

**PENGARUH STRES KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP DISIPLIN
KERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN PAJAK DAN
RETRIBUSI DAERAH UPT MEDAN UTARA**

SKRIPSI

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

**NAMA : REXSI TAMPATI
NPM : 1505160919
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

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



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 03 Oktober 2019, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : REXSI TAMPATI
NPM : 1505160919
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA DAN KOMUNIKASI
TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA BADAN
PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH UPT
MEDAN UTARA

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

Tim Penguji

Penguji I

(Dr. M. EFFENDI PAKPAHAN, MM)

Penguji II

(RONI PARLINDUNGAN, SE, MM)

Pembimbing

(SUSI HANDAYANI, SE, MM)

Panitia Ujian

Ketua

(H. JANURI, SE, MM, M.Si)

Sekretaris

(ADE GUNAWAN, SE, M.Si)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

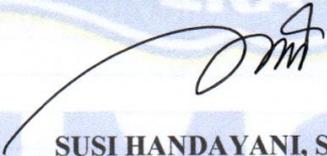
Skripsi ini disusun oleh :

Nama : REXSI TAMPATI
N.P.M : 1505160919
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA DAN KOMUNIKASI
TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA BADAN
PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH
UPT MEDAN UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, September 2019

Pembimbing Skripsi


SUSI HANDAYANI, SE, MM

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


JASMAN SARIFUDDIN HSB, SE., M.Si


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



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan
20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : REXSI TAMPATI
N.P.M : 1505160919
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP
DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN
PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH UPT MEDAN UTARA

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
28/8-2019	- Koreksi Kuisisioner		
10/9-2019	- Abstrak - kt Pengantar - Daftar Isi - Perhatikan redaksional dan format penulisan sesuai dengan panduan - Perbaiki pembahasan		
15/9-2019	- Pertujam pembahasan - Perbaiki kesimpulan dan saran - Gunakan mendeley		
27/9-2019	- Aoc		

Pembimbing Skripsi

SUSI HANDAYANI, SE, MM

Medan, September 2019
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SARIPUDDIN, SE, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : **REXSI TAMPATI**
NPM : **150516 0919**
Konsentrasi : **MSDM**
Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi
Pembangunan**
Perguruan Tinggi : **Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikian!ah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, **28 Juni**.....20. **19**
Pembuat Pernyataan



REXSI TAMPATI

NB :

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

ABSTRAK

Rexsi Tampati, NPM. 1505160919. Pengaruh Stres Kerja dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara. Skripsi. 2019.

Tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun simpultan Stres Kerja dan Komunikasi secara bersama sama terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Sampel dalam penelitian ini diambil dari seluruh karyawan tetap Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara yang berjumlah 78 orang pegawai. Dari pengujian terlihat variabel X_1 (Stres Kerja) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (Disiplin) demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, maka stress kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara. Dari pengujian terlihat variabel X_2 (komunikasi) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (disiplin kerja) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, maka komunikasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara. Dilihat dari uji F diketahui bahwa stress kerja (X_1) dan komunikasi (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai (Y) pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara. nilai R Square (R^2) adalah sebesar 0,589 yang mengidentifikasi bahwa variabel independent dalam menjelaskan variabel dependent kuat karena nilai (R^2) di bawah 0,5. Hal ini berarti bahwa Stres kerja dan Komunikasi Kerja mampu menjelaskan variabel Disiplin Kerja sebesar 58,9% sedangkan sisanya 41,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci: Stres Kerja, Komunikasi dan Disiplin Kerja

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum wr. wb.

Puji syukur penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT yang senantiasa menganugerahkan rahmat dan karunia-Nya berupa kesehatan, keselamatan, dan kelapangan waktu sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW keluarga dan para sahabatnya serta pengikutnya hingga akhir zaman.

Penulis menyusun skripsi ini untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini berjudul **“Pengaruh Stres Kerja dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara”**.

Dalam menulis skripsi ini, penulis banyak mengalami kesulitan karena keterbatasan pengetahuan, pengalaman dan buku-buku serta sumber informasi yang relevan. Namun, berkat bantuan dan motivasi baik dosen, teman-teman, serta keluarga sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini sebaik mungkin, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya terutama kepada kedua orang tuaku tersayang Ayah **Masriadi** dan Ibu **Sri Dewi** yang paling hebat yang telah mendidik dan membimbing penulis dengan kasih sayang serta memberikan dorongan moril, materi, dan spiritual. Terima kasih atas perhatian dan kasih sayang yang diberikan kepada penulis.

Tidak lupa juga penulis ucapkan terima kasih kepada nama-nama di bawah ini:

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Syarifuddin, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Susi Handayani, SE, MM selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan arahan, saran, dan bimbingan, bantuan dan petunjuk dalam perkuliahan serta menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen, terima kasih atas motivasi yang diberikan selama ini.
9. Bapak dan Ibu Dosen beserta seluruh staf pegawai biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Buat seluruh keluarga yang telah banyak memberikan motivasi dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

11. Buat seluruh teman-teman seperjuangan Kelas D Malam Manajemen yang telah banyak memberikan bantuan menyelesaikan penulisan skripsi.

Akhir kata semoga kiranya skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Atas perhatian yang telah diberikan kepada semua pihak penulis ucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Medan, September 2019

Penulis

REXSI TAMPATI
1505160919

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
BAB II LANDASAN TEORI.....	8
A. Uraian Teori.....	8
1. Disiplin Kerja	8
a. Pengertian Disiplin Kerja	8
b. Fungsi Disiplin Kerja	9
c. Tujuan Disiplin Kerja	9
d. Macam-Macam Disiplin Kerja	10
e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	12
f. Indikator Disiplin Kerja.....	14
2. Stres Kerja	15
a. Pengertian Stres Kerja	15
b. Faktor-Faktor Penyebab Stres	15

c. Pendekatan Stres.....	17
d. Indikator Stres	19
3. Komunikasi.....	20
a. Pengertian Komunikasi	20
b. Tujuan dan manfaat komunikasi	21
c. Indikator Komunikasi	22
B. Kerangka Konseptual	24
C. Hipotesis	26
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	28
A. Pendekatan Penelitian.....	28
B. Defenisi Operasional	28
C. Tempat dan Waktu Penelitian	30
D. Populasi dan Sampel.....	30
E. Teknik Pengumpulan Data	32
F. Teknik Analisis Data	36
BAB IV DESKRIPSI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
A. Hasil Penelitian.....	40
B. Pembahasan	18
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	60
A. Kesimpulan.....	60
B. Saran	60

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Indikator Disiplin Kerja.....	28
Tabel 3.2.	Indikator Stres Kerja.....	29
Tabel 3.3	Indikator Komunikasi.....	30
Tabel 3.4	Jadwal Penelitian.....	30
Tabel 3.5	Daftar Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara.....	31
Tabel 3.4.	Skala Likert.....	32
Tabel 3.5	Hasil pengujian Validitas Stres Kerja (X1).....	34
Tabel 3.6	Hasil Pengujian Validitas Komunikasi (X2).....	34
Tabel 3.7	Hasil Pengujian Validitas Disiplin Kerja (Y).....	34
Tabel 3.9	Uji Reliabilitas.....	35
Tabel 4.1	Skala Likert.....	40
Tabel 4.2	Distribusi Responden Berdasarkan.....	41
Tabel 4.3	Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	41
Tabel 4.4	Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	42
Tabel 4.5	Skor Angket untuk Variabel X1 (Stres Kerja).....	42
Tabel 4.6	Skor Angket untuk Variabel X2 (Komunikasi).....	44
Tabel 4.7	Skor Angket untuk Variabel Y (Disiplin Kerja).....	46
Tabel 4.8	Uji Multikolinieritas.....	48
Tabel 4.9	Regresi Linier Berganda.....	50
Tabel 4.10	Uji t.....	52
Tabel 4-11	Hasil Uji F.....	55
Tabel 4-12	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Pengaruh Stres Kerja terhadap Disiplin Kerja	25
Gambar 2.2	Pengaruh Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai	25
Gambar 2.3	Paradigma Penelitian	26
Gambar 4.1	Histogram.....	47
Gambar 4.2	P-Plot.....	48
Gambar 4.3	Scatterplot	49
Gambar 4.4	Kriteria Pengujian Hipotesis 1	53
Gambar 4.5	Kriterian Pengujian Hipotesis 2	54
Gambar 4.6	Kriteria Pengujian Hipotesis	55

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan hal yang paling terpenting untuk diperhatikan, karena ditangan manusialah tujuan perusahaan atau organisasi dapat tercapai dengan baik. Jadi untuk mencapai itu semua diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kualitas baik. Sumber daya manusia yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan. Kebutuhan sumber daya manusia yang dapat bekerja efektif dan efisien diperlukan agar seluruh target kerja yang dibebankan organisasi kepada pegawai dapat dicapai. Dalam rangka peningkatan otonomi daerah diperlukan keberhasilan pada tiap-tiap bidang penting yang berpengaruh dalam keberhasilan otonomi daerah. Pentingnya kinerja pegawai yang ikut menentukan keberhasilan kinerja organisasi. Idealnya adalah masing-masing pegawai mampu melaksanakan apa yang menjadi tugasnya dengan benar, sehingga semua berjalan sesuai dengan yang diharapkan, dan terciptalah pelayanan yang berkualitas. Untuk itu diperlukan disiplin kerja pegawai. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku (Rivai 2014, hal. 825). Disiplin juga merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya (Hasibuan 2012, hal. 193).

Dalam peraturan Pemerintahan telah diatur dengan jelas kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap Pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin. Dengan ditetapkannya peraturan tentang disiplin bagi Pegawai adalah penting guna menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas-tugas yang dipercayakan kepada mereka. Karena kedisiplinan merupakan kunci atau pra syarat bagi suksesnya pelaksanaan tugas-tugas yang dipercayakan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai dalam peneliti ini adalah faktor stress kerja dan komunikasi.

Secara umum stres dapat didefinisikan sebagai gangguan atau kekacauan mental dan emosional yang disebabkan oleh faktor luar (ketegangan) pada saat melakukan pekerjaan. Stres juga merupakan masalah yang perlu diatasi karena dapat mengganggu prestasi kerja karyawan. Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. (Handoko, 2013, hal. 200).

Stres dalam hubungannya dengan kinerja bisa tinggi rendah dan dapat berpengaruh pada berbagai macam faktor, stres dalam tingkat sedang dapat meningkatkan kinerja karyawan, tetapi stres kerja tingkat tinggi dan rendah dapat menurunkan kinerja karyawan. Berbagai tekanan stres bersifat relatif bagi seseorang, akan tergantung pada kemampuan orang tersebut dalam menghadapi stres kerja. Tetapi karyawan yang mampu menghadapi stres akan memberikan pengaruh positif. Karyawan yang tidak cocok dengan pekerjaannya akan mengakibatkan pekerjaan yang dihasilkan tidak sesuai dengan standar yang ditentukan dan akan mempengaruhi kualitas kerja buruk. Namun, jika dilihat dari sisi positif, stres dianggap sebagai motivasi bagi kinerja karyawan untuk

melakukan pekerjaan lebih berhati-hati dalam melakukan pekerjaan sehingga menghasilkan kualitas kinerja yang baik.

Selain stress kerja yang mempengaruhi disiplin kerja, komunikasi juga termasuk faktor yang mempengaruhi disiplin kerja (Rivai 2014, hal. 830). Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Komunikasi yang baik dan tegas akan mendapatkan kepatuhan yang terpusat dari sudut pandang masing-masing individu untuk merubah prilakunya. Prilaku individu atau kelompok yang mengarah pada tujuan dapat diwujudkan dalam bentuk kedisiplinan kerja dari anggota organisasi. Karena disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer atau pimpinan untuk berkomunikasi dengan para pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah prilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seseorang untuk menaati norma dan peraturan yang berlaku untuk mencapai tujuan organisasi. Komunikasi sangat penting dalam mengendalikan tindakan, prilaku dan sikap pegawai yang tidak sesuai dengan keinginan organisasi dan para pimpinan. Adanya komunikasi yang harmonis diantara para pegawai baik ikut menciptakan kedisiplinan bagi organisasi. Oleh karena itu komunikasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai dalam kerja dan menaati peraturan dalam sebuah organisasi, untuk itu dalam rangka meningkatkan kedisiplinan pegawai dapat dilakukan melalui pembentukan komunikasi kerja antara pimpinan kepada pegawai serta antara pegawai dengan pegawai.

Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara merupakan salah satu unsur-unsur pelaksana pemerintah kota medan dalam

bidang pungutan pajak, retribusi daerah dan pendapatan daerah lainnya. Dalam pelaksanaan aktivitasnya perusahaan sangat memperhatikan disiplin kerja yang baik oleh para pegawainya.

Berdasarkan prapenelitian pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara. Pandangan pegawai yang berpola pikir rendah karena merasa sudah nyaman dengan posisi dan jabatan yang diperoleh. Hal ini yang membuat pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara semakin tidak berdisiplin. Tidak adanya rasa tanggung jawab untuk memberikan kemampuan mereka terhadap pekerjaan yang diberikan, seringkali melakukan pelanggaran seperti datang terlambat, keluar kantor pada jam kerja hanya untuk hal-hal tidak ada hubungan dengan pekerjaan. Bahkan ada juga yang pulang kerja tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.

Penyebab stres kerja dapat dilihat dari beban kerja dan banyaknya tugas yang harus diselesaikan secepatnya sehingga berpengaruh pada kinerja, konflik antar pribadi atau kelompok. Stres merupakan salah satu masalah yang sering timbul dalam perusahaan. Hal tersebut bisa disebabkan adanya kerjaan yang menumpuk yang belum selesai, serta ketidaksesuaian pegawai terhadap apa yang diinginkan dan apa yang diharapkan dalam lingkungan kerja, bisa juga terjadi di luar lingkungan kerja pegawai. Jika stress kerja tidak dapat terselesaikan dengan baik maka akan dapat berdampak buruk bagi perusahaan secara langsung maupun tidak langsung.

Permasalahan dalam komunikasi kerja adalah adanya komunikasi sesama karyawan yang tidak berjalan dengan lancar sehingga menimbulkan kesalahpahaman. Terkadang komunikasi dengan nada bicara berbeda atau

sedikit bernada tinggi dapat diartikan lain oleh orang lain, sehingga muncullah kesalahpahaman tersebut, dan juga sering adanya perbedaan persepsi antar karyawan, dan wewenang pekerjaan tidak sesuai dengan tanggung jawab.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis mengambil judul penelitian ini adalah : **“Pengaruh Stres Kerja dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan melihat uraian pada latar belakang masalah, maka penulis mengidentifikasi masalah yaitu :

1. Kurangnya disiplin kerja pegawai. Hal ini ditandai dengan kurangnya rasa bersalah setiap melakukan pelanggaran peraturan yang telah ditentukan kantor atau badan instansi.
2. Banyaknya pekerjaan yang masuk sehingga belum dapat terselesaikan menyebabkan stress dalam bekerja.
3. Kesulitan Karyawan dalam komunikasi sesama karyawan yang tidak berjalan dengan lancar sehingga menimbulkan kesalahpahaman.

C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Diteliti hanya pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara. Stres dan Komunikasi dalam penelitian ini hanya ingin diukur dengan Kedisiplinan Pegawai.

2. Rumusan Masalah :

- a. Apakah Stres berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara?
- b. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara?
- c. Apakah stress kerja dan Komunikasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian :

Berdasarkan rumusan masalah yang disajikan, maka tujuan penelitian dalam skripsi ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara.
- b. Untuk menganalisis pengaruh Komunikasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara.
- c. Untuk menganalisis pengaruh Stres Kerja dan Komunikasi secara bersama sama terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara.

2. Manfaat Penelitian :

a. Manfaat teoritis

Sebagai memenuhi salah satu ketentuan akademik, yaitu melengkapi salah satu syarat dalam rangka memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

b. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi dan referensi dipenelitian selanjutnya.

c. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai sumbangan untuk perpustakaan, terutama kepada mahasiswa/I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang berminat untuk mengembangkan pengetahuan dibidangnya serta untuk memperluas cakrawala pemikiran penulis dalam hal dibidang ilmu Ekonomi.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2012 hal. 115) kedisiplinan adalah adanya kesadaran dan kesediaan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan dan norma-norma yang ada dalam suatu organisasi pemerintah. Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2011, hal. 31) mendefinisikan disiplin sebagai penggunaan beberapa bentuk hukuman atau sanksi jika pegawai menyimpang.

Menurut Veithzal Rivai (2011 hal. 221) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, maka organisasi akan sulit dalam

mencapai tujuannya. Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

b. Fungsi Disiplin Kerja

Disiplin berfungsi sebagai sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik. Disiplin juga berfungsi sebagai pemaksaan kepada seseorang untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku di lingkungan tersebut dengan pemaksaan, pembiasaan, dan latihan disiplin seperti itu dapat menyadarkan bahwa disiplin itu penting.

Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk mentaati dan mematuhi tanpa ancaman, sanksi atau hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi kurang. Maka dari itu fungsi disiplin kerja adalah sebagai pembentukan sikap, perilaku dan tata kehidupan berdisiplin didalam lingkungan ditempat seseorang itu berada, termasuk lingkungan kerja sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

c. Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi atau perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok. Menurut Sastrohadiwiryo (2014 hal. 142) secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai, antara lain:

- 1) Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang

berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.

- 2) Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
- 4) Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
- 5) Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

d. Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 129) menyatakan bahwa macam-macam disiplin kerja terbagi atas:

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk dapat mendorong setiap pegawai agar dapat mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Dengan demikian disiplin preventif merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk menciptakan suatu sikap dan iklim organisasi dimana semua anggota organisasi dapat menjalankan dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan atas kemauan sendiri. Adapun fungsi dari disiplin preventif adalah untuk mendorong disiplin

diri para pegawai sehingga mereka dapat menjaga sikap disiplin mereka bukan karena paksaan.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam perusahaan.

Berdasarkan pernyataan di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk memperbaiki dan menindak pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Dengan kata lain sasaran disiplin korektif adalah para pegawai yang melanggar aturan dan diberi sanksi yang sesuai dengan aturan yang berlaku. Disiplin korektif ini dilakukan untuk memperbaiki pelanggaran dan mencegah pegawai yang lain melakukan perbuatan yang serupa dan mencegah tidak adanya lagi pelanggaran dikemudian hari.

3) Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius. Dilaksanakan disiplin progresif ini akan memungkinkan manajemen untuk membantu pegawai memperbaiki kesalahan.

Seperti yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai menyatakan bahwa disiplin progresif dirancang untuk memotivasi karyawan agar

mengoreksi kekeliruannya secara sukarela. Contoh dari disiplin progresif adalah teguran secara lisan oleh atasan, skorsing pekerjaan, diturunkan pangkat atau dipecat.

e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2012, hal. 124) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu :

1. Tujuan dan Kemampuan

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

2. Teladanan Pimpinan

Teladanan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan keteladanan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap organisasi atau pekerjaannya.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam memberikan balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai organisasi. Dengan pengawasan melekat berarti atasan langsung harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Berat / ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan pegawai. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pimpinan harus berani dan tegas untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai indisipliner akan akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

f. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2012 hal. 194), yang menyatakan bahwa indikator disiplin kerja adalah:

1. Selalu datang dan pulang tepat pada waktunya

Ketepatan pegawai datang dan pulang sesuai dengan aturan dapat dijadikan ukuran disiplin kerja.

2. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik

Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik menjadi salah satu indikator kedisiplinan, dengan hasil pekerjaan yang baik dapat menunjukkan kedisiplinan pegawai suatu organisasi dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

3. Mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku

Mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku merupakan salah satu sikap disiplin pegawai.

2. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Secara umum stres dapat didefinisikan sebagai gangguan atau kekacauan mental dan emosional yang disebabkan oleh faktor luar (ketegangan) pada saat melakukan pekerjaan. Stres juga merupakan masalah yang perlu diatasi karena dapat mengganggu prestasi kerja karyawan.

Menurut Siagian (2012, hal. 300) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 157) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Menurut Handoko (2013, hal. 200) stres adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah adanya tekanan yang mempengaruhi kondisi fisik yang dialami seseorang dalam menghadapi pekerjaan yang membuat seseorang merasa tidak tenang dalam melakukan aktivitas.

b. Faktor-Faktor Penyebab Stres

Adapun faktor penyebab stres menurut Hasibuan (2012, hal. 204) adalah sebagai berikut:

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

Menurut Siagian (2012, hal. 301) sumber-sumber terjadinya stres dapat digolongkan menjadi dua yaitu:

1) Berasal dari pekerjaan

Bebagai hal dapat menjadi sumber stres yang berasal dari pekerjaan pun dapat beraneka ragam seperti beban tugas yang terlalu berat, desakan waktu, penyediaan yang kurang baik, iklim kerja yang menimbulkan rasa yang tidak aman, kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja seseorang, ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab, ketidakjelasan peran karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi, frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain yangterlalu sering sehingga seseorang merasa terganggu konsentrasinya, perbedaan sistem nilai yang dianut oleh organisasi atau perusahaan yang terjadi pada umumnya menimbulkan rasa ketidakpastian.

2) Berasal dari luar pekerjaan

Situasi lingkungan berasal dari luar pekerjaan dapat menjadi sumber stres. Berbagai masalah yang dihadapi oleh seseorang, seperti: masalah keuangan, perilaku negatif, kehidupan keluarga yang tidak atau kurang harmonis, pindah tempat tinggal, ada anggota keluarga yang meninggal, kecelakaan.

Menurut Wirawan (2015, hal.1008) terdapat penyebab stres juga disebabkan masalah-masalah yang terjadi di luar organisasi. Penyebab-penyebab stres off the job misalnya:

- 1) Kekhawatiran financial.
- 2) Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak.
- 3) Masalah-masalah fisik.
- 4) Masalah perkawinan (misalnya, perceraian).
- 5) Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal.
- 6) Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak-saudara.

c. Pendekatan Stres

Menurut Rivai (2014, hal.724) terdapat pendekatan stres kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Pendekatan individu meliputi:
 - a) Meningkatkan keimanan.
 - b) Melakukan meditasi dan pernapasan.
 - c) Melakukan kegiatan olahraga.
 - d) Melakukan relaksasi.
 - e) Dukungan sosial dari teman-teman dan keluarga.
 - f) Menghindari kebiasaan rutin yang membosankan.
- 2) Pendekatan perusahaan meliputi:
 - a) Melakukan perbaikan iklim organisasi.
 - b) Melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik.
 - c) Menyediakan sarana olahraga.
 - d) Melakukan analisis dan kejelasan tugas.
 - e) Meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan.
 - f) Melakukan restrukturisasi tugas.
 - g) Menerapkan konsep manajemen berdasarkan sasaran

Menurut Mangkunegara (2013, hal.157) terdapat pendekatan stres kerja yaitu sebagai berikut:

1) Pendekatan Dukungan Sosial

Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada karyawan. Misalnya, bermain game, lelucon, dan bodor kerja.

2) Pendekatan Melalui Meditasi

Pendekatan ini perlu dilakukan karyawan dengan cara berkonsentrasi ke alam pikiran, mengendorkan kerja otot, dan

menenangkan emosi. Pendekatan ini dapat dilakukan selama dua periode waktu yang masing-masing 15-20 menit. Meditasi bisa dilakukan diruangan khusus. Karyawan yang beragama islam bisa melakukannya setelah sholat Dzuhur melalui doa dan dzikir kepada Allah SWT.

3) Pendekatan Melalui *Biofeedback*

Pendekatan ini dilakukan melauai bimbingan medis. Melalui bimbingan dokter, psikiater, dan psikolog, sehingga diharapkan karyawan dapat menghilangkan stres dialaminya.

4) Pendekatan Kesehatan Pribadi

pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stres. Dalam hal ini karyawan secara periode waktu yang kontinu memeriksa kesehatan, melakukan relaksasi otot, pengaturan gizi, dan olahraga secara teratur.

Menurut Umam 2012 (dalam Arif, 2016, hal. 247) terdapat pendekatan stres kerja di kelompokkan menjadi dua, yaitu sebagai berikut:

1) Pendekatan Individual

Seorang karyawan dapat berusaha sendiri untuk mengurangi tingkat stresnya. Strategi yang bersifat individual yang cukup efektif adalah pengelolaan waktu, latihan fisik, latihan relaksasi, dan dukungan sosial.

2) Pendekatan Organisasional

Penyebab-penyebab stres adalah tuntutan dari tugas-tugas serta struktur organisasi yang semuanya dikendalikan oleh manajemen,

sehingga faktor-faktor itu dapat diubah. Strategi-strategi yang dapat digunakan oleh manajemen perusahaan untuk mengurangi stres karyawannya adalah melalui seleksi dan penempatan, penetapan tujuan, desain ulang pekerjaan, pengambilan keputusan partisipatif, komunikasi organisasi, dan program kesejahteraan.

d. Indikator Stres

Ada beberapa indikator stres kerja menurut Handoko (2013, hal. 201)

sebagai berikut:

- 1) Beban kerja berlebihan.
- 2) Tekanan atau desakan waktu.
- 3) Kualitas supervisi yang jelek.
- 4) Iklim politis yang tidak aman.
- 5) Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai.
- 6) Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab.
- 7) Kemenduaan Peranan (role ambiguity).
- 8) Frustrasi.
- 9) Konflik antar pribadi dan antar kelompok.
- 10) Perbedaan antar nilai-nilai perusahaan dan karyawan.

Menurut Arif (2016, hal. 244) terdapat beberapa indikator stres adalah

sebagai berikut:

- 1) Lingkungan fisik, seperti suasana bising, penerangan, lampu yang kurang baik, rancangan ruang kantor yang buruk, ketiadaan privasi dan kualitas udara yang buruk.
- 2) Stres karena peran atau tugas, yaitu karyawan mengalami kesulitan memahami apa yang menjadi tugasnya dan peran yang dimainkan terlalu besar.

- 3) Penyebab stres antar pribadi, berupa perbedaan karakter, kepribadian, latar belakang, dan persepsi karena adanya kompetisi untuk mencapai target kerja.

3. Komunikasi

a. Pengertian Komunikasi

Kehidupan sehari-hari kita menemukan peristiwa komunikasi dimanamana. Komunikasi adalah suatu kebutuhan yang fundamental bagi seseorang dalam hidup bermasyarakat, kebutuhan untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya dan kebutuhan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 145) mengatakan bahwa komunikasi adalah pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain.

Menurut Muhammad (2011, hal. 7), mendefinisikan komunikasi sebagai pertukaran pesan verbal maupun nonverbal antara sipengirim dengan si penerima pesan untuk mengubah tingkah laku.

Menurut Soetopo (2012, hal. 189) komunikasi merupakan proses menghasilkan, menyalurkan serta menerima pesan-pesan dalam suatu organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi ialah proses menyampaikan dan menerima pesan baik secara tidak langsung maupun secara langsung antara dua orang yang bertatap muka sehingga mendapatkan *feedback* (hubungan timbal balik) secara maksimal.

a. Tujuan dan manfaat komunikasi

Menurut Usman (2010, hal.420) menyatakan tujuan dan manfaat komunikasi adalah sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan kemampuan manajerial dan hubungan sosial
- 2) Menyampaikan dan menerima informasi
- 3) Menyampaikan dan menjawab pertanyaan
- 4) Mengubah perilaku melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan
- 5) Mengubah keadaan sosial
- 6) Dua hal yang dapat mengubah perilaku dan keadaan sosial adalah komunikasi dan pengambilan keputusan

b. Unsur-Unsur Komunikasi

Agar sebuah proses komunikasi menjadi efektif, diperlukannya unsur-unsur yang paling mendasar sebagai persyaratan terjadinya komunikasi.

Menurut Nurjaman & Umam (2015, hal. 36-38) Terdapat dua unsur yang paling mutlak yang harus dipenuhi dalam proses komunikasi, yaitu: Komunikator: orang yang menyatakan pesan kepada komunikan yang dapat berupa perseorangan atau kelompok.

- 1) Komunikan: orang yang menerima pesan dari komunikator.
- 2) Saluran/ media: jalan yang dilalui oleh isi pernyataan komunikator kepada komunikan yang digunakan oleh pengirim pesan. Nurjaman dan Uman berpendapat bahwa setiap unsur tersebut memiliki hubungan yang sangat erat dan saling berketergantungan satu dan lainnya yang dapat menentukan keberhasilan dari sebuah komunikasi.

Menurut Effendy (2013, hal. 10) Terdapat beberapa pandangan tentang banyaknya unsur atau elemen yang mendukung terjadinya komunikasi artinya

komunikasi hanya dapat terjadi jika didukung oleh adanya sumber, pesan, media, penerima, dan efek

- 1) Sumber Semua peristiwa komunikasi akan melibatkan sumber sebagai pembuat atau pengirim informasi. Sumber sering disebut pengirim, komunikator atau dalam bahasa Inggrisnya disebut *source, sender, decoder*.
- 2) Pesan Pesan yang dimaksud dalam proses komunikasi adalah sesuatu yang disampaikan pengirim kepada penerima. Isi pesan bisa berupa ilmu pengetahuan, hiburan, informasi, nasihat atau propaganda. Dalam istilah asing pesan diterjemahkan dengan kata *message, content, atau information*.
- 3) Media Media ialah alat yang digunakan untuk memindahkan pesan dari sumber kepada penerima. Media komunikasi terbagi atas media massa dan media nir massa. Nir massa merupakan komunikasi tatap muka sedangkan media massa menggunakan saluran yang berfungsi sebagai alat yang dapat menyampaikan pesan secara massal.
- 4) Penerima Penerima adalah pihak yang menjadi sasaran pesan yang dikirim oleh sumber. Penerima bisa terdiri satu orang atau lebih, bisa dalam bentuk kelompok, partai atau negara.
- 5) Pengaruh Pengaruh atau efek adalah perbedaan antara apa yang dipikirkan, dirasakan dan dilakukan oleh penerima sebelum dan sesudah menerima pesan. Pengaruh bisa diartikan perubahan atau penguatan keyakinan padapengetahuan, sikap, dan tindakan seseorang sebagai akibat penerimaan pesan.
- 6) Umpan Balik Selain berasal dari penerima, umpan balik juga bisa berasal dari unsur lain seperti pesan dan media, meski pesan belum sampai pada penerima. Misalnya sebuah konsep surat yang memerlukan perubahan sebelum dikirim. Hal-hal semacam ini menjadi tanggapan balik yang diterima oleh sumber.

Jadi, setiap unsur memiliki peranan yang sangat penting dalam membangun proses komunikasi. Bahkan kelima unsur ini saling bergantung satu sama lain. Artinya tanpa keikutsertaan satu unsur akan member pengaruh pada jalannya komunikasi.

c. Indikator Komunikasi

Pentingnya komunikasi tidak dapat di pungkiri demikian pula halnya dalam organisasi. Komunikasi penting bagi suatu organisasi karena komunikasi merupakan hal utama bagi anggota organisasi untuk dapat bekerja

sama dalam melakukan aktivitas manajemen yaitu untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Effendy dan Onong Uchjana (2013, hal 21) Indikator-indikator komunikasi dapat diukur dengan:

- 1). Komunikasi sesama karyawan/pegawai
- 2). Komunikasi dengan karyawan bagian lain
- 3). Komunikasi antar sesama kepala bagian
- 4). Koordinasi pimpinan dengan karyawan
- 5). Koordinasi antar sesama karyawan

Menurut Usman (2012, hal.26) menyatakan indikator komunikasi adalah :

1) Keterbukaan

Yaitu keinginan untuk terbuka serta mau menanggapi secara jujur dari lawan bicara.

2) Empati

Yaitu mencoba merasakan yang sama dengan lawan bicara.

3) Dukungan

Mencoba untuk tidak mengkritik atau menyerang isi pembicaraan, akan tetapi mendukung isi pembicaraan walau hanya tepukan atau sekedar mengangguk-anggukan kepala.

4) Kesamaan

Karena kenyataan manusia tidak ada yang sama sekalipun mereka kembar, maka komunikasi antar pribadi akan efektif jika terjadi pada suasana kesamaan.

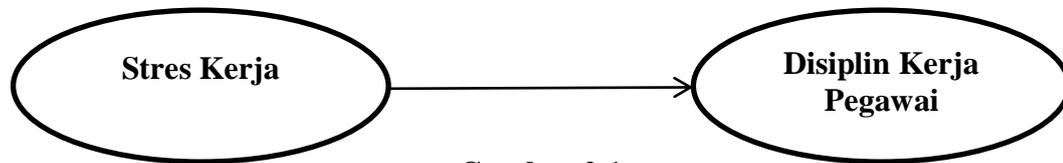
B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Stres terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Menurut Veithzal Rivai (2014) stress adalah suatu kondisi ketergantungan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi proses berpikir dan kondisi seorang karyawan, stres terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Pada umumnya stres kerja lebih banyak merugikan diri pegawai maupun instansi. Pada diri pegawai, dampak tersebut dapat berupa menurunnya gairah kerja, kecemasan yang tinggi, frustrasi dan sebagainya. Dampak stres kerja pada pegawai ini tidak hanya berhubungan dengan aktivitas kerja saja, tetapi dapat meluas ke aktivitas lain di luar pekerjaan. Seperti tidak dapat tidur dengan tenang, selera makan berkurang, kurang mampu berkonsentrasi, dan sebagainya. Tetapi di sisi lain stres juga bersifat positif bagi individu dimana pegawai yang mampu mengatasi dan mengubah stres menjadi motivasi (dorongan) agar menjadi lebih maju sehingga kinerja/prestasi seorang pegawai meningkat, lebih cekatan dalam bekerja, lebih teliti, dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan memuaskan.

Hasibuan (2012) menyatakan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga di peroleh hasil yang optimal.

Hasil penelitian terdahulu oleh Mulia Sosiady (2016) bahwa hipotesis 1 menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, Anggota Polri Sektor Belakang Padang (BLP).



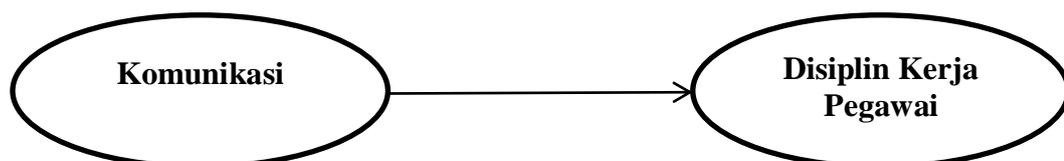
Gambar 2.1
Pengaruh Stres Kerja terhadap Disiplin Kerja

2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Komunikasi juga sangat mempengaruhi baik buruknya suatu disiplin kerja, dengan adanya komunikasi permasalahan hal kecil akan segera terselesaikan, apabila komunikasi dalam suatu organisasi tidak ada maka permasalahan kecil tidak akan tersampaikan pada atasan maupun sesama pegawai sehingga dapat menimbulkan permasalahan tersebut menjadi besar.

Dari hasil penelitian Ni Kadek Desy Arisanthi (2013) “Pengaruh Komunikasi terhadap Disiplin Kerja” dapat dikatakan hubungan yang positif dan signifikan antara komunikasi terhadap disiplin kerja dalam organisasi.

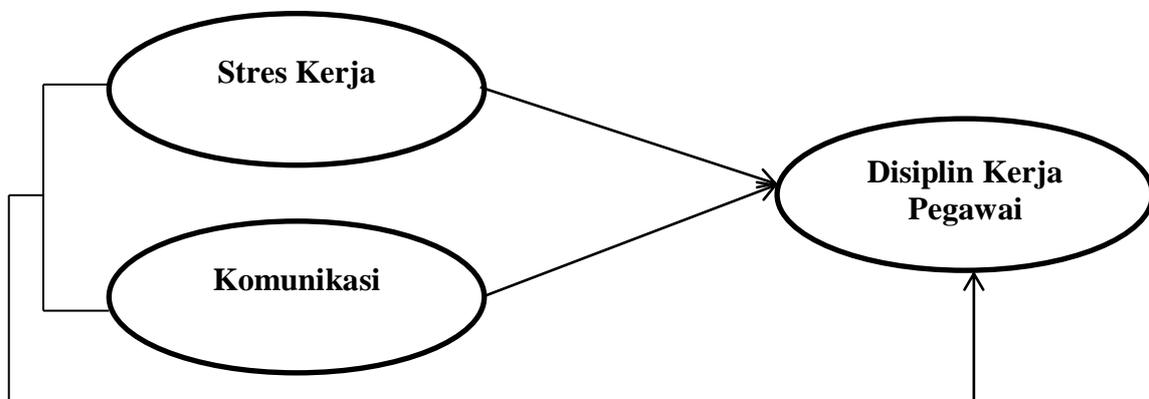
Dapat disimpulkan bahwa semakin sering atau semakin bagus komunikasi antara pimpinan dan bawahan maka semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan yang akan didapatkan oleh organisasi dan dapat meningkatkan disiplin serta kualitas kinerja karyawan.



Gambar 2.2
Pengaruh Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai

3. Pengaruh Stres Kerja dan Komunikasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Berdasarkan teori, pendapat maupun penelitian terdahulu tentang hubungan stress kerja dan komunikasi terhadap disiplin kerja, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa antara stress dan Komunikasi memiliki hubungan terhadap Disiplin Kerja. Dimana Stres dan Komunikasi merupakan cara untuk menegakkan dan menggiatkan karyawan untuk menanamkan rasa bertanggung jawab atas segala kewajiban karyawan untuk mematuhi peraturan dan meningkatkan disiplin dalam diri guna untuk perkembangan pribadi dalam bekerja dan memberikan manfaat baik bagi organisasi.



Gambar 2.3 Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu penjelasan sementara perilaku atau keadaan tertentu yang telah terjadi atau akan terjadi. Hipotesis berupa pernyataan mengenai konsep yang dapat dinilai benar atau salah jika menunjukkan pada suatu fenomena yang diamati dan diuji secara empiris untuk mencapai tujuan

penelitian ini mengacu pada perusahaan dan literatur yang telah disebutkan dalam uraian sebelumnya maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Stress kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara.
2. Komunikasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara.
3. Stress Kerja dan Komunikasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah pendekatan yang menggunakan dua variabel atau lebih guna mengetahui hubungan atau pengaruh antar variabel yang satu dengan yang lain. Penelitian ini menggunakan data sekunder yang berasal dari perusahaan. Penelitian ini menggunakan masalah yang terjadi didalam perusahaan dengan melakukan riset langsung keperusahaan yang bersangkutan.

B. Defenisi Operasional

Tujuan dari defenisi operasional adalah untuk mendeteksi sejauh mana variabel pada satu atau lebih faktor lain dan juga dapat mempermudah dalam membahas penelitian yang dilakukan. Dalam penelitian ini yang menjadi defenisi operasionalnya adalah :

1. Disiplin Kerja Pegawai (Y)

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Tabel 3.1 Indikator Disiplin Kerja

No	Pernyataan	No. Aitem
1	Selalu datang dan pulang tepat pada waktunya	1,2
2	Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik	3,4
3	Mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku	5,6

Sumber: Hasibuan (2012 hal. 194)

2. Stres Kerja (X_1)

Stres kerja adalah adanya tekanan yang mempengaruhi kondisi fisik yang dialami seseorang dalam menghadapi pekerjaan yang membuat seseorang merasa tidak tenang dalam melakukan aktivitas.

Tabel 3.2. Indikator Stres Kerja

No	Pernyataan	No. Item soal
1	Beban kerja berlebihan.	1
2	Tekanan atau desakan waktu.	2
3	Kualitas supervisi yang jelek.	3
4	Iklim politis yang tidak aman.	4
5	Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai.	5
6	Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab.	6
7	Kemenduaan Peranan (role ambiguity).	7
8	Frustasi.	8
9	Konflik antar pribadi dan antar kelompok.	9
10	Perbedaan antar nilai-nilai perusahaan dan karyawan.	10

Sumber: Hasibuan (2012 hal. 194)

3. Komunikasi (X_2)

Komunikasi merupakan proses pemindahan informasi, pengertian dan pemahaman diri seseorang kepada seseorang, satu tempat atau sesuatu kepada sesuatu, tempat orang lain. Komunikasi sebagai suatu proses dengan mana orang-orang bermaksud memberikan pengertian-pengertian melalui pengiringan berita secara simbolis.

Tabel 3.3 Indikator Komunikasi

No	Pernyataan	No. Aitem
1	Keterbukaan	1
2	Empati	2
3	Dukungan	3
4	Kesamaan	4

Sumber: Usman (2012, hal.26)

A. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Penelitian ini dilakukan pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara, Jl. Putri Hijau No 14 Medan.
2. Waktu Penelitian : Penelitian ini direncanakan pada bulan Mei 2019 sampai bulan September 2019.

Jadwal penelitian disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

**Tabel III.1V
Jadwal Penelitian**

		Tahun 2015																			
No	Jenis Penelitian	Mei				Juni				Juli				Agustus				Sept			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengamatan terhadap Fenomena																				
2	Pengajuan Judul																				
3	Penyusunan Proposal																				
4	Seminar Proposal																				
5	Revisi proposal																				
6	Sidang Skripsi																				

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2012. hal.115) menyatakan bahwa, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang etr adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karekteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelatu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian

ditarik kesimpulan atau jumlah seluruh objek yang karakteristiknya hendak diduga”. Berdasarkan dari definisi diatas maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini diambil dari seluruh karyawan tetap Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara yang berjumlah 78 orang pegawai.

Tabel III.5
Daftar Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara

No	Unit Kerja	Jumlah
1	KA. UPT	1
2	Kasubbag TU dan Staff	6
3	Bagian Penrimaan	1
4	Bagian Pengeluaran	5
5	Pengurus Barang	2
6	Kasi Pendataan dan Penetapan / Staff	32
7	Kasi Penagihan & Tunggakan/Staff	3
8	Staf samsat Medan Plaza Fair	3
9	Sataf samsat Tembung	5
10	Staf Drive Thru Bank Sumut	3
11	Staf Samsat Marelan	2
12	Staf Drivethru/Bus Keliling	6
13	Staf Samsat Simpang Kantor	3
14	STaf Samsat Center Point	4
Jumlah		78

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012 hal. 62) sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. Apabila dalam menentukan jumlah sampel yang diteliti subjeknya kurang dari 100 (seratus), Peneliti akan menggunakan seluruh populasi, yaitu seluruh pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara yang berjumlah dengan 78 orang pegawai.

C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan wawancara observasi dan menggunakan angket untuk mendapatkan data yang nyata berdasarkan masalah yang ada dalam organisasi. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data mentah yang diambil oleh peneliti sendiri dari sumber utama dengan angket.

1. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, dengan cara berdialog langsung untuk mengetahui sesuatu secara mendalam.

2. Observasi

Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila penelitian berkenan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

3. Angket

Angket/kuisisioner merupakan pertanyaan/ Pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti.

Lembar koesioner yang diberikan kepada responden diukur dengan skala Likert yang terdiri dari empat (5) pernyataan dengan rentang mulai dari “Sangat Setuju” sampai “ Sangat Tidak Setuju” dan setiap jawaban diberikan bobot ini :

Tabel 3.4. Skala Likert

No	Keterangan	Bobot
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

Selanjutnya untuk menguji validitas dan *reliable* tidaknya dari skala instrument maka dapat uji dengan :

a. Uji Validitas

Untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrument kuisioner yang digunakan dalam pengumpulan data validitas kostruk pengujian dilakukan dengan mengkorelasikan skor butir dengan skor total menggunakan korelasi *productmoment* baik, yaitu :

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

(Sugiyono 2012, hal. 248)

Keterangan :

r : Banyaknya pasangan pengamat

rx : Jumlah pengamat variabel X

ry : Jumlah pengamat variabel Y

Ketentuan apakah suatu butir instumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Dengan dilihat dari nilai *sig (2 tailed)* dan membandingkan dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan peneliti. Bila *sig (2 tailed)* $< 0,05$, maka butir instrument valid. jika nilai *sig (2 tailed)* $> 0,05$, maka butir instrument tidak valid.

Berdasarkan hasil pengujian validitas, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 3.5
Hasil pengujian Validitas Stres Kerja (X1)

No	Pertanyaan	R_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Pertanyaan butir 1	0,760	0,222	Valid
2	Pertanyaan butir 2	0,729	0,222	Valid
3	Pertanyaan butir 3	0,638	0,222	Valid
4	Pertanyaan butir 4	0,651	0,222	Valid
5	Pertanyaan butir 5	0,605	0,222	Valid
6	Pertanyaan butir 6	0,501	0,222	Valid
7	Pertanyaan butir 7	0,785	0,222	Valid
8	Pertanyaan butir 8	0,738	0,222	Valid
9	Pertanyaan butir 9	0,732	0,222	Valid
10	Pertanyaan butir 10	0,622	0,222	Valid

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 16

Tabel 3.6
Hasil Pengujian Validitas Komunikasi (X2)

No	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Pertanyaan butir 1	0,609	0,222	Valid
2	Pertanyaan butir 2	0,588	0,222	Valid
3	Pertanyaan butir 3	0,689	0,222	Valid
4	Pertanyaan butir 4	0,564	0,222	Valid
5	Pertanyaan butir 5	0,604	0,222	Valid
6	Pertanyaan butir 6	0,688	0,222	Valid
7	Pertanyaan butir 7	0,621	0,222	Valid
8	Pertanyaan butir 8	0,627	0,222	Valid

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 16

Tabel 3.7
Hasil Pengujian Validitas Disiplin Kerja (Y)

No	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Pertanyaan butir 1	0,627	0,222	Valid
2	Pertanyaan butir 2	0,575	0,222	Valid
3	Pertanyaan butir 3	0,563	0,222	Valid
4	Pertanyaan butir 4	0,578	0,222	Valid
5	Pertanyaan butir 5	0,691	0,222	Valid
6	Pertanyaan butir 6	0,711	0,222	Valid
7	Pertanyaan butir 7	0,605	0,222	Valid
8	Pertanyaan butir 8	0,524	0,222	Valid
9	Pertanyaan butir 9	0,672	0,222	Valid

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 16

Berdasarkan data di atas bahwa semua item pernyataan setiap variabel dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *cronbach alpha*, dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

dimana :

r : Reliabilitas instrument

k : Banyaknya butir pertanyaan

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

σ_1^2 : Varians total

Tabel 3.9 Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Stres kerja (X1)	0,711	Reliabel
Komunikasi (X2)	0,727	Reliabel
Disiplin Kerja (Y)	0,700	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 16

Berdasarkan tabel diatas penulis dapat menjelaskan bahwa hampir semua instrumen angket yang penulis sebarakan kepada seluruh responden memiliki nilai Cronbach Alpha keseluruhannya lebih besar dari kriteria yang dimaksud 0,60, maka hampir semua angket yang telah disebar oleh penulis kepada para responden adalah reliabel.

menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Tetapi jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji Multikolinieritas dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya, (2) *Variance Inflation Factor (VIF)*. Jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0.60 atau jika koefisien korelasi antarvariabel bebas lebih kecil atau sama dengan 0.60 ($r \leq 0.60$), maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas pada data yang akan diolah.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji t

Analisis perbandingan satu variabel bebas dikenal dengan Uji t. Tujuan dari uji t adalah untuk mengetahui perbedaan variabel yang dihipotesiskan. Dalam menganalisis data, untuk menguji nyata atau tidaknya hubungan variabel bebas dengan variabel terikat digunakan uji t dengan rumus:

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

(Sugiyono 2012, hal. 250)

Keterangan:

r_{xy} = Korelasi xy yang ditemukan

n = Jumlah sampel

t = t_{hitung}

Dengan taraf signifikan 5% uji 2 pihak dk= n-2 dimana penarikan kesimpulannya ditentukan dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Bila nilai sig-probability < 0,05 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat.
- 2) Bila nilai sig-probability > 0,05 dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

4. Uji F

Uji F atau juga disebut juga dengan uji signifikansi serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu X_1 dan X_2 untuk dapat atau mampu menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel tidak bebas Y. Uji F juga dimaksudkan untuk

mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Nilai F hitung ditentukan dengan rumus sebagai berikut :

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

(Sugiyono, 2012, hal. 257)

Keterangan :

- F_h = Nilai F hitung
 R = Koefisien korelasi ganda
 k = Jumlah variabel *independen*
 n = Jumlah anggota sampel

Kriteria Pengujian :

- a. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat.
- b. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

5. Koefisien Determinasi (R-Square)

Nilai R-Square adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas.

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

Keterangan :

- D = Determinasi
 R = Nilai Korelasi Berganda
 100% = Presentase Kontribusi

BAB IV

DESKRIPSI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel X_1 , 8 pertanyaan untuk variabel X_2 dan 9 pertanyaan untuk variabel Y, di mana yang menjadi variabel X_1 adalah Stres kerja, variabel X_2 adalah Komunikasi kerja dan yang menjadi variabel Y adalah Disiplin Kerja Pegawai. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 78 orang karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR).

Tabel 4-1. Skala Likert

Pernyataan	Bobot
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak Setuju	2
- Sangat Tidak Setuju	1

Dan ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel X_1 dan X_2 bebas (stress kerja dan komunikasi) maupun variabel terikat (Disiplin kerja Pegawai).

a. Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut ini:

1) Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	35	44,9	44,9	44,9
Perempuan	43	55,1	55,1	100,0
Total	78	100,0	100,0	

Sumber: Data Penelitian Diolah (2019)

Data di dalam tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa data jenis kelamin, frekuensi mayoritas adalah responden berjenis kelamin perempuan sebesar 55,1%, sedangkan yang terkecil adalah responden laki-laki yakni 44,9%.

2) Usia

Tabel 4.3
Identitas Responden Berdasarkan Usia
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30 tahun	17	21,8	21,8	21,8
31-40 tahun	23	29,5	29,5	51,3
41-50 tahun	34	43,6	43,6	94,9
> 50 tahun	4	5,1	5,1	100,0
Total	78	100,0	100,0	

Sumber: Data Penelitian Diolah (2019)

Di dalam tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa untuk data usia responden, frekuensi mayoritas adalah responden yang berusia 41-50 tahun sebesar 43,6%, frekuensi mayoritas kedua adalah responden 31-40 tahun sebesar 29,5 %, frekuensi mayoritas ketiga adalah 20-30 sebesar 21,8%, frekuensi mayoritas keempat adalah > 50 tahun sebesar 4%.

3) Tingkat pendidikan

Tabel 4-4
Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan
Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	8	10,3	10,3	10,3
	Diploma	14	17,9	17,9	28,2
	S-1	51	65,4	65,4	93,6
	S2	5	6,4	6,4	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Sumber: Data Penelitian Diolah (2018)

Di dalam tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa untuk data status tingkat pendidikan responden, frekuensi mayoritas pertama adalah responden tingkat pendidikan S-1 sebesar 65,4%, frekuensi mayoritas kedua adalah responden tingkat pendidikan Diploma sebesar 17,9%, frekuensi mayoritas ketiga adalah responden tingkat pendidikan SLTA sebesar 10,3%, frekuensi keempat adalah pendidikan S-2 sebesar 6,4%.

b. Analisis Variabel Penelitian

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

1) Variabel Stres Kerja (X1)

Tabel 4.5
Skor Angket untuk Variabel X1 (Stres Kerja)

Stres Kerja (X1)												
No Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	24,4	41	52,6	12	15,4	6	7,7	0	0	78	100
2	28	35,9	31	39,7	13	16,7	6	7,7	0	0	78	100
3	15	19,2	51	65,4	12	15,4	0	0	0	0	78	100
4	18	23,1	45	57,7	15	19,2	0	0	0	0	78	100

5	18	23,1	46	59,0	13	16,7	1	1,3	0	0	78	100
6	18	23,1	51	65,4	8	10,3	0	0	0	0	78	100
7	18	23,1	38	48,7	18	23,1	4	5,1	0	0	78	100
8	15	19,2	49	62,8	5	6,4	9	11,5	0	0	78	100
9	17	21,8	44	56,4	13	16,7	4	5,1	0	0	78	100
10	18	23,1	47	60,3	10	12,8	3	3,8	0	0	78	100

Sumber: Data Penelitian Diolah (2019)

Dari data di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang Saya diberi banyak tugas pada saat bersamaan sehingga susah mengaturnya, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 52,6%.
- 2) Jawaban responden tentang Saya selalu merasa tertekan oleh waktu karena banyak hal yang harus saya kerjakan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 39,7%.
- 3) Jawaban responden tentang Supervisor/pembinaan tidak dapat membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 65,4%.
- 4) Jawaban responden tentang Saya merasa keadaan suasana kerja kurang nyaman, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 57,7%.
- 5) Jawaban responden tentang Saya merasa atasan saya tidak percaya terhadap kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 59,0%.
- 6) Jawaban responden tentang Saya merasa kurang jelas dengan informasi dari perusahaan tentang peran/jabatan saya di kantor, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 65,4%.

- 7) Jawaban responden tentang Gaji yang tidak mencukupi kebutuhan saya, saya menjadi malas bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 48,7%.
- 8) Jawaban responden tentang Saya resah apabila tidak terdapat hubungan yang harmonis diantara rekan kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 62,8%
- 9) Jawaban responden tentang Saya merasa ada perbedaan prinsip di perusahaan ini , mayoritas responden menjawab setuju sebesar 56,4%
- 10) Jawaban responden tentang Saya merasa kebijakan kantor kurang adil didalam mutasi yang tidak sesuai dengan keahliannya, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 60,3%

Tabel 4.6
Skor Angket untuk Variabel X2 (Komunikasi)

Komunikasi (X2)												
No Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	32,1	45	57,7	8	10,3	0	0	0	0	78	100
2	14	17,9	49	62,8	15	19,2	0	0	0	0	78	100
3	26	33,3	44	56,4	8	10,3	0	0	0	0	78	100
4	23	29,5	47	60,3	8	10,3	0	0	0	0	78	100
5	24	30,8	43	55,1	11	14,1	0	0	0	0	78	100
6	20	25,6	48	61,5	10	12,8	0	0	0	0	78	100
7	22	28,2	49	62,8	7	9,0	0	0	0	0	78	100
8	27	34,6	43	55,1	8	10,3	0	0	0	0	78	100

Sumber: Data Penelitian Diolah (2019)

Dari data di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang Saya terbuka dalam hal menyampaikan pendapat kepada atasan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 57,7%

- 2) Jawaban responden tentang Saya selalu mengutamakan kejujuran selama berkomunikasi dengan sesama pegawai, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 62,8%
- 3) Jawaban responden tentang Dalam berkomunikasi saya menggunakan bahasa yang tidak menyakiti pegawai lain, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 56,4%
- 4) Jawaban responden tentang Saya selalu bersikap baik dan sopan jika berkomunikasi dengan atasan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 60,3%
- 5) Jawaban responden tentang Saya selalu bersikap baik jika berkomunikasi sesama rekan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 55,1%
- 6) Jawaban responden tentang Pemimpin selalu memberikan dukungan dan arahan kepada bawahan bagaimana berkomunikasi yang baik, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 61,5%
- 7) Jawaban responden tentang Komunikasi yang selalu saya gunakan dapat dipahami oleh sesama rekan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 62,8%
- 8) Jawaban responden tentang Selama berkomunikasi saya selalu dapat memahami apa yang disampaikan pegawai lain, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 55,1%

Tabel 4.7
Skor Angket untuk Variabel Y (Disiplin Kerja)

Komunikasi (X1)												
No Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	26,9	47	60,3	10	12,8	0	0	0	0	78	100
2	19	24,4	47	60,3	12	15,4	0	0	0	0	78	100
3	19	24,4	52	66,7	7	9,0	0	0	0	0	78	100
4	20	25,6	48	61,5	10	12,8	0	0	0	0	78	100
5	17	21,8	45	57,7	16	20,5	0	0	0	0	78	100
6	24	30,8	41	52,6	13	16,7	0	0	0	0	78	100
7	21	26,9	49	62,8	8	10,3	0	0	0	0	78	100
8	17	21,8	53	67,9	8	10,3	0	0	0	0	78	100
9	17	21,8	48	61,5	13	16,7	0	0	0	0	78	100

Sumber: Data Penelitian Diolah (2019)

Dari data di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

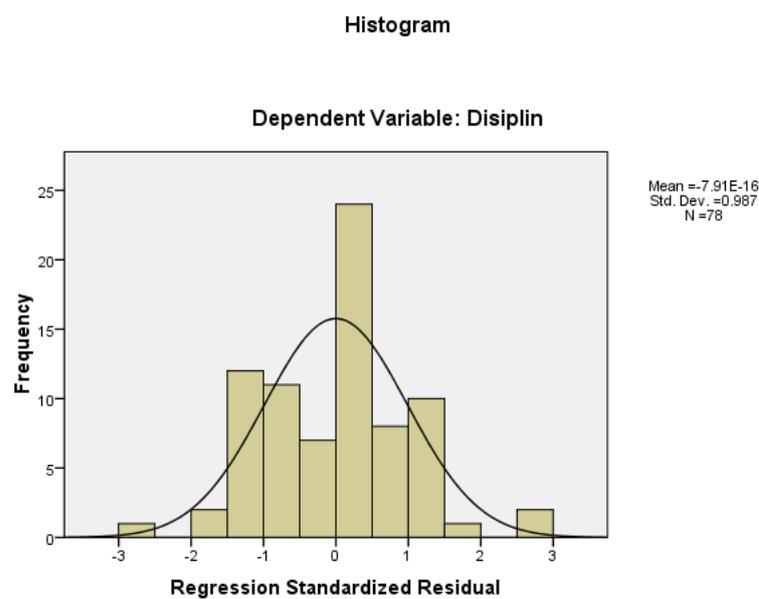
- 1) Jawaban responden tentang Saya datang ke tempat kerja tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 17,56%
- 2) Jawaban responden tentang Saya selalu tepat waktu dalam mempergunakan jam istirahat, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 17,56%
- 3) Jawaban responden tentang Setelah jam istirahat usai, saya langsung masuk ke kantor, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 17,56%
- 4) Jawaban responden tentang Saya menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditetapkan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 17,56%
- 5) Jawaban responden tentang Saya bekerja sesuai prosedur kerja yang telah ditetapkan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 17,56%
- 6) Jawaban responden tentang Saya selalu berhati-hati terhadap pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 17,56%

- 7) Jawaban responden tentang Saya tidak pernah melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh Intansi, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 17,56%
- 8) Jawaban responden tentang Saya mentaati segala peraturan yang dibuat oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 17,56%
- 9) Jawaban responden tentang Saya bekerja sesuai dengan ketaatan pada standar kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 17,56%

c. Uji asumsi Klasik

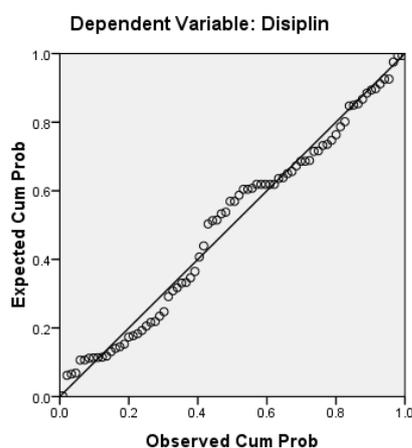
1) Uji Normalitas

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



Gambar 4.1
Histogram

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4-2
P-PLot

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

2) Uji Multikolinieritas

Tabel 4.8
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	22.277	4.378			
Stres Kerja	.646	.575	.517	.914	1.094
Komunikasi	.267	.125	.240	.914	1.094

a. Dependent Variable: Disiplin

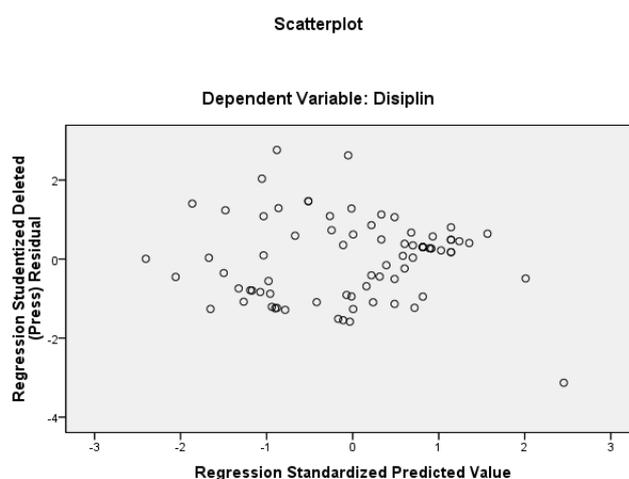
Kedua variabel indeviden yakni X_1 dan X_2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 10), sehingga tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen penelitian ini.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya.

Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

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



Gambar 4-3
Scatterplot

Sumber: Diolah SPSS 16,0

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

d. Regresi Linier Berganda

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

Tabel 4.9
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	22.277	4.378	
Stres Kerja	.646	.575	.517
Komunikasi	.267	.125	.240

a. Dependent Variable: Disiplin

Sumber: Diolah SPSS 17,0

Dari tabel diatas, maka model persamaan regresinya adalah:

$$a = 22,277$$

$$b_1X_1 = 0,646$$

$$b_2X_2 = 0,267$$

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

$$Y = 22,277 + 0,646 + 0,267$$

Keterangan :

- a) Nilai $a = 22,277$ menunjukkan bahwa jika variable independen yaitu Stres Kerja (X_1), Komunikasi (X_2), dalam keadaan konstant atau tidak

mengalami perubahan (sama dengan nol), maka Disiplin (Y) adalah sebesar 22,277.

- b) Nilai koefisien regresi $X_1 = 0,646$ menunjukkan apabila stress kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya disiplin Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) UPT Medan Utara 64,6%. Kontribusi yang diberikan Stres Kerja terhadap disiplin kerja sebesar 64,6% dilihat dari *standardized coefficients* pada Tabel 4.9 di atas.
- c) Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,267$ menunjukkan apabila Komunikasi kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan kenaikan disiplin kerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) UPT Medan Utara sebesar 26,7%. Kontribusi yang diberikan Komunikasikerja terhadap kinerja sebesar 26,7% dilihat dari *standardized coefficient* pada Tabel 4.9 di atas.

e. Uji Hipotesis

1) Uji t

Untuk mengetahui apakah variabel independen sejauh mana berpengaruh terhadap variabel dependent, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan uji t (*t test*). Jika sig lebih kecil dari tariff 5%, maka variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan. Jika lebih besar, maka variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya.

Uji t ini dilakukan dengan membandingkan signifikan t_{hitung} dengan ketentuan:

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha 0,05$ maka H_a ditolak
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha 0,05$ maka H_a diterima

Tabel 4.10
Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.277	4.378		5.089	.000
Stres Kerja	.646	.575	.517	7.936	.000
Komunikasi	.267	.125	.240	2.137	.036

a. Dependent Variable: Disiplin

Untuk criteria Uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$ dengan dua arah (0,025). Nilai t untuk $n = 78 - 2 = 76$ adalah 1,665

a) Pengaruh Stres Kerja (X_1) terhadap Disiplinm Kerja Pegawai (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Stres kerja secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap Komunikasi kerja pegawai, dari pengolahan data SPSS 16,0 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 7,936$$

$$t_{tabel} = 1,665$$

Dari kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima jika :

$$-1,665 \leq t_{hitung} \leq 1,665$$

H_a diterima jika :

$$1. t_{hitung} \geq 1,665$$

Dari kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima jika :

$$-1,665 \leq t_{hitung} \leq 1,665$$

H_a diterima jika :

$$1. t_{hitung} \geq 1,665$$

$$2. - t_{hitung} \leq -1,665$$

-2,137 -1,665 0 1,665 2,137

Gambar 4-5
Kriterian Pengujian Hipotesis 2

Sumber : Data penelitian: Diolah SPSS 16,0

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Komunikasi terhadap disiplin kerja pegawai diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,137, sementara t_{tabel} 1,665 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,534 > 0,05$.

Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak (H_0 diterima), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara Komunikasi terhadap disiplin kerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara.

2) Uji F

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara bersama-sama. Jika signifikan

F lebih kecil dari taraf signifikan 5% maka variabel independent berpengaruh signifikan secara bersama-sama. Sebaliknya jika nilai signifikan F lebih besar dari taraf signifikan 5% maka variabel independent tidak berpengaruh signifikan.

Tabel 4-11
Hasil Uji F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	122.012	2	61.006	15.881	.000 ^a
Residual	777.988	75	10.373		
Total	900.000	77			

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Disiplin

$$F_{\text{tabel}} = n - k - 1 = 78 - 2 - 1 = 75 \text{ adalah } 2,73$$

Kriteria pengujian :

a. Tolak H_0 apabila $F_{\text{hitung}} < 2,73$ atau $-F_{\text{hitung}} > -2,73$

b. Terima H_a apabila $F_{\text{hitung}} > 2,73$ atau $-F_{\text{hitung}} > -2,73$

-2,73 0 2,73 15,881

Gambar IV-6
Kriteria Pengujian Hipotesis

Sumber : Data penelitian (Diolah 2019)

Berdasarkan hasil uji F_{hitung} pada tabel di atas didapat nilai F_{hitung} sebesar 15,881 dengan signifikan 0,000 sementara nilai F_{tabel} berdasarkan $dk = 78 - 2 - 1 = 75$ dengan tingkat signifikan 5% adalah 2,73

Karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka H_a diterima (H_0 ditolak), artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara stress kerja dan Komunikasi secara bersama-sama terhadap disiplin kerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara.

f. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependent. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependent. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program SPSS 0,16. Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian

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

Dimana:

D : Koefisien determinasi

$(R_{yx_1, x_2})^2$: koefisien variabel bebas dengan variabel terikat

Tabel 4-12
Model Summaryb

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.768 ^a	.589	.213	3.22074	.136	5.881	2	75	.004	1.952

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Disiplin

Dari tabel diatas, menunjukan bahwa nilai R Square (R^2) adalah sebesar 0,589 yang mengidentifikasi bahwa variabel independent dalam menjelaskan variabel dependent kuat karena nilai (R^2) di bawah 0,5. Hal ini berarti bahwa Stres kerja dan Komunikasi Kerja mampu menjelaskan variabel Disiplin Kerja sebesar 58,9% sedangkan sisanya 41,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

B. Pembahasan

Secara umum penelitian ini menunjukkan hasil yang memuaskan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kondisi penilaian responden terhadap variabel-variabel penelitian ini secara umum sudah baik. Hasil ini dapat ditunjukkan dari tanggapan-tanggapan kesetujuan yang tinggi dari responden terhadap kondisi dari masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Stres Kerja (X_1) Disiplin Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai pengaruh Stres kerja pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara yang menyatakan bahwa $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $7,936 \geq 1,665$ dan t_{hitung} berada di daerah penolakan H_0 sehingga H_0 ditolak (H_a diterima), hal ini menyatakan bahwa stress

kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara.

2. Pengaruh Komunikasi (X₂) Komunikasi kerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai pengaruh Komunikasi terhadap Disiplin kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara yang menyatakan bahwa $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $2,137 \geq 1,665$ dan t_{hitung} berada di daerah penolakan H_0 sehingga H_a Diterima (H_0 ditolak), hal ini menyatakan bahwa Komunikasi ada pengaruh terhadap Disiplin Kerja pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara.

Hasil penelitian ini didukung oleh Arischa Octarina (2015) mengatakan bahwa Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Komunikasi kerja pegawai.

3. Pengaruh Stres kerja (X₁) dan Komunikasi (X₂) terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai pengaruh antara stress kerja dan Komunikasi terhadap disiplin kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara yang menyatakan bahwa sudah jelas terbukti berpengaruh, dimana berdasarkan hasil uji F didapat nilai F_{hitung} sebesar 15,881 dengan signifikan 0,000 sementara nilai F_{tabel} berdasarkan N dengan tingkat signifikan 5% adalah 2,73. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak (H_a diterima). Maka dapat disimpulkan bahwa dengan adanya suatu stress kerja yang mampu dikelola dengan baik didalam Perusahaan dan Komunikasi yang tinggi dapat meningkatkan Disiplin kerja pegawai.

Hal ini di dukung juga Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, Muchamad (2015) menyimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan Stres kerja dan Komunikasi terhadap disiplin kerja pegawai.

Penelitian ini pengaruh Stres Kerja dan Komunikasi terhadap Disiplin kerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara dan pengaruh tersebut signifikan pada taraf $\alpha = 0,05$. Hal ini didukung oleh pendapat ahli seperti Panji Anoraga (2014, hal. 178) Disiplin kerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti: Motivasi, pendidikan, Komunikasi kerja, keterampilan, sikap etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, stres kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, manajemen, dan kesempatan berprestasi. Dari teori di atas dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh stress kerja dan Komunikasi terhadap Disiplin kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara.

Dari hasil penelitian diperoleh nilai R Square (R^2) adalah sebesar 0,589 yang mengidentifikasi bahwa variabel independent dalam menjelaskan variabel dependent kuat karena nilai (R^2) di bawah 0,5. Hal ini berarti bahwa Stres kerja dan Komunikasi Kerja mampu menjelaskan variabel Disiplin Kerja sebesar 58,9% sedangkan sisanya 41,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang penulis lakukan pada bab sebelumnya dengan menggunakan spss, maka selanjutnya pada bab ini penulis memberikan kesimpulan berdasarkan pada bab sebelumnya. Adapun kesimpulannya adalah sebagai berikut :

1. Dari pengujian terlihat variabel X_1 (Stres Kerja) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (Disiplin) demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, maka stress kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara.
2. Dari pengujian terlihat variabel X_2 (komunikasi) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (disiplin kerja) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, maka komunikasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara.
3. Dilihat dari uji F diketahui bahwa stress kerja (X_1) dan komunikasi (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai (Y) pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan karena ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja dan komunikasi terhadap disiplin karyawan pada Badan Pengelolaan Pajak

dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara, hal ini menunjukkan bahwa stres kerja dan komunikasi adalah sesuatu yang sangat penting untuk menunjang disiplin kerja pegawai, maka penulis menyarankan kepada perusahaan :

1. Perusahaan sebaiknya mempertahankan dan terus menjaga serta memperhatikan disiplin yang telah dilaksanakan maupun yang diberikan, karena dari hasil yang dicapai memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.
2. Diharapkan pada seluruh karyawan agar menyerap semua masukan yang diberikan oleh pimpinan pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara agar meminimalisir stress dalam bekerja.
3. Diharapkan kepada seluruh pimpinan pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara dapat menjalin komunikasi yang baik agar tercipta atmosfer kerja yang baik sehingga menghasilkan disiplin yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Arif, S. (2016). *Sistem Pengendalian Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Arisandy, M. (2014). Hubungan Antara Persepsi Karyawan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Keramik “Ken Lila Production” di Jakarta. *Jurnal Psyche*, 1(2), 23–37.
- Arisanthi, N. K. (2013). Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Pembangunan Daerah Bali Kantor Pusat. *Jurnal E-Manajemen*, 12(1), 1467–1479.
- Effendy, O. U. (2011). *Ilmu Komunikasi: Teori dan Prakteknya*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Gibson, I. D. (2011). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jumingan. (2018). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muhammad, M. (2011). *Manajemen Pemasaran Jasa*. Bandung: Alfabeta.
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention medical representative. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 407–428.
- Padang, P. (2015). Wilayah Perbatasan Perairan Indonesia–Singapura Polresta Barelang Kepulauan Riau. *Jurnal El-Riyasah*, 5(1), 1–11.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Sastrohardiwiryo. (2014). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Soetopo. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Sosiady, M. (2014). Dampak Stress Kerja terhadap Disiplin Anggota Polri Sektor Belakang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 1–13.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01), 27–36.
- Usman, H. (2010). *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.