samsul, & Zamzam (2015) mengemukakan bahwa indikator kompetensi sebagai berikut :

- 1) Terampil dalam melakukan inivasi kerja
- 2) Membuat konsep uraian kerja
- 3) Membuat program teknis
- 4) Membuat jadwal kerja



- 5) Kemampuan bekerja secara kooperatif
- 6) Mampu berkoordinasi
- 7) Mampu mengikuti perubahan
- 8) Kemampuan mengambil keputusan

#### **2.1.4 Pengawasan**

##### **2.1.4.1 Pengertian Pengawasan**

Pengawasan adalah proses pengamatan daripada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya (Daulay, Khair, Pratami, & Astuti, 2017).

Pengawasan merupakan suatu proses untuk menjaga agar tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. (Handoko, 2015). Suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan untuk dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan, serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pengawasan merupakan proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan, metode tertentu, dan tindakan perbaikan. (Busro, 2018).

Pengawasan adalah kegiatan penilaian terhadap organisasi/kegiatan dengan tujuan agar organisasi/kegiatan tersebut melaksanakan fungsinya dengan baik dan dapat memenuhi tujuannya yang telah ditetapkan. (Fahmi, 2016).

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengawasan dimaksudkan sebagai suatu kegiatan pembinaan, bimbingan dan pengawasan oleh pengelola program terhadap pelaksana di tingkat administrasi yang lebih rendah, dalam rangka menetapkan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Jika ditemukan adanya penyimpangan-penyimpangan perlu dilakukan tindakan perbaikan.

#### **2.1.4.2 Faktor yang mempengaruhi Pengawasan**

Menurut (Handoko, 2015) faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan adalah:

##### **1) Perubahanan Lingkungan Organisasi**

Melalui fungsi pengawasan manajer mendeteksi perubahan-perubahan yang mempengaruhi pada barang dan jasa organisasi, sehingga mampu menghadapi tentang atau memanfaatkan kesempatan yang diciptakan perubahan-perubahan yang terjadi

##### **2) Perubahan Kompleksitas Organisasi**

Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih format dan hati-hati. Berbagai jenis produk harus diawasi untuk menjamin bahwa kualitas dan profitabilitas tetap terjaga, penjualan eceran pada penyalur perlu dianalisa dan dicatat secara tepat.

##### **3) Kesalahan-kesalahan**

Sistem pengawasan memungkinkan manajer mendeteksi kesalahan-kesalahan yang ada sebelum menjadi kritis.

#### 4) Kebutuhan Manajer untuk Mendelegasikan Wewenang

Bilamana manajer mendelegasikan wewenang kepada bawahannya, tanggungjawab atasan itu sendiri tidak berkurang. Satu-satunya cara manajer dapat menentukan apakah bawahan telah melakukan tugas-tugas yang telah dilimpahkan kepadanya adalah dengan mengimplementasikan sistem pengawasan.

Busro Muhamammad (2018: 159-160) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan yaitu:

- 1) Perubahan lingkungan
- 2) Peningkatan kolektifitas organisasi
- 3) kesalahan-kesalahan dan kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang
- 4) Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang

#### **2.1.4.3 Indikator Pengawasan**

Menurut Harianto dan Asron Saputra (2020: 674-675) indikator pengawasan antara lain:

- 1) Kontrol Masukan Masukan kontrol melibatkan pengelolaan sumber daya organisasi. Sumber daya ini mencakup material, keuangan dan sumber daya manusia. Mekanisme masukan kontrol meliputi pencocokan kepentingan individu dengan kepentingan utama perusahaan melalui penyaringan karyawan (selection) yang tepat dan memastikan bahwa karyawan yang terbaik dan mempunyai kemampuan yang tinggi itu yang dipilih, Seperti : Seleksi pada

Materi yang diujikan, Objektivitas, Pelatihan, Alat Bantu Suara, Alat Bantu Fasilitas.

- 2) Kontrol Perilaku Kontrol perilaku adalah semua tindakan yang mengatur kegiatan bawahan. Hal ini biasanya dimulai dari manajemen puncak dan kemudian megimplementasikan ditingkat menengah dan manajemen yang paling terendah. Fungsi dasar manajemen perilaku adalah untuk memastikan bawahan-bawahan melakukan tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan perusahaan, kemudian memantau kinerja dan melakukan tindakan evaluasi kinerja karyawan.
- 3) Kontrol Pengeluaran Kontrol pengeluaran adalah semua tentang pengaturan target bawahan untuk mengikuti manajer. Dalam kontrol pengeluaran, manajer menetapkan hasil yang diinginkan yang harus dicapai oleh karyawan mereka. Target tersebut pengeluaran ini adalah semua cara tentang mengontrol sistem penghargaan dengan iuran pegawai yang menguntungkan, Seperti : Target Kerja, Hadiah/ Bonus.
- 4) Supervisi Suatu bentuk kegiatan yang mengontrol kepatuhan pekerjaan yang meliputi; manusia (karyawan), obyek alat, dan hasil pekerjaan
- 5) Keselarasan Tujuan Proses cek dan pengecekan kembali jadwal penyelesaian dengan sasaran bagian pekerjaan dan tujuan organisasi.

Menurut Handoko (2016 : 363-365), indikator pengawasan adalah sbb :

- 1) Penetapan Standar
- 2) Pengukuran Kerja
- 3) Penilaian Kinerja
- 4) Tindakan Koreksi

## **2.2 Kerangka Konseptual**

Kerangka Konseptual merupakan sebuah konsep yang mana menjelaskan hubungan antara variabel satu dengan variabel yang lain. Berdasarkan teori yang telah dikemukakan dan permasalahan penelitian, maka perlu dibuat suatu kerangka konseptual penelitian. Adapun kerangka konseptual secara skematis dalam penelitian ini sebagai berikut:

### **2.2.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres bisa menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif.

Stress dapat membuat seseorang terancam secara mental maupun fisik, seseorang karyawan yang mengalami stress akan menurunkan kinerja mereka, maka dari itu beban kerja yang berlebihan diberikan kepada karyawan ada baiknya untuk dikurangi. Apabila sudah dikurangi maka tidak akan terjadi stress dalam bekerja dan hal ini mengakibatkan kinerja seseorang menjadi lebih maksimal. (Farisi & Pane, 2020).

Stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. (Nusran, 2019 : 72).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Taufik Lesmana & Vivi Octia Ananda (2021), Hasrudy Tanjung & Laila Mawaddah Putri (2021), Cokorda Istri Ari Sintya Dewi & I Made Artha

Wibawa (2016), Septianto & Lataruva (2011), Tri Wartono (2017), Rizky Pratiwi AT (2021), Aisyah Mawar Rahayu (2020), Salman Farisi & Ririn Ulba Utari (2017), Yudi Siswadi, Radiman, Zulaspan Tupti & Jufrizen (2021), Ahmad Aswan Waruwu, 2018) dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.2.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan**

Kompetensi adalah suatu kemampuan, ketrampilan dan pengetahuan yang dimiliki seseorang yang berpengaruh secara langsung terhadap kinerja seseorang dalam melakukan pekerjaan.

Kompetensi adalah kapasitas seseorang untuk menangani suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan satu standar yang telah ditetapkan. Disamping itu, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai suatu yang terpenting.

Kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. (Sutrisno, 2016).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahmawaty & Rochmah (2014), Posuma (2013), Muhammad Andi Prayogi, Muhammad Taufik Lesmana & Lukman Hakim Siregar (2019), Japirman Purba (2019), Setia Tjahyanti & Nurafni Chairunnisa (2021) dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.2.3 Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengawasan dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Pengawasan adalah sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai (Handoko, 2012:379).

Pengawasan merupakan suatu proses atau langkah pencegahan apabila terjadi penyimpangan-penyimpangan kecil yang dilakukan oleh karyawan dalam pelaksanaan kegiatan organisasi serta menjamin tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai sesuai yang direncanakan sebelumnya. (Situmeang, 2017)

Pengawasan dimaksudkan sebagai suatu kegiatan pembinaan, bimbingan dan pengawasan oleh pengelola program terhadap pelaksana di tingkat administrasi yang lebih rendah, dalam rangka menetapkan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Jika ditemukan adanya penyimpangan-penyimpangan perlu dilakukan tindakan perbaikan.

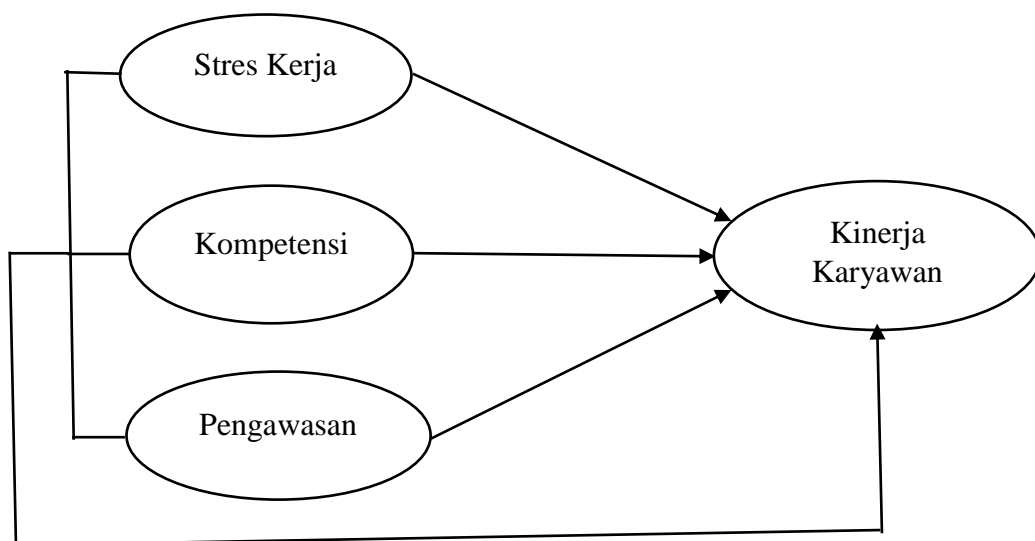
Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Abyad (2013), Aulia Chairani dan Hazmanan Khair (2022), Jufrizen (2019), Dodi Herdino & Seno Andri (2017), Nurhafni Gea (2022), Mirsa Lukas, Bernhard Tewal & Mac Donald Walangitan (2017), Sutan Napsan Nasution & Sjahril Effendy Pasaribu (2020), M. Farid Noufal & Aviany Ramita Dewi (2016), Japirman Purba (2019), Ahmad Rivai (2021) dapat disimpulkan bahwa Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 2.2.4 Pengaruh Stres Kerja, Kompetensi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh stres kerja, kompetensi, dan pengawasan terhadap kinerja karyawan secara bersama memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja agar menjadi optimal, sehingga tujuan perusahaan tercapai sesuai dengan harapan. Ketika kinerja pegawai belum optimal maka tujuan, visi dan misi perusahaan akan tidak tercapai.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang sudah ditunjukkan diatas maka, dapat disimpulkan bahwa stres kerja, kompetensi dan pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapatlah dibuat secara skematis kerangka koseptual dalam penelitian yang dapat ditunjukkan sebagai berikut :



**Gambar 2.1**

**Pengaruh Stres Kerja, Kompetensi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja karyawan**



### 2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara dari setiap variable-variabel pada suatu penelitian dimana hasilnya baru akan diketahui setelah pengolahan data dilakukan. Hipotesis merupakan dugaan sementara atau suatu jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014).

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah diperoleh, maka Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Medan.
2. Ada pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Medan.
3. Ada pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Medan.
4. Ada pengaruh Stres Kerja, Kompetensi Dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Medan.

## **BAB 3**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang dilakukan dapat dilihat dari cara penjelasan dan tujuan dalam membuktikannya, dengan adanya pengaruh diantara variabel bebas Stres Kerja (X1), variabel Kompetensi (X2) dan variabel Pengawasan (X3) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) maka dapat digambarkan jenis/bentuk pada penelitian ini yang mendasari penelitian. Penelitian ini dapat dilihat menggunakan jenis pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Dimana pendekatan asosiatif merupakan pendekatan yang dimana bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan pengaruh terhadap dua variabel atau lebih, yaitu variabel bebas (Independent Variabel) dan variabel terikat (Dependent Variabel). Data yang dikumpulkan dari penelitian ini dikumpulkan dalam bentuk kuantitatif.

Definisi metode penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2015: 11) yaitu :  
“Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih.

Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2015:13) yaitu:  
“Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.”

### **3.2 Definisi Operasional**

Defenisi operasional variabel penelitian adalah batasan atau spesifikasi dari variabel-variabel penelitian yang secara konkret berhubungan dengan realitas yang akan diukur dan merupakan manifestasi dari hal-hal yang akan diamati peneliti berdasarkan sifat yang didefinisikan dan diamati sehingga terbuka untuk diuji kembali oleh orang atau peneliti lain.

Variabel di dalam penelitian ini dapat ditentukan dengan berdasarkan sebuah landasan teori yaitu stres kerja, kompetensi, pengawasan dan kinerja karyawan. Variabel di atas dapat didefinisikan sebagai berikut :

#### **3.2.1 Kinerja Karyawan (Y)**

Kinerja Karyawan 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 secara garis besar, kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi sesuai dengan moral dan etika. Pada penelitian ini kinerja termasuk pada variable terikat, yaitu variable yang di perngaruhi oleh variable lain.

**Tabel 3. 1**  
**Indikator Kinerja Karyawan**

Variabel	Indikator
Kinerja Karyawan (Y)	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Standar</li> <li>b. Umpan Balik</li> <li>c. Alat atau sarana.</li> <li>d. Kompetensi</li> <li>e. Peluang</li> </ul>

*Sumber : (Wibowo, 2014:86)*

### 3.2.2 Stres Kerja (X1)

Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Jika seseorang / karyawan mengalami stres yang terlalu besar maka akan dapat mengganggu kemampuan seseorang / karyawan tersebut untuk menghadapi lingkungannya dan pekerjaan yang akan dilakukannya.

**Tabel 3. 2**  
**Indikator Stres Kerja**

Variabel	Indikator
Stres Kerja (X1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kekhawatiran</li> <li>b. Gelisah</li> <li>c. Tekanan</li> <li>d. Frustrasi</li> </ul>

*Sumber : (Yan, Zhenzhen.dkk. 2014)*

### 3.2.3 Kompetensi (X2)

Kompetensi didefinisikan sebagai suatu sifat atau karakteristik yang dibutuhkan oleh seorang pemegang jabatan agar dapat melaksanakan jabatan dengan baik, atau juga dapat berarti karakteristik/ciri-ciri seseorang yang mudah dilihat termasuk pengetahuan, keahlian dan perilaku yang memungkinkan untuk berkinerja.

**Tabel 3. 3**  
**Indikator Kompetensi**

Variabel	Indikator
Kompetensi (X2)	a. Mutu Personal b. Pengetahuan Umum c. Keahlian Khusus

*Sumber : (Okliwia & Marlinah, 2014)*

### 3.2.4 Pengawasan (X3)

Pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen yang merupakan suatu proses yang tidak terputus untuk menjaga agar pelaksanaan tugas, fungsi dan wewenang tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

**Tabel 3. 4**  
**Indikator Pengawasan**

Variabel	Indikator
Pengawasan (X3)	a. Penetapan Standar b. Pengukuran Kerja c. Penilaian Kinerja d. Tindakan Koreksi

*Sumber : (Handoko, 2016 : 363-365)*

### 3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian

#### 3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bank Sumut Medan yang beralamatkan di Jl. Imam Bonjol NO. 18, Medan.

#### 3.3.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan dari bulan April 2022 sampai dengan September 2022, dengan rincian jadwal sebagai berikut:

**Tabel 3. 5**  
**Jadwal Penelitian**

No	Nama Kegiatan	Bulan/Minggu																											
		April				Mei				Juni				Juli				Agustus				September				Oktober			
		1	2	3	4	1	2	3	4	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	Penyebaran Angket														■														
7	Pengolahan Data															■	■												
8	Penyusunan Skripsi																	■	■	■	■								
9	Bimbingan Skripsi																					■	■	■	■	■			
10	Sidang Meja Hijau																											■	

### 3.4 Populasi Dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Populasi adalah kumpulan dari individu dengan kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan (Rukajat, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Sumut Medan di jalan Imam Bonjol No. 18 sebanyak 471 orang.

### 3.4.2 Sampel

Menurut (Rukajat, 2018) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti dan dinamakan penelitian sampel apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasi hasil penelitian sampel. Apabila populasi yang ada terhitung besar dan dikarenakan peneliti tidak memungkinkan dalam mempelajari semua yang terdapat di dalam populasi, misalnya dikarenakan keterbatasan tenaga, waktu dan dana maka peneliti dapat menggunakan suatu sampel yang diambil dari populasi. Yang dipelajari dari sampel maka dapat disimpulkan akan dapat diberlakukan pada populasi. Berdasarkan populasi yang dimiliki maka ukuran sampel minimum dapat diperoleh menggunakan rumus slovin, maka dapat dihitung sampel sebagai berikut:

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

$$n = \frac{471}{1 + 471(10\%)^2}$$

$$n = \frac{471}{1 + 471(0.01)}$$

$$n = \frac{471}{1 + 4.71}$$

$$n = \frac{471}{5.71}$$

$n = 82.4$  dibulatkan menjadi 82

Keterangan :

$n$  = ukuran sampel

$N$  = ukuran populasi

$e$  = taraf kesalahan (error) sebesar 0.1 (10%)

Berdasarkan rumus slovin yang ada diatas maka dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel di dalam penelitian ini sebanyak 82 orang karyawan PT. Bank Sumut Medan di jalan Imam Bonjol No. 18. Pengambilan sampel digunakan metode nonprobability sampling dengan menggunakan suatu teknik insidental sampling yang merupakan teknik menentukan sampel berdasarkan sebuah kebetulan siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti maka dapat digunakan sebagai sebuah sampel.

Berikut adalah daftar jumlah karyawan dan divisi pada PT. Bank Sumut Medan sebagai berikut :

**Tabel 3. 6**

**Rincian Jumlah Karyawan Dan Divisi PT.Bank Sumut Medan**

No	Unit Kerja	Jumlah	Sampel
1	Divisi Dana dan Jasa	31	5
2	Divisi Kepatuhan	15	3
3	Divisi Keuangan & Perencanaan	30	5
4	Divisi Kredit	17	3
5	Divisi Manajemen Risiko	15	3
6	Divisi Pengawasan	29	5
7	Divisi Penyelamatan Kredit	50	9
8	Divisi Risiko Kredit	20	3
9	Divisi Ritel	34	6
10	Divisi Sentra Operasional	65	11
11	Divisi Sumber Daya Manusia	21	4
12	Divisi Teknologi Informasi	23	4
13	Divisi Tresuri	11	2
14	Divisi Umum	33	6
15	Sekretariat Perusahaan	45	8
16	UKK APU-PPT	6	1
17	Unit Usaha Syariah	26	4
Total		471	82

*Sumber : PT. Bank Sumut Medan*



### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 3.5.1 Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan cara mengamati secara langsung objek yang diteliti yaitu PT. Bank Sumut Medan.

#### 3.5.2 Angket

Angket merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan atau memberikan pertanyaan maupun pernyataan dengan berbentuk sebuah angket dan dijawab oleh karyawan atau responden di PT. Bank Sumut Medan, dengan menggunakan skala likert yang terdapat 5 opsi didalamnya dapat dilihat pada table berikut ini:

**Tabel 3. 7**  
**Skala Likert**

No.	Pertanyaan	Bobot Nilai
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Juliandi et al., 2015)

Setelah menyebarkan angket, selanjutnya untuk mengetahui hasil dari angket yang telah disebarkan maka dapat digunakan rumus sebagai berikut:

### 3.5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas ini digunakan untuk mengacu kepada derajat kesesuaian antara data yang dikumpulkan dan data sebenarnya dalam sumber data. Uji validitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang dicantumkan dalam angket sudah layak untuk digunakan sehingga menghasilkan data yang akurat sesuai dengan ukuran tujuannya. Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian.

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

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara x dan y

$n$  = Sampel

$\sum x$  = Jumlah pengamatan variable x

$\sum y$  = Jumlah pengamatan variable y

$(\sum x^2)$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y^2)$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$(\sum x)^2$  = kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum y)^2$  = kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum xy)$  = jumlah hasil kali variabel X dan Y

Pengujian validitas data menggunakan SPSS dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung  $<$  nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed  $<$   $\alpha$  0,05) dinyatakan valid.
2. Jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung  $>$  nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed  $>$   $\alpha$  0,05) dinyatakan tidak valid.

Dari penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh hasil dari kuisioner/angket yang telah disebarakan di PT. Bank Sumut Medan sebagai berikut:

**Tabel 3. 8**

**Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X1)**

<b>Stres Kerja (X1)</b>				
<b>No Pernyataan</b>	<b>R Hitung</b>	<b>R Tabel</b>	<b>Signifikansi</b>	<b>Keteranga</b>
1	0,333	0,214	0,002 $<$ 0,05	Valid
2	0,413	0,214	0,001 $<$ 0,05	Valid
3	0,322	0,214	0,003 $<$ 0,05	Valid
4	0,574	0,214	0,001 $<$ 0,05	Valid
5	0,490	0,214	0,001 $<$ 0,05	Valid
6	0,428	0,214	0,001 $<$ 0,05	Valid
7	0,450	0,214	0,001 $<$ 0,05	Valid
8	0,558	0,214	0,001 $<$ 0,05	Valid
9	0,589	0,214	0,001 $<$ 0,05	Valid
10	0,648	0,214	0,001 $<$ 0,05	Valid

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS*

**Tabel 3. 9**  
**Uji Validitas Variabel Kompetensi (X2)**

<b>Kompetensi (X2)</b>				
<b>No Pernyataan</b>	<b>R Hitung</b>	<b>R Tabel</b>	<b>Signifikansi</b>	<b>Keterangan</b>
1	0,626	0,214	0,001 < 0,05	Valid
2	0,613	0,214	0,001 < 0,05	Valid
3	0,707	0,214	0,001 < 0,05	Valid
4	0,705	0,214	0,001 < 0,05	Valid
5	0,684	0,214	0,001 < 0,05	Valid
6	0,650	0,214	0,001 < 0,05	Valid
7	0,616	0,214	0,001 < 0,05	Valid
8	0,529	0,214	0,001 < 0,05	Valid
9	0,668	0,214	0,001 < 0,05	Valid
10	0,629	0,214	0,001 < 0,05	Valid

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS*

**Tabel 3. 10**  
**Uji Validitas Variabel Pengawasan (X3)**

<b>Pengawasan (X3)</b>				
<b>No Pernyataan</b>	<b>R Hitung</b>	<b>R Tabel</b>	<b>Signifikansi</b>	<b>Keterangan</b>
1	0,648	0,214	0,001 < 0,05	Valid
2	0,631	0,214	0,001 < 0,05	Valid
3	0,535	0,214	0,001 < 0,05	Valid
4	0,576	0,214	0,001 < 0,05	Valid
5	0,563	0,214	0,001 < 0,05	Valid
6	0,479	0,214	0,001 < 0,05	Valid
7	0,581	0,214	0,001 < 0,05	Valid
8	0,553	0,214	0,001 < 0,05	Valid
9	0,515	0,214	0,001 < 0,05	Valid
10	0,573	0,214	0,001 < 0,05	Valid

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS*

**Tabel 3. 11**  
**Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)**

<b>Kinerja (Y)</b>				
<b>No Pernyataan</b>	<b>R Hitung</b>	<b>R Tabel</b>	<b>Signifikansi</b>	<b>Keterangan</b>
1	0,686	0,214	0,001 < 0,05	Valid
2	0,579	0,214	0,001 < 0,05	Valid
3	0,371	0,214	0,001 < 0,05	Valid
4	0,633	0,214	0,001 < 0,05	Valid
5	0,427	0,214	0,001 < 0,05	Valid
6	0,507	0,214	0,001 < 0,05	Valid
7	0,599	0,214	0,001 < 0,05	Valid
8	0,528	0,214	0,001 < 0,05	Valid
9	0,497	0,214	0,001 < 0,05	Valid
10	0,410	0,214	0,001 < 0,05	Valid

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS*

### 3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkap informasi yang sebenarnya dilapangan. (Sugiharto dan Situnjak, 2006).

Pengujian realibilitas dilakukan menggunakan (Cronbach alpha), dikatakan reliabel hasil alpha > 0,6 dengan rumus alpha sebagai berikut.

Rumus Statistik untuk Pengujian Reliabilitas :

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

Keterangan :

$r$  = Reliabilitas instrument

$k$  = Banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma b^2$  = Jumlah varians butir

$\sigma 1^2$  = Varians total

Kriteria penguji reliabilitas adalah nilai koefisien reliabilitas (Cronbach Alpha) > 0.6 maka kesimpulannya instrumen yang diuji tersebut adalah real (terpercaya).

**Tabel 3. 12**

**Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, X3 dan Y**

Variabel	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Stres Kerja (X1)	0,625 > 0,6	Reliabel
Kompetensi (X2)	0,843 > 0,6	Reliabel
Pengawasan (X3)	0,763 > 0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,702 > 0,6	Reliabel

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS*

### 3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang penulis gunakan di dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif, yaitu menganalisis data yang berhadapan dengan angka - angka atau dengan cara menghitung, kemudian ditarik kesimpulan dari pengujian ini dengan menggunakan rumus-rumus sebagai berikut:

### **3.6.1 Uji Asumsi Klasik**

Hipotesis tentunya memerlukan sebuah uji asumsi klasik, pada penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan terdiri dari:

#### **3.6.1.1 Uji Normalitas**

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable besar dan variable terikat nya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data yang dihasilkan menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, kriteria dalam menentukan normal atau tidak nya data maka dilihat nilai probabilitas nya. Data termasuk normal apabila nilai Kolmogorov Smirnov adalah tidak signifikan atau  $> 0,05$ . (Juliandi et al., 2015).

#### **3.6.1.2 Uji Multikolinearitas**

Multikolinearitas Digunakan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi yang kuat antara variabel-variabel independen yang di ikut sertakan dalam pembentukan model. Untuk mendeteksi apakah regresi linier mengalami multikolinearitas dapat diperiksa menggunakan Variance Infation Factor (VIF) untuk masing-masing variabel independen, yaitu jika variabel independen mempunyai nilai VIF tidak melebihi 4 atau 5 berarti tidak terjadi multikolinearitas. (Juliandi et al., 2015).

#### **3.6.1.3 Uji heteroskedastisitas**

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap

maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. (Juliandi et al., 2015).

### 3.6.2 Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda didasarkan pada pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linear berganda:

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

Keterangan :

$Y$  = Kinerja Karyawan

$a$  = Konstanta

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$  = Besaran Koefisien Regresi masing-masing variabel

$X_1$  = Stres Kerja

$X_2$  = Kompetensi

$X_3$  = Pengawasan

$e$  = Standar Error

### 3.6.3 Uji Hipotesis

#### 3.6.3.1 Uji Parsial (Uji t)

Pengujian uji t digunakan untuk menguji setiap variabel bebas atau independen variabel, apakah variabel X mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variabel Y.



Untuk mengetahui tingkat sigifikan dapat dilakukan uji t dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

$t$  = nilai  $t_{hitung}$

$r$  = Korelasi xy yang ditemukan

$n$  = Jumlah Sampel

Bentuk pengujiannya sebagai berikut :

1. Jika nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel dengan probabilitas kolerasi yakni sig-2 tailed $<$  taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 maka  $H_0$  ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel X dan Y.
2. Sedangkan jika nilai  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel dengan probabilitas  $t$  dengan kolerasi yakni sig-2 tailed $>$  taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 maka  $H_0$  diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antar variabel X dan Y.



**Gambar 3. 1**

**Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t**

### 3.6.3.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau independen variabel (X) mempunyai pengaruh yang positif atau negative, serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variabel (Y). Uji F juga dilakukan untuk menguji hipotesis kedua. Rumus dari uji F ini adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

$F$  = Tingkat signifikan

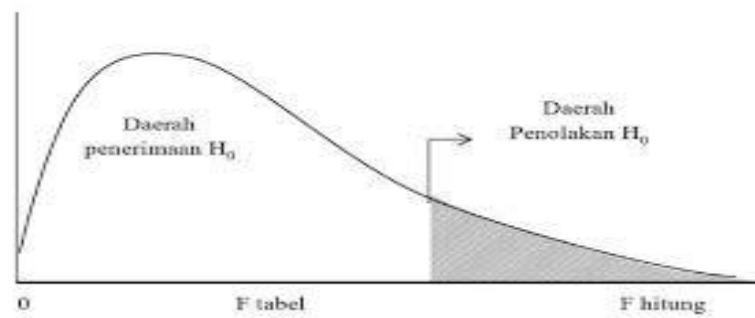
$R^2$  = Koefisien kolerasi ganda

$k$  = Jumlah variabel independen

$n$  = Jumlah sampel

Bentuk pengujinya sebagai berikut :

1. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  berarti  $H_0$  ditolak (bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat).
2. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  berarti  $H_0$  diterima (bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat).



**Gambar 3. 2**

### **Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F**

#### **3.6.4 Koefisien Determinasi**

Pengujian koefisien determinasi ini dilakukan dengan maksud mengukur kemampuan model dalam menerangkan seberapa pengaruh variabel independen secara bersama-sama (stimultan) mempengaruhi variabel dependen yang dapat diindikasikan oleh nilai adjusted R – Squared (Ghozali, 2016).

Berikut merupakan rumus koefisien determinasi:

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

Keterangan :

$D$  = Koefisien Determinasi

$r^2$  = Koefisien Korelasi

100% = Persentasi Kontribusi

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (crosssection) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (time series) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi. (Ghozali, 2018).

## BAB 4

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk kuesioner / angket yang terdiri dari 10 pertanyaan atas variabel Stres Kerja, 10 pernyataan untuk variabel Kompetensi, 10 pernyataan untuk variabel Pengawasan dan 10 pernyataan untuk variabel kinerja dengan menggunakan metode Skala Likert. Untuk memudahkan proses penelitian ini, maka perlu adanya penentuan identitas responden, dimana yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Sumut Medan yang berjumlah sebanyak 82 orang.

**Tabel 4. 1**

#### **Skala Likert**

<b>No.</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>Bobot Nilai</b>
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Juliandi et al., 2015)

Metode Skala Likert berlaku untuk menghitung variabel Stres Kerja (X1), Kompetensi (X2), Pengawasan (X3), dan Kinerja Karyawan (Y), Dimana setiap pernyataan memiliki 5 opsi jawaban seperti pada tabel di atas :

#### 4.1.2 Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuisisioner untuk memperoleh data tentang identitas dari 82 responden. Penyajian data tersebut akan memberikan gambaran mengenai usia, jenis kelamin dan pendidikan terakhir karyawan PT. Bank Sumut Medan. Data disajikan sebagai berikut:

##### 4.1.2.1 Berdasarkan Usia

**Tabel 4. 2**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

<b>No</b>	<b>Kategori</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Persentasi (%)</b>
1	20-30 Tahun	36	43,9
2	31-40 Tahun	31	37,8
3	41-50 Tahun	14	17,1
4	>51 Tahun	1	1,2
<b>Total</b>		<b>82</b>	<b>100,0</b>

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS*

Berdasarkan tabel diatas terdapat 82 karyawan sebagai responden penelitian yang mana sebagian besar responden dalam penelitian ini yaitu usia 20-30 Tahun sebanyak 36 orang dengan persentasi 43,9%, untuk usia 31-40 Tahun sebanyak 31 orang dengan persentasi 37,8%, untuk usia 41-50 Tahun sebanyak 14 orang dengan persentasi 17,1%, dan untuk usia >50 Tahun sebanyak 1 orang dengan persentasi 1,2%. Dapat dilihat bahwa responden dari usia 20-30 Tahun menjadi responden terbanyak.

#### 4.1.2.2 Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4. 3**

##### **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>No</b>	<b>Kategori</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Persentasi (%)</b>
1	Laki-Laki	49	59,8
2	Perempuan	33	40,2
<b>Total</b>		<b>82</b>	<b>100,0</b>

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS*

Berdasarkan tabel terdapat 82 karyawan sebagai responden penelitian yang mana sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah Laki-Laki sebanyak 49 orang dengan persentasi 59,8% dan Perempuan sebanyak 33 orang dengan persentasi 40,2%. Dapat dilihat bahwa responden Laki-Laki menjadi responden terbanyak.

#### 4.1.2.3 Berdasarkan Pendidikan

**Tabel 4. 4**

##### **Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

<b>No</b>	<b>Kategori</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Persentasi (%)</b>
1	SMA	4	4,9
2	D1-D3	14	17,1
3	S1	59	72,0
4	S2	5	6,1
<b>Total</b>		<b>82</b>	<b>100,0</b>

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS*

Berdasarkan tabel diatas terdapat 82 karyawan sebagai responden penelitian yang mana sebagian besar responden dalam penelitian ini yaitu pendidikan SMA sebanyak 4 orang dengan persentasi 4,9%, pendidikan D1-D3 sebanyak 14 orang dengan persentasi 17,1%, pendidikan S1 sebanyak 59 orang dengan persentasi 72,0%, dan pendidikan S2 sebanyak 5 orang dengan persentasi 6,1%. Dapat dilihat bahwa responden pendidikan S1 menjadi responden yang terbanyak.

#### 4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu Stres Kerja kerja (X1), Kompetensi (X2), Pengawasan (X3) dan kinerja karyawan (Y). Untuk lebih membantu dalam penelitian, berikut penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari kuesioner yang telah disebar, diantaranya sebagai berikut:

##### 4.1.3.1 Variabel Kinerja (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari variabel Kinerja (Y) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

**Tabel 4. 5**  
**Skor angket Variabel Kinerja (Y)**

No Pernyataan	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	61	74,4	21	25,6	0	0	0	0	0	0	82	100
2	61	74,4	20	24,4	1	1,2	0	0	0	0	82	100
3	38	46,3	44	53,7	0	0	0	0	0	0	82	100
4	46	56,1	33	40,2	3	3,7	0	0	0	0	82	100
5	34	41,5	48	58,5	0	0	0	0	0	0	82	100
6	49	59,8	32	39,0	1	1,2	0	0	0	0	82	100
7	37	45,1	43	52,4	2	2,4	0	0	0	0	82	100
8	29	35,4	50	61,0	3	3,7	0	0	0	0	82	100
9	39	47,6	41	50,0	2	2,4	0	0	0	0	82	100
10	24	29,3	54	65,9	4	4,9	0	0	0	0	82	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel di atas skor angket pada variabel Kinerja (Y) dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pada pernyataan “Saya memiliki minat yang tinggi untuk bekerja secara efektif dan efisien” mayoritas responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebanyak 61 orang dengan persentase 74,4%.



2. Pada pernyataan “Saya mengutamakan kejujuran dalam setiap menyelesaikan pekerjaan untuk meningkatkan hasil kerja” mayoritas responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebanyak 61 orang dengan persentase 74,4%.
3. Pada pernyataan “Saya selalu bekerja sesuai dengan instruksi yang diberikan oleh atasan” mayoritas responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 44 orang dengan persentase 53,7%.
4. Pada pernyataan “Saya mampu bekerjasama dengan tim dalam berbagai tugas” mayoritas responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebanyak 46 orang dengan persentase 56,1%.
5. Pada pernyataan “Hasil kerja saya sesuai dengan target kerja yang ditetapkan” mayoritas responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 48 orang dengan persentase 58,5%.
6. Pada pernyataan “Saya mempertanggungjawabkan setiap pekerjaan yang saya kerjakan” mayoritas responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebanyak 49 orang dengan persentase 59,8%.
7. Pada pernyataan “Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan hingga selesai” mayoritas responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 43 orang dengan persentase 52,4%.
8. Pada pernyataan “Keakuratan dan ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan hal yang saya banggakan dari diri saya sendiri” mayoritas responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 50 orang dengan persentase 61,0%.

9. Pada pernyataan “Saya selalu berinisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan dengan benar” mayoritas responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 41 orang dengan persentase 50,0%.
10. Pada pernyataan “Saya dapat menghadapi tugas-tugas yang bertambah secara tiba-tiba dengan tenang dan sikap yang positif” mayoritas responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 54 orang dengan persentase 65,9%.

Berdasarkan hasil seluruh jawaban pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju pada pernyataan variabel kinerja.

#### 4.1.3.2 Variabel Stres Kerja (X1)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari variabel Stres kerja (X1) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

**Tabel 4. 6**  
**Skor angket Variabel Stres Kerja (X1)**

No Pernyataan	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	8,5	28	34,1	43	52,4	4	4,9	0	0	82	100
2	8	9,8	37	45,1	34	41,5	3	3,7	0	0	82	100
3	12	14,6	34	41,5	33	40,2	2	2,4	1	1,2	82	100
4	9	11,0	36	43,9	35	42,7	2	2,4	0	0	82	100
5	8	9,8	36	43,9	37	45,1	1	1,2	0	0	82	100
6	6	7,3	25	30,5	48	58,5	3	3,7	0	0	82	100
7	11	13,4	39	47,6	31	37,8	1	1,2	0	0	82	100
8	7	8,5	30	36,6	42	51,2	3	3,7	0	0	82	100
9	7	8,5	40	48,8	31	37,8	4	4,9	0	0	82	100
10	8	9,8	34	41,5	37	45,1	3	3,7	0	0	82	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel di atas skor angket pada variabel Stres Kerja (X1) dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pada pernyataan “Saya sering menemui kesulitan pada saat bekerja” mayoritas responden lebih banyak menjawab kurang setuju sebanyak 43 orang dengan persentase 52,4%.
2. Pada pernyataan “Saya merasa pekerjaan saya terlalu padat” mayoritas responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 37 orang dengan persentase 45,1%.
3. Pada pernyataan “Target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi” mayoritas responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 34 orang dengan persentase 41,5%.
4. Pada pernyataan “Saya merasa fasilitas yang disediakan Perusahaan belum memadai” mayoritas responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 36 orang dengan persentase 43,9%.
5. Pada pernyataan “Saya merasa Job Description yang diberikan tidak sesuai dengan posisi saya” mayoritas responden lebih banyak menjawab kurang setuju sebanyak 37 orang dengan persentase 45,1%.
6. Pada pernyataan “Saya merasa Waktu istirahat yang diberikan Perusahaan terbatas” mayoritas responden lebih banyak menjawab kurang setuju sebanyak 48 orang dengan persentase 58,5%.
7. Pada pernyataan “Saya merasa keleluasaan dalam bekerja sangat terbatas” mayoritas responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 39 orang dengan persentase 47,6%.
8. Pada pernyataan “Sikap pimpinan dan tekanan kerja menjadikan iklim dalam perusahaan relative tidak kondusif” mayoritas responden lebih banyak menjawab kurang setuju sebanyak 42 orang dengan persentase 51,2%.

9. Pada pernyataan “Saya merasa Pimpinan kurang memberikan arahan perbaikan ketika Karyawan melakukan kesalahan kerja” mayoritas responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 40 orang dengan persentase 48,8%.
10. Pada pernyataan “Ketika saya mengalami perbedaan pendapat dengan Pimpinan, membuat saya merasa tidak nyaman” mayoritas responden lebih banyak menjawab kurang setuju sebanyak 37 orang dengan persentase 45,1%.

Berdasarkan hasil seluruh jawaban pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju dan kurang setuju pada pernyataan variabel stres kerja.

#### 4.1.3.3 Variabel Kompetensi (X2)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari variabel Kompetensi (X2) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

**Tabel 4. 7**  
**Skor angket Variabel Kompetensi (X2)**

No Pernyataan	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	51	62,2	29	35,4	2	2,4	0	0	0	0	82	100
2	52	63,4	29	35,4	1	1,2	0	0	0	0	82	100
3	37	45,1	44	53,7	1	1,2	0	0	0	0	82	100
4	34	41,5	44	53,7	4	4,9	0	0	0	0	82	100
5	40	48,8	41	50,0	1	1,2	0	0	0	0	82	100
6	38	46,3	42	51,2	2	2,4	0	0	0	0	82	100
7	38	46,3	44	53,7	0	0	0	0	0	0	82	100
8	38	46,3	44	53,7	0	0	0	0	0	0	82	100
9	45	54,9	36	43,9	1	1,2	0	0	0	0	82	100
10	41	50,0	40	48,8	1	1,2	0	0	0	0	82	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel di atas skor angket pada variabel Kompetensi (X2) dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pada pernyataan “Kompetensi merupakan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya” mayoritas responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebanyak 51 orang dengan persentase 62,2%.
2. Pada pernyataan “Saya memiliki pengetahuan dalam menggunakan peralatan seperti komputer, dll” mayoritas responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebanyak 52 orang dengan persentase 63,4%.
3. Pada pernyataan “Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu” mayoritas responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 44 orang dengan persentase 53,7%.
4. Pada pernyataan “Saya memiliki keterampilan sesuai dengan keahlian yang saya miliki” mayoritas responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 44 orang dengan persentase 53,7%.
5. Pada pernyataan “Saya memiliki tingkat pengetahuan yang memadai dalam bidang pekerjaan yang saya lakukan” mayoritas responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 41 orang dengan persentase 50,0%.
6. Pada pernyataan “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan mengikuti metode kerja yang telah ditentukan” mayoritas responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 42 orang dengan persentase 51,2%.
7. Pada pernyataan “Saya mempunyai kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik” mayoritas responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 44 orang dengan persentase 53,7%.
8. Pada pernyataan “Dalam melaksanakan pekerjaan saya didukung oleh pengetahuan atau latar belakang pendidikan yang sesuai” mayoritas

responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 44 orang dengan persentase 53,7%.

9. Pada pernyataan “Saya dapat memberikan penjelasan dengan baik mengenai pekerjaan yang diberikan” mayoritas responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebanyak 45 orang dengan persentase 54,9%.
10. Pada pernyataan “Pengetahuan yang saya miliki saat ini sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan” mayoritas responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang dengan persentase 50,0%.

Berdasarkan hasil seluruh jawaban pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju pada pernyataan variabel kompetensi.

#### 4.1.3.4 Variabel Pengawasan (X3)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari variabel Pengawasan (X3) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

**Tabel 4. 8**  
**Skor angket Variabel Pengawasan (X3)**

No Pernyataan	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	33	40,2	45	54,9	4	4,9	0	0	0	0	82	100
2	30	36,6	47	57,3	5	6,1	0	0	0	0	82	100
3	21	25,6	49	59,8	12	14,6	0	0	0	0	82	100
4	24	29,3	52	63,4	6	7,3	0	0	0	0	82	100
5	25	30,5	55	67,1	2	2,4	0	0	0	0	82	100
6	30	36,6	50	61,0	2	2,4	0	0	0	0	82	100
7	40	48,8	41	50,0	1	1,2	0	0	0	0	82	100
8	35	42,7	45	54,9	2	2,4	0	0	0	0	82	100
9	42	51,2	39	47,6	1	1,2	0	0	0	0	82	100
10	36	43,9	43	52,4	3	3,7	0	0	0	0	82	100

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS*

Berdasarkan tabel di atas skor angket pada variabel Pengawasan (X3) dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pada pernyataan “Pimpinan saya telah melakukan pengawasan secara langsung kepada karyawan” mayoritas responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 45 orang dengan persentase 54,9%.
2. Pada pernyataan “Pimpinan saya melakukan pengawasan dengan memberikan bimbingan kepada karyawan” mayoritas responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 47 orang dengan persentase 57,3%.
3. Pada pernyataan “Saya diawasi oleh pimpinan secara rutin dan teratur” mayoritas responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 49 orang dengan persentase 59,8%.
4. Pada pernyataan “Wewenang dan tanggung jawab sudah jelas sehingga tidak menimbulkan keraguan” mayoritas responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 52 orang dengan persentase 63,4%.
5. Pada pernyataan “Pengawasan yang dilakukan sudah sesuai dengan prosedur kerja yang ditentukan” mayoritas responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 55 orang dengan persentase 67,1%.
6. Pada pernyataan “Karyawan memiliki prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan dan menjadi dasar dalam bertindak” mayoritas responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 50 orang dengan persentase 61,0%.
7. Pada pernyataan “Penentuan prosedur kerja sudah cukup jelas dan mudah dipahami” mayoritas responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 41 orang dengan persentase 50,0%.

8. Pada pernyataan “Prosedur kerja mampu memudahkan karyawan dalam memperkecil kesalahan” mayoritas responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 45 orang dengan persentase 54,9%.
9. Pada pernyataan “Berdasarkan prosedur kerja yang telah ditetapkan, perusahaan selalu melakukan penilaian dan pengukuran atas penyimpangan” mayoritas responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebanyak 42 orang dengan persentase 51,2%.
10. Pada pernyataan “Pimpinan saya memberikan tindakan tegas apabila saya melanggar aturan” mayoritas responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 43 orang dengan persentase 52,4%.

Berdasarkan hasil seluruh jawaban pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju pada pernyataan variabel pengawasan.

## **4.2 Analisis Data**

Analisis data merupakan bagian dari penelitian yang menganalisis data yang telah dideskripsikan dari data sebelumnya. Data yang dianalisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu, dengan melakukan pengujian hipotesis untuk menarik kesimpulan.

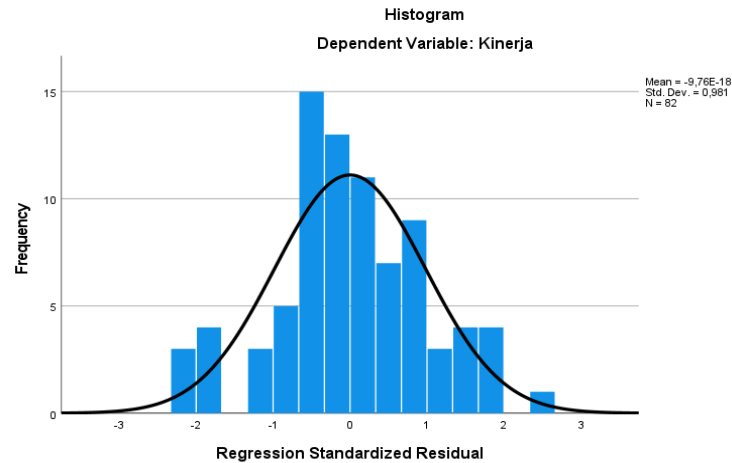
### **4.2.1 Uji Asumsi Klasik**

#### **4.2.1.1 Uji Normalitas**

Untuk melihat apakah dalam model regresi linear, variabel dependen dan independen memiliki distribusi yang normal atau tidak maka dilakukan uji normalitas data. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, jika data



menjauhi atau tersebar dan tidak mengikuti garis diagonal maka hal ini menunjukkan bahwa nilai residual tidak berdistribusi normal.

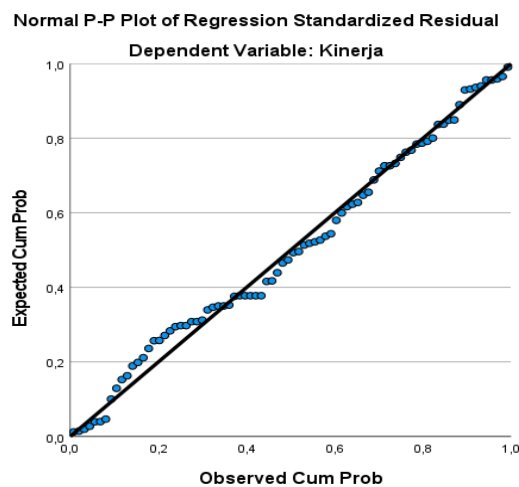


*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS*

**Gambar 4. 1**

### Uji Normalitas Grafik Histogram

Berdasarkan gambar grafik histogram di atas menunjukkan bahwa pola berdistribusi normal karena terlihat bahwa garis melintang dari kiri ke kanan sehingga Gambar diatas menunjukkan bahwa data yang telah diolah sudah terdistribusi secara normal.



*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS*

#### **Gambar 4. 2**

#### **Uji Normalitas P-plot Standardized**

Berdasarkan gambar grafik P-Plot di atas mengidentifikasi bahwa model regresi sudah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya. Terlihat bahwa data menyebar disekitaran garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa uji normalitas pada variabel penelitian semuanya berdistribusi normal.

#### **4.2.1.2 Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengidentifikasi apakah terdapat korelasi antara variabel bebas atau tidak. Jika terdapat korelasi antara variabel bebas maka terjadi multikolinieritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel independen. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF (Variance Inflasi Factor) antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance > 0,1 atau sama dengan VIF < 10.

#### **Tabel 4. 9**

#### **Uji Multikolinieritas**

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					<b>Collinearity Statistics</b>	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	19,221	4,432		4,337	<,001		
	Stres Kerja	,169	,076	,214	2,227	,029	,968	1,033
	Kompetensi	,188	,090	,237	2,102	,039	,700	1,428
	Pengawasan	,258	,097	,299	2,665	,009	,708	1,412

a. Dependent Variable: Kinerja

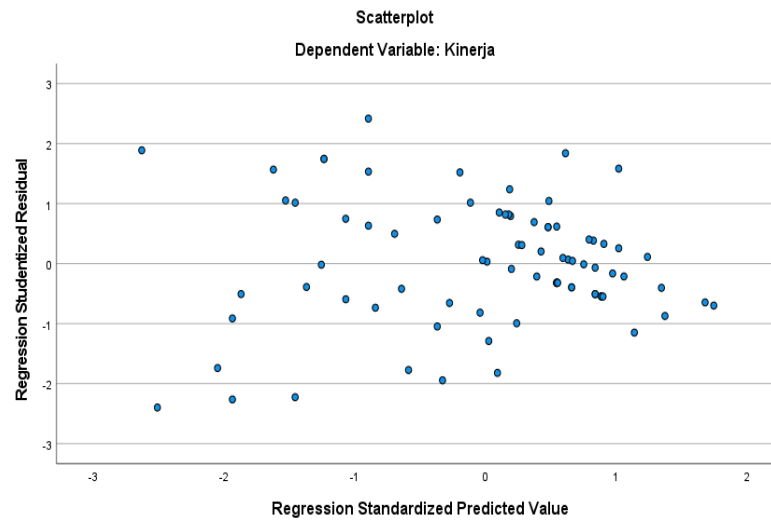
*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS*

Berdasarkan tabel uji multikolinearitas di atas dapat dilihat pada bagian *Collinearity Statistics* diketahui nilai *Tolerance* pada variabel Stres Kerja (X1) sebesar 0,968, Kompetensi (X2) sebesar 0,700, dan Pengawasan (X3) sebesar 0,708 menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* masing-masing variabel lebih besar dari 0,1. Sementara itu, nilai VIF untuk variabel Stres Kerja (X1) sebesar 1,033, Kompetensi (X2) sebesar 1,428, dan Pengawasan (X3) sebesar 1,412 maka nilai VIF masing-masing variabel lebih kecil dari 10. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada variabel penelitian ini.

#### **4.2.1.3 Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari suatu pengamatan kepengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Untuk mengidentifikasi adanya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Analisis yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi adanya heterokedastisitas ialah:

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



*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS*

**Gambar 4. 3**  
**Uji Heteroskedastisitas**

Pada gambar grafik scatterplot di atas dapat terlihat bahwa hasil grafik scatterplot menunjukkan data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

#### **4.2.2 Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melihat hubungan dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Apakah terjadi hubungan yang positif ataupun negatif. Berdasarkan hasil olah data maka diketahui bahwa hubungan dari analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4. 10**  
**Regresi Linear Berganda**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,221	4,432		4,337	<,001
	Stres Kerja	,169	,076	,214	2,227	,029
	Kompetensi	,188	,090	,237	2,102	,039
	Pengawasan	,258	,097	,299	2,665	,009

a. Dependent Variable: Kinerja

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS*

Berdasarkan tabel regresi linear berganda di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :  $Y = 19,221 + 0,169 X_1 + 0,188 X_2 + 0,258 X_3$  Persamaan regresi linier berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut :

1. Berdasarkan perolehan nilai pada persamaan di atas bahwa Konstanta mempunyai regresi sebesar 19,221 menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja (X1), Kompetensi (X2) dan Pengawasan (X3) dalam keadaan konstanta atau tidak mengalami perubahan, maka Kinerja Karyawan (Y) sebesar 19,221.
2. Variabel Stres Kerja (X1) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,169 artinya setiap terjadi kenaikan 1 skor pada variabel Stres Kerja maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,169. Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
3. Variabel Kompetensi (X2) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,188 artinya setiap terjadi kenaikan 1 skor pada variabel Kompetensi maka akan ada kenaikan pada kinerja karyawan sebesar 0,188. Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

4. Variabel Pengawasan (X3) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,258 artinya setiap terjadi kenaikan 1 skor pada variabel Pengawasan maka akan ada kenaikan pada kinerja karyawan sebesar 0,258. Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

### 4.2.3 Uji Hipotesis

#### 4.2.3.1 Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dalam pengujian uji t nilai t tabel diperoleh dengan rumus  $dk = n - k$  yang mana n merupakan jumlah responden dan k merupakan jumlah variabel, dengan tingkat signifikan 5% (0,05). Berikut ini ketentuan kriteria pengambilan keputusan pada uji t sebagai berikut :

1. Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, maka ada pengaruh signifikan antara variabel x dan variabel y pada  $\alpha$  0,05 ( $sig < 0,05$ ).
2. Bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$   $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak, maka tidak ada pengaruh signifikan antara variabel x dan y pada  $\alpha$  0,05 ( $sig > 0,05$ ).

**Tabel 4. 11**  
**Uji Parsial (Uji T)**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	19,221	4,432		4,337	<,001
	Stres Kerja	,169	,076	,214	2,227	,029
	Kompetensi	,188	,090	,237	2,102	,039
	Pengawasan	,258	,097	,299	2,665	,009

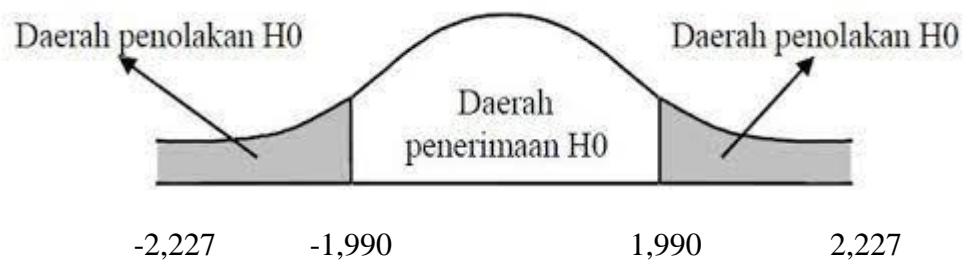
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Kriteria uji t dilakukan pada tingkat  $\alpha$  5% (0,05). Yang mana  $n = 82$  dan  $k = 3$  maka nilai t dengan rumus:  $dk = n - k$  maka  $82 - 3 = 79$  adalah 1,990.

### 1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial variabel stress kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) diperoleh t hitung  $2,227 > t$  tabel 1,990 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,029 < 0,05$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Medan.

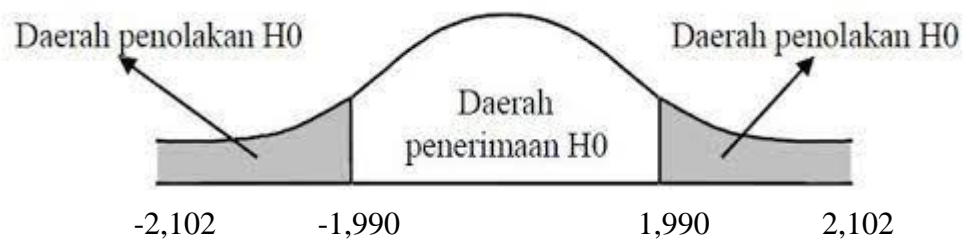


**Gambar 4. 4**

### Kriteria Pengujian Uji t Hipotesis 1

### 2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial variabel Kompetensi (X2) terhadap Kinerja (Y) diperoleh t hitung  $2,102 > t$  tabel 1,990 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,039 < 0,05$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Medan.

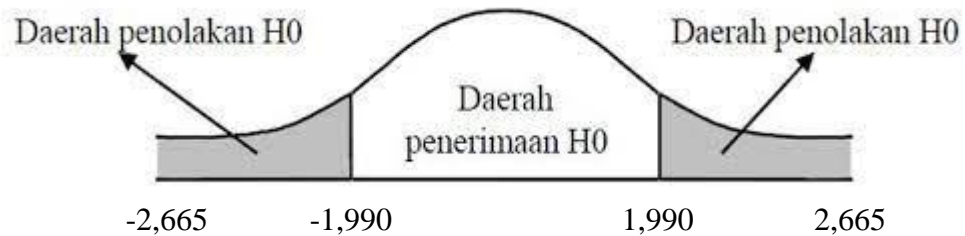


**Gambar 4. 5**

**Kriteria Pengujian Uji t Hipotesis 2**

**3. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji parsial variabel Pengawasan ( $X_3$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ) diperoleh  $t_{hitung} 2,665 > t_{tabel} 1,990$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,009 < 0,05$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara Pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Medan.



**Gambar 4. 6**

**Kriteria Pengujian Uji t Hipotesis 3**

**4.2.3.2 Uji Simultan (Uji F)**

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ ) secara bersama-sama apakah memiliki pengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat ( $Y$ ). Dalam pengujian uji F nilai  $F_{hitung}$  diperoleh dengan rumus  $df_1 = k-1$  dan  $df_2 = n-k$  yang mana  $n$  merupakan jumlah responden dan  $k$  merupakan jumlah variabel, dengan tingkat signifikan



5% (0,05). Berikut ini ketentuan kriteria pengambilan keputusan pada uji F sebagai berikut:

1. Bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$   $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, maka ada pengaruh signifikan antara variabel x dan variabel y pada  $\alpha$  0,05 ( $sig < 0,05$ ).
2. Bila  $F_{hitung} < F_{tabel}$   $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak, maka tidak ada pengaruh signifikan antara variabel x dan y pada  $\alpha$  0,05 ( $sig > 0,05$ ).

**Tabel 4. 12**  
**Uji Simultan (Uji F)**

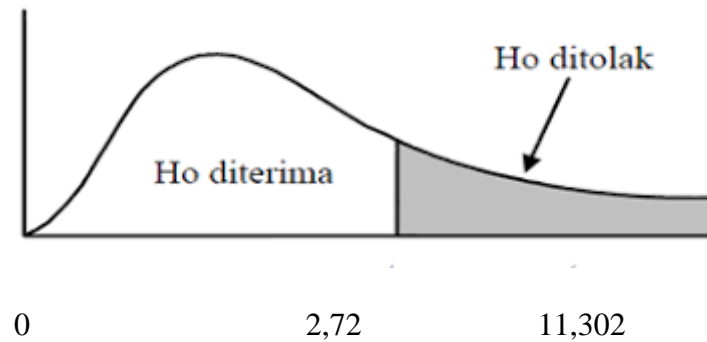
		<b>ANOVA<sup>a</sup></b>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	179,132	3	59,711	11,302	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	412,088	78	5,283		
	Total	591,220	81			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pengawasan, Stres Kerja, Kompetensi

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS*

Untuk menghitung nilai  $F_{tabel}$  sesuai dengan ketentuan rumus  $df_1 = k - 1$  dan  $df_2 = n - k$  maka,  $df_1 = 4 - 1 = 3$  dan  $df_2 = 82 - 4 = 78$  sehingga didapat nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,72. Berdasarkan tabel di atas diketahui  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $11,302 > 2,72$  dengan nilai probabilitas yaitu  $sig$   $0,001 < 0,005$  dengan demikian  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel Stres Kerja, Kompetensi, dan Pengawasan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Medan.



**Gambar 4. 7**  
**Kriteria Pengujian Uji Nilai F**

#### 4.2.3.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi Stres Kerja, Kompetensi dan Pengawasan terhadap kinerja secara simultan dapat diketahui berdasarkan nilai R Square pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4. 13**  
**Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,550 <sup>a</sup>	,303	,276	2,29852

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Stres Kerja, Kompetensi

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai R Square sebesar 0,303 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan Stres Kerja, Kompetensi dan Pengawasan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Medan. mempunyai tingkat hubungan yaitu :

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

$$D = 0,303 \times 100\%$$

$$D = 30,3\%$$

Hasil dari pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan nilai R Square sebesar 0,303, hal ini menunjukkan bahwa 30,5% variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh Stres Kerja (X1), Kompetensi (X2), dan Pengawasan (X3). Dengan kata lain bahwa Stres Kerja, Kompetensi, dan Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 30,3%, sedangkan sisanya 69,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari variabel pada penelitian ini.

### **4.3 Pembahasan**

Setelah melakukan pengujian pada variabel bebas terhadap variabel terikat terlihat bahwa semua variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk lebih jelas melihat hasil analisis dan pengujian maka akan dijelaskan sebagai berikut :

#### **1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel stress kerja diperoleh thitung  $2,227 > t_{tabel} 1,990$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,029 < 0,05$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Medan. Artinya stress kerja khususnya di PT. Bank Sumut Medan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, di mana semakin tinggi tingkat stress kerja maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan, sebaliknya jika stress kerja mengalami penurunan maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal tersebut menjawab salah satu tujuan dari

penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Taufik Lesmana & Vivi Octia Ananda (2021), Hasrudy Tanjung & Laila Mawaddah Putri (2021), Salman Farisi & Ririn Ulba Utari (2017), Yudi Siswadi, Radiman, Zulaspan Tupti & Jufrizen (2021) yang menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel stress kerja diperoleh thitung  $2,102 > t$  tabel  $1,990$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,039 < 0,05$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Medan. Artinya Kompetensi khususnya di PT. Bank Sumut Medan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Dimana semakin tinggi Kompetensi maka semakin tinggi juga kinerja karyawan akan meningkat. Hal tersebut menjawab salah satu tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawaty & Rochmah (2014), Posuma (2013), Muhammad Andi Prayogi, Muhammad Taufik Lesmana & Lukman Hakim Siregar (2019), Japirman Purba (2019). yang menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel stress kerja diperoleh  $t_{hitung}$   $2,665 > t_{tabel}$   $1,990$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,009 < 0,05$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara Pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Medan. Artinya Pengawasan khususnya di PT. Bank Sumut Medan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Dimana semakin tinggi Pengawasan yang diberikan maka semakin tinggi juga kinerja karyawan akan meningkat. Hal tersebut menjawab salah satu tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aulia Chairani dan Hazmanan Khair (2022), Jufrizen (2019), Dodi Herdino & Seno Andri (2017), Sutan Napsan Nasution & Sjahril Effendy Pasaribu (2020), Japirman Purba (2019) yang menunjukkan bahwa Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **4. Pengaruh Stres Kerja, Kompetensi dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil dari uji silmutan (uji-f) di atas mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sebesar  $11,302 > 2,72$  dengan nilai probabilitas yaitu  $sig$   $0,001 < 0,005$  dan nilai koefisien variabel positif maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara silmutan Stres Kerja, Kompetensi, dan Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Medan. Artinya Stres kerja, Kompetensi dan Pengawasan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini terjadi karena jika Stres kerja, Kompetensi dan Pengawasan dalam suatu perusahaan baik maka akan terjadi peningkatan pada kinerja karyawan. Sehingga dengan demikian, bahwa Stres kerja, Kompetensi dan Pengawasan yang terjadi di PT. Bank Sumut Medan sesuai dengan yang diharapkan karyawan yang terbukti dari hasil penelitian penulis yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh Stres kerja, Kompetensi dan Pengawasan terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu, pihak perusahaan harus memberikan semangat pada karyawan agar stres kerja kerja karyawan menurun, meningkatkan Kompetensi pada karyawan dan melakukan Pengawasan secara rutin agar dapat membantu para karyawan untuk meningkatkan Kinerja.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh stres kerja, kompetensi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Medan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial terdapat pengaruh positif variabel stres kerja terhadap kinerja, dimana stress kerja dapat menurunkan kinerja karyawan, sehingga dapat mempengaruhi kinerja pada PT. Bank Sumut Medan. Kemudian diperoleh pula bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2. Secara parsial terdapat pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja, dimana kompetensi dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Medan. Kemudian diperoleh pula bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
3. Secara parsial terdapat pengaruh positif Pengawasan terhadap kinerja, dimana pengawasan dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Medan. Kemudian diperoleh pula bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
4. Secara simultan bahwa stres kerja, kompetensi, dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Medan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran yang dapat penulis sampaikan ialah sebagai berikut:

1. Perusahaan harus lebih teliti lagi dalam memahami kondisi dari para karyawan, karena terlalu banyak tekanan dan tuntutan yang diberikan oleh perusahaan, serta adanya hubungan antar karyawan maupun karyawan dengan atasan yang kurang baik dapat menimbulkan stres kerja yang dapat menghambat kinerja karyawan.
2. Mengupayakan peningkatan kompetensi dengan cara memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan organisasi, serta menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, sehingga karyawan tidak mengalami kesulitan saat bekerja yang dapat menghambat kinerja.
3. Pimpinan diharapkan agar kiranya dapat lebih meningkatkan fungsi-fungsi pengawasan, sehingga para karyawan dapat lebih meningkatkan dan mempertahankan kinerjanya sehingga tidak terjadi penurunan kinerja.
4. Selain stres kerja, kompetensi dan pengawasan, kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Medan juga perlu ditingkatkan lagi dengan cara pimpinan perlu meluangkan waktu untuk mengevaluasi dan berdiskusi dengan karyawan mengenai permasalahan yang menjadi penghambat dalam bekerja, agar meningkatkan produktivitas pada PT. Bank Sumut Medan.



### 5.3 Keterbatasan Penelitian

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

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel, yaitu Stres Kerja, Kompetensi, dan Pengawasan, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.
3. Adanya keterbatasan peneliti dalam memperoleh sampel yang peneliti hanya gunakan hanya 82 orang responden sedangkan masih banyak karyawan pada PT. Bank Sumut Medan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abyad, S. N. (2013). Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bappeda Kabupaten Kutai Kartanegara. *Fakultas ISIPOL Jurusan Ilmu Administrasi Negara*, 2(1), 18–29.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- AT, R. P. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Industri Karet Nusantara. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*.
- Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103.
- Butarbutar, J., & Satriawan, B. (2021). Determinasi Self Efficacy, Kompetensi, Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Kader PPKBD Kelurahan di Kota Batam yang Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 284–299.
- Chairani, A., & Khair, H. (2022). Pengaruh Pengawasan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Dimediasi oleh Disiplin Kerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(2), 1279–1293.
- Dewi, C. I. A. S., & Wibawa, I. M. A. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(12), 7583–7606.
- Dodi, H., & Seno, A. (2017). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Holcim Indonesia Cabang Perawang Kabupaten Siak. *Jom FISIP*, 4(2), 1–15.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Gea, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Guru Pada Gugus I Seulanga Raya Subulussalam. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(2), 1303–1316.
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *SiNTESa : Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora 2021*, 1(1), 544–548.

- Harpis, M., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 13–27.
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hermawan, E. (2019). Pengaruh Kompetensi, Pendelegasian Wewenang dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 148–159.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- Lesmana, M. T., & Ananda, V. O. (2021). Studi Kinerja Karyawan : Antaseden Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja. *Proceding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 620–630.
- Lukas, M., Tewal, B., & Walangitan, M. D. (2017). Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Barang Milik Daerah Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 1921–1928.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remadja Rosdakarya.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Effect of Individual and Employees Characteristics To Employee Performance At PTPN III (Persero) Medan. *The 11th International Workshop And Conference Of Asean Studies In Linguistics, Islamic And Arabic Education, Social Sciences And Educational Technology*, 2(1), 628-632.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hermes Realty Indonesia. *Konferensi Nasional Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 1-20.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2021). The Effect Of Competency And Compensation On Research Performance Of Lecturers At Private Universities In Medan. *Annual Conference of Ihtifaz: Islamic Economics, Finance, and Banking*, 2(2), 206-213.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2019). The Influence Of Organizational Culture and Individual Characteristic on Employee Job Satisfaction at PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk Medan. *Journal of International Conference Proceedings (JICP)*, 2(3), 321-328.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2019). The Effect Of Supervision And Employees Development On Work Effectiveness In The DPRD Secretariat Of The North Sumatera Province. *Journal Of International Conference Proceedings (JICP)*, 2(1), 1-10.

- Nasution, S. N., & Pasaribu, S. E. (2020). Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 75–91.
- Noufal, M. F., & Dewi, A. R. (2021). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tanggamus. *Jurnal Relevansi : Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 1–8.
- Posuma, C. O. (2013). Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbuang Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4), 646–656.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 2, 665–670.
- Purba, J. (2019). Pengaruh Kompensasi, Pengawasan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Petugas Tuberkulosis Puskesmas Di Wilayah Kerja Dinas Kesehatan Kota Medan. *Program Studi Magister Manajemen*.
- Rahayu, A. M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Redaksi PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru. *Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru*, 1–116.
- Rahmawaty, D., & Rochmah, T. N. (2014). Pengaruh Kompetensi dan Self-leadership Terhadap Kinerja Petugas Program Pengendalian Tuberkulosis (P2TB) Puskesmas di Kabupaten Jember. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 2(3), 169–177.
- Rivai, A. (2021). Pengaruh Pengawasan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 11–22.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Salman, F., & Utari, R. U. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, 1(2), 31–42.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Akasara.

- Sidadolog, M. T. A., Bahri, S., & Pasaribu, S. E. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah (Study Kasus Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah) Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Center of Knowledge: Jurnal Pendidikan Dan Pengabdian Masyarakat*, 2(1), 32–48.
- Siswadi, Y., Radiman, R., Tupti, Z., & Jufrizen, J. (2020). Faktor Determinan Stress Kerja dan Kinerja Perawat. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 17–34.
- Sunyoto, D. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center For Academic Publisher Service.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Ke-9)*. Kencana Prenadiamedia Group.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283–295.
- Tanjung, H., & Putri, L. M. (2021). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara. *SiNTESa: Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora 2021*, 888–898.
- Tjahyanti, S., & Chairunnisa, N. (2020). Kompetensi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Human Resources and Faculty Management Directorate. *Jurnal TSM*, 12(2), 127–132.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 41–55.
- Waruwu, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Tools*, 10(1), 1–14.
- Wibowo, W. (2014). *Manajemen Kinerja (Edisi Keenam)*. Jakarta: Rajawali Pers.

# LAMPIRAN

## **KUESIONER**

### **PENGARUH STRES KERJA, KOMPETENSI DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK SUMUT MEDAN**

---

**Kepada Yth.**

**Bapak/Ibu**

**PT. Bank Sumut Medan**

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Demi tercapainya tujuan penelitian ini, maka penyusun memohon kesediaan dari Bapak/Ibu untuk membantu mengisi kuesioner yang berisikan informasi. Informasi yang Bapak/Ibu berikan tentu sangatlah membantu dalam penyelesaian penelitian saya.

Atas kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini, penyusun mengucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Penulis

M.Haikal

NPM. 1805160121

## **PETUNJUK PENGISIAN**

1. Mohon terlebih dahulu anda membaca pernyataan dengan cermat sebelum mengisinya
2. Jawablah pernyataan dengan sebenarnya dan sejujurnya
3. Jawablah dengan menggunakan tanda ✓

## **DATA RESPONDEN**

- A. Nama :
- B. Jenis Kelamin :
- C. Usia :
- D. Pendidikan Terakhir :

Isilah Pernyataan – pernyataan berikut ini sesuai dengan skor yang anda pilih dan memberikan tanda ✓ pada kolom yang tersedia dibawah ini :

Dengan keterangan sebagai berikut :

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



**Kinerja (Y)**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya memiliki minat yang tinggi untuk bekerja secara efektif dan efisien.					
2	Saya mengutamakan kejujuran dalam setiap menyelesaikan pekerjaan untuk meningkatkan hasil kerja.					
3	Saya selalu bekerja sesuai dengan instruksi yang diberikan oleh atasan.					
4	Saya mampu bekerjasama dengan tim dalam berbagai tugas.					
5	Hasil kerja saya sesuai dengan target kerja yang ditetapkan.					
6	Saya bertanggungjawabkan setiap pekerjaan yang saya kerjakan.					
7	Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan hingga selesai.					
8	Keakuratan dan ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan hal yang saya banggakan dari diri saya sendiri.					
9	Saya selalu berinisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan dengan benar.					
10	Saya dapat menghadapi tugas-tugas yang bertambah secara tiba-tiba dengan tenang dan sikap yang positif.					

### Stres Kerja (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya sering menemui kesulitan pada saat bekerja.					
2	Saya merasa pekerjaan saya terlalu padat.					
3	Target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi.					
4	Saya merasa fasilitas yang disediakan Perusahaan belum memadai.					
5	Saya merasa Job Description yang diberikan tidak sesuai dengan posisi saya.					
6	Saya merasa Waktu istirahat yang diberikan Perusahaan terbatas.					
7	Saya merasa keleluasaan dalam bekerja sangat terbatas.					
8	Sikap pimpinan dan tekanan kerja menjadikan iklim dalam perusahaan relative tidak kondusif.					
9	Saya merasa Pimpinan kurang memberikan arahan perbaikan ketika Karyawan melakukan kesalahan kerja.					
10	Ketika saya mengalami perbedaan pendapat dengan Pimpinan, membuat saya merasa tidak nyaman.					

## Kompetensi (X2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Kompetensi merupakan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya.					
2	Saya memiliki pengetahuan dalam menggunakan peralatan seperti komputer, dll.					
3	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.					
4	Saya memiliki keterampilan sesuai dengan keahlian yang saya miliki.					
5	Saya memiliki tingkat pengetahuan yang memadai dalam bidang pekerjaan yang saya lakukan.					
6	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan mengikuti metode kerja yang telah ditentukan.					
7	Saya mempunyai kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik.					
8	Dalam melaksanakan pekerjaan saya didukung oleh pengetahuan atau latar belakang pendidikan yang sesuai.					
9	Saya dapat memberikan penjelasan dengan baik mengenai pekerjaan yang diberikan.					
10	Pengetahuan yang saya miliki saat ini sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.					

### Pengawasan (X3)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pimpinan saya telah melakukan pengawasan secara langsung kepada karyawan.					
2	Pimpinan saya melakukan pengawasan dengan memberikan bimbingan kepada karyawan.					
3	Saya diawasi oleh pimpinan secara rutin dan teratur.					
4	Wewenang dan tanggung jawab sudah jelas sehingga tidak menimbulkan keraguan.					
5	Pengawasan yang dilakukan sudah sesuai dengan prosedur kerja yang ditentukan.					
6	Karyawan memiliki prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan dan menjadi dasar dalam bertindak.					
7	Penentuan prosedur kerja sudah cukup jelas dan mudah dipahami.					
8	Prosedur kerja mampu memudahkan karyawan dalam memperkecil kesalahan.					
9	Berdasarkan prosedur kerja yang telah ditetapkan, perusahaan selalu melakukan penilaian dan pengukuran atas penyimpangan.					
10	Pimpinan saya memberikan tindakan tegas apabila saya melanggar aturan.					

**TABULASI DATA JAWABAN RESPONDEN**  
**KINERJA KARYAWAN (Y)**

KINERJA (Y)										TOTAL (Y)
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	43
4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	45
4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	37
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	36
5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	45
4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	38
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47
5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	46
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47
5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47
5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	45
4	4	5	3	4	4	3	4	3	4	38
5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	45
4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	43
4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	42
4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42
5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	46
5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	46
4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	43
5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	45
5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	45
5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	45
4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	40
5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	46
4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	47
5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	45

5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	45
5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	47
4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	45
5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	45
5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	47
5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	47
5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	47
5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	45
5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	47
5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	43
5	5	4	4	4	5	4	4	5	3	43
5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	45
5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	45
5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	45
5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	45
5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	45
5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	47
5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	47
5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	47
5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	46
5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	45
5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	46
5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	46
4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	47
5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	46
5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48
5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	46
5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	46
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	46
5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	45
5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	47
5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	46
5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	46
4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	45
5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	47
5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	45
5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	46
5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	46
4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	44
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	47
5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	45

**TABULASI DATA JAWABAN RESPONDEN  
STRES KERJA (X1)**

**STRES KERJA (X1)**

**TOTAL (X1)**

<b>X1.1</b>	<b>X1.2</b>	<b>X1.3</b>	<b>X1.4</b>	<b>X1.5</b>	<b>X1.6</b>	<b>X1.7</b>	<b>X1.8</b>	<b>X1.9</b>	<b>X1.10</b>	
3	3	3	2	4	4	4	3	5	3	34
3	4	4	4	3	4	5	3	3	3	36
3	4	3	5	3	3	4	3	3	3	34
2	4	2	4	5	4	4	3	3	3	34
3	4	3	3	4	4	4	4	2	3	34
2	2	2	3	4	3	5	4	4	5	34
4	4	3	4	4	3	5	2	2	2	33
4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	33
3	4	1	2	2	4	2	2	3	2	25
3	3	4	3	4	4	3	4	4	2	34
3	3	5	3	4	3	4	3	3	4	35
3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	34
4	4	3	3	4	4	5	3	5	5	40
3	4	5	3	4	3	3	4	4	4	37
4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	30
3	5	4	3	3	3	4	5	4	4	38
3	5	3	5	3	3	4	4	4	5	39
3	3	3	4	4	3	4	4	3	5	36
4	3	3	3	5	3	3	2	3	4	33
3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	33
2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	37
3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	33
3	3	3	4	4	2	4	3	4	4	34
3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	34
3	3	4	4	3	4	5	4	4	5	39
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	33
4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	46
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	34
4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	34
4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	35
3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	36
3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	37
3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	36
3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	36
2	3	3	4	4	4	4	5	2	4	35
5	3	4	4	4	3	5	4	3	4	39
3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	35





**TABULASI DATA JAWABAN RESPONDEN  
KOMPETENSI (X2)**

KOMPETENSI (X2)

TOTAL (X2)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL (X2)
4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	44
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	35
4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	45
4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	47
4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	45
5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	45
5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	47
4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	44
4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	41
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	44
5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	40
5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	45
5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	41
5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	45

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	41
4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	45
5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	44
3	5	4	5	4	5	4	5	5	5	45
4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	43
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	46
5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	47
5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	41
5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	46
5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	46
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	47
5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	47
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	45
4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	44
5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	46
5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	46
5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	47
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	46
5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	46
5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	45
5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	46
5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	46
5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	45
4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	46
5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	47
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	47
4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	45

**TABULASI DATA JAWABAN RESPONDEN  
PENGAWASAN (X3)**

PENGAWASAN (X3)

TOTAL (X3)

X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	TOTAL (X3)
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	38
3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	37
4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	37
4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42
3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	33
4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	37
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42
4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	43
5	4	3	4	4	4	5	5	5	4	43
5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	43
5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	45
5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	3	4	4	4	5	5	5	4	43
5	4	3	5	4	4	4	5	5	5	44
5	4	3	5	5	5	5	4	4	4	44
4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	46
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	43
4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	41
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38
3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	38
4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	43
4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	44
4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	44
4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	44
4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	44
4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42
5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	44
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42
4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	44
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	45

4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	44
5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	47
4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	44
4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	44
4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	44
5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	46
5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	43
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	44
4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	44
4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	44
5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	45
5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	45
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	44
5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	46
5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	45
5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	45
4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	45
5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	46
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	45
4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	45
5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	45
5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	47
4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	45
4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	45
4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	46
5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	46
4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	47
5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	46
5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	46
5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	46
4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	45
5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	46
5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	47
5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	45
5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	47
5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	45
5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	47

## Data Uji Validitas Stres Kerja (X1)

		Correlations										
		X1.01	X1.02	X1.03	X1.04	X1.05	X1.06	X1.07	X1.08	X1.09	X1.10	Total
X1.01	Pearson Correlation	1	,234*	,360**	,070	-,016	,156	-,141	-,145	-,052	,076	,333**
	Sig. (2-tailed)		,034	<,001	,534	,887	,162	,207	,194	,644	,496	,002
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1.02	Pearson Correlation	,234*	1	,173	,201	-,028	,360**	-,137	,049	,061	,056	,413**
	Sig. (2-tailed)	,034		,120	,070	,804	<,001	,220	,663	,589	,617	<,001
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1.03	Pearson Correlation	,360**	,173	1	-,070	-,081	-,076	-,033	,087	,066	-,020	,322**
	Sig. (2-tailed)	<,001	,120		,532	,469	,497	,769	,438	,557	,857	,003
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1.04	Pearson Correlation	,070	,201	-,070	1	,221*	,138	,369**	,270*	,225*	,366**	,574**
	Sig. (2-tailed)	,534	,070	,532		,046	,217	<,001	,014	,042	<,001	<,001
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1.05	Pearson Correlation	-,016	-,028	-,081	,221*	1	,049	,276*	,347**	,277*	,373**	,490**
	Sig. (2-tailed)	,887	,804	,469	,046		,660	,012	,001	,012	<,001	<,001
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1.06	Pearson Correlation	,156	,360**	-,076	,138	,049	1	,054	,153	,183	,088	,428**
	Sig. (2-tailed)	,162	<,001	,497	,217	,660		,627	,170	,099	,432	<,001
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1.07	Pearson Correlation	-,141	-,137	-,033	,369**	,276*	,054	1	,124	,378**	,307**	,450**
	Sig. (2-tailed)	,207	,220	,769	<,001	,012	,627		,267	<,001	,005	<,001
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1.08	Pearson Correlation	-,145	,049	,087	,270*	,347**	,153	,124	1	,317**	,497**	,558**
	Sig. (2-tailed)	,194	,663	,438	,014	,001	,170	,267		,004	<,001	<,001
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1.09	Pearson Correlation	-,052	,061	,066	,225*	,277*	,183	,378**	,317**	1	,391**	,589**
	Sig. (2-tailed)	,644	,589	,557	,042	,012	,099	<,001	,004		<,001	<,001
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1.10	Pearson Correlation	,076	,056	-,020	,366**	,373**	,088	,307**	,497**	,391**	1	,648**
	Sig. (2-tailed)	,496	,617	,857	<,001	<,001	,432	,005	<,001	<,001		<,001
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Total	Pearson Correlation	,333**	,413**	,322**	,574**	,490**	,428**	,450**	,558**	,589**	,648**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	<,001	,003	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82

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

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



## Data Uji Validitas Kompetensi (X2)

		Correlations										
		X2.01	X2.02	X2.03	X2.04	X2.05	X2.06	X2.07	X2.08	X2.09	X2.10	Total
X2.01	Pearson Correlation	1	,513**	,457**	,319**	,420**	,271*	,377**	,104	,291**	,264*	,626**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	,004	<,001	,014	<,001	,351	,008	,017	<,001
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2.02	Pearson Correlation	,513**	1	,304**	,223*	,354**	,335**	,306**	,258*	,441**	,234*	,613**
	Sig. (2-tailed)	<,001		,005	,044	,001	,002	,005	,019	<,001	,034	<,001
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2.03	Pearson Correlation	,457**	,304**	1	,442**	,443**	,440**	,485**	,250*	,345**	,378**	,707**
	Sig. (2-tailed)	<,001	,005		<,001	<,001	<,001	<,001	,024	,002	<,001	<,001
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2.04	Pearson Correlation	,319**	,223*	,442**	1	,517**	,541**	,302**	,345**	,321**	,461**	,705**
	Sig. (2-tailed)	,004	,044	<,001		<,001	<,001	,006	,002	,003	<,001	<,001
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2.05	Pearson Correlation	,420**	,354**	,443**	,517**	1	,338**	,464**	,137	,405**	,310**	,684**
	Sig. (2-tailed)	<,001	,001	<,001	<,001		,002	<,001	,220	<,001	,005	<,001
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2.06	Pearson Correlation	,271*	,335**	,440**	,541**	,338**	1	,194	,284**	,373**	,362**	,650**
	Sig. (2-tailed)	,014	,002	<,001	<,001	,002		,080	,010	<,001	<,001	<,001
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2.07	Pearson Correlation	,377**	,306**	,485**	,302**	,464**	,194	1	,215	,450**	,208	,616**
	Sig. (2-tailed)	<,001	,005	<,001	,006	<,001	,080		,052	<,001	,060	<,001
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2.08	Pearson Correlation	,104	,258*	,250*	,345**	,137	,284**	,215	1	,356**	,489**	,529**
	Sig. (2-tailed)	,351	,019	,024	,002	,220	,010	,052		,001	<,001	<,001
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2.09	Pearson Correlation	,291**	,441**	,345**	,321**	,405**	,373**	,450**	,356**	1	,336**	,668**
	Sig. (2-tailed)	,008	<,001	,002	,003	<,001	<,001	<,001	,001		,002	<,001
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2.10	Pearson Correlation	,264*	,234*	,378**	,461**	,310**	,362**	,208	,489**	,336**	1	,629**
	Sig. (2-tailed)	,017	,034	<,001	<,001	,005	<,001	,060	<,001	,002		<,001
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Total	Pearson Correlation	,626**	,613**	,707**	,705**	,684**	,650**	,616**	,529**	,668**	,629**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82

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

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

### Data Uji Validitas Pengawasan (X3)

		Correlations										
		X3.01	X3.02	X3.03	X3.04	X3.05	X3.06	X3.07	X3.08	X3.09	X3.10	Total
X3.01	Pearson Correlation	1	,597**	,199	,403**	,336**	,167	,213	,410**	,265*	,051	,648**
	Sig. (2-tailed)		<,001	,073	<,001	,002	,133	,055	<,001	,016	,651	<,001
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X3.02	Pearson Correlation	,597**	1	,380**	,281*	,337**	,099	,166	,429**	,060	,148	,631**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	,010	,002	,374	,137	<,001	,590	,183	<,001
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X3.03	Pearson Correlation	,199	,380**	1	,243*	,213	,221*	,213	,195	,056	,187	,535**
	Sig. (2-tailed)	,073	<,001		,028	,054	,046	,054	,079	,618	,092	<,001
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X3.04	Pearson Correlation	,403**	,281*	,243*	1	,344**	,201	,266*	,232*	,124	,145	,576**
	Sig. (2-tailed)	<,001	,010	,028		,002	,071	,016	,036	,267	,193	<,001
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X3.05	Pearson Correlation	,336**	,337**	,213	,344**	1	,100	,329**	,124	,209	,250*	,563**
	Sig. (2-tailed)	,002	,002	,054	,002		,372	,003	,266	,059	,024	<,001
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X3.06	Pearson Correlation	,167	,099	,221*	,201	,100	1	,209	,118	,223*	,405**	,479**
	Sig. (2-tailed)	,133	,374	,046	,071	,372		,060	,289	,044	<,001	<,001
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X3.07	Pearson Correlation	,213	,166	,213	,266*	,329**	,209	1	,057	,556**	,346**	,581**
	Sig. (2-tailed)	,055	,137	,054	,016	,003	,060		,614	<,001	,001	<,001
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X3.08	Pearson Correlation	,410**	,429**	,195	,232*	,124	,118	,057	1	,152	,394**	,553**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	,079	,036	,266	,289	,614		,174	<,001	<,001
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X3.09	Pearson Correlation	,265*	,060	,056	,124	,209	,223*	,556**	,152	1	,353**	,515**
	Sig. (2-tailed)	,016	,590	,618	,267	,059	,044	<,001	,174		,001	<,001
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X3.10	Pearson Correlation	,051	,148	,187	,145	,250*	,405**	,346**	,394**	,353**	1	,573**
	Sig. (2-tailed)	,651	,183	,092	,193	,024	<,001	,001	<,001	,001		<,001
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Total	Pearson Correlation	,648**	,631**	,535**	,576**	,563**	,479**	,581**	,553**	,515**	,573**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82

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

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

## Data Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations										
		Y.01	Y.02	Y.03	Y.04	Y.05	Y.06	Y.07	Y.08	Y.09	Y.10	Total
Y.01	Pearson Correlation	1	,557**	,209	,493**	,210	,394**	,204	,242*	,230*	,164	,686**
	Sig. (2-tailed)		<,001	,059	<,001	,058	<,001	,065	,029	,038	,140	<,001
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y.02	Pearson Correlation	,557**	1	,166	,344**	,164	,245*	,258*	,047	,283*	,067	,579**
	Sig. (2-tailed)	<,001		,135	,002	,140	,027	,019	,675	,010	,551	<,001
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y.03	Pearson Correlation	,209	,166	1	-,040	-,186	,178	,306**	,180	,038	,126	,371**
	Sig. (2-tailed)	,059	,135		,722	,093	,110	,005	,107	,732	,260	<,001
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y.04	Pearson Correlation	,493**	,344**	-,040	1	,313**	,367**	,263*	,294**	,221*	,021	,633**
	Sig. (2-tailed)	<,001	,002	,722		,004	<,001	,017	,007	,046	,853	<,001
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y.05	Pearson Correlation	,210	,164	-,186	,313**	1	,100	,159	,102	,257*	,126	,427**
	Sig. (2-tailed)	,058	,140	,093	,004		,369	,153	,361	,020	,259	<,001
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y.06	Pearson Correlation	,394**	,245*	,178	,367**	,100	1	,153	,253*	-,159	,146	,507**
	Sig. (2-tailed)	<,001	,027	,110	<,001	,369		,170	,022	,155	,190	<,001
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y.07	Pearson Correlation	,204	,258*	,306**	,263*	,159	,153	1	,080	,546**	,104	,599**
	Sig. (2-tailed)	,065	,019	,005	,017	,153	,170		,477	<,001	,350	<,001
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y.08	Pearson Correlation	,242*	,047	,180	,294**	,102	,253*	,080	1	,136	,369**	,528**
	Sig. (2-tailed)	,029	,675	,107	,007	,361	,022	,477		,223	<,001	<,001
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y.09	Pearson Correlation	,230*	,283*	,038	,221*	,257*	-,159	,546**	,136	1	-,001	,497**
	Sig. (2-tailed)	,038	,010	,732	,046	,020	,155	<,001	,223		,993	<,001
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y.10	Pearson Correlation	,164	,067	,126	,021	,126	,146	,104	,369**	-,001	1	,410**
	Sig. (2-tailed)	,140	,551	,260	,853	,259	,190	,350	<,001	,993		<,001
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Total	Pearson Correlation	,686**	,579**	,371**	,633**	,427**	,507**	,599**	,528**	,497**	,410**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82

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

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

## DATA UJI RELIABILITAS VARIABEL STRES KERJA (X1)

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	82	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	82	100,0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,625	10

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.01	32,35	10,626	,129	,636
X1.02	32,21	10,240	,219	,616
X1.03	32,16	10,629	,091	,649
X1.04	32,18	9,460	,409	,573
X1.05	32,20	9,937	,318	,595
X1.06	32,40	10,219	,245	,610
X1.07	32,09	10,079	,265	,606
X1.08	32,32	9,553	,390	,578
X1.09	32,21	9,376	,426	,569
X1.10	32,24	9,076	,498	,552

## DATA UJI RELIABILITAS VARIABEL KOMPETENSI (X2)

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	82	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	82	100,0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,843	10

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.01	40,29	9,568	,514	,831
X2.02	40,27	9,705	,505	,831
X2.03	40,45	9,337	,616	,821
X2.04	40,52	9,141	,603	,822
X2.05	40,41	9,406	,587	,824
X2.06	40,45	9,461	,542	,828
X2.07	40,43	9,729	,511	,831
X2.08	40,43	10,025	,410	,839
X2.09	40,35	9,466	,568	,825
X2.10	40,40	9,601	,521	,830

## DATA UJI RELIABILITAS VARIABEL PENGAWASAN (X3)

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	82	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	82	100,0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,763	10

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.01	39,04	7,838	,521	,730
X3.02	39,09	7,882	,498	,733
X3.03	39,28	8,130	,368	,753
X3.04	39,17	8,119	,435	,743
X3.05	39,11	8,321	,437	,743
X3.06	39,05	8,541	,334	,756
X3.07	38,91	8,202	,453	,740
X3.08	38,99	8,259	,416	,745
X3.09	38,89	8,420	,375	,750
X3.10	38,99	8,136	,433	,743

## DATA UJI RELIABILITAS VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	82	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	82	100,0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,702	10

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.01	40,16	5,863	,584	,647
Y.02	40,17	6,045	,444	,667
Y.03	40,44	6,546	,195	,707
Y.04	40,38	5,670	,479	,657
Y.05	40,49	6,401	,260	,696
Y.06	40,32	6,145	,343	,683
Y.07	40,48	5,833	,444	,664
Y.08	40,59	6,048	,359	,680
Y.09	40,45	6,127	,321	,687
Y.10	40,66	6,400	,227	,703

## KARAKTERISTIK RESPONDEN

### Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	36	43,9	43,9	43,9
	31-40 Tahun	31	37,8	37,8	81,7
	41-50 Tahun	14	17,1	17,1	98,8
	>51 Tahun	1	1,2	1,2	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

### Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	49	59,8	59,8	59,8
	Perempuan	33	40,2	40,2	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

### Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	4	4,9	4,9	4,9
	D1-D3	14	17,1	17,1	22,0
	S1	59	72,0	72,0	93,9
	S2	5	6,1	6,1	100,0
	Total	82	100,0	100,0	



## DATA FREKUENSI VARIABEL STRES KERJA (X1)

### X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	4,9	4,9	4,9
	KS	43	52,4	52,4	57,3
	S	28	34,1	34,1	91,5
	SS	7	8,5	8,5	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

### X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3,7	3,7	3,7
	KS	34	41,5	41,5	45,1
	S	37	45,1	45,1	90,2
	SS	8	9,8	9,8	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

### X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,2	1,2	1,2
	TS	2	2,4	2,4	3,7
	KS	33	40,2	40,2	43,9
	S	34	41,5	41,5	85,4
	SS	12	14,6	14,6	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

### X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,4	2,4	2,4
	KS	35	42,7	42,7	45,1
	S	36	43,9	43,9	89,0
	SS	9	11,0	11,0	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,2	1,2	1,2
	KS	37	45,1	45,1	46,3
	S	36	43,9	43,9	90,2
	SS	8	9,8	9,8	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

**X1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3,7	3,7	3,7
	KS	48	58,5	58,5	62,2
	S	25	30,5	30,5	92,7
	SS	6	7,3	7,3	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

**X1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,2	1,2	1,2
	KS	31	37,8	37,8	39,0
	S	39	47,6	47,6	86,6
	SS	11	13,4	13,4	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

**X1.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3,7	3,7	3,7
	KS	42	51,2	51,2	54,9
	S	30	36,6	36,6	91,5
	SS	7	8,5	8,5	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

**X1.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	4,9	4,9	4,9
	KS	31	37,8	37,8	42,7
	S	40	48,8	48,8	91,5
	SS	7	8,5	8,5	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

**X1.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3,7	3,7	3,7
	KS	37	45,1	45,1	48,8
	S	34	41,5	41,5	90,2
	SS	8	9,8	9,8	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

**DATA FREKUENSI VARIABEL KOMPETENSI (X2)****X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	2,4	2,4	2,4
	S	29	35,4	35,4	37,8
	SS	51	62,2	62,2	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1,2	1,2	1,2
	S	29	35,4	35,4	36,6
	SS	52	63,4	63,4	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1,2	1,2	1,2
	S	44	53,7	53,7	54,9
	SS	37	45,1	45,1	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	4,9	4,9	4,9
	S	44	53,7	53,7	58,5
	SS	34	41,5	41,5	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1,2	1,2	1,2
	S	41	50,0	50,0	51,2
	SS	40	48,8	48,8	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

**X2.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	2,4	2,4	2,4
	S	42	51,2	51,2	53,7
	SS	38	46,3	46,3	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

**X2.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	44	53,7	53,7	53,7
	SS	38	46,3	46,3	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

**X2.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	44	53,7	53,7	53,7
	SS	38	46,3	46,3	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

**X2.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1,2	1,2	1,2
	S	36	43,9	43,9	45,1
	SS	45	54,9	54,9	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

**X2.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1,2	1,2	1,2
	S	40	48,8	48,8	50,0
	SS	41	50,0	50,0	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

**DATA FREKUENSI VARIABEL PENGAWASAN (X3)****X3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	4,9	4,9	4,9
	S	45	54,9	54,9	59,8
	SS	33	40,2	40,2	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

**X3.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	6,1	6,1	6,1
	S	47	57,3	57,3	63,4
	SS	30	36,6	36,6	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

**X3.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	12	14,6	14,6	14,6
	S	49	59,8	59,8	74,4
	SS	21	25,6	25,6	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

**X3.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	7,3	7,3	7,3
	S	52	63,4	63,4	70,7
	SS	24	29,3	29,3	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

**X3.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	2,4	2,4	2,4
	S	55	67,1	67,1	69,5
	SS	25	30,5	30,5	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

**X3.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	2,4	2,4	2,4
	S	50	61,0	61,0	63,4
	SS	30	36,6	36,6	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

**X3.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1,2	1,2	1,2
	S	41	50,0	50,0	51,2
	SS	40	48,8	48,8	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

**X3.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	2,4	2,4	2,4
	S	45	54,9	54,9	57,3
	SS	35	42,7	42,7	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

**X3.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1,2	1,2	1,2
	S	39	47,6	47,6	48,8
	SS	42	51,2	51,2	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

**X3.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	3,7	3,7	3,7
	S	43	52,4	52,4	56,1
	SS	36	43,9	43,9	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

**DATA FREKUENSI VARIABEL KINERJA (Y)****Y.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	21	25,6	25,6	25,6
	SS	61	74,4	74,4	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

**Y.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1,2	1,2	1,2
	S	20	24,4	24,4	25,6
	SS	61	74,4	74,4	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

**Y.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	44	53,7	53,7	53,7
	SS	38	46,3	46,3	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

**Y.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	3,7	3,7	3,7
	S	33	40,2	40,2	43,9
	SS	46	56,1	56,1	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

**Y.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	48	58,5	58,5	58,5
	SS	34	41,5	41,5	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

**Y.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1,2	1,2	1,2
	S	32	39,0	39,0	40,2
	SS	49	59,8	59,8	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

**Y.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	2,4	2,4	2,4
	S	43	52,4	52,4	54,9
	SS	37	45,1	45,1	100,0
	Total	82	100,0	100,0	



### Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	3,7	3,7	3,7
	S	50	61,0	61,0	64,6
	SS	29	35,4	35,4	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

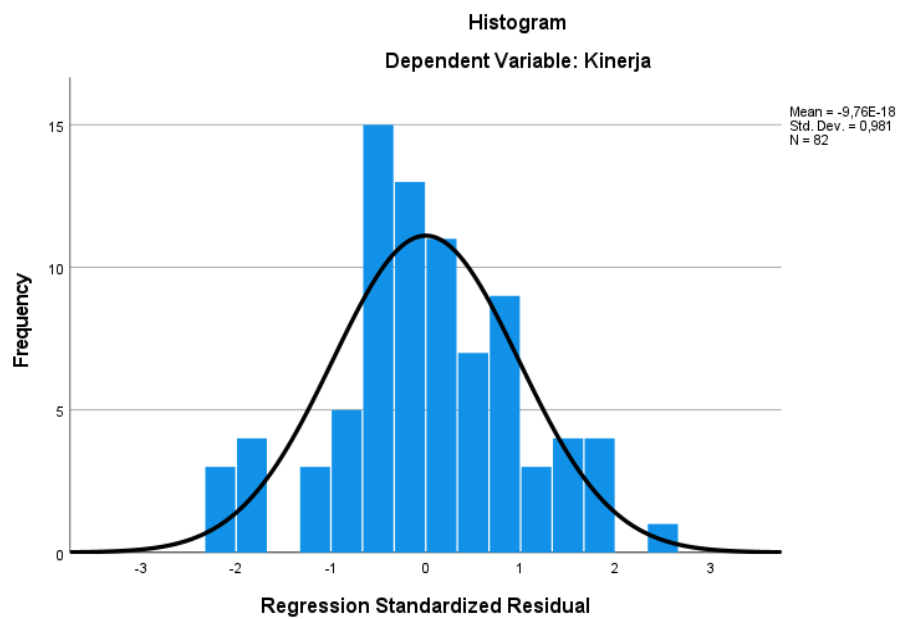
### Y.9

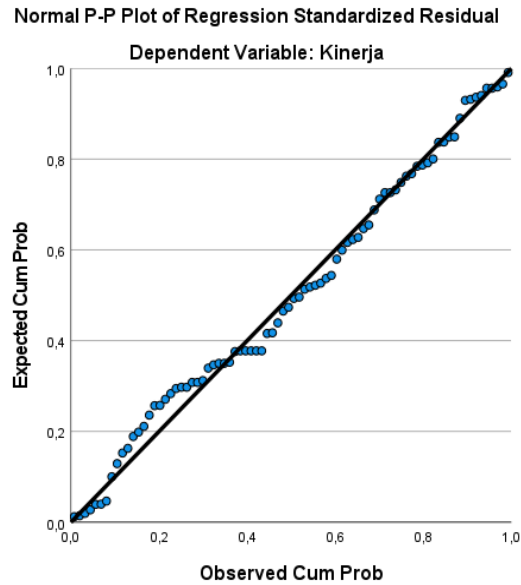
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	2,4	2,4	2,4
	S	41	50,0	50,0	52,4
	SS	39	47,6	47,6	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

### Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	4,9	4,9	4,9
	S	54	65,9	65,9	70,7
	SS	24	29,3	29,3	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

## LAMPIRAN UJI NORMALITAS





### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual	
N		82	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	2,25554877	
Most Extreme Differences	Absolute	,070	
	Positive	,064	
	Negative	-,070	
Test Statistic		,070	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		,200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	,406	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,393
		Upper Bound	,418

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

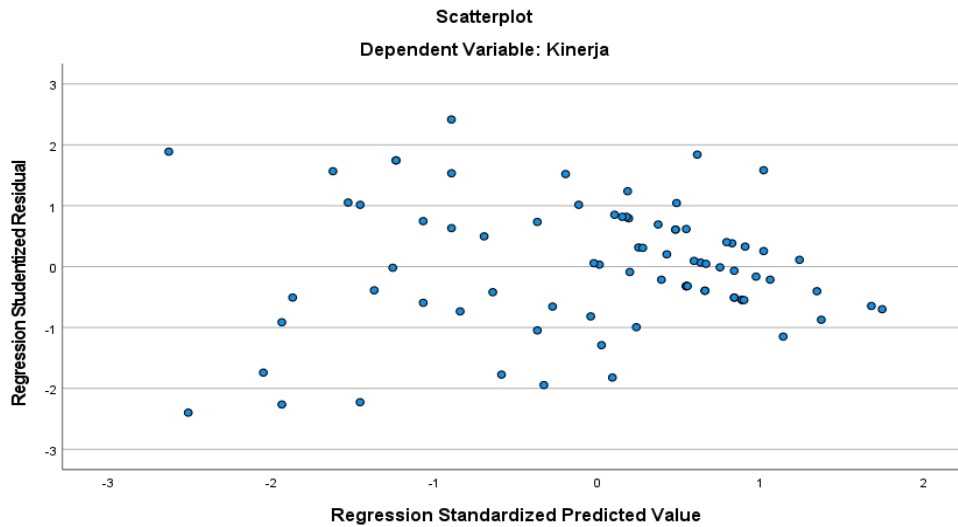
## LAMPIRAN UJI MULTIKOLINEARITAS

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19,221	4,432		4,337	<,001		
	Stres Kerja	,169	,076	,214	2,227	,029	,968	1,033
	Kompetensi	,188	,090	,237	2,102	,039	,700	1,428
	Pengawasan	,258	,097	,299	2,665	,009	,708	1,412

a. Dependent Variable: Kinerja

## LAMPIRAN UJI HETEROSKEDASTISITAS



## LAMPIRAN UJI t, UJI f, DAN KOEFISIEN DETERMINASI

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,221	4,432		4,337	<,001
	Stres Kerja	,169	,076	,214	2,227	,029
	Kompetensi	,188	,090	,237	2,102	,039
	Pengawasan	,258	,097	,299	2,665	,009

a. Dependent Variable: Kinerja

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	179,132	3	59,711	11,302	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	412,088	78	5,283		
	Total	591,220	81			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pengawasan, Stres Kerja, Kompetensi

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,550 <sup>a</sup>	,303	,276	2,29852

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Stres Kerja, Kompetensi