

Pengaruh stres kerja, kompetensi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt ayin dalet bersama medan

Hidayanti¹, Irwadi², Vivian³, Harimas⁴, Vivi Dayanti Hasan⁵

^{1,2,3,4,5}Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia

¹Email: hdynt.mdn@gmail.com

²Email: irwadichan98@gmail.com

³Email: harimasdelux@gmail.com

⁴Email: vivianyanggg@gmail.com

⁵Email: vividayanti08@gmail.com

Abstrak

Kinerja karyawan mengalami penurunan yang diakibatkan oleh stress kerja karyawan akan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, jenis penelitian ini deskriptif kuantitatif, dan sifat penelitian ini adalah deskriptif *eksplanatory*. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Populasi dan sampel penelitian berjumlah 63 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai stress kerja $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,056 > 2,000$ dan signifikan yang diperoleh $0,044 < 0,05$. Variabel kompetensi kerja diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,457 > 2,000$ dan signifikan yang diperoleh $0,017 < 0,05$ dan variabel disiplin kerja nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,624 > 2,000$ dan signifikan yang diperoleh $0,011 < 0,05$. Hasil pengujian diperoleh nilai F_{hitung} ($10,291$) $> F_{tabel}$ ($3,14$) dan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil uji koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,310 hal ini berarti 31% dari variasi variabel terikat yaitu kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh stress kerja, kompetensi dan disiplin kerja sedangkan sisanya sebesar 69% dijelaskan oleh variabel lain. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah secara parsial dan simultan Stress Kerja, Kompetensi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ayin Dalet Bersama Medan.

Kata Kunci: Stres kerja; kompetensi kerja; disiplin kerja; kinerja karyawan

The effect of work stress, work competence and work discipline on employee performance in pt. ayin dalet together with medan

Abstract

Employee performance has decreased due to employee work stress in this study is a quantitative approach, the type of research is descriptive quantitative, and the nature of this study is descriptive explanatory. The method of data collection is done by interviews, questionnaires, and documentation. Data analysis method used is multiple regression. The population and study sample numbered 63 employees. The results showed that the results of the calculation of hypothesis testing partially obtained the value of work stress $t_{count} > t_{table}$ or $2.056 > 2,000$ and significant obtained $0.044 < 0.05$. Work competency variable is obtained by $t_{count} > t_{table}$ or $2.457 > 2,000$ and significant is obtained $0.017 < 0.05$ and work discipline variable is $t_{count} > t_{table}$ or $2.624 > 2,000$ and significant is obtained $0.011 < 0.05$. The test results obtained calculated F value (10.291) $> F$ table (3.14) and a significance probability of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination test results obtained by 0.310 this means that 31% of the variation of the dependent variable is employee performance which can be explained by work stress, competence and work discipline while the remaining 69% is explained by other variables. The conclusion in this study is that partially and simultaneously Job Stress, Work Competence and Work Discipline have a positive and significant effect on Employee Performance at PT. Ayin Dalet With Medan.

Keywords: Job stress; work competence; work discipline; employee performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan peranan yang sangat penting dalam perusahaan, karena sumber daya manusia menyebabkan sumber daya yang lain dapat berfungsi dan dijalankan. Begitu pentingnya peranan sumber daya manusia, faktor ini menjadi penentu bagi maju mundurnya perusahaan. Karena betapapun hebat gedung-gedung dan kantornya, besar modal yang digunakan, luas jaringan pemasarannya serta matangnya rencana dan strateginya, semua tidak berarti sama sekali tanpa orang – orang yang menggerakkan, melaksanakan serta merealisasikan rencana tersebut Hapsari (2016) memperoleh bahwa kompetensi dan komunikasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk itu, perusahaan perlu untuk mengelola faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin, kompetensi, komunikasi dan motivasi.

Pada PT. Ayin Dalet Bersama Medan terjadi permasalahan stress kerja karyawan yaitu *job description* yang tidak sesuai dengan jabatan atau posisinya sehingga karyawan stress dalam bekerja dan pemberian tugas dilakukan secara mendadak dengan waktu penyelesaian yang ditetapkan sangat singkat mengakibatkan karyawan stress dalam penyelesaian pekerjaan karena apabila tidak selesai tepat waktu, maka akan ditegur atau diberikan surat peringatan. Selain itu, beberapa alasan karyawan mengundurkan diri adalah disebabkan oleh konflik dengan atasan dan rekan kerja, *job description* yang tidak jelas, beban kerja yang tinggi serta gaji dan bonus yang rendah. Jika stress yang dialami karyawan terlalu tinggi dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun menurut Badeni (2013:70).

Permasalahan lain yang terjadi di perusahaan ini adalah kompetensi. Di perusahaan ini, penempatan kerja karyawan tidak sesuai dengan kompetensi kerja yang dimilikinya oleh karyawan baik dari segi dan pendidikan yang dimiliki oleh karyawan. Permasalahan ini menyebabkan karyawan sulit menyelesaikan pekerjaan sehingga sulit untuk mencapai target kerja, sulit beradaptasi dengan rekan kerja, mendapatkan penilaian kinerja yang rendah baik dari pimpinan maupun dari divisi HRD serta tidak dapat melewati tes yang diberikan pihak HRD setiap bulannya. Kunci dari factor penentu kinerja yang baik adalah kompetensi yang menurut Sedarmayanti (2015:127).

Disiplin kerja pada PT. Ayin Dalet Bersama Medan diketahui belum dijalankan dengan baik yang terlihat dari cukup banyaknya karyawan yang absen. Tingginya angka ketidakhadiran dikarenakan sanksi hukuman tidak jelas, teladan pemimpin yang tidak hadir dan ketidaktegasan dalam aturan perusahaan mengenai sanksi hukuman ketidakhadiran. Hal ini menggambarkan ketidakdisiplinan karyawan dalam bekerja sehingga karyawan tidak mematuhi peraturan perusahaan. Rendahnya disiplin dalam diri karyawan mengakibatkan pekerjaan dan tanggung jawabnya tidak dapat dilakukan dengan baik sehingga kinerjanya menjadi menurun. Kinerja dipengaruhi oleh Disiplin. Semakin tinggi disiplin kerja karyawan, maka akan semakin tinggi juga kinerjanya menurut Syamsul dan Kartika (2012:95)

PT. Ayin Dalet Bersama Medan merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang café dengan nama Pilastro. Berdasarkan *survey* awal bahwa terjadinya penurunan kinerja karyawan di dalam perusahaan. Penurunan kinerja karyawan ini terlihat dari tidak tercapainya target penjualan dan realisasi penjualan.

METODE

Metode penelitian yang digunakan kuantitatif. Menurut Sujarweni (2015:39) pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia yang dinamakan sebagai variabel. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Sifat penelitian yang digunakan adalah deskriptif *explanatory*. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 63 karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 63 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara dan studi dokumentasi. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder.

Stres kerja adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya (Fahmi,2016:214). Indikator stress kerja menurut Rivai dan Mulyadi (2011:309) adalah:

Kepuasan kerja rendah; semangat dan energi menjadi hilang; pengambilan keputusan jelek kreativitas dan inovasi kurang; dan bergulat pada tugas-tugas yang tidak produktif

Kompetensi kerja adalah suatu kemampuan (*skill & knowledge*) untuk melaksanakan atau melakukan aktivitas atau pekerjaan atau tugas (2014:53). Sumber: Wibowo (2014:273), indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Motif; sifat; konsep diri; pengetahuan; dan keterampilan

Disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan (Sutrisno,2015:87). Menurut Hasibuan (2013:194) indikator disiplin kerja adalah: teladan pemimpin; balas jasa; keadilan; waskat; sanksi hukuman

Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Menurut Bangun (2012:233), indikator kinerja karyawan adalah: Jumlah pekerjaan; kualitas pekerjaan; ketepatan waktu; kehadiran; kemampuan berkerja sama

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT Ayin Dalet Bersama Medan adalah restoran yang menyajikan makanan dan roti Barat. PT Ayin Dalet Bersama Medan didirikan pada November 2015, restoran ini menyajikan makanan fusion antara makanan Barat dan Indonesia dengan layanan yang baik. PT Ayin Dalet Bersama Medan adalah tempat yang menawarkan suasana nyaman dan menyenangkan bagi tamu dengan keluarga dan teman. PT Ayin Dalet Bersama Medan juga menyajikan bir dan minuman lainnya untuk tamu. Mereka menyediakan yaitu, ruang merokok, kamar bebas rokok. Makanan yang ditawarkan PT Ayin Dalet Bersama Medan berada dalam kisaran harga yang terjangkau. PT Ayin Dalet Bersama Medan staf yang bertanggung jawab akan selalu berusaha memberikan layanan terbaik kepada para tamu untuk mencapai kepuasan pelanggan.

Uji validitas

Menurut Ghazali (2016:52), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.

Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dan nilai positif maka butir pertanyaan valid

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dan nilai negatif maka butir pertanyaan tidak valid

Berikut hasil pengujian validitas yaitu:

Tabel 2. Hasil uji validitas

No	Stres Kerja		Kompetensi		Disiplin Kerja		Kinerja		r_{tabel}	Keterangan
	r_{hitung}	Sig.	r_{hitung}	Sig.	r_{hitung}	Sig.	r_{hitung}	Sig.		
1.	0,688	0,000	0,690	0,000	0,558	0,001	0,416	0,022	0,361	Valid
2.	0,610	0,000	0,532	0,002	0,668	0,000	0,457	0,011	0,361	Valid
3.	0,604	0,000	0,750	0,000	0,670	0,000	0,562	0,001	0,361	Valid
4.	0,371	0,043	0,599	0,000	0,586	0,001	0,417	0,022	0,361	Valid
5.	0,563	0,001	0,669	0,000	0,400	0,029	0,587	0,001	0,361	Valid
6.	0,661	0,000	0,758	0,000	0,702	0,000	0,556	0,001	0,361	Valid
7.	0,660	0,000	0,554	0,001	0,764	0,000	0,658	0,000	0,361	Valid
8.	0,777	0,000	0,784	0,000	0,661	0,000	0,427	0,019	0,361	Valid
9.	0,687	0,000	0,364	0,048	0,597	0,001	0,449	0,013	0,361	Valid
10	0,710	0,000	0,450	0,013	0,438	0,015	0,426	0,019	0,361	Valid

Tabel III.2. di atas dapat diperoleh bahwa hasil pengujian instrumen dari variabel stress kerja, kompetensi, disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} dan nilai sig. dibawah 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pertanyaan dari variabel stress kerja, kompetensi, disiplin kerja dan kinerja karyawan yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji reliabilitas

Menurut Ghazali (2016:47), uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. $Cronbach's\ alpha < 0.6 =$ reliabilitas buruk.

Cronbach's alpha 0,6-0,79 = reliabilitas diterima.
Cronbach's alpha 0,8 = reliabilitas baik.

Tabel 3. Uji reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>	Keterangan
Stres Kerja	0,837	10	Reliabel
Kompetensi	0,822	10	Reliabel
Disiplin Kerja	0,805	10	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,639	10	Reliabel

Tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari seluruh variabel yang diujikan niainya sudah diatas 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yaitu stress kerja, kompetensi, disiplin kerja dan kinerja karyawan dalam penelitian ini lolos dalam uji reliabilitas dan dinyatakan reliabel.

Statistik deskriptif

Berikut ini adalah statistik deskriptif dari jawaban minimum, maksimum, rata-rata dan standart deviasi para responden, yaitu:

Tabel 4. Statistik deskriptif

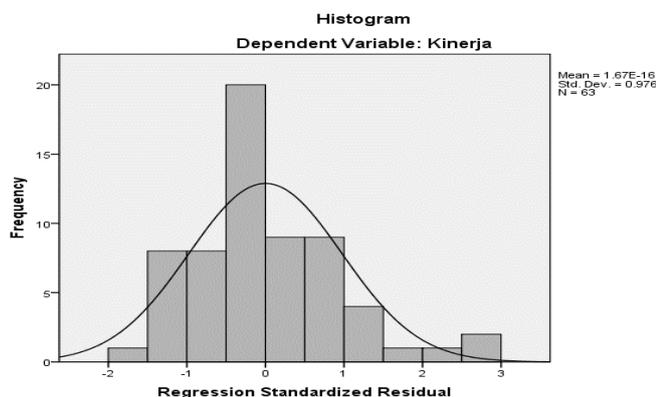
Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	
StresKerja	63	11.00	50.00	26.3016	11.67246	
Kompetensi	63	10.00	50.00	26.5873	11.14224	
DisiplinKerja	63	10.00	50.00	24.6825	12.11614	
KinerjaKaryawan	63	10.00	50.00	22.7143	12.96450	
Valid N (listwise)	63					

Tabel 8. menunjukkan bahwa nilai minimum variabel Stres Kerja yaitu 11 dan maksimum adalah 50, nilai mean sebesar 26,30 dan standar devition sebesar 11,67. Nilai minimum variabel kompetensi yaitu 10 dan maksimum adalah 50, nilai mean sebesar 26,59 dan standar devition sebesar 11,14. Nilai minimum variabel disiplin kerja yaitu 10 dan maksimum adalah 50, nilai mean sebesar 24,68 dan standar devition sebesar 12,12. Nilai minimum variabel kinerja karyawan yaitu 10 dan maksimum adalah 50, nilai mean sebesar 22,71 dan standar devition sebesar 12,97.

Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu:

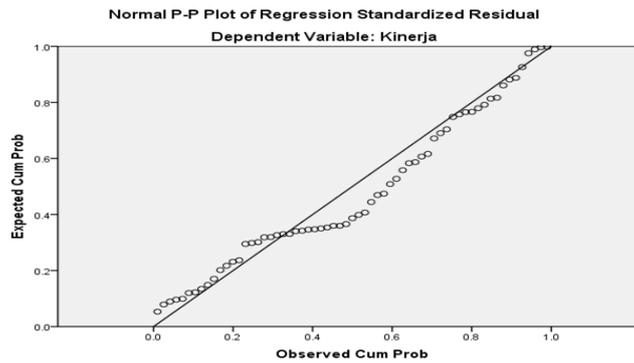
Uji grafik.

Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribus yang mendekati distribusi normal.



Gambar 1. Uji normalitas histogram

Grafik histogram pada Gambar 1, menunjukkan data riil membentuk garis kurva cenderung simetri (U) tidak melenceng ke kiri atau pun ke kanan maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.



Gambar 2. Uji normalitas p-p plot

Gambar 2. Grafik *Normalitas P-P Plot* terlihat data menyebar disekitar garis diagonal, penyebarannya sebagian besar mendekati garis diagonal. Hal ini berarti bahwa data berdistribusi normal.

Uji statistik

Uji normalitas dengan statistic dapat menggunakan uji statistic non-parametik *Kolmogorov-smirnov* (K-S), kriteria pengujiannya adalah:

Jika nilai signifikansi > 0,05, maka data berdistribusi normal

Jika nilai signifikansi < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal

Berikut ini adalah uji normalitas secara statistik menggunakan *Kolmogorov Smirnov*.

Tabel 5. Uji normalitas kolmogorov smirnov

One-sample kolmogorov-smirnov test		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	10.49496393
Most Extreme Differences	Absolute	.135
	Positive	.135
	Negative	-.068
Kolmogorov-Smirnov Z		1.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.201

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Tabel 10. menunjukkan hasil uji normalitas dengan menggunakan pengujian *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan nilai signifikan 0,201 > 0,05. Dengan demikian dari hasil uji *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan data berdistribusi normal.

Uji multikolinearitas

Multikolinieritas dapat juga dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF=1/tolerance$) dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* > 0,10 atau sama dengan nilai VIF < 10. Berikut hasil pengujian multikolinearitas yaitu:

Tabel 6. Uji multikolinearitas

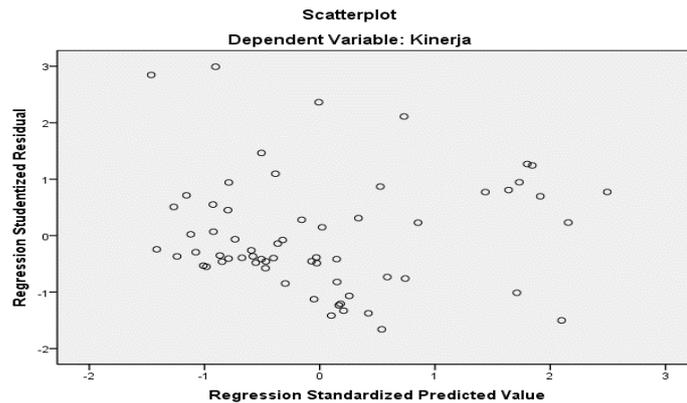
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics			
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
	1 (Constant)	.011	4.485		.002	.998	
StresKerja	.215	.105	.229	2.056	.044	.893	1.120
Kompetensi	.309	.126	.278	2.457	.017	.867	1.153
DisiplinKerja	.320	.122	.299	2.624	.011	.856	1.168

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk kedua variabel bebas yaitu stress kerja sebesar 0,893 > 0,1, kompetensi kerja sebesar 0,867 > 0,1 dan disiplin kerja sebesar 0,856 > 0,1 sedangkan nilai VIF untuk kedua variabel bebas yaitu stress kerja sebesar 1,120 < 10, kompetensi sebesar 1,153 < 10 dan disiplin kerja sebesar 1,168 < 10. Dengan demikian pada uji multikolinearitas tidak terjadi korelasi antar variabel bebas.

Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji perbedaan *variance* residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas:



Gambar 3. Uji heteroskedastisitas

Dari grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas baik diatas maupun dibawah angka nol (0) pada sumbu Y, tidak berkumpul di satu tempat, sehingga dari grafik *scatterplot* dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari probabilitas signifikansinya, jika nilai signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% maka dapat disimpulkan tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Tabel 7. Uji Gletjer Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	4.575	2.743		1.667	.101
	StresKerja	.064	.064	.135	.998	.322
	Kompetensi	.073	.077	.130	.950	.346
	DisiplinKerja	-.021	.075	-.038	-.278	.782

a. Dependent Variable: ABSUT

Tabel diatas menunjukkan nilai signifikan dari variabel bebas stress kerja sebesar 0,322 > 0,05, variabel bebas kompetensi sebesar 0,346 > 0,05 dan variabel bebas disiplin kerja sebesar 0,782 > 0,05. Dengan demikian dari hasil uji *Gletjer* dapat dikatakan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian adalah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Rumus persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

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

Model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil analisis regresi linear berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	.011	4.485		.002	.998
	StresKerja	.215	.105	.229	2.056	.044
	Kompetensi	.309	.126	.278	2.457	.017
	DisiplinKerja	.320	.122	.299	2.624	.011

a. Dependent Variable: Kinerja

$$\text{Kinerja Karyawan} = 0,111 + 0,215 \text{ Stres Kerja} + 0,309 \text{ Kompetensi} + 0,320 \text{ Disiplin Kerja}$$

Penjelasan regresi linier berganda diatas adalah:

Konstanta sebesar 0,011 menyatakan bahwa jika variabel bebas stress kerja, kompetensi dan disiplin kerja tidak ada atau konstan maka variabel terikat kinerja karyawan pada sebesar 0,011satuan.

Koefisien regresi variabel bebas stress kerja sebesar 0,215 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan variabel bebas stress kerja 1 satuan akan meningkatkan variabel terikat kinerja karyawan sebesar 0,215 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

Koefisien regresi variabel bebas kompetensi sebesar 0,309 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan variabel bebas kompetensi 1 satuan akan meningkatkan variabel terikat kinerja karyawan sebesar 0,309 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

Koefisien regresi variabel bebas disiplin kerja sebesar 0,320 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan variabel bebas disiplin kerja 1 satuan akan meningkatkan variabel terikat kinerja karyawan sebesar 0,320 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

Koefisien determinasi hipotesis

Adjusted R Square dinotasikan dengan R^2 merupakan nilai koefisien determinasi terkoreksi yang menyesuaikan R^2 dengan cara membagi tiap *sum of square* dengan derajat bebasnya masing-masing.

Tabel 9. Uji koefisien determinasi

Model summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
dimension0 1	.586 ^a	.344	.310	10.75848

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, StresKerja, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 15. hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,310 hal ini berarti 31% dari variasi variabel terikat yaitu kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel bebas yaitu bebas stress kerja, kompetensi dan disiplin kerja sedangkan sisanya sebesar 69% (100% - 31%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti pengembangan karir, promosi jabatan, motivasi kerja dan sebagainya.

Pengujian hipotesis secara simultan (Uji f)

Pengujian statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

Tabel 10. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3573.468	3	1191.156	10.291	.000 ^a
	Residual	6828.945	59	115.745		
	Total	10402.413	62			

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, StresKerja, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 16. derajat bebas 1 (df_1) = $k - 1 = 3 - 1 = 2$, dan derajat bebas 2 (df_2) = $n - k = 63 - 3 = 60$, dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel, maka nilai F tabel pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 adalah 3,14. Hasil pengujian diperoleh nilai F hitung (10,291) > F tabel (3,14) dan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti bahwa secara simultan Stress Kerja, Kompetensi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ayin Dalet Bersama Medan.

Pengujian hipotesis secara parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau pengaruh yang berarti (signifikan) antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Tabel 11. Uji parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	.011	4.485		.002	.998
StresKerja	.215	.105	.229	2.056	.044
Kompetensi	.309	.126	.278	2.457	.017
DisiplinKerja	.320	.122	.299	2.624	.011

b. Dependent Variable: Kinerja

Nilai t_{tabel} untuk probabilitas 0,05 pada derajat bebas (df) = $63 - 1 = 62$ adalah sebesar 2,000. Dengan demikian hasil dari pengujian hipotesis secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,056 > 2,000$ dan signifikan yang diperoleh $0,044 < 0,05$, berarti bahwa secara parsial Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ayin Dalet Bersama Medan.

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,457 > 2,000$ dan signifikan yang diperoleh $0,017 < 0,05$, berarti bahwa secara parsial Kompetensi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ayin Dalet Bersama Medan.

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,624 > 2,000$ dan signifikan yang diperoleh $0,011 < 0,05$, berarti bahwa secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ayin Dalet Bersama Medan

SIMPULAN

Secara parsial Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ayin Dalet Bersama Medan.

Secara parsial Kompetensi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ayin Dalet Bersama Medan.

Secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ayin Dalet Bersama Medan.

Secara simultan Stress Kerja, Kompetensi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ayin Dalet Bersama Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Badeni. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gelora Aksara Pratama.
- Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Fahmi, Irfan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Hapsari. 2016. Pengaruh Disiplin, Komunikasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Suara Maerdeka Press Semarang. *Jurnal*.
- Hasibuan, S,P, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Priansa, Juni Donni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Rivai, Veithzal, Mulyadi. 2015. *Kepemimpinan Organisasi*. Bandung : Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Refika Aditama.
- Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- _____. 2013. *Teori Kuesioner, Analisis Data*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Surjaweni, Wiratna, V. 2015. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Wahjono, Sentot Imam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Edisi Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada