

**PENGARUH DISIPLIN DAN STRES KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PELINDO I  
(PERSERO) MEDAN**

**SKRIPSI**

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



Oleh:

**NURFIDAYANI TUMANGGOR**

**NPM : 1405160285**

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





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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 21 Maret 2018, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

**MEMUTUSKAN**

Nama : NURFIDAYANI TUMANGGOR  
NPM : 1405160285  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PELINDO I (PERSERO) MEDAN

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

**Tim Penguji**

**Penguji I**

(Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP)

**Penguji II**

(MUTIA ARDA, SE, M.Si)

**Pembimbing**

(RAHMAD BAHAGIA SIREGAR, SE, M.Si)

**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. KaptenMukhtarBasri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Lengkap : NURFIDAYANI TUMANGGOR  
N.P.M : 1405160285  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN DAN STRES KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. PELINDO I (PERSERO) MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian  
mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi

RAHMAD BAHAGIA SIREGAR, SE, M.Si

Disetujui Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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



Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

H. JANURI, SE, MM, M.Si

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : NurFidayani Tumanggor  
NPM : 1405160205  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi (~~Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP~~)  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 12 Jan 2018  
Pembuat Pernyataan



*NurFidayani Tumanggor*  
NurFidayani Tumanggor

NB :

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





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 : NURFIDAYANI TUMANGGOR  
N.P.M : 1405160285  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PELINDO I (PERSERO) MEDAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
11/3-18	Diditine		
	berbaiki Mbrw		
	- (tiksi kan )kan upla		
	Das pmden		
	SP aku 6U 19		
12/3-18	Ice		

Medan, Maret 2018  
Diketahui /Disetujui  
Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

RAHMAD BAHAGIA SIREGAR, SE, M.Si

Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si

## ABSTRAK

**NURFIDAYANI TUMANGGOR, NPM. 1405160285. Pengaruh Disiplin Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan Tahun 2018. Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. 2018.**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja, untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja dan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di divisi SDM dan umum pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Adapun sampel yang digunakan sebanyak 68 orang dengan menggunakan teknik *nonprobability* (sampel jenuh). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu studi pustaka, observasi, dan angket (*Questioner*), Sedangkan Teknik analisis data yang digunakan uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji f, dan uji determinan.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa secara parsial, disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan hasil pengujian secara simultan dapat diketahui bahwa disiplin dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan bantuan *SPSS 22.0 for windows* dengan persamaan regresi linier berganda untuk disiplin dan stres kerja adalah  $Y = 6.313 + 0,245X_1 + 0,673X_2$  persamaan ini memperhatikan bahwa semua variabel bebas memiliki koefisien bilangan positif sehingga dapat diartikan jika disiplin dan stres kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Dari uji determinasi besarnya nilai *R-Square* dalam model regresi adalah 0,409 atau 40,9%, hal ini berarti kontribusi yang diberikan pada disiplin dan stres kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan sebesar 40,9% sisanya 59,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

***Kata kunci: Disiplin, Stres Kerja, Dan Kinerja***

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Wr.Wb*

Puji dan syukur saya panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan nikmat dan kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Disiplin Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan” guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW, keluarga, dan para sahabatnya.

Dalam menulis skripsi ini penulis banyak menerima bantuan, bimbingan, serta petunjuk dari berbagai pihak, baik material maupun spritual baik langsung maupun tidak langsung. Maka kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ayahanda Berawan Tumanggor dan Ibunda Agustina Silalahi selaku orang tua saya yang telah memberikan doa, motivasi, dan segala upaya dalam mempermudah saya diberbagai kegiatan, terutama pengerjaan skripsi ini. ketiga adik saya Amri Ismail Tumanggor, Ali Salim Tumanggor, dan Naik Isa Arifadil Tumanggor yang memberikan semangat untuk menyelesaikan segala tanggung jawab saya.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak H. Januri, SE,.M.M,.M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE,.M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, SE,.M.Si selaku Sekretaris Jurusan Manajemen
6. Bapak H. Rahmad Bahagia Siregar, SE,.M.Si selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberikan saran, bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Seluruh staff pengajar dan pegawai pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Khususnya Pimpinan, serta para staff dan pegawai PT.Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan, yang telah memberikan bantuan dalam penelitian dan masukan yang bermanfaat kepada penulis
9. Teman-teman stambuk 2014. Khususnya, kelas VIII D Manajamen pagi, dan kepada seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Medan, Maret 2018

Penulis,

**NURFIDAYANI TUMANGGOR**  
**NPM. 1405160285**



## DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK .....	i
KATA PENGANTAR .....	ii
DAFTAR ISI .....	iv
DAFTAR TABEL .....	vi
DAFTAR GAMBAR .....	vii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah .....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Uraian Teori .....	7
1. Kinerja .....	7
a. Pengertian kinerja .....	7
b. Faktor yang mempengaruhi kinerja .....	8
c. Peran penting kinerja .....	11
d. Indikator kinerja .....	12
2. Disiplin .....	14
a. Pengertian disiplin .....	14
b. Faktor yang mempengaruhi disiplin .....	15
c. Tujuan disiplin .....	16
d. Indikator disiplin .....	17
3. Stres kerja .....	19
a. Pengertian stres kerja .....	19
b. Faktor penyebab stres kerja .....	20
c. Dampak stres kerja .....	22
d. Indikator stres kerja .....	23
B. Kerangka Konseptual .....	24
C. Hipotesis.....	26
<b>BAB III METODELOGI PENELITIAN</b>	
A. Pendekatan Penelitian .....	27
B. Defenisi Operasional .....	27
C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	29
D. Populasi dan Sampel Penelitian .....	30
E. Teknik Pengumpulan Data .....	30
F. Teknik Analisis Data .....	37

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian .....	43
B. Pembahasan .....	65

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan .....	68
B. Saran .....	69

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN



## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 Indikator Kinerja .....	27
Tabel III.2 Indikator Disiplin .....	28
Tabel III.3 Indikator Stres kerja .....	29
Tabel III.4 Rincian Waktu Penelitian .....	29
Tabel III.5 Skala Likert .....	31
Tabel III.6 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Disiplin .....	33
Tabel III.7 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Stres kerja .....	34
Tabel III.8 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja .....	35
Tabel III.9 Hasil Uji Realiabilitas Variabel Disiplin .....	36
Tabel III.10 Hasil Uji Realiabilitas Variabel Stres kerja .....	37
Tabel III.11 Hasil Uji Realiabilitas Variabel Kinerja .....	37
Tabel IV.1 Skala Likert .....	43
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	44
Tabel IV-3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	45
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status .....	45
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	46
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	47
Tabel IV.7 Skor Angket Untuk Variabel Disiplin .....	48
Tabel IV.8 Skor Angket Untuk Variabel Stres Kerja .....	50
Tabel IV.9 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja .....	52
Tabel IV.10 Regresi Linier Berganda .....	55
Tabel IV.11 Uji Multikolinearitas .....	58
Tabel IV.12 Uji t .....	60
Tabel IV.13 Uji F .....	63
Tabel IV.12 Uji D (R-Square) .....	64

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Paradigma Penelitian .....	26
Gambar IV.1 Grafik Normalitas Data .....	57
Gambar IV.2 Pengujian Heteroskedastisitas .....	59
Gambar IV.3 Kriteria Pengujian Hipotesis I .....	61
Gambar IV.4 Kriteria Pengujian Hipotesis 2 .....	62
Gambar IV.3 Kriteria Uji F .....	64



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Menurut Byrd (2011, hal. 5), Sumber Daya Manusia adalah aset yang paling penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Karyawan dapat menjadi potensi bila dikelola dengan baik dan benar, tetapi akan menjadi beban apabila salah kelola.

Pada lingkungan perusahaan, karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan mampu memberikan hasil kerja yang baik pula atau mempunyai prestasi kerja yang tinggi yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan. Tingginya hasil kerja karyawan akan berdampak kepada tingginya kinerja perusahaan (Ardiansyah;2014). Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan bukanlah hal kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya adalah disiplin dan stress kerja.

Menurut Indra Bastian (2001,hal.329) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategi ( *strategi planning*) suatu organisasi. Sedangkan menurut Amins (2012, hal.47) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil baik

kuantitas maupun kualitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Dengan kinerja karyawan yang baik suatu perusahaan dapat mencapai tujuan maksimal yang telah ditetapkan. Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan karena perusahaan sangatlah menuntut kinerja karyawan yang maksimal tanpa adanya unsur-unsur paksaan dari pihak-pihak lain.

Sementara itu, disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Melayu S.P. Hasibuan 2007, hal.193). Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Disiplin kerja merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena tanpa adanya disiplin segala kegiatan yang dilakukan dalam perusahaan akan mendatangkan hasil yang tidak maksimal dan tidak sesuai dengan harapan.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stress kerja. Irham Fahmi ( 2015, hal. 214) mengatakan bahwa “ Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya”. Stress kerja dapat terjadi pada karyawan, apabila pekerjaan yang sangat menuntut penyelesaiannya dalam jangka waktu yang singkat akan membuat para pekerja tidak berkonsentrasi pada hasil yang baik dan hal tersebut akan sangat berdampak buruk terhadap target dan harapan perusahaan yang nantinya akan berakibat pula pada fisik karyawan yang memforsir diri. Hal ini sering juga terjadi di beberapa



perusahaan karyawan merasa kelelahan karena beban kerja yang berlebihan. Hal ini berdampak pada buruknya kinerja yang tidak maksimal sehingga produktivitas karyawan menjadi menurun.

PT.Pelabuhan Indonesia I adalah Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa kepelabuhan. Di Indonesia untuk pengelolaan kepelabuhan terbagi menjadi empat wilayah, wilayah I bergerak meliputi daerah provinsi Nangroe Aceh Darussalam, Sumatera Utara, Riau Daratan, dan Riau Kepulauan, dan diberi nama Pelabuhan Indonesia yang berkantor pusat di Medan.

Berdasarkan riset pendahuluan yang dilakukan penulis pada PT.Pelabuhan Indonesia I Medan, diketahui bahwa terdapat fenomena yang terjadi berkaitan dengan tentang disiplin. Dimasa sekarang ini seperti yang diketahui bahwa beberapa perusahaan sudah menggunakan sistem *finger scan/face* sebagai alat untuk mendeteksi kehadiran karyawan di kantor. Namun karyawan hanya berfokus pada kehadirannya dikantor saja tetapi tidak pada peningkatan kinerja. Dapat dilihat juga masih ada beberapa karyawan yang melebihi jam istirahat. Bahkan ada karyawan yang sering menunda-nunda pekerjaan sehingga tidak selesai tepat waktu, dan main Gadget pada saat jam kerja. Seperti yang diketahui bahwa ketidakdisiplinan karyawan ini akan berdampak pada tugas yang diberikan, tugas tersebut akan terganggu penyelesaiannya. karyawan akan dikatakan disiplin apabila hadir tepat waktu, memahami tanggung jawabnya, sadar dan paham atas pekerjaannya.

Selain disiplin, stres kerja dip perusahaan juga mempunyai permasalahan dimana beban kerja dan desakan waktu dalam pengumpulan tugas mengakibatkan

stres pada karyawan. Semakin meningkatnya beban kerja yang dihadapi karyawan, maka dapat meningkatkan stres. Karyawan dihadapkan dengan berbagai masalah seperti beban kerja yang melebihi batas kemampuan. Misalnya tugas utama yang harus diselesaikan setiap karyawan berjumlah dua tugas, namun disela-sela tugas tersebut terdapat beberapa tugas tambahan yang mana waktu penyelesaian tugas mempunyai jadwal yang sama. Tugas tambahan tersebut dapat berbentuk dinas keluar kota, pekerjaan dikantor menjadi menumpuk dan sejumlah tugas yang menumpuk tadi harus diselesaikan dengan waktu yang bersamaan. Jumlah beban kerja yang bertambah, namun perusahaan tidak memberikan dispensasi waktu (penambahan waktu) dalam penyelesaian tugas tambahan tersebut sehingga mengakibatkan karyawan mengalami stres. Jika hal ini dibiarkan terus-menerus maka dapat mengakibatkan karyawan stres berkepanjangan.

Berdasarkan uraian diatas penulis merasa tertarik untuk membuat suatu kajian yang berbentuk karya ilmiah dengan judul “ **Pengaruh Disiplin dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan**”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis pada PT.Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan dapat diperoleh informasi bahwa permasalahan yang timbul di dalam perusahaan yaitu :

1. Kurangnya kedisiplinan yang mengakibatkan tertundanya pekerjaan.
2. Beban kerja yang berlebihan mengakibatkan stres pada karyawan
3. Kinerja karyawan yang cenderung menurun.



## **C. Batasan Dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi penulis hanya membatasi pada masalah mengingat dan menyadari adanya keterbatasan akan waktu dan pengetahuan, untuk menghindari ketidakjelasan dalam penelitian ini, maka penulis hanya membatasi masalah pada pengaruh disiplin dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

### **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah :

- a. Ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT.Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan
- b. Ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan
- c. Ada pengaruh disiplin dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Pelabuhan Nusantara I (Persero) Medan

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

### **1. Tujuan**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT.Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan

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

## **2. Manfaat Penelitian**

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi PT.Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan dalam hal disiplin dan stres kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- b. Bagi Universitas

Sebagai tambahan literatur kepustakaan universitas dibidang penelitian mengenai pengaruh disiplin dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan

- c. Bagi Penulis

Sebagai wadah dalam meningkatkan kemampuan menulis dan berpikir ilmiah khususnya yang berkaitan dengan disiplin, stres kerja, dan kinerja karyawan. Selain itu, untuk memenuhi tugas akhir perkuliahan berupa skripsi.

- d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai tambahan referensi dan perbandingan dalam penelitian yang sama di masa yang akan datang.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

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

##### **1. Kinerja Karyawan**

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

Bagi perusahaan penilaian kinerja karyawan adalah salah satu tugas manajer perusahaan. Pada kegiatan penilaian kinerja tentunya banyak kesulitan yang dialami, karena pada proses penilaian kinerja tidak mudah untuk menilai kinerja seorang karyawan secara akurat. Seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja.

Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Dan menurut Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson bahwa penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut.

Menurut Rivai ( 2013, hal. 67 ) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Siswanto dalam Muhammad Sandy ( 2015, hal. 11 ) kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.



Rivai dalam Muhammad Sandy ( 2015,hal.12 ) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Moehariono ( 2012,hal.95 ) mengemukakan bahwa kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Wirawan (2009, hal. 5 ) menyebutkan bahwa kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padannya dalam bahasa inggris adalah *performance*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan tanda berhasil atau tidaknya karyawan dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan.

#### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan**

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan, baik intern maupun ekstern perusahaan serta diri karyawan.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 67) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

- 1) Faktor Kemampuan
- 2) Faktor Motivasi

Penjelasannya dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*) artinya, karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pennisikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

- 2) Faktor Motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersifat positif (*pro*) terhadap kerjanya menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan kerja dan kondisi kerja.

Menurut Moehariono (2012, hal. 96) kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

- 1) Harapan mengenai imbalan
- 2) Dorongan
- 3) Kemampuan
- 4) Kebutuhan
- 5) Persepsi terhadap tugas
- 6) Imbalan internal
- 7) Eksternal
- 8) Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja

Sedangkan menurut Sutrisno (2009, hal. 176) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

- 1) Efektifitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik berikutnya kinerja diukur oleh efektifitas dan efisiensi

- 2) Otoritas dan Tanggungjawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggungjawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindik tugas

- 3) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

- 4) Inisiatif

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

### 5) Komunikasi

Suatu proses dalam mana seseorang atau beberapa orang, kelompok organisasi dan masyarakat menciptakan dan menggunakan informasi agar terhubung dengan lingkungan dan orang lain.

### **c. Peran Penting Kinerja**

Menurut Wirawan (2013, hal.733) mengelompokkan dimensi kinerja atau peran penting kinerja menjadi tiga jenis, yaitu :

#### 1) Hasil Kerja

Hasil kerja, yaitu kuantitas dan kualitas hasil kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat diukur jumlah atau kuantitas dan kualitasnya. Misalnya, seorang penjahit berapa banyak kemeja dan celana yang ia produksi setiap harinya dan bagaimana kualitasnya apakah memenuhi standar kualitas yang ditetapkan. Kinerja seorang dokter berapa banyak pasien yang ia periksa setiap harinya dan berapa pasien yang dapat ia sembuhkan.

#### 2) Perilaku Kerja

Ketika berada ditempat kerja dan melaksanakan pekerjaannya, karyawan melakukan dua jenis perilaku yaitu perilaku kerja dan perilaku pribadinya. Ketika dokter memeriksa pasien dirumah sakit, dokter berperilaku kerja sesuai dengan kode etik kedokteran, yaitu cara berkata-kata dengan pasien, cara memeriksa pasien, cara memberi resep semuanya harus mengacu kepada ilmu kedokterannya dan kode



etik dokter. Akan tetapi, ketika ia memesan dikantin ia berperilaku pribadi.

### 3) Sifat Pribadi

Sifat pribadi yang diperlukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Misalnya seorang pilot penerbang pesawat tempur harus mempunyai sifat pribadi yang tak takut pada ketinggian, dia berani menghadapi musuhnya, dia berani mengambil resiko pesawatnya tertembak rudal dalam *dog fight* dan tewas dalam pertempuran.

#### **d. Indikator Kinerja**

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Mangkunegara ( 2013, hal. 75) indikator kinerja sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Kendali kerja
- 4) Sikap kerja

Berikut penjelasannya :

##### a) Kualitas kerja

Kualitas kerja mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomis.

b) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menggunakan barang dari segi jumlah, kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahn atas nilai fisik dari hasil sebelumnya.

c) Kendala kerja

Kendala kerja dapat mencerminkan sikap yang menonjol dalam melaksanakan pekerjaan dengan memberikan warna baru yang lebih baik lagi terhadap pekerjaan yang selama ini dilakukan. Biasanya dilakukan atas dasar sistem dan cara baru.

d) Sikap kerja

Sikap terhadap perusahaan kayawan lain serta kerjasama diantara rekan kerja, ketaatan pada atasan/pimpinan juga dalam hal ini bisa memotivasi para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Sementara menurut handoko (2008,hal.65) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator yaitu :

1) Kualitas kerja yang terdiri

- a) Tingkat keakuratan rencana kerja
- b) Tingkat kesalahan dan kesulitan kerja
- c) Tingkat pelaksanaan kerja sama

2) Kuantitas kerja terdiri

- a) Tingkat pencapaian target kerja
- b) Jenis/jumlah kerja yang disesuaikan

3) Ketepatan waktu kerja yang terdiri dari

- a) Penataan jadwal kerja
- b) Ketepatan waktu penyelesaian kerja

## **2. Disiplin Kerja**

### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi secara langsung mempermudah suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Disiplin adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam perusahaan. Menurut Kivai (2014, hal. 599) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku untuk serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Setiap perusahaan maupun organisasi pastinya memiliki peraturan yang mana harus dipatuhi oleh setiap karyawannya untuk mencapai semua tujuan perusahaan, dengan kata lain dibutuhkannya disiplin kerja pada karyawan, adapun menurut Hasibuan (2011, hal. 193) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah “ Kesadaran atau Kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Pengertian disiplin tidak jauh berbeda dengan yang dikemukakan menurut Sinambela (2012, hal.239).” Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Pendapat lainnya juga diungkapkan oleh Sutrisno (2011, hal. 89) menyatakan disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan ketaatan karyawan pada semua peraturan-peraturan yang diberlakukan dalam suatu perusahaan maupun organisasi dan semua dilakukan untuk mendorong para karyawan untuk memenuhi berbagai ketentuan perusahaan karena kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik apabila sebagian besar karyawannya menaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan tersebut.

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

Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Maka dengan demikian, untuk mendapatkan disiplin kerja yang baik, pemimpin harus dapat menunjukkan tingkat disiplin yang baik pula.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009, hal. 89-92) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut :

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin



Sedangkan Hasibuan (2009,hal.194) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin adalah sebagai berikut:

- 1) Tujuan dan kemampuan
- 2) Teladan pimpinan
- 3) Balas Jasa
- 4) Keadilan
- 5) Pengawasan yang melekat
- 6) Sanksi hukuman
- 7) Ketegasan
- 8) Hubungan kemanusiaan

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Guna mewujudkan tujuan perusahaan, yang pertama harus segera dibangun dan ditegakkan di perusahaan tersebut adalah kedisiplinan karyawan. Jadi, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

### **c. Tujuan Disiplin**

Menurut Sutrisno (2009, hal.87-88) menyatakan “keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah suatu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Dengan demikian disiplin sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal.

Menurut Sutrisno (2009, hal. 87-88) tujuan utama disiplin adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan *energy*
- 2) Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan kurang perhatian, ketidakmampuan dan keterlambatan.
- 3) Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan dan kealasan.
- 4) Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran.

Berdasarkan defenisi-defenisi diatas diketahui bahwa disiplin merupakan suatu kegiatan manajemen untuk menegakkan peraturan perusahaan. Disiplin dalam kegiatan apapun itu bentuknya sudah pasti dibutuhkan, karena dengan disiplin, maka apa yang menjadi tujuan yang diinginkan akan lebih mudah dicapai dan segala sesuatu yang dilaksanakan dengan disiplin akan berakibat baik karena lebih efektif dan efisiensi.

#### **d. Indikator Disiplin**

Adapun indikator disiplin kerja menurut Inu Kencana (2003, hal. 264) adalah sebagai berikut :

- 1) Tingkat ketepatan waktu
  - a) Disiplin pada jam kehadiran dikantor
  - b) Disiplin pada saat jam kerja
  - c) Disiplin pada jam pulang kantor
  - d) Tingkat penyelesaian pekerjaan

- 2) Tingkat kepatuhan terhadap peraturan
  - a) Ketaatan pada peraturan kerja
  - b) Ketaatan pada pakaian dinas dan atribut

Sedangkan menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2011, hal. 94) adalah sebagai berikut :

- 1) Taat terhadap aturan waktu  
Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang kerja, jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di Perusahaan.
- 2) Taat terhadap peraturan perusahaan  
Peraturan tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan
- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan  
Ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab, serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
- 4) Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan  
Aturan tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan

Berdasarkan penjelasan dari beberapa kutipan diatas diketahui bahwa apabila dalam diri karyawan telah tertanam indikator tersebut, maka seseorang karyawan telah mencerminkan disiplin yang baik dan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

### **3. Stres Kerja**

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

Dalam bekerja hampir setiap orang mempunyai stress yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Menurut Robbins dan Judge (2014, hal. 368) mengatakan bahwa “stres kerja adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting”.

Irham Fahmi ( 2015, hal. 214) mengatakan bahwa “ stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya”. stres kerja merupakan perasaan yang menekan atau tekanan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Stress kerja ini kelihatan dari symptom antara lain emosi tidak stabil, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan (Mangkunegara;2006)

Menurut suswanto dan Priansa (2011, hal.255) dalam jurnal Levelina “ stres kerja merupakan kesenjangan antara kebutuhan individu dengan pemenuhannya dari lingkungan secara singkat, yang dapat diartikan bahwa stres kerja timbul jika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuannya untuk memenuhi tuntutan tersebut sehingga dapat menimbulkan stres kerja”.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan atas suatu tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan

kondisi karyawan tersebut. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala-gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada kinerjanya di dalam suatu perusahaan.

#### **b. Faktor-faktor penyebab stres**

Faktor yang mempengaruhi stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat bersumber dari stres yang diakibatkan oleh individu itu sendiri maupun dari lingkungan tempat karyawan bekerja.

Ada beberapa faktor penyebab stres kerja menurut Davis dan Newstrom dalam Fauji (2013, hal.33) yaitu :

- 1) Beban kerja yang berlebihan, banyak tugas menjadi sumber stres bila lebih banyak tugas tidak sebanding dengan kemampuan fisik maupun keahliannya
- 2) Tekanan atau desakan waktu, atasan seringkali memberikan tugas sesuai dengan target waktu yang terbatas.
- 3) Kualitas supervisi yang jelek. Seorang karyawan dapat mengerjakan tugas sehari-hari dibawah bimbingan sekaligus mempertanggung jawabkannya kepada supervisor. Jika sipervisor pandai (cakap) dan menguasai tugas bawahan, ia akan membimbing dan memebrikan pengarahan atau intruksi secara baik dan benar.
- 4) Iklim politis. Iklim politis yang tidak aman akan mempengaruhi semangat kerja
- 5) Wewenang untuk melaksanakan tanggungjawab, atasan seing memberikan tugas kepada bawahannya tanpa diikuti wewenang



memadai. Sehingga, jika harus mengambil keputusan harus berkonsultasi, kadang menyerahkan sepenuhnya kepada atasan.

- 6) Konflik dan ketaksaan peran. Pada situasi yang seperti ini orang memiliki harapan yang berbeda akan kegiatan seseorang karyawan pada suatu pekerjaan akibatnya adanya konflik dan ketidakjelasan peran dalam organisasi, sehingga karyawan tidak tahu apa yang harus dia lakukan dan tidak dapat memenuhi semua harapan.
- 7) Perbedaan antara nilai perusahaan dan karyawan. Perbedaan ini mencabik-cabik karyawan dengan tekanan mental pada waktu suatu upaya yang dilakukan untuk memenuhi nilai kebutuhan perusahaan dan karyawan.
- 8) Frustrasi. Suatu akibat dari motivasi yang terhambat dan mencegah seseorang mencapai tujuan yang di inginkan sehingga berpengaruh terhadap pola kerja

Menurut Gibson (2000,hal.207), ada empat faktor penyebab stres. Stres terjadi akibat dari adanya tekanan ditempat kerja, yaitu :

- 1) *Stressor* Lingkungan fisik berupa sinar, kebisingan, temperatur dan udara yang kotor.
- 2) *Stressor* Individu berupa konflik peran, ketidakjelasan peran, beban kerja, tanggung jawab terhadap orang lain, ketiadaan kemajuan karir dan rancangan pengembangan karir.
- 3) *Stressor* Kelompok berupa hubungan yang buruk dengan rekan sejawat, bawahan dan atasan.

- 4) *Stressor* Keorganisasian berupa ketiadaan partisipasi, struktur organisasi, tingkat jabatan, dan ketiadaan kebijaksanaan yang jelas.

### **c. Dampak Stres Kerja**

Menurut Sokhi (2012) stres kerja dapat menimbulkan konsekuensi negatif dan positif bagi karyawan maupun perusahaan. Konsekuensi negatif tentang stres pekerjaan mencakup kecemasan, depresi, penyalahgunaan obat-obatan terlalu banyak atau kurang makan, hubungan antara pribadi yang jelek dan kemarahan serta konsekuensi fisik seperti penyakit darah tinggi, sakit kepala dan kecelakaan. Lain halnya stres kerja yang mempunyai konsekuensi bagi perusahaan seperti merosotnya kuantitas dan kualitas kerja jabatan, meningkatnya kemangkiran, tingkat perputaran karyawan dan bertambah banyaknya keluhan. Sedangkan stress kerja konsekuensi positif dapat memberikan peluang dan potensi yang lebih besar untuk mendorong pelaksanaan kerja, dan menghasilkan nilai yang potensial bagi perkembangan perusahaan yang dapat meningkatkan kuantitas dan kualitas kinerja jabatan.

Menurut Robbins (2006, hal.209) konsekuensi yang timbul dari penyebab stres dapat dibagi menjadi 3 kategori umum :

#### 1) Gejala Fisikologis

Perhatian utama atas stres diarahkan pada gejala fisikologis, serta dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernapasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung. Hubungan antara stress dan gejala fisikologis sulit diukur secara objektif, ada sedikit hubungan yang konsisten yaitu pada perilaku dan sikap.

## 2) Gejala Psikologis

Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Tetapi stres dapat muncul dalam keadaan psikologis lain misalnya: ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan dan suka menunda-nunda.

## 3) Gejala Perilaku

Gejala stres yang berkaitan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, absensi, dan tingkat keluar masuknya karyawan, juga berubah dalam kebiasaan makan, meningkatnya merokok, konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah dan gangguan tidur.

### **d. Indikator Stres Kerja**

Indikator-indikator stres kerja menurut Milbern (2010, hal 189-190) adalah sebagai berikut :

- 1) Kebingungan peran
- 2) Konflik peran
- 3) Ketersediaan waktu
- 4) Kelebihan beban kerja
- 5) Pengembangan karir
- 6) Tanggung jawab

Sedangkan Indikator stres kerja menurut Robbins (dalam Fauji 2013,hal.38) dapat dibagi menjadi tiga aspek yaitu :

- 1) Indikator pada psikologis meliputi :
  - a) Cepat tersinggung
  - b) Tidak komunikatif

- c) Lelah mental
- 2) Indikator pada fisik, meliputi :
  - a) Mudah lelah secara fisik
  - b) Pusing kepala
- 3) Indikator pada perilaku, meliputi :
  - a) Menunda atau menghindari pekerjaan
  - b) Perilaku sabotase
  - c) Perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan atau kekurangan)

## **B. Kerangka Konseptual**

Kedisiplinan merupakan salah satu faktor yang penting dalam sebuah perusahaan. Dikatakan sebagai faktor penting karena disiplin akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Semakin tinggi tingkat disiplin karyawan dalam sebuah perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut. Menurut Hasibuan (2003, hal. 271) disiplin juga tidak kalah pentingnya dengan prinsip-prinsip lainnya, artinya disiplin setiap pegawai selalu mempengaruhi hasil prestasi kerja. Oleh sebab itu dalam setiap organisasi maupun perusahaan perlu ditegaskan disiplin pegawai-pegawainya. Melalui disiplin yang tinggi produktivitas kerja pegawai pada pokoknya dapat ditingkatkan. Disiplin sangat penting untuk ditanamkan kepada setiap karyawan perusahaan dengan sebaik-baiknya. Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mailiana (2016) menyimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Pasar Kota Banjarmasin

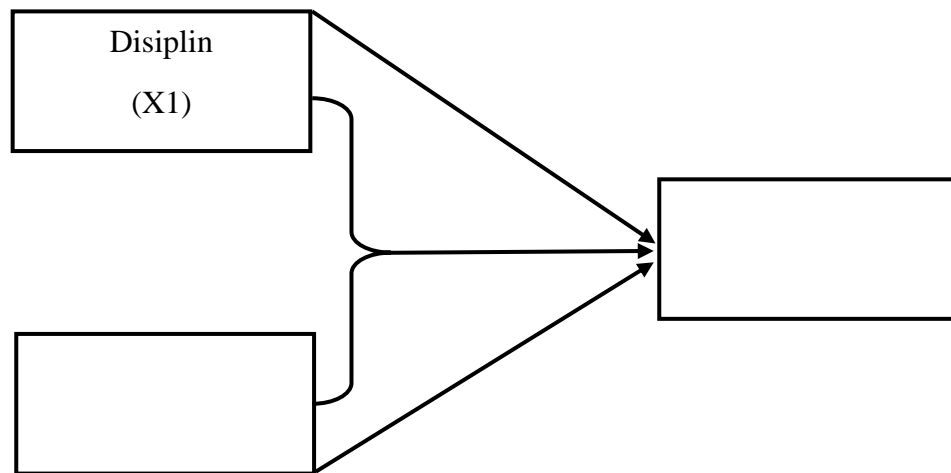
Stres kerja merupakan suatu keadaan dimana seseorang karyawan merasa terganggu ataupun tertekan baik fisik maupun mental. Menurut Irham Fahmi

(2015,hal.214) stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Chairy Citra Ramadhan (2017) terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan. Salah satu penyebab terjadinya stres yaitu karena beban kerja yang terlalu banyak yang diberikan kepada karyawan. Timbulnya stres dapat berdampak positif dan berdampak negatif, stres kerja yang berdampak positif yaitu dimana seorang karyawan memiliki tekanan dan tugas yang berat malah membuat karyawan merasa tertantang dalam bekerja, sehingga karyawan tersebut semakin bersemangat dan bergairah yang kemudian akan berdampak pada peningkatan kinerja. Namun, yang ditakutkan yaitu stres kerja yang berdampak negatif yaitu dimana karyawan merasa tertekan dalam menghadapi pekerjaannya, frustrasi, lemah fisik, dan mental sehingga berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin dan stres kerja sangat berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan. Untuk mencapai kinerja karyawan yang baik, maka perlu diperhatikan disiplin karyawan dan stres kerja karyawan lebih optimal, sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai prosedur dalam pencapaian tujuan yang nanti akan mendapatkan hasil yang maksimal bagi perusahaan.

Untuk mendapatkan pengertian dari gambaran yang lebih jelas tentang pengaruh disiplin dan stres kerja terhadap kinerja karyawan perlu digambarkan kerangka konseptual dari penelitian, sebagai berikut :

**Gambar II. 1**  
**Paradigma Penelitian**



Sumber : Diolah Penulis (2018)

### **C. Hipotesis**

Berdasarkan kerangka teoritis dan rangka berfikir diatas, maka penulis memutuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan
2. Terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan
3. Terdapat pengaruh disiplin dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan



## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan data asosiatif digunakan karena menggunakan tiga variabel dan tujuannya untuk mengetahui hubungan antar variabel. Maka apabila penelitian ini telah siap dengan desain penelitian berarti separuh kerja penelitiannya telah selesai (Bungin 2001).

#### B. Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah penjabaran secara lanjut tentang defenisi konsep yang diklarifikasikan dalam bentuk variabel sebagai petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Untuk menghindari kesalahan penafsiran terhadap istilah dalam penelitian ini, maka menjadi defenisi operasionalnya adalah :

##### 1. Kinerja (Y)

Kinerja merupakan tanda berhasil atau tidaknya karyawan dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan.

Adapun indikator kinerja sebagai berikut :

**Tabel III.1**  
**Indikator Kinerja**

No	Indikator Kinerja
1	Kualitas kerja
2	Kuantitas kerja
3	Ketetapan waktu kerja

Sumber : Handoko (2008, hal 65)

## 2. Disiplin (X1)

Disiplin merupakan ketaatan karyawan pada semua peraturan-peraturan yang diberlakukan dalam suatu perusahaan maupun organisasi dan semua dilakukan untuk mendorong para karyawan untuk memenuhi berbagai ketentuan perusahaan karena kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik apabila sebagian besar karyawannya menaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Adapun indikator disiplin sebagai berikut :

**Tabel III.2**  
**Indikator Disiplin**

No	Indikator Disiplin
1	Taat terhadap aturan waktu
2	Taat terhadap peraturan perusahaan
3	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
4	Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan

Sumber : Singodimedjo dalam Sutrisno (2011, hal. 94)

## 3. Stres Kerja (X2)

Stres kerja adalah perasaan tertekan atas suatu tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi karyawan tersebut. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala-gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada kinerjanya di dalam suatu perusahaan. Adapun indikator stres kerja sebagai berikut:

**Tabel III.3**  
**Indikator Stres Kerja**

No	Indikator Stres Kerja	
1	Indikator pada Psikologis	a. Cepat tersinggung b. Tidak komunikatif c. Lelah mental
2	Indikator pada Fisik	a. Mudah lelah secara fisik b. Pusing kepala
3	Indikator pada Perilaku	a. Menunda/menghindari pekerjaan b. Perilaku sabotase c. Perilaku makan tidak normal

Sumber : Robbin dalam Fauji (2013)

### C. Tempat dan Waktu Penelitian

#### 1. Tempat Penelitian

Adapun yang menjadi tempat penelitian ini dilakukan pada PT.Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan, Jln. Krakatau Ujung No.100 Medan.

#### 2. Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan mulai dari bulan Desember 2017 sampai dengan bulan Maret 2018, dengan rincian waktu penelitian sebagai berikut :

**Tabel III.4**  
**Rincian waktu penelitian**

No	Proses Penelitian	Bulan															
		Desember				Januari				Februari				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset	■	■														
2	Pengajuan Judul			■													
3	Penyusunan Proposal				■	■	■	■	■								
4	Seminar Proposal								■								
5	Revisi Proposal																
6	Pengumpulan Data									■	■	■	■				
7	Analisa Data													■	■	■	■
8	Penyusunan Skripsi													■	■	■	■
9	Bimbingan Skripsi														■	■	■
10	Sidang Meja Hijau																■

Sumber : Diolah penulis (2018)

## **D. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di divisi SDM dan umum pada PT.Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan sebanyak 68 orang.

### **2. Sampel**

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi SDM dan umum pada PT.Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan sebanyak 68 orang. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik *nonprobability* yaitu sampel jenuh atau sering disebut dengan *total sampling*. Menurut Sugiyono (2013, hal. 124) sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi peneliti. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara :

### **1. Studi Pustaka**

Studi Pustaka merupakan metode pengumpulan data dan informasi dengan melakukan kegiatan kepastakaan melalui buku-buku, jurnal, penelitian terdahulu dan sumber lain yang relevan dengan materi yang akan digunakan berkaitan dengan penelitian.

### **2. Observasi**

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara pengamatan secara langsung terhadap keadaan di lapangan

### 3. Kuesioner

Kuesioner yaitu dengan membuat pertanyaan atau pernyataan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada karyawan PT.Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan, berkaitan dengan disiplin dan stres kerja untuk mengetahui kinerja karyawan dengan menggunakan skala likert dan setiap perusahaan mempunyai 5 opsi jawaban, yaitu :

**Tabel III. 5**  
**Skala Likert**

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono (2012, hal.132)

Skala *likert* dirancang untuk mengukur sikap, pendapat, atau persepsi seseorang/kelompok tentang fenomena sosial. Skala pengukuran dengan pilihan jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju bertujuan untuk menunjukkan keakraban, intensitas atau frekuensi atas jawaban responden dari pertanyaan atau pernyataan dari variabel yang diteliti, sehingga dengan adanya opsi diatas dapat mengukur bagaimana nilai kinerja karyawan pada PT.Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

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

### a. Uji Validitas

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

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

Sumber : Sugiyono, 2010, hal.248

Dimana :

$r_{xy}$  : Koefisien validitas

$n$  : Banyaknya jumlah sampel

$\sum x$  : Jumlah variabel x

$\sum y$  : Jumlah variabel y

$\sum x^2$  : Jumlah kuadrat variabel x

$\sum y^2$  : Jumlah kuadrat variabel y

$\sum xy$  : Jumlah hasil kali variabel x dan y

Perhitungan validitas ini menggunakan bantuan program statistik yaitu SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*).

Langkah-langkah pengujian validitas dengan korelasi adalah sebagai berikut :

1. Korelasikan skor-skor suatu nomor angket dengan skor total seluruh item.
2. Jika nilai korelasi ( $r$ ) yang diperoleh adalah positif, kemungkinan butir yang di uji tersebut adalah valid.
3. Namun walaupun positif, perlu pula nilai korelasi ( $r$ ) yang dihitung tersebut dilihat signifikan tidaknya. Caranya adalah dengan membandingkan nilai korelasi yakni  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel}$ . Apabila nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir instrumen adalah valid. Butir instrumen yang tidak valid (tidak benar/salah) tidak layak untuk dijadikan sebagai item didalam instrumen penelitian. Butir yang tidak valid dibuang dari instrumen.

#### 1. Uji Validitas Disiplin (X1)

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan *SPSS 22.0 for windows* diperoleh hasil validitas terhadap variabel disiplin sebagai berikut :

**Tabel III. 6**  
**Hasil Uji validitas Instrumen Variabel Disiplin**

No.Butir	Nilai Korelasi	Nilai Probabilitas	Validitas
1	0.464 > 0.242	0.000 < 0.05	Valid
2	0.611 > 0.242	0.000 < 0.05	Valid
3	0.528 > 0.242	0.000 < 0.05	Valid
4	0.320 > 0.242	0.000 < 0.05	Valid
5	0.514 > 0.242	0.000 < 0.05	Valid
6	0.522 > 0.242	0.000 < 0.05	Valid
7	0.722 > 0.242	0.000 < 0.05	Valid
8	0.751 > 0.279	0.000 < 0.05	Valid

Sumber : Data diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa setiap item pernyataan dinyatakan valid, karena telah memenuhi syarat  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan nilai signifikannya  $< 0,05$ .

## 2. Uji Validitas Stres Kerja (X2)

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan *SPSS 22.0 for windows* diperoleh hasil validitas terhadap variabel stres kerja sebagai berikut :

**Tabel III.7**  
**Hasil Uji validitas Instrumen Variabel Stres Kerja**

No.Butir	Nilai Korelasi	Nilai Probabilitas	Keterangan
1	0.567 > 0.242	0.000 < 0.05	Valid
2	0.131 < 0.242	0.288 > 0.05	Tidak valid
3	0.625 > 0.242	0.000 < 0.05	Valid
4	0.311 > 0.242	0.010 < 0.05	Valid
5	0.273 < 0.242	0.024 > 0.05	Tidak valid
6	0.668 > 0.242	0.000 < 0.05	Valid
7	0.472 > 0.242	0.000 < 0.05	Valid
8	0.445 > 0.242	0.000 < 0.05	Valid
9	0.072 < 0.242	0.562 > 0.05	Tidak valid

Sumber : Data diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa item pernyataan 1, 3, 4, 6, 7, 8 dinyatakan valid, karena telah memenuhi syarat  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan nilai signifikannya  $< 0,05$ . Sedangkan item pernyataan 2, 5, 9, dinyatakan tidak valid karena nilai signifikannya  $> 0,05$ .

## 3. Uji Validitas Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan *SPSS 22.0 for windows* diperoleh hasil validitas terhadap variabel kinerja sebagai berikut :



**Tabel III. 8**  
**Hasil Uji validitas Instrumen Variabel Kinerja**

No.Butir	Nilai Korelasi	Nilai Probabilitas	Keterangan
1	0.324 > 0.242	0.000 < 0.05	Valid
2	0.615 > 0.242	0.000 < 0.05	Valid
3	0.779 > 0.242	0.000 < 0.05	Valid
4	0.798 > 0.242	0.000 < 0.05	Valid
5	0.738 > 0.242	0.000 < 0.05	Valid
6	0.681 > 0.242	0.000 < 0.05	Valid
7	0.859 > 0.242	0.000 < 0.05	Valid

Sumber : Data diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa setiap item pernyataan dinyatakan valid, karena telah memenuhi syarat  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan nilai signifikannya  $< 0,05$ .

#### **b. Uji Reabilitas**

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

Untuk mengukur tingkat keandalan alat ukur secara interval, digunakan nilai koefisien reabilitas *cronbach alpha* dengan menggunakan bantuan program statistik SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) adapun rumus *cronbach alpha* adalah sebagai berikut :

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Sumber : Ghozali, 2011, hal.47

Dimana :

$r$  : Realibilitas instrument (*Cronbach Alpha*)

$k$  : Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  : Jumlah varians

$\sigma_1^2$  : Varians total

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

- 1) Jika nilai *Cronbach Alpha*  $\geq 0,6$  maka instrument dikatakan baik (andal)
- 2) Jika nilai *Cronbach Alpha*  $\leq 0,6$  maka instrument tidak realibel (tidak andal /terpercaya)

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan *SPSS 22.0 for windows* diperoleh hasil reliabilitas terhadap variabel disiplin, stres kerja dan kinerja sebagai berikut :

**Tabel III. 9**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin (X1)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,688	8

Sumber : Data diolah (2018)

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) diatas adalah  $0,688 > 0,6$  maka kesimpulannya yaitu instrument yang diuji tersebut adalah reliable atau terpercaya.

**Tabel III. 10**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja (X2)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,603	6

Sumber : Data diolah (2018)

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) diatas adalah 0,603 > 0,6 maka kesimpulannya yaitu instrument yang diuji tersebut adalah reliable atau terpercaya.

**Tabel III. 11**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,819	7

Sumber : Data diolah (2018)

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) diatas adalah 0,819 > 0,6 maka kesimpulannya yaitu instrument yang diuji tersebut adalah reliable atau terpercaya.

## **F. Teknik Analisis Data**

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

## 1. Uji Regresi Berganda

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

$$Y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

Sumber : Sugiyono, 2008, hal.277

Dimana :

Y : Nilai variabel Y

$\alpha$  : Konstanta

$\beta$  : Koefisien Regresi

$X_1$  : Nilai variabel  $X_1$

$X_2$  : Nilai variabel  $X_2$

e : *Standart error*

## 2. Uji Asumsi Klasik

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

### a. Uji Normalitas

Pengujaian normalitas data dilakukan untu melihat apakah dalam model regresi, variabel dependendan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Azuar Juliandi,2015, hal.160). Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**b. Uji Multikolonieritas**

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

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. (Azuar Juliandi, 2015, hal. 161). 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 ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji t (persial)

Uji t adalah uji statistik regresi yang digunakan untuk mengidentifikasi apakah koefisien variabel bebas ( $X_1 =$  Disiplin) dan ( $X_2 =$  Stres kerja) secara individu mempunyai hubungan dengan variabel terikat ( $Y =$  Kinerja karyawan).

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

Sumber : Ghozali, 2011, hal.52

Dimana :

$r_{xy}$  : Korelasi xy yang ditemukan

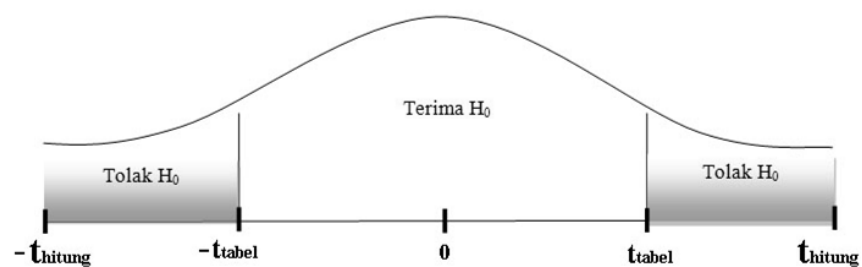
$n$  : Jumlah sampel

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

dengan taraf signifikan 5% uji dua buah dan  $dk = n-2$

Dengan kriteria :

- Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,  $H_0 =$  ditolak, maka ada pengaruh signifikan antara variabel x dan y
- Bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ ,  $H_0 =$  diterima, maka tidak ada pengaruh signifikan antara variabel x dan y



Gambar III.1 Curva Distribusi t

**b. Uji F( simultan)**

Uji F ( uji statistik secara simultan) bertujuan untuk mengetahui apakah garis regresi dapat digunakan sebagai penaksir. Kriteria pengambilan keputusan :

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

Sumber : Ghozali, 2011, hal.52

Dimana :

$F^h$  :  $F_{hitung}$  yang selanjutnya dibandingkan dengan  $F_{tabel}$

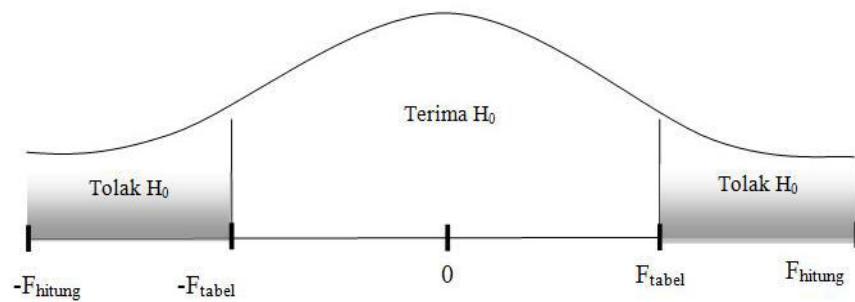
$R$  : Koefisien korelasi ganda

$K$  : Jumlah variabel bebas

$n$  : Sampel

Kriteria pengujian :

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



Gambar III.2 Curva Distribusi F

### c. Uji D (Determinasi)

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

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

Sumber : Sugiyono, 2008, hal.253

Dimana :

D : Determinasi

$R^2$  : Nilai korelasi berganda

100% : Persentase kontribusi

Pengujian-pengujian diatas dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*).



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Hasil Penelitian

Pengambilan data terhadap responden karyawan PT.Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan yang menjadi sampel penelitian ini menggunakan angket (Questioner) dengan cara menyebarkan langsung ke lapangan. Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 68 responden.

Dari 68 kuesioner yang disebar, keseluruhan responden mengembalikan kuesioner. Hal ini berarti bahwa semua responden bersedia mengisi kuesioner dan tidak keberatan menjadi sampel dalam penelitian ini. Sistem penilaian dengan menggunakan *skala likert* berbentuk tabel ceklis yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penilaian sebagai berikut :

**Tabel IV. 1**  
**Skala Likert**

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2012, hal.132)

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert pada tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik di dalam menghitung variabel disiplin (X1), stres kerja (X2), maupun variabel kinerja (Y). Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan bobot nilai 5 dan skor terendah diberikan bobot 1.

Responden penelitian ini meliputi Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan yang terdiri dari beberapa identitas baik jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, status, dan masa kerja.

#### a. Jenis Kelamin

Hasil perhitungan dengan bantuan *SPSS 22.0 for windows*, maka dapat diketahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut :

**Tabel IV. 2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	41	60,3	60,3	60,3
	Perempuan	27	39,7	39,7	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

#### **Jenis Kelamin**

Sumber : Data diolah (2018)

Data di dalam tabel IV.2 diatas menunjukkan bahwa data jenis kelamin, frekuensi mayoritas adalah responden berjenis kelamin laki-laki yang berjumlah 41 orang (60,3 %), sedangkan yang terkecil adalah responden perempuan yang berjumlah 27 orang (39,7 %).

#### b. Usia

Hasil perhitungan dengan bantuan *SPSS 22.0 for windows*, maka dapat diketahui tingkat persentase berdasarkan usia sebagai berikut:

**Tabel IV. 3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan**  
**Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 29 tahun	34	50,0	50,0	50,0
30-40 tahun	11	16,2	16,2	66,2
41-50 tahun	22	32,4	32,4	98,5
> 50 tahun	1	1,5	1,5	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah (2018)

Didalam tabel IV.3 diatas menunjukkan bahwa data usia responden, frekuensi mayoritas terbesar adalah berusia < 29 tahun yang berjumlah 34 orang (50,0%), diikuti golongan usia 41-50 tahun sebanyak 22 orang (32,4%). Responden yang berusia 30-40 tahun sebanyak 11 orang (16,2%), sementara responden yang tergolong tua yaitu kelompok usia diatas 50 tahun hanya 1 orang (1,5%).

**c. Status**

Hasil perhitungan dengan bantuan *SPSS 22.0 for windows*, maka dapat diketahui tingkat persentase berdasarkan status sebagai berikut:

**Tabel IV. 4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan**  
**Status**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Belum menikah	35	51,5	51,5	51,5
Menikah	33	48,5	48,5	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah (2018)

Didalam tabel IV.4 diatas menunjukkan bahwa untuk data status responden mayoritas terbanyak adalah status belum menikah berjumlah 35 orang (51,5%), sedangkan yang terkecil adalah responden yang status sudah menikah sebanyak 33 orang (48,5%).

#### d. Tingkat Pendidikan

Hasil perhitungan dengan bantuan *SPSS 22.0 for windows*, maka dapat diketahui tingkat persentase berdasarkan pendidikan sebagai berikut :

**Tabel IV. 5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan**  
**Tingkat Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	5	7,4	7,4	7,4
D4	1	1,5	1,5	8,8
S1	56	82,4	82,4	91,2
S2	6	8,8	8,8	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah (2018)

Didalam tabel IV.5 diatas menunjukkan bahwa untuk data tingkat pendidikan D3 sebanyak 5 orang (7,4%), tingkat pendidikan D4 1 orang (1,5%), tingkat pendidikan S1 sebanyak 56 orang (82,4%) dan tingkat pendidikan S2 sebanyak 6 orang (8,8%). Dari tingkat pendidikan responden dapat diketahui bahwa pada umumnya karyawan Pelabuhan Indonesia I Medan rata-rata berpendidikan S1.

### e. Masa Kerja

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan masa kerja dari 68 responden, maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel IV. 6**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan**  
**Masa Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 1 tahun	33	48,5	48,5	48,5
2-18 tahun	23	33,8	33,8	82,4
> 18 tahun	12	17,6	17,6	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah (2018)

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan *SPSS 22.0 for windows* pada tabel IV.6 diatas menunjukkan bahwa data masa kerja responden untuk frekuensi mayoritas masa kerja < 1 tahun sebanyak 33 orang (48,5%), frekuensi mayoritas kedua masa kerja 2-18 tahun sebanyak 23 orang (33,8%), dan frekuensi mayoritas ketiga masa kerja > 18 tahun sebanyak 12 orang (17,6%). Semakin lama bekerja di perusahaan maka semakin banyak pengalaman yang diperoleh, sehingga dapat mengatasi permasalahan-pemmasalahan yang timbul dalam pekerjaan.

## 2. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu disiplin, stres kerja, kinerja karyawan, deskripsi pernyataan akan menampilkan opsi jawaban

setiap responden terhadap item pernyataan yang diberikan kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

**a. Disiplin**

Adapun hasil tabulasi data responden dengan bantuan *SPSS 22.0 for windows* pada penelitian ini untuk variabel disiplin ( $X_1$ ) adalah sebagai berikut:

**Tabel IV. 7**  
**Skor Angket Untuk Variabel Disiplin ( $X_1$ )**

No. Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	26,5	50	73,5	0	0	0	0	0	0	68	100
2	16	23,5	35	51,5	12	17,6	4	5,9	1	1,5	68	100
3	20	29,4	47	69,1	0	0	1	1,5	0	0	68	100
4	20	29,4	48	70,6	0	0	0	0	0	0	68	100
5	11	16,2	51	75	6	8,8	0	0	0	0	68	100
6	19	27,9	49	72,1	0	0	0	0	0	0	68	100
7	17	25	41	60,3	7	10,3	3	4,4	0	0	68	100
8	18	26,5	43	63,2	6	8,8	1	1,5	0	0	68	100

Sumber : Data diolah (2018)

Berdasarkan data tabulasi skor angket untuk variabel disiplin ( $X_1$ ) dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang pernyataan karyawan selalu hadir tepat waktu yaitu menjawab sangat setuju 18 orang (26,5%), sedangkan 50 orang (73,5%) menjawab setuju.
- 2) Jawaban responden tentang pernyataan karyawan pulang kantor sesuai waktu yang ditentukan menjawab sangat setuju 16 orang (23,5%) kemudian sebanyak 35 orang (51,5%) menjawab setuju, kemudian 12 orang (17,6%) menjawab kurang setuju,

kemudian tidak setuju 4 orang (5,9%) sedangkan 1 orang (1,5%) menjawab sangat tidak setuju.

- 3) Jawaban responden tentang pernyataan karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan menjawab sangat setuju 20 orang (29,4%), kemudian sebanyak 47 orang (69,1%) yang menjawab setuju, sedangkan 1 orang (1,5%) menjawab tidak setuju.
- 4) Jawaban responden tentang pernyataan karyawan selalu memakai seragam kerja dan atribut sesuai dengan peraturan yang berlaku menjawab sangat setuju 20 orang (29,4%), sedangkan 48 orang (70,6%) menjawab setuju.
- 5) Jawaban responden tentang pernyataan karyawan mengerjakan semua pekerjaan dengan baik sesuai prosedur menjawab sangat setuju 11 orang (16,2%) kemudian sebanyak 51 orang (75%) sedangkan 6 orang (8,8%) menjawab kurang setuju.
- 6) Jawaban responden tentang pernyataan karyawan bertindak sopan dan santun dan mematuhi norma sosial di lingkungan kerja menjawab sangat setuju 19 orang (27,9%) dan sebanyak 49 orang (72,1%) yang menjawab setuju.
- 7) Jawaban responden tentang pernyataan karyawan mematuhi tata tertib (peraturan) yang berlaku ditempat kerja sangat setuju 17 orang (25%) kemudian sebanyak 41 orang (60,3%) menjawab setuju, kemudian sebanyak 7 orang (10,3%) sedangkan 3 orang (4,4%) menjawab kurang setuju.

- 8) Jawaban responden tentang pernyataan perusahaan memberikan sanksi yang tegas kepada karyawan yang melanggar peraturan sangat setuju 18 orang (26,5%), kemudian sebanyak 43 orang (63,2%) menjawab setuju, kemudian sebanyak 6 orang (8,8%) kurang setuju, sedangkan 1 orang (1,5%) menjawab tidak setuju.

#### b. Stres kerja

Adapun hasil tabulasi data responden dengan bantuan *SPSS 22.0 for windows* pada penelitian ini untuk variabel stres kerja ( $X_2$ ) adalah sebagai berikut:

**Tabel IV. 8**  
**Skor Angket Untuk Variabel Stres Kerja ( $X_2$ )**

No. Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	8,8	45	66,2	17	25	0	0	0	0	68	100
2	3	4,4	55	80,9	10	14,7	0	0	0	0	68	100
3	0	0	29	42,6	39	57,4	0	0	0	0	68	100
4	0	0	9	13,2	58	85,3	1	1,5	0	0	68	100
5	0	0	7	10,3	54	79,4	7	10,3	0	0	68	100
6	0	0	43	63,2	25	36,8	0	0	0	0	68	100
7	0	0	30	44,1	37	54,4	1	1,5	0	0	68	100
8	19	27,9	48	70,6	1	1,5	0	0	0	0	68	100
9	0	0	21	30,9	46	67,7	1	1,5	0	0	68	100

Sumber : Data Diolah (2018)

Berdasarkan data tabulasi skor angket untuk variabel stres kerja ( $X_2$ ) dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden mengenai pernyataan pekerjaan yang terlalu banyak membuat karyawan cepat merasa letih yaitu sebanyak 6 orang (8,8%) menjawab sangat setuju, kemudian



sebanyak 45 orang (66,2%) menjawab setuju sedangkan menjawab setuju sebanyak 17 orang (25%) menjawab kurang setuju.

- 2) Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan tidak mudah tersinggung bila ada rekan kerja yang menegurinya yaitu sebanyak 3 orang (4,4%) menjawab sangat setuju, sedangkan yang menjawab setuju sebanyak 55 orang (80,9%) sedangkan 10 orang (14,7%) menjawab kurang setuju.
- 3) Jawaban responden mengenai pernyataan karena terlalu banyak berpikir untuk melakukan pekerjaan membuat karyawan sering sakit kepala yaitu sebanyak 29 orang (42,6%) menjawab setuju, sedangkan 39 orang (57,4%) menjawab kurang setuju.
- 4) Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan mengalami kesulitan berkomunikasi dengan rekan kerja di perusahaan yaitu sebanyak 9 orang (13,2%) menjawab setuju, sedangkan yang menjawab kurang setuju sebanyak 58 orang (85,3%) sedangkan 1 orang (1,5%) menjawab tidak setuju.
- 5) Jawaban responden mengenai pernyataan karena beban kerja yang banyak, hal itu membuat karyawan banyak izin untuk tidak masuk kerja yaitu sebanyak 7 orang (10,3%) menjawab setuju, sedangkan menjawab kurang setuju sebanyak 54 orang (79,4%) sedangkan sebanyak 7 orang (10,3%) menjawab tidak setuju.

- 6) Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan merasa tertekan menghadapi pekerjaan yang melebihi kapasitas kemampuannya yaitu sebanyak 43 orang (63,2%) menjawab setuju, sedangkan sebanyak 25 orang (36,8%) menjawab kurang setuju.
- 7) Jawaban responden mengenai pernyataan dalam melakukan pekerjaan yang banyak cenderung membuat berat badan karyawan menurun yaitu sebanyak 21 orang (30,9%) menjawab setuju, sedangkan menjawab kurang setuju sebanyak 46 orang (67,7%) sedangkan 1 orang (1,5%) menjawab tidak setuju.
- 8) Jawaban responden mengenai pernyataan perusahaan memberikan sanksi kepada karyawan yang melakukan tindakan sabotase yaitu sebanyak 19 orang (27,9%) menjawab sangat setuju, sedangkan menjawab setuju sebanyak 48 orang (70,6%) sedangkan 1 orang (1,5%) menjawab kurang setuju.
- 9) Jawaban responden mengenai pernyataan beban kerja yang banyak mengakibatkan selera makan karyawan meningkat yaitu sebanyak 21 orang (30,9%) menjawab setuju, sedangkan menjawab kurang setuju sebanyak 46 orang (67,6%) sedangkan 1 orang (1,5%) menjawab tidak setuju.

### **c. Kinerja**

Adapun hasil tabulasi data responden dengan bantuan *SPSS 22.0 for windows* pada penelitian ini untuk variabel kinerja (Y) adalah sebagai berikut :

**Tabel IV. 9**  
**Skor Angket Untuk Variabel Kinerja (Y)**

No. Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	1	1,5	67	98,5	0	0	0	0	0	0	68	100
2	25	36,8	42	61,8	1	1,5	0	0	0	0	68	100
3	18	26,5	48	70,6	2	2,9	0	0	0	0	68	100
4	7	10,3	32	47,1	29	42,6	0	0	0	0	68	100
5	13	19,1	55	80,9	0	0	0	0	0	0	68	100
6	16	23,5	52	76,5	0	0	0	0	0	0	68	100
7	24	35,3	44	64,7	0	0	0	0	0	0	68	100

Sumber : Data diolah (2018)

Berdasarkan data tabulasi skor angket untuk variabel kinerja (Y) dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang pernyataan selama bekerja hasil pekerjaan karyawan lebih baik dibandingkan dengan waktu yang lalu yaitu menjawab sangat setuju 1 orang (1,5%) sedangkan 67 orang (98,5%) menjawab setuju.
- 2) Jawaban responden tentang pernyataan karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu yaitu sebanyak 25 orang (36,8%) menjawab sangat setuju, sedangkan menjawab setuju sebanyak 42 orang (61,8%) sedangkan 1 orang (1,5%) menjawab kurang setuju.
- 3) Jawaban responden tentang pernyataan karyawan dapat bekerja dengan cekatan, cepat, dan tepat yaitu menjawab sangat setuju 18 orang (26,5%) kemudian sebanyak 48 orang (70,6%) menjawab setuju, sedangkan 2 orang (2,9%) menjawab kurang setuju.

- 5) Jawaban responden tentang pernyataan karyawan sering melakukan penyelesaian pekerjaan di luar jam kerja untuk mencapai target yang dibebankan perusahaan yaitu menjawab sangat setuju 7 orang (10,3%) sedangkan menjawab setuju sebanyak 32 orang (47,1%) sedangkan 29 orang (42,6%) menjawab kurang setuju.
- 6) Jawaban responden tentang pernyataan karyawan mengerjakan suatu pekerjaan dengan penug perhitungan, cermat, dan teliti yaitu sangat setuju 13 orang (19,1%) sedangkan sebanyak 55 orang (80,9%) menjawab setuju.
- 7) Jawaban responden tentang pernyataan karyawan mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan jumlah yang ditentukan yaitu menjawab sangat setuju 16 orang (23,5%) sedangkan sebanyak 52 orang (76,5%) menjawab setuju.
- 8) Jawaban responden mengenai pernyataan standar kualitas kerja yang telah ditetapkan perusahaan dapat dicapai oleh karyawan dengan baik dan optimal yaitu sebanyak 24 orang (35,3%) menjawab sangat setuju, sedangkan sebanyak 44 orang (64,7%) menjawab setuju.

### **3. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dengan teknik analisis data sebagai berikut :

### a. Pengujian Regresi Linear Berganda

Pengujian regresi linear berganda menjelaskan besarnya peranan disiplin dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan *SPSS 22.0 for windows*. Analisis masing-masing variabel dijelaskan dalam uraian berikut :

**Tabel IV. 10**  
**Hasil Regresi Linear Berganda**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,313	3,470		1,820	,073
	Disiplin	,245	,084	,287	2,928	,005
	stres kerja	,673	,130	,507	5,165	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber : Data diolah (2018)

Dari tabel diatas, maka model persamaan regresinya adalah :

$$Y = 6.313 + 0,245X_1 + 0,673X_2 + e$$

Keterangan :

- 1) Nilai  $\alpha = 6.313$  menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu Disiplin ( $X_1$ ) dan Stres kerja ( $X_2$ ) dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka Kinerja ( $Y$ ) adalah sebesar 6.313
- 2) Nilai koefisien regresi  $X_1 = 0,245$  menunjukkan apabila disiplin mengalami kenaikan 100%, maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan sebesar 24,5%. Kontribusi yang diberikan disiplin terhadap kinerja

sebesar 28,7% dilihat dari *standardized coefisient* pada tabel IV.10 diatas.

- 3) Nilai koefisien regresi  $X_2 = 0,673$  menunjukkan apabila Stres kerja mengalami kenaikan sebesar 100%, maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan sebesar 67,3%. Kontribusi yang diberikan stres kerja sebesar 50,7% terhadap kinerja sebesar dilihat dari *standardized coefisient* pada tabel IV.10 diatas.

Berdasarkan persamaan regresi berganda tersebut dianalisis pengaruh dari masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent (kinerja karyawan). Maka disiplin berpengaruh sebesar 0,245 dan stres kerja berpengaruh sebesar 0,673.

#### **b. Uji Asumsi Klasik**

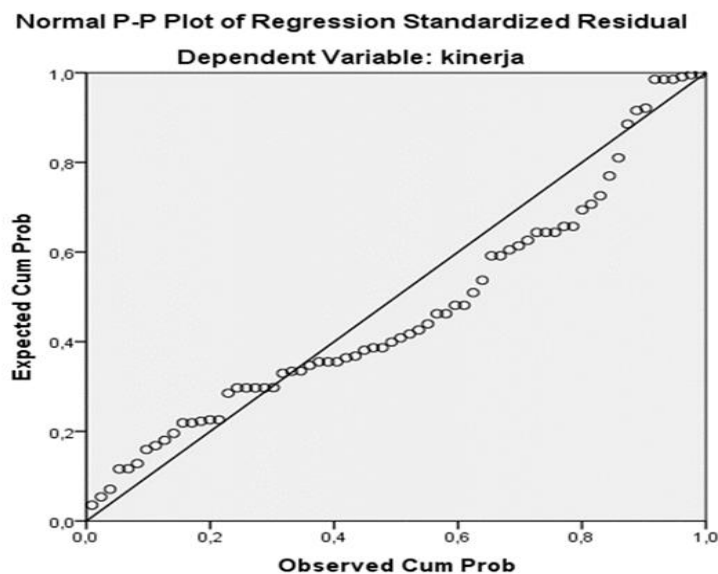
Adapun pengujian terhadap asumsi klasik dengan *SPSS 22.0 for windows* yang dilakukan pada penelitian ini meliputi :

##### **1) Uji Normalitas**

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Metode yang digunakan adalah metode scatter plot. Cara pengambilan keputusannya pada metode plot adalah :

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model garis regresi memenuhi asumsi normalitas.

- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model garis regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. (Azuar Juliandi, Irfan, Saprinan Manurung, hal.160,2015).



**Gambar IV. 1 Grafik Normalitas Data**

Sumber : Diolah (2018)

Gambar diatas dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model garis regresi memenuhi asumsi normalitas dan tidak terjadi masalah normalitas, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

## 2) Multokolonieritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model tabel regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Cara digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor varian (*Variance Inflation Factor /*

*VIF*). Hasil analisis Uji Multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel IV. 11**  
**Uji Multikolinearitas**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
Disiplin	,408	,341	,279	,944	1,060
stres kerja	,575	,539	,493	,944	1,060

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber : Data diolah (2018)

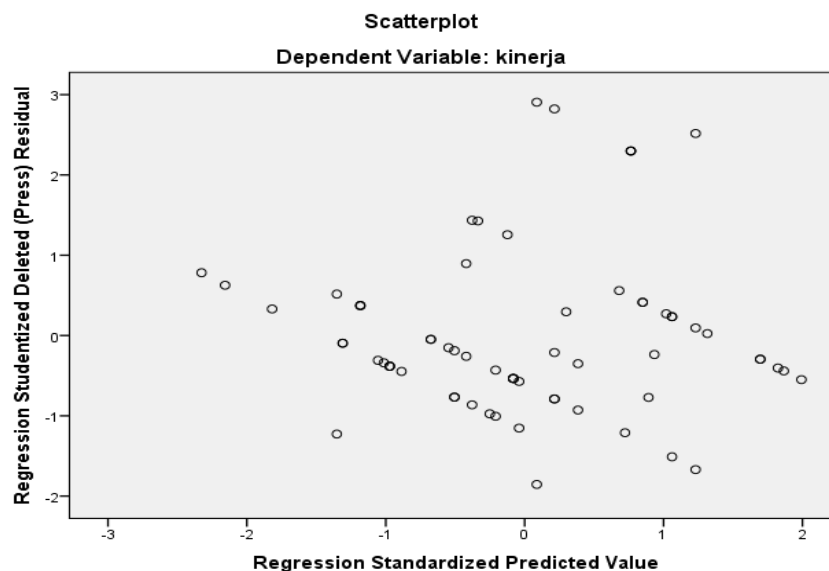
Tabel IV.11 di atas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari variabel disiplin sebesar 0,944 dan variabel stres kerja sebesar 0,944 lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai VIF (*varians inflation factor*) dari variabel disiplin dan stres kerja sebesar 1,060 lebih kecil dari 5. Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* semua variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF (*varians inflation factor*) semua variabel bebas juga lebih kecil dari 5 sehingga tidak terjadi gejala korelasi pada variabel bebas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

### 3) Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan yang lain tetap maka disebut homokodestiditas, dan



jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Dalam hal ini dapat dikemukakan pada gambar dibawah ini.



**Gambar IV. 2 Pengujian Heteroskedastisitas**

Sumber : Diolah (2018)

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen maupun variabel bebasnya.

#### **a. Uji Hipotesis**

##### **1) Uji t (Persial**

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Rumus yang dapat digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

Sumber : Ghozali, 2011, hal.52

Dimana :

$r_{xy}$  : Korelasi xy yang ditemukan

$n$  : Jumlah sampel

$t$  :  $t_{hitung}$  yang selanjutnya dikonsultasikan dengan  $t_{tabel}$  dengan taraf signifikan 5% uji dua buah dan  $dk = n-2$

Untuk penyederhanaan uji statistik  $t$  diatas peneliti menggunakan data *SPSS 22.0 for windows* maka dapat diperoleh hasil uji  $t$  sebagai berikut :

**Tabel IV. 12**

**Uji t**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,313	3,470		1,820	,073
Disiplin	,245	,084	,287	2,928	,005
stres kerja	,673	,130	,507	5,165	,000

nt Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah (2018)

Untuk kriteria pengujian hipotesis (uji  $t$ ) dilakukan pada tingkat 5% dengan dua arah (0,05). Nilai  $t$  untuk  $df = n-k = 68-2 = 66$  adalah 1,996

### a) Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan

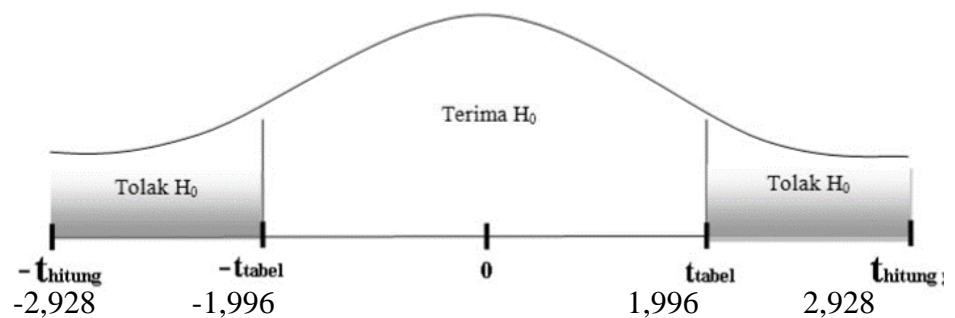
Uji t digunakan untuk mengetahui apakah disiplin secara individual mempunyai hubungan atau tidak terhadap kinerja karyawan, dari pengelolaan *SPSS 22.0 for windows* yang maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

$$t_{hitung} = 2,928$$

$$t_{tabel} = 1,996$$

Kriteria pengambilan keputusan (Azuar Juliandi & Irfan, 2013, hal. 39) :

- Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga variabel stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sehingga variabel stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



**Gambar IV. 3 Kriteria Pengujian Hipotesis 1**

Sumber : Diolah (2018)

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara disiplin terhadap kinerja karyawan diperoleh  $t_{hitung} (2,928) > t_{tabel} (1,996)$ , dengan taraf signifikan  $0,05 \leq 0,05$ . Nilai 2,928 lebih besar dari menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Dari hasil

tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan.

#### b) Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

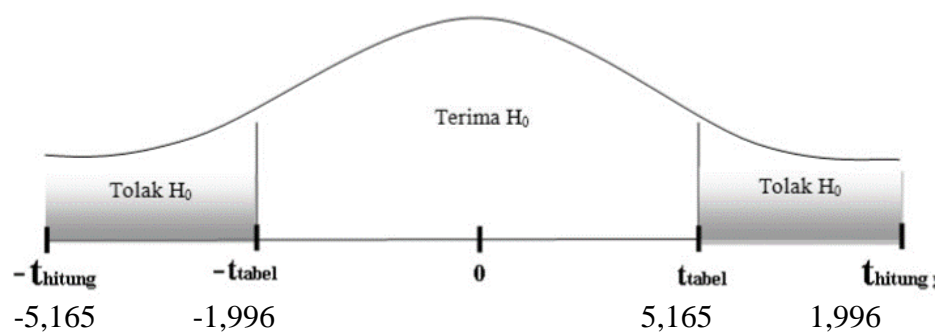
Uji t digunakan untuk mengetahui apakah stres kerja secara individual mempunyai hubungan atau tidak terhadap kinerja karyawan, dari pengelolaan *SPSS 22.0 for windows* maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

$$t_{hitung} = 5,165$$

$$t_{tabel} = 1,996$$

Kriteria pengambilan keputusan (Azuar Juliandi & Irfan, 2013, hal. 39) :

- Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga variabel stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sehingga variabel stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



**Gambar IV. 4 Kriteria Pengujian Hipotesis 2**

Sumber : Diolah (2018)

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh  $t_{hitung} (5,165) > t_{tabel} (1,996)$ , dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$ . Nilai 5,165 lebih besar dari menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima ( $H_o$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

## 2) Uji F (simultan)

Hasil uji F (simultan) dengan menggunakan *SPSS 22.0 for windows* adalah sebagai berikut :

**Tabel IV. 13**  
**Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	139,754	2	69,877	22,484	,000 <sup>b</sup>
	Residual	202,011	65	3,108		
	Total	341,765	67			

a. Dependent Variable: kinerja

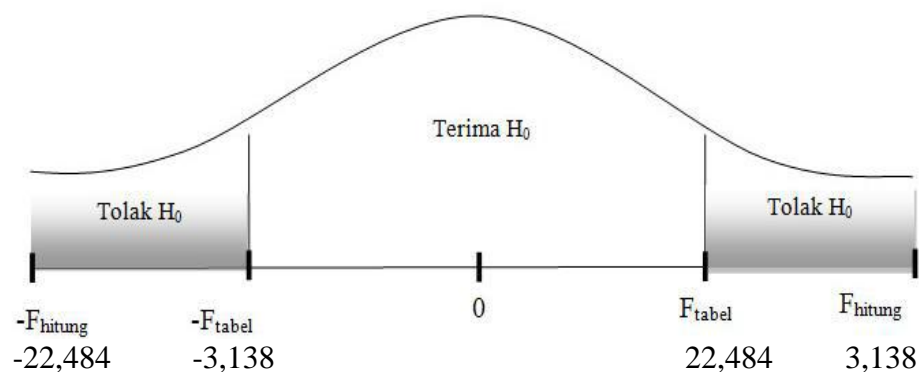
b. Predictors: (Constant), stres kerja, Disiplin

Sumber : Data diolah (2018)

$$Dk = n - k - 1 = 68 - 2 - 1 = 65 \text{ adalah } 3,138$$

Dari hasil pengujian secara simultan pada tabel IV.13 diatas diperoleh nilai  $F_{hitung} 22,484 > F_{tabel} 3,138$  berdasarkan  $dk = 68 - 2 - 1 = 65$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$  menunjukkan  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Nilai  $F_{hitung} 22,484$  dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan  $F_{tabel} 3,138$  dengan signifikan 0,05. Dengan demikian

$F_{hitung} > F_{tabel}$  yakni  $22,484 >$  Nilai  $22,484$  lebih besar dari  $3,138$  menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , artinya  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.



**Gambar IV. 5 : Kriteria Uji F**

Sumber : Diolah (2018)

### 3) Uji D (Determinasi)

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

**Tabel IV. 14**  
**Uji Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,639 <sup>a</sup>	,409	,391	1,76291	1,910

A

a. Predictors: (Constant), stres kerja, Disiplin

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data diolah (2018)

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

$$= 0,409 \times 100\%$$

$$= 40,9 \%$$

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi dengan menggunakan *SPSS 22.0 for windows* pada tabel IV. 14 diatas, besarnya nilai *R-Square* dalam model regresi adalah 0,409 atau 40,9%, hal ini berarti kontribusi yang diberikan pada disiplin dan stres kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan sebesar 40,9% sisanya 59,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **B. Pembahasan**

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel independen (disiplin dan stres kerja) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Hasil rinci analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

### **1. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh  $t_{hitung} (2,928) > t_{tabel} (1,996)$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Partahian Simbolon (2016),” menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan”. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Enni Susianti (2011),” menyatakan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara disiplin terhadap kinerja”.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin terhadap variabel kinerja karyawan, artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara disiplin terhadap kinerja.

## **2. Pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Robbins dan Judge (2014, hal. 368) mengatakan bahwa “stres kerja adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting”.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh  $t_{hitung} (5,165) > t_{tabel} (1,989)$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Devi Amori Ginting (2014),” menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan”. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Chairya Citra Ramadhan (2017) ,” menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja” Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel stres kerja terhadap variabel kinerja karyawan artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara stres kerja terhadap kinerja.



### 3. Pengaruh Disiplin dan Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian diketahui bahwa hubungan secara simultan variabel disiplin dan stres terhadap kinerja karyawan dari hasil uji F, yaitu dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  ( $22,484 > 3,138$ ) dan dengan membandingkan angka Signifikan F hasil perhitungan dengan taraf signifikan yang ditentukan ( $0,000 < 0,05$ ). Berdasarkan hasil uji F terbukti bahwa disiplin dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diketahui bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Jadi kesimpulannya bahwa terhadap pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara disiplin dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu dari Rizky Maryani (2016) bahwa secara simultan atau bersama-sama disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Medan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Maka kedua faktor tersebut dapat membentuk kinerja karyawan. Ini artinya ada pengaruh atau hubungan yang searah dan nyata antara variabel independen (disiplin dan stres kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) secara bersamaan.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian tentang ”Pengaruh Disiplin dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Pelabuhan Indonesia (Persero) I Medan” maka penulis membuat beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Hasil penelitian secara persial menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin dan stres kerja secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari hasil uji koefisien determinasi dapat ditunjukkan bahwa nilai *R-Square* dalam model regresi diperoleh sebesar 0,409. Hal ini berarti kontribusi yang diberikan disiplin dan stres kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan 40,9%, sedangkan sisanya 59,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Perusahaan melakukan pengawasan yang lebih, baik pengawasan secara langsung maupun tidak langsung terhadap pelanggaran-pelanggaran disiplin yang dilakukan karyawan dan memberikan sanksi yang sesuai terhadap pelanggaran disiplin serta memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi.
2. Perusahaan lebih memperhatikan stres kerja karyawan yang terlihat dari psikologis, fisik dan perilaku, menyesuaikan berat ringannya pekerjaan, peralatan yang menunjang pekerjaan, dan penempatan yang sesuai keahlian.
3. Perlunya dukungan yang lebih dari perusahaan terutama melalui program-program yang berhubungan langsung dengan karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan agar semakin baik. Dan tidak hanya berada pada standar yang baik saja, tetapi dapat meningkat sampai standar memuaskan.
4. Bagi peneliti selanjutnya, Penelitian ini masih terdapat keterbatasan karena pengaruh disiplin dan stres kerja dilihat dari hasil uji determinasi *R-Square* hanya sebesar 40,9 %, sehingga disarankan untuk penelitian selanjutnya diharapkan mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat

mempengaruhi kinerja karyawan selain disiplin dan stres kerja seperti : Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, dan Prestasi Kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardansyah, Wasilawati. (2014). Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal JMK.ISSN:1411-1438*. Vol:16.No:2.Hal:153-162
- Ari Putu Saputra, wayan Bagia, dan Wayan Suwendra. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Universitas Pendidikan Ganesa Singaraja Indonesia* Vol.4, Tahun 2016.
- Azuar Juliandi, Irfan & Saprinal Manurung. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan : UMSUpress
- Byrd, E. (2011). *Mantra Paling Ampuh Untuk Malejitkan Karir Say the Magic Word*. Jakarta : PT.Tangga Pustaka.
- Chairiya Ctra Ramadhan. (2017). *Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT.TELKOM AKSES Medan*. (Skripsi Umsu)
- Fauji, Husni. (2013). *Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja kKaryawan di PT.Karya Mandiri Environment*.(Online).
- Fahmi Irham, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Cetakan Kesatu. Bandung : ALFABETA,CV
- Fonemelita Mariani Wala, Yantje Uhing dan Genita Lumintang. (2017). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado. *Jurnal Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado* Volume 5,No.2, September 2017
- Gibson, Ivancevich. (2000). *Organisasi : Proses dan Struktur Perilaku*. Edisi Lima, Jakarta : Erlangga.
- Hariandja, Marihot, Tua, Effendi. (2005) *Manajemen Sumber Daya Manusia* Cetakan Ketiga, PT.Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen : Dasar, pengertian dan masalah Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Jumono HLG. (2016). *Pengaruh stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT.SOCFINDO Medan*. (Skripsi Unimed)
- Levelina, Odetta. (2015). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Tetap (Studi kasus pada Dinas Komunitas dan Informatika Propinsi Jawa Barat)* Vol.2, No.1, April 2015 Hal : 3

- Mailiana. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kota Banjarmasin. *Jurnal Manajemen Nasional (STIENAS) Banjarmasin* Vol.10, No.1, Januari
- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Perusahaan Jakarta : Bumi Aksara
- Moeheriono. (2012). “*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*”. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Rivai, Mansyur, Mutis dan Willy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Teori ke Praktek* Jakarta : Rajawali Pers
- Robert L.Mathis dan John H.Jackson. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta Hlm.81
- Sinambela, Poltak, Ujan. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta : Graha ilmu.
- Sokhi, Agusman. (2012). Pengaruh Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Indonesia Medan, Medan Universita Negeri Medan. *Jurnal EMBA* Vol.11 No.24 ISSN 412-8667
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Tim Penyusun. (2012). *Pedoman Penulisan Skripsi*, Medan : Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: Teori, Psikologis, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

## Lampiran 1. Kuisisioner

PENGARUH DISIPLIN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT.PELABUHAN INDONESIA I (PERSERO) MEDAN  
Responden yang terhormat,

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak untuk mengisi kuisisioner ini. Saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan leluasa, sesuai dengan pandangan Bapak/Ibu. Diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Bapak/Ibu mengisi kuisisioner ini adalah bantuan yang bernilai bagi saya. Akhirnya, saya sampaikan terima kasih atas kerjasamanya

Medan, Februari  
2018

Peneliti,

---

### PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda ceklis (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia pada masing-masing pernyataan.

### IDENTITAS RESPONDEN

Jenis Kelamin :

Status :

Lama Bekerja di PT.Pelindo I (Persero) Medan

< 2 Tahun                       2 s/d 5 Tahun                       > 5 Tahun

Latar pendidikan tertinggi yang pernah ditempuh

SMA/SMK     Diploma-3 (D3)     Sarjana (S1)     Pascasarjana (S2)

No	Pernyataan	Tanggapan				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>I</b>	<b>Disiplin</b>					
1	Karyawan selalu hadir tepat waktu					
2	Karyawan pulang kantor sesuai waktu yang ditentukan					
3	Karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan					
4	Karyawan selalu memakai seragam kerja dan atribut sesuai dengan peraturan yang berlaku					
5	Karyawan mengerjakan semua pekerjaan dengan baik sesuai prosedur					
6	Karyawan bertindak sopan dan santun dan mematuhi norma sosial di lingkungan kerja					
7	Karyawan mematuhi tata tertib (peraturan) yang berlaku di tempat kerja					
8	Perusahaan memberikan sanksi yang tegas kepada karyawan yang melanggar peraturan					

No	Pernyataan	Tanggapan				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>II</b>	<b>Stres Kerja</b>					
1	Pekerjaan yang terlalu banyak membuat karyawan cepat merasa letih					
2	Karyawan tidak mudah tersinggung bila ada rekan kerja yang mengurnya					
3	Karena terlalu banyak berpikir untuk melakukan pekerjaan membuat karyawan sering sakit kepala					
4	Karyawan mengalami kesulitan berkomunikasi dengan rekan kerja di perusahaan					
5	Karena beban kerja yang banyak, hal itu membuat karyawan banyak izin untuk tidak masuk kerja					
6	Karyawan merasa tertekan menghadapi pekerjaan yang melebihi kapasitas kemampuannya					
7	Dalam melakukan pekerjaan yang banyak cenderung membuat berat badan karyawan menurun					
8	Perusahaan memberikan sanksi kepada karyawan yang melakukan tindakan sabotase					
9	Beban kerja yang banyak mengakibatkan selera makan karyawan meningkat					

No	Pernyataan	Tanggapan				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>III</b>	<b>Kinerja</b>					
1	Selama bekerja hasil pekerjaan karyawan lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu					
2	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
3	Karyawan dapat bekerja dengan cekatan, cepat, dan tepat					
4	Karyawan sering melakukan penyelesaian pekerjaan di luar jam kerja untuk mencapai target yang dibebankan perusahaan					
5	Karyawan mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat, dan teliti					
6	Karyawan mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan jumlah yang ditentukan					
7	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan perusahaan dapat dicapai oleh karyawan dengan baik dan optimal					

**TERIMA KASIH ATAS PARTISIPASINYA**



## Lampiran 2. Karakteristik Karyawan PT.Pelabuhan Indonesia 1 Medan

No. Sampel	jenis kelamin	Usia	Tingkat Pendidikan	Status	Masa kerja
1	L	45	S1	Menikah	19 thn
2	P	50	S2	belum menikah	13 thn
3	L	53	S1	Menikah	22 thn
4	L	45	S2	Menikah	19 thn
5	P	32	S1	Menikah	7 thn
6	L	32	S1	Menikah	5 thn
7	P	24	S1	belum menikah	9 bulan
8	L	42	D3	Menikah	14 thn
9	P	44	S2	Menikah	19 thn
10	L	43	S2	Menikah	17 thn
11	P	30	S1	Menikah	5 thn
12	L	44	S1	Menikah	18 thn
13	P	36	D3	Menikah	6 tnn
14	P	32	S1	Menikah	7 thn
15	P	32	S1	Menikah	7 thn
16	L	26	S1	belum menikah	9 bln
17	L	29	S1	belum menikah	9 bln
18	L	26	S1	belum menikah	9 bln
19	L	27	S1	belum menikah	9 bln
20	L	26	S1	belum menikah	9 bln
21	L	26	S1	belum menikah	9 bln
22	L	26	S1	belum menikah	9 bln
23	L	25	S1	belum menikah	9 bln
24	P	25	S1	belum menikah	9 bln
25	P	25	S1	belum menikah	9 bln
26	L	25	S1	belum menikah	9 bln
27	P	25	S1	belum menikah	9 bln
28	L	25	S1	belum menikah	9 bln
29	L	24	S1	belum menikah	9 bln
30	L	24	S1	belum menikah	9 bln
31	L	24	S1	belum menikah	9 bln
32	L	24	S1	belum menikah	9 bln
33	P	24	S1	belum menikah	9 bln
34	L	24	S1	belum menikah	9 bln
35	P	24	S1	belum menikah	9 bln
36	L	24	S1	belum menikah	9 bln
37	P	24	S1	belum menikah	9 bln
38	L	24	S1	belum menikah	9 bln
39	P	24	S1	belum menikah	9 bln
40	P	23	S1	belum menikah	9 bln
41	L	23	S1	belum menikah	9 bln
42	P	23	S1	belum menikah	9 bln
43	P	23	S1	belum menikah	9 bln
44	L	23	S1	belum menikah	9 bln
45	P	23	S1	belum menikah	9 bln
46	P	22	S1	belum menikah	9 bln
47	P	28	D3	Menikah	5 thn
48	L	25	S1	belum menikah	9 bln
49	L	44	S1	Menikah	22 thn
50	L	45	S2	Menikah	19 thn
51	L	47	S1	Menikah	23 thn
52	L	44	S1	Menikah	20 thn
53	L	50	S1	Menikah	27 thn
54	L	41	S1	Menikah	17 thn
55	P	47	S1	Menikah	23 thn
56	L	43	D3	Menikah	18 thn
57	L	46	S1	Menikah	18 thn
58	L	32	S1	Menikah	7 thn
59	P	30	S1	Menikah	7 thn
60	L	49	S1	Menikah	14 thn
61	L	44	S1	Menikah	17 thn
62	L	38	S1	Menikah	14 thn
63	L	39	D4	Menikah	17 thn
64	P	33	S1	Menikah	7 thn
65	L	47	S1	Menikah	14 thn
66	P	44	S2	Menikah	21 thn
67	P	48	D3	belum menikah	14 thn
68	P	43	S1	Menikah	21 thn

**Lampiran 3. Skor Jawaban Responden Atas Variabel Disiplin Karyawan PT.Pelabuhan Indonesia 1 Medan**

No. Res	Disiplin								Skor Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	4	4	5	5	5	5	4	36
2	4	5	4	4	4	4	4	4	33
3	4	5	4	5	4	4	4	5	35
4	4	5	5	4	4	4	4	4	34
5	5	4	5	4	4	5	5	5	37
6	5	4	4	5	5	5	5	5	38
7	4	5	5	5	4	4	4	4	35
8	5	4	4	4	5	5	5	5	37
9	4	5	5	5	4	4	4	4	35
10	5	4	5	4	4	4	5	4	35
11	4	3	4	5	4	4	4	4	32
12	4	3	4	4	4	4	4	4	31
13	4	2	4	4	4	4	4	3	29
14	4	3	3	4	3	5	4	4	30
15	5	4	5	4	4	5	5	5	37
16	4	5	4	5	4	4	4	5	35
17	4	5	4	5	4	4	4	5	35
18	4	4	4	5	5	5	5	4	36
19	5	5	5	5	4	4	4	4	36
20	4	2	5	4	4	4	3	4	30
21	4	5	4	5	4	4	4	5	35
22	5	4	5	4	4	5	5	5	37
23	5	4	5	4	4	5	5	5	37
24	4	3	4	4	5	5	5	4	34
25	4	4	4	4	4	4	4	4	32
26	4	3	4	5	3	4	2	3	28
27	4	4	4	4	4	4	3	4	31
28	4	3	4	5	5	4	4	3	32
29	4	4	4	4	3	4	3	4	30
30	5	4	5	4	4	5	5	5	37
31	4	5	5	4	4	4	4	4	34
32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
33	4	3	4	4	4	4	4	4	31
34	4	4	4	4	4	4	5	4	33
35	4	4	4	4	4	4	4	4	32
36	4	3	4	5	3	4	3	4	30
37	5	2	5	4	4	4	3	3	30
38	4	4	4	4	5	4	2	4	31
39	4	4	4	4	4	4	3	4	31
40	4	5	4	5	4	4	4	4	34
41	4	5	4	5	4	4	4	5	35
42	4	4	4	4	4	4	4	4	32
43	5	4	5	4	4	4	4	5	35
44	4	3	4	4	4	4	4	4	31
45	5	4	5	4	4	5	5	5	37
46	4	4	4	4	4	4	4	4	32
47	4	4	5	5	5	5	5	5	38
48	4	4	4	4	4	4	5	4	33
49	4	4	4	4	4	4	4	4	32
50	5	4	5	4	4	5	5	5	37
51	4	5	4	5	4	4	4	5	35
52	4	5	5	4	4	4	4	4	34
53	5	4	5	4	4	5	5	5	37
54	4	5	4	5	5	5	4	4	36
55	4	4	4	4	4	4	4	4	32
56	4	4	4	4	5	4	4	4	33
57	5	3	4	4	4	4	4	4	32
58	4	4	4	4	4	5	4	4	33
59	4	4	4	4	4	4	3	4	31
60	5	2	4	4	4	4	4	4	31
61	5	4	4	4	4	4	4	4	33
62	4	5	5	5	5	4	4	4	36
63	4	1	4	4	3	4	4	3	27
64	4	4	4	4	4	4	4	4	32
65	4	3	4	4	4	4	2	4	29
66	4	4	4	4	3	5	4	2	30
67	4	4	4	4	4	4	4	3	31
68	5	3	4	4	4	5	4	4	33

**Lampiran 4. Skor Jawaban Responden Atas Variabel Stres kerja Karyawan PT.Pelabuhan Indonesia 1 Medan**

No. Resp	nomor item instrumen stres kerja									skor total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	3	4	3	3	2	4	3	4	4	30
2	4	4	3	2	3	4	3	3	4	30
3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	31
4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	30
5	4	4	4	3	2	4	3	4	3	31
6	4	4	4	3	2	4	4	5	3	33
7	4	4	4	3	4	4	4	4	3	34
8	5	3	4	3	3	4	3	4	4	33
9	4	4	3	3	3	4	3	4	4	32
10	4	3	4	4	3	4	4	5	4	35
11	5	4	4	3	4	4	3	4	3	34
12	3	4	3	3	3	3	4	4	3	30
13	4	3	3	3	3	4	3	4	3	30
14	4	4	4	3	3	4	3	4	4	33
15	3	4	4	3	3	3	4	4	3	31
16	3	4	3	3	3	3	3	4	3	29
17	3	4	3	3	3	3	3	4	3	29
18	4	4	4	4	3	4	4	5	2	34
19	4	4	4	3	4	4	4	4	3	34
20	3	3	3	3	3	3	3	5	4	30
21	4	4	3	3	3	3	3	4	3	30
22	4	4	3	3	3	4	4	4	3	32
23	4	4	3	3	3	4	4	4	3	32
24	4	4	4	4	3	4	3	4	4	34
25	4	3	4	3	4	4	4	4	3	33
26	3	4	3	3	3	3	3	4	4	30
27	4	4	3	3	3	3	3	4	3	30
28	4	4	4	3	3	4	4	5	3	34
29	4	5	3	4	3	3	2	4	4	32
30	4	4	4	3	4	4	4	5	3	35
31	3	4	3	3	3	4	3	5	4	32
32	4	4	3	3	4	3	4	4	3	32
33	5	4	3	3	3	4	4	4	3	33
34	4	3	4	3	3	4	3	4	3	31
35	4	4	4	3	3	4	3	4	4	33
36	3	4	3	4	3	3	3	5	4	32
37	4	5	3	3	3	4	4	4	3	33
38	4	4	4	3	3	4	4	5	3	34
39	4	5	3	3	3	4	4	4	3	33
40	4	4	3	3	3	4	3	4	4	32
41	3	4	3	3	3	3	3	4	3	29
42	4	4	3	3	3	4	4	4	3	32
43	4	4	3	3	3	3	3	4	3	30
44	3	4	3	3	3	3	3	5	4	31
45	5	4	3	3	2	4	3	5	3	32
46	4	3	3	3	3	3	3	4	4	30
47	4	4	4	3	3	3	4	4	3	32
48	4	4	3	3	3	4	3	4	4	32
49	4	4	4	4	3	4	4	5	3	35
50	4	4	4	3	2	4	4	4	3	32
51	3	4	3	4	3	3	3	4	4	31
52	3	4	3	3	3	3	3	5	3	30
53	4	4	4	3	3	4	4	5	3	34
54	4	4	3	3	3	4	4	5	3	33
55	4	4	4	3	3	4	3	4	4	33
56	3	4	3	3	3	3	3	4	3	29
57	4	4	4	3	3	4	4	5	3	34
58	4	3	3	3	3	3	4	4	3	30
59	5	3	4	3	2	4	3	4	3	31
60	4	3	4	4	3	4	3	4	3	32
61	4	4	4	3	2	4	4	5	3	33
62	5	4	3	3	4	3	4	5	3	34
63	3	4	3	3	3	3	3	4	3	29
64	4	4	4	3	3	4	3	4	3	32
65	4	4	3	4	3	4	3	5	3	33
66	3	4	3	3	3	3	3	4	4	30
67	4	4	4	3	3	4	4	4	3	33
68	4	4	4	3	3	4	3	4	4	33

**Lampiran 5. Skor Jawaban Responden Atas Variabel Kinerja Karyawan  
PT.Pelabuhan Indonesia 1 Medan**

No.R espo	nomor item instrumen kinerja							skor total
	1	2	3	4	5	6	7	
1	4	4	4	4	5	5	5	31
2	4	4	4	3	4	4	4	27
3	4	4	4	3	4	4	4	27
4	4	5	4	3	4	4	4	28
5	4	5	5	5	5	5	5	34
6	4	5	5	4	4	4	5	31
7	4	4	4	4	4	5	4	29
8	4	5	5	5	4	4	4	31
9	4	4	4	4	4	4	4	28
10	4	5	5	4	4	4	5	31
11	4	4	4	4	4	4	4	28
12	4	5	4	3	4	4	4	28
13	4	4	4	3	4	4	4	27
14	4	4	4	4	4	4	4	28
15	4	5	5	3	4	4	5	30
16	4	4	4	3	4	4	4	27
17	4	4	4	3	4	4	4	27
18	4	4	4	4	5	5	5	31
19	4	5	5	4	4	4	5	31
20	4	5	4	3	4	4	4	28
21	4	4	4	3	4	4	4	27
22	4	5	5	5	5	5	5	34
23	4	5	5	5	5	5	5	34
24	4	4	4	4	4	4	4	28
25	4	4	4	4	4	5	4	29
26	4	4	4	3	4	4	4	27
27	4	4	4	4	4	4	4	28
28	4	4	4	4	5	5	5	31
29	4	3	3	3	4	4	4	25
30	4	5	5	4	4	4	5	31
31	4	5	4	3	4	4	4	28
32	4	4	4	4	4	4	4	28
33	4	4	4	4	4	4	4	28
34	4	4	3	3	4	4	4	26
35	4	4	4	4	4	4	4	28
36	4	4	4	3	4	4	4	27
37	4	5	5	3	4	4	5	30
38	4	4	4	4	5	5	5	31
39	4	4	4	3	4	4	4	27
40	4	4	4	3	4	4	4	27
41	4	4	4	3	4	4	4	27
42	4	4	4	4	4	4	4	28
43	4	4	4	4	4	4	4	28
44	4	5	4	3	4	4	4	28
45	4	4	4	4	4	4	4	28
46	4	4	4	3	4	4	4	27
47	4	5	5	3	4	4	5	30
48	4	4	4	4	5	5	5	31
49	4	5	5	4	4	4	5	31
50	5	5	5	5	5	5	5	35
51	4	4	4	3	4	4	4	27
52	4	5	4	3	4	4	4	28
53	4	5	5	4	4	4	5	31
54	4	4	4	4	5	5	5	31
55	4	4	4	4	4	4	4	28
56	4	4	4	3	4	4	4	27
57	4	5	5	4	4	4	5	31
58	4	4	4	3	4	4	4	27
59	4	4	4	4	4	4	4	28
60	4	5	5	5	5	5	5	34
61	4	5	5	4	4	4	5	31
62	4	5	4	3	4	4	4	28
63	4	4	4	3	4	4	4	27
64	4	4	4	4	4	4	4	28
65	4	4	4	4	5	5	5	31
66	4	4	4	3	4	4	4	27
67	4	4	4	4	4	5	4	29
68	4	5	5	5	5	5	5	34

**Lampiran 6. Uji Validitas Pernyataan Disiplin Karyawan pada PT.Pelabuhan Indonesia I Medan**

**Correlations**

		item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	Total
item 1	Pearson Correlation	1	-,120	,484**	-,241*	,046	,444**	,411**	,392**	,464**
	Sig. (2-tailed)		,331	,000	,048	,712	,000	,000	,001	,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
item 2	Pearson Correlation	-,120	1	,208	,370**	,221	-,002	,195	,430**	,611**
	Sig. (2-tailed)	,331		,089	,002	,070	,989	,112	,000	,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
item 3	Pearson Correlation	,484**	,208	1	-,040	,099	,184	,291*	,304*	,528**
	Sig. (2-tailed)	,000	,089		,749	,421	,134	,016	,012	,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
item 4	Pearson Correlation	-,241*	,370**	-,040	1	,230	-,042	-,008	,158	,320**
	Sig. (2-tailed)	,048	,002	,749		,059	,732	,949	,198	,008
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
item 5	Pearson Correlation	,046	,221	,099	,230	1	,239*	,316**	,251*	,514**
	Sig. (2-tailed)	,712	,070	,421	,059		,050	,009	,039	,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
item 6	Pearson Correlation	,444**	-,002	,184	-,042	,239*	1	,582**	,326**	,552**
	Sig. (2-tailed)	,000	,989	,134	,732	,050		,000	,007	,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
item 7	Pearson Correlation	,411**	,195	,291*	-,008	,316**	,582**	1	,435**	,722**
	Sig. (2-tailed)	,000	,112	,016	,949	,009	,000		,000	,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
item 8	Pearson Correlation	,392**	,430**	,304*	,158	,251*	,326**	,435**	1	,751**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,012	,198	,039	,007	,000		,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
total	Pearson Correlation	,464**	,611**	,528**	,320**	,514**	,552**	,722**	,751**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,008	,000	,000	,000	,000	
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68

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

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

**Lampiran 7. Uji Validitas Pernyataan Stres Kerja Karyawan pada PT.Pelabuhan Indonesia I Medan**

**Correlations**

		item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	total
item 1	Pearson Correlation	1	-,132	,356**	-,051	,058	,544**	,186	-,005	-,204	,567**
	Sig. (2-tailed)		,283	,003	,680	,638	,000	,130	,968	,096	,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
item 2	Pearson Correlation	-,132	1	-,211	-,017	,000	-,041	,065	-,011	-,067	,131
	Sig. (2-tailed)	,283		,084	,892	1,000	,739	,598	,931	,588	,288
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
item 3	Pearson Correlation	,356**	-,211	1	,129	,000	,534**	,263*	,146	-,154	,625**
	Sig. (2-tailed)	,003	,084		,293	1,000	,000	,030	,235	,208	,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
item 4	Pearson Correlation	-,051	-,017	,129	1	,000	-,005	-,109	,330**	,054	,311**
	Sig. (2-tailed)	,680	,892	,293		1,000	,968	,378	,006	,665	,010
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
item 5	Pearson Correlation	,058	,000	,000	,000	1	-,134	,186	-,068	-,067	,273*
	Sig. (2-tailed)	,638	1,000	1,000	1,000		,274	,129	,579	,590	,024
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
item 6	Pearson Correlation	,544**	-,041	,534**	-,005	-,134	1	,213	,104	-,041	,668**
	Sig. (2-tailed)	,000	,739	,000	,968	,274		,081	,398	,743	,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
item 7	Pearson Correlation	,186	,065	,263*	-,109	,186	,213	1	,257*	-,550**	,472**
	Sig. (2-tailed)	,130	,598	,030	,378	,129	,081		,035	,000	,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
item 8	Pearson Correlation	-,005	-,011	,146	,330**	-,068	,104	,257*	1	-,146	,445**
	Sig. (2-tailed)	,968	,931	,235	,006	,579	,398	,035		,234	,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
item 9	Pearson Correlation	-,204	-,067	-,154	,054	-,067	-,041	-,550**	-,146	1	-,072
	Sig. (2-tailed)	,096	,588	,208	,665	,590	,743	,000	,234		,562
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
total	Pearson Correlation	,567**	,131	,625**	,311**	,273*	,668**	,472**	,445**	-,072	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,288	,000	,010	,024	,000	,000	,000	,562	
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68

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

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

**Lampiran 8. Uji Validitas Pernyataan Kinerja Karyawan pada  
PT.Pelabuhan Indonesia I Medan**

**Correlations**

		item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	total
item 1	Pearson Correlation	1	,156	,191	,248*	,251*	,220	,165	,324**
	Sig. (2-tailed)		,205	,118	,041	,039	,071	,178	,007
	N	68	68	68	68	68	68	68	68
item 2	Pearson Correlation	,156	1	,792**	,256*	,104	,024	,517**	,615**
	Sig. (2-tailed)	,205		,000	,035	,399	,845	,000	,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68
item 3	Pearson Correlation	,191	,792**	1	,516**	,225	,159	,715**	,779**
	Sig. (2-tailed)	,118	,000		,000	,065	,196	,000	,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68
item 4	Pearson Correlation	,248*	,256*	,516**	1	,586**	,595**	,508**	,798**
	Sig. (2-tailed)	,041	,035	,000		,000	,000	,000	,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68
item 5	Pearson Correlation	,251*	,104	,225	,586**	1	,876**	,658**	,738**
	Sig. (2-tailed)	,039	,399	,065	,000		,000	,000	,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68
item 6	Pearson Correlation	,220	,024	,159	,595**	,876**	1	,533**	,681**
	Sig. (2-tailed)	,071	,845	,196	,000	,000		,000	,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68
item 7	Pearson Correlation	,165	,517**	,715**	,508**	,658**	,533**	1	,859**
	Sig. (2-tailed)	,178	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68
Total	Pearson Correlation	,324**	,615**	,779**	,798**	,738**	,681**	,859**	1
	Sig. (2-tailed)	,007	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	68	68	68	68	68	68	68	68

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

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

**r Table (Pearson Product Moment)  
(Signifikan Level 0.05)**

N	1-tailed	2-tailed	N	1-tailed	2-tailed
3	0.988	0.997	41	0.261	0.308
4	0.900	0.950	42	0.257	0.304
5	0.805	0.878	43	0.254	0.301
6	0.729	0.811	44	0.251	0.297
7	0.669	0.755	45	0.248	0.294
8	0.622	0.707	46	0.246	0.291
9	0.582	0.666	47	0.243	0.288
10	0.549	0.632	48	0.240	0.285
11	0.521	0.602	49	0.238	0.282
12	0.497	0.576	50	0.235	0.279
13	0.476	0.553	51	0.233	0.276
14	0.458	0.532	52	0.231	0.273
15	0.441	0.514	53	0.228	0.270
16	0.426	0.497	54	0.226	0.268
17	0.412	0.482	55	0.224	0.265
18	0.400	0.468	56	0.222	0.263
19	0.389	0.456	57	0.220	0.261
20	0.378	0.444	58	0.218	0.258
21	0.369	0.433	59	0.216	0.256
22	0.360	0.423	60	0.214	0.254
23	0.352	0.413	61	0.213	0.252
24	0.344	0.404	62	0.211	0.250
25	0.337	0.396	63	0.209	0.248
26	0.330	0.388	64	0.207	0.246
27	0.323	0.381	65	0.206	0.244
28	0.317	0.374	66	0.204	0.242
29	0.312	0.367	67	0.203	0.240
30	0.306	0.361	68	0.201	0.239
31	0.301	0.355	69	0.200	0.237
32	0.296	0.349	70	0.198	0.235
33	0.291	0.344	71	0.197	0.233
34	0.287	0.339	72	0.195	0.232
35	0.283	0.334	73	0.194	0.230
36	0.279	0.329	74	0.193	0.229
37	0.275	0.325	75	0.191	0.227
38	0.271	0.320	76	0.190	0.226
39	0.267	0.316	77	0.189	0.224
40	0.264	0.312	78	0.188	0.223
41	0.261	0.308	79	0.186	0.221
42	0.257	0.304	80	0.185	0.220

Sumber: Microsoft Excel 2007 (online)



**Lampiran 10. Uji Reliabilitas Pernyataan Disiplin karyawan pada PT.Pelabuhan Indonesia I Medan**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	68	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	68	100,0

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,688	8

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

**Lampiran 11. Uji Reliabilitas Pernyataan Stres Kerja karyawan pada PT.Pelabuhan Indonesia I Medan**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	68	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	68	100,0

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,603	6

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

**Lampiran 12. Uji Reliabilitas Pernyataan Stres Kerja karyawan pada PT.Pelabuhan Indonesia I Medan**

**Case Processing Summary**

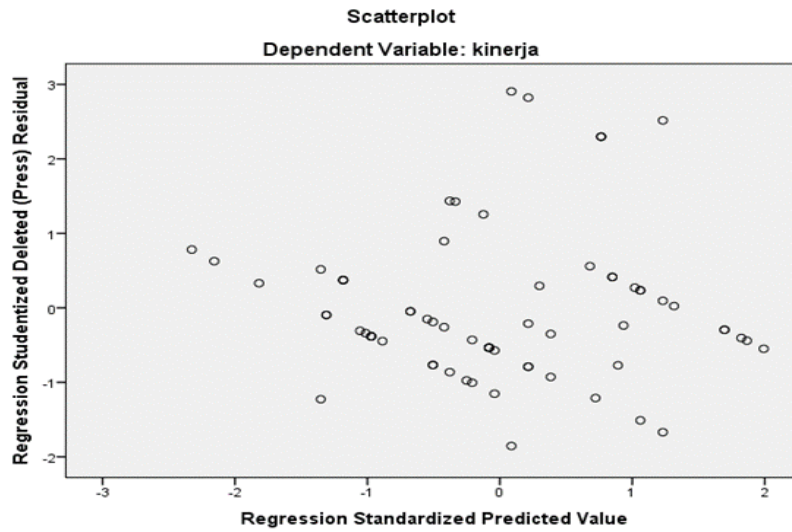
		N	%
Cases	Valid	68	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	68	100,0

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,819	7

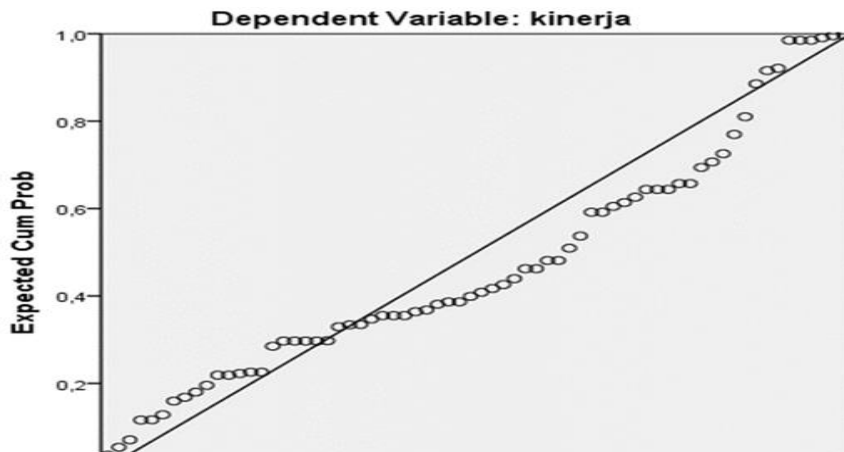
- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Lampiran 13. Uji Heteroskedastisitas

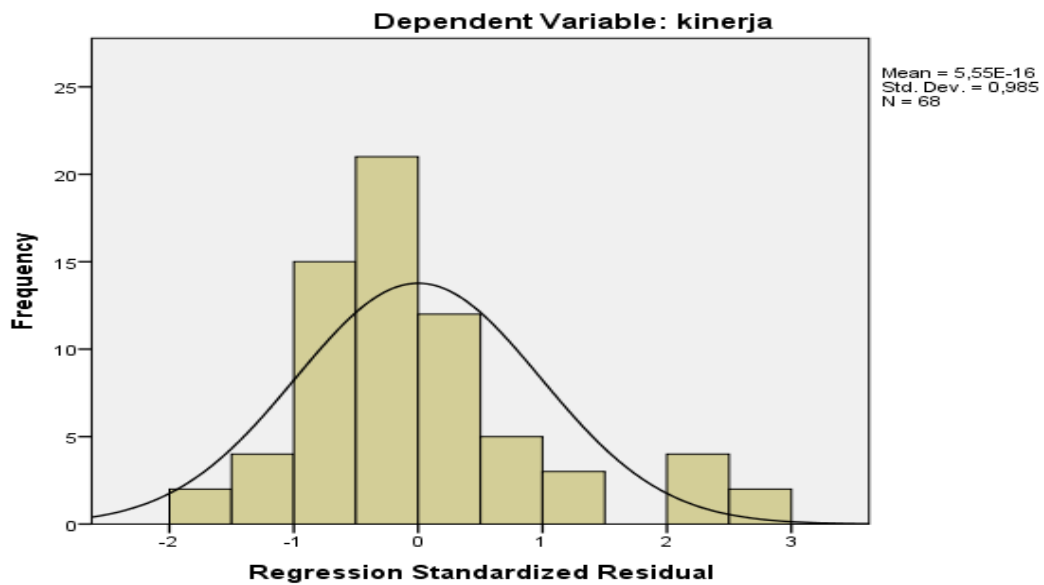


### Lampiran 14. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Histogram



### Lampiran 15. Uji Multikolonieritas

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
Disiplin	,408	,341	,279	,944	1,060
stres kerja	,575	,539	,493	,944	1,060

Coefficients<sup>a</sup>

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### Lampiran 16. Regression linier

#### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
kinerja	29,0588	2,25853	68
Disiplin	33,2941	2,65453	68
stres kerja	21,7059	1,70214	68

#### Correlations

		kinerja	Disiplin	stres kerja
Pearson Correlation	kinerja	1,000	,408	,575
	Disiplin	,408	1,000	,237
	stres kerja	,575	,237	1,000
Sig. (1-tailed)	kinerja	.	,000	,000
	Disiplin	,000	.	,026
	stres kerja	,000	,026	.
N	kinerja	68	68	68
	Disiplin	68	68	68
	stres kerja	68	68	68

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	stres kerja, Disiplin <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: kinerja

b. All requested variables entered.

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,639 <sup>a</sup>	,409	,391	1,76291	1,910

a. Predictors: (Constant), stres kerja, Disiplin

b. Dependent Variabel : kinerja

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	139,754	2	69,877	22,484	,000 <sup>b</sup>
	Residual	202,011	65	3,108		
	Total	341,765	67			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), stres kerja, Disiplin

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
	(Constant)	6,313	3,470				1,820	,073	-,616	13,243		
Disiplin	,245	,084	,287	2,928	,005	,078	,411	,408	,341	,279	,944	1,060
stres kerja	,673	,130	,507	5,165	,000	,413	,933	,575	,539	,493	,944	1,060

a. Dependent Variable: kinerja

Coefficient Correlations<sup>a</sup>

Model		stres kerja	Disiplin
1	Correlations	stres kerja	1,000
		Disiplin	-,237
	Covariances	stres kerja	,017
		Disiplin	-,003

a. Dependent Variable: kinerja

Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Disiplin	stres kerja
1	1	2,993	1,000	,00	,00	,00
	2	,005	25,312	,00	,65	,59
	3	,003	34,392	1,00	,35	,41

a. Dependent Variable: kinerja