

PENGARUH STRES KERJA, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SUMBER JAYA MOTOR

**Yovie Ernanda¹, Winnaryo Chandra², Klara Felita³, Herbert⁴,
Marwin Hadi Sunarto⁵, Novianty Valensia⁶**
Universitas Prima Indonesia, Medan, Sumatera Utara
Email: winariyoc@gmail.com

Ringkasan - Peneliti mengambil objek penelitian pada PT Sumber Jaya Motor, disebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan. Kinerja merupakan bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Stress kerja, kompetensi dan disiplin kerja merupakan salah satu penyebab menurunnya kinerja karyawan. Adapun teori yang digunakan untuk mendukung penelitian adalah teori-teori manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan stres kerja, kompetensi dan disiplin kerja. Metode pengumpulan data dengan wawancara, pembagian kuesioner dan studi dokumentasi. Model analisis yang digunakan adalah model analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi pengujian secara simultan (Uji-F) dan secara parsial (Uji-t). Populasi yang digunakan adalah karyawan sebanyak 61 orang dan sampel penelitian yang digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas adalah sebanyak 30 orang karyawan perusahaan lain yang bergerak di bidang yang sama yaitu pada PT Indostar Sukses Mandiri. Hasil penelitian menunjukkan stres kerja, kompetensi dan disiplin kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 28,1% dan sisanya sebesar 71,9% merupakan pengaruh dari variabel independen lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kompensasi finansial, dll. Kesimpulan penelitian ini adalah stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : *Stres Kerja, Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kinerja*

PENDAHULUAN

Terbentuknya suatu perusahaan memiliki tujuan utama yaitu mendapatkan keuntungan. Tujuan utama perusahaan dapat tercapai apabila perusahaan memiliki sumber daya yang baik. Perusahaan yang baik juga dapat di nilai dari karyawannya. Sumber daya manusia yang baik di suatu perusahaan sangat mendukung kelangsungan perusahaan tersebut di karenakan SDM (Sumber Daya Manusia) yang baik akan membantu perusahaan mencapai tujuan utama perusahaan. Tujuan dari perusahaan adalah mencapai keuntungan yang semaksimal mungkin. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya stres kerja dan kompetensi.

PT. Sumber Jaya Motor merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pendistribusian otomotif yang beralamat di Jl. Williem Iskandar No. 32, Sumatera Utara, Indonesia. Otomotif yang dimaksud adalah motor dengan merek Honda. Tujuan utama dari PT. Sumber Jaya Motor adalah mendapat keuntungan semaksimal mungkin dari produk-produk yang di jual oleh perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya namun kinerja karyawan perusahaan mengalami masalah dimana kinerja karyawan menjadi kurang baik. Kinerja yang kurang baik tersebut diduga karena stres kerja yang terlalu tinggi, kompetensi yang kurang kepada karyawan dan juga disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan cukup rendah. Kinerja PT Sumber Jaya Motor dapat dilihat dari bulan Januari 2018 s.d. Desember 2018 mengalami kenaikan dan penurunan. Realisasi penjualan perusahaan sering sekali tidak mencapai target penjualan yg telah di tetapkan oleh perusahaan sehingga hal ini berdampak buruk bagi kelangsungan perusahaan.

Stres kerja yang di rasakan oleh karyawan PT. Sumber Jaya Motor tergolong tinggi, dimana cukup banyak karyawan yang lebih memilih berhenti bekerja dengan alasan pengunduran secara keseluruhan mengenai seringnya mendapat tekanan kerja di luar divisinya, gaji yang dirasa tidak sesuai dengan beban kerja, dan sebagainya.

Selain itu kompetensi yang di miliki oleh karyawan sering kali tidak sesuai dengan tugasnya. Karyawan yang diterima memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang di kerjakannya sekarang dimana karyawan yang di terima lebih dominan berlatar belakang pendidikan SMA sehingga kompetensi yang dimiliki masih kurang mampu untuk mengerjakan pekerjaan yang ada di dalam perusahaan.

Masalah lain dalam peningkatan kinerja karyawan ialah disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan. Karyawan PT Sumber Jaya Motor ini memiliki disiplin kerja yang cukup rendah dimana karyawan sering sekali terlambat bekerja. Karyawan pada umumnya beralasan terlambat bekerja dikarenakan sakit di pagi hari, urusan keluarga, masalah saat berangkat ke kantor dan lainnya. Selain dari hal tersebut karyawan juga sering mangkir dari tugas dan tanggung jawabnya sehingga pekerjaan yang di lakukan oleh karyawan tersebut sering mengalami masalah, hal tersebut akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

KAJIAN TEORI

1. Teori Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Hasibuan (2016:204), kinerja karyawan yang stres pada umumnya akan menurun karena mereka mengalami ketegangan pikiran dan perilaku yang aneh, pemarah, dan suka menyendiri.

Menurut Badeni (2014:69-70), stres dapat menurunkan kinerja maupun meningkatkan kinerja kerja. Hal ini sangat tergantung seberapa tingkat stres yang

dimiliki. Jika stres terlalu tinggi, kinerja mulai menurun, karena stres mengintervensi kinerja.

Menurut Sunyoto (2013:215), stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan memengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya. Sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi karyawan. Dengan menurunnya stres yang dialami karyawan tentu juga akan meningkatkan kesehatan dalam tubuh organisasi.

Dari pengertian diatas stress kerja yang terlalu tinggi akan menyebabkan karyawan menjadi sulit untuk melakukan pekerjaannya sehingga hal tersebut akan menyebabkan kinerja menjadi menurun.

2. Teori Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Menurut Sudaryo, dkk (2018:177), setiap organisasi mengharapkan pegawainya dapat bekerja untuk mencapai tujuan organisasi, sesuai kompetensinya masing-masing dan sesuai pula dengan bidang tugasnya, peranan fungsi, dan tanggung jawabnya. Untuk mencapai keberhasilan diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi kepemimpinan, kompetensi pekerja, dan budaya organisasi yang mampu memperkuat dan memaksimalkan kompetensi. Dengan demikian, kompetensi sangat berguna untuk membantu organisasi menciptakan kinerja tinggi.

Menurut Moeheriono (2012:11), apabila seseorang mempunyai kompetensi secara baik atau tinggi jika diintegrasikan dengan kompetensi jabatannya, maka seseorang tersebut kemungkinan besar akan dapat menghasilkan kinerja yang optimal.

Menurut Wibowo (2016:189), karyawan yang memiliki kompetensi (kemampuan) dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik.

Dari teori diatas kompetensi yang kurang baik akan menyebabkan karyawan menjadi sulit untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi kurang optimal

3. Teori Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Hasibuan (2016:193), kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Menurut Wibowo (2016:193), disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan

yang disiplin akan memengaruhi kinerja. yang penting dalam manajemen sumber daya manusia sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja.

Berdasarkan teori di atas disiplin kerja yang buruk seperti seringnya terlambat dan juga kurang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya membuat pekerjaan karyawan tersebut mejadi terbengkalai. Disiplin yang kurang baik akan sangat berdampak pada kinerja karyawan tersebut.

Menurut Mangkunegara (2016:193), kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Sesuai dengan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh stres kerja, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka sifat penelitian ini adalah *Explanatory Research*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Analisis karakteristik responden dilakukan untuk mendeskripsikan karakteristik data individu dari masing-masing responden yang meliputi antara lain: jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, frekuensi komplain, jumlah produk dikomplain, dan produk pesaing yang dipakai responden.

Tabel 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| Usia | Frekuensi | Persentase (%) |
|-------------|-----------|----------------|
| 20-30 tahun | 38 | 62 |
| 31-40 tahun | 14 | 23 |
| 41-50 tahun | 6 | 10 |
| > 50 tahun | 3 | 5 |
| Total | 61 | 100 |

Tabel 1 menunjukkan bahwa dari data diperoleh responden terbanyak adalah berusia 20 – 30 tahun, yaitu 38 orang (62%), dan yang terendah adalah berusia >50

tahun yaitu 3 orang (5%). Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT.Sumber Jaya Motor adalah pada kelompok usia produktif.

Tabel 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|-----------|----------------|
| Laki-laki | 26 | 43 |
| Perempuan | 35 | 57 |

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah perempuan sebanyak 35 orang (57%) sedangkan laki-laki, 26 orang (43%). Hal ini menunjukkan bahwa kebanyakan karyawan PT.Sumber Jaya Motor berjenis kelamin perempuan.

Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasarkan pendidikan

| Pendidikan | Frekuensi | Persentase (%) |
|------------|-----------|----------------|
| SMA | 32 | 52 |
| D3 | 13 | 21 |
| S1 | 10 | 17 |
| Lainnya | 6 | 10 |
| Total | 61 | 100 |

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa responden terbanyak adalah tingkat pendidikan SMA, 32 orang (52%). Dan responden terendah adalah tingkat pendidikan lainnya yaitu 6 orang (10%).

Tabel 4
Responden Berdasarkan Masa Kerja

| Masa Kerja | Frekuensi | Persentase (%) |
|------------|-----------|----------------|
| < 1 tahun | 14 | 23 |
| 1-5 tahun | 40 | 66 |
| 6-10 tahun | 4 | 7 |
| > 10 tahun | 3 | 4 |
| Total | 61 | 100 |

Berdasarkan Tabel 4 mayoritas responden dari masa kerjanya adalah kelompok yang telah bekerja selama 1 - 5 tahun sebanyak 66% dengan jumlah 40 sedangkan untuk responden paling rendah dari masa kerjanya adalah kelompok yang telah bekerja diatas 10 tahun dengan jumlah 3 orang (4%).

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Tabel 5
Hasili Uji Validitas

| Questioner | Stress Kerja (X1) | | Kompetensi (X2) | | Disiplin Kerja (X3) | | Kinerja (Y) | |
|------------|---------------------|------------|---------------------|------------|---------------------|------------|---------------------|------------|
| | Pearson Correlation | Signifikan |
| 1 | 0,839 | 0,000 | 0,580 | 0,001 | 0,635 | 0,001 | 0,413 | 0,023 |
| 2 | 0,421 | 0,021 | 0,764 | 0,000 | 0,743 | 0,000 | 0,492 | 0,006 |
| 3 | 0,851 | 0,000 | 0,715 | 0,000 | 0,815 | 0,000 | 0,733 | 0,000 |
| 4 | 0,835 | 0,000 | 0,473 | 0,008 | 0,664 | 0,001 | 0,863 | 0,000 |
| 5 | 0,566 | 0,001 | 0,829 | 0,000 | 0,609 | 0,000 | 0,661 | 0,000 |
| 6 | 0,696 | 0,000 | 0,618 | 0,000 | 0,554 | 0,001 | 0,701 | 0,000 |
| 7 | | | | | 0,511 | 0,004 | 0,672 | 0,000 |
| 8 | | | | | 0,809 | 0,000 | 0,475 | 0,008 |

Berdasarkan table 5, diperoleh hasil pengujian kuisiner instrumen dari variabel Stres kerja, Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kinerja memiliki nilai lebih besar dari 0,361 serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa semua pertanyaan dari variabel Stres kerja, Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kinerja yang digunakan adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 6
Hasili Uji Reliabilitas

| Nama Variabel | Cronbach *s Alpha | N of Items |
|----------------|-------------------|------------|
| Stress Kerja | 0,794 | 6 |
| Kompetensi | 0,739 | 6 |
| Disiplin Kerja | 0,807 | 8 |
| Kinerja | 0,784 | 8 |

Berdasarkan table 6, diperoleh nilai reliabilitas setiap instrumen dari variabel stres kerja, kompetensi, disiplin kerja dan kinerja lebih besar dari *Cronbach Alpha* 0,60 sehingga dapat di simpulkan bahwa semua variabel reliable dan dapat digunakan untuk penelitian.

3. Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 7
Hasili Uji Descriptive Statistics
Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|----|---------|---------|---------|----------------|
| Stres_Kerja | 61 | 12.00 | 29.00 | 20.0820 | 4.23987 |
| Kompetensi | 61 | 9.00 | 26.00 | 17.1311 | 3.80997 |
| Disiplin_kerja | 61 | 21.00 | 36.00 | 29.5902 | 4.12867 |
| Kinerja | 61 | 17.00 | 34.00 | 26.8689 | 3.67639 |
| Valid N (listwise) | 61 | | | | |

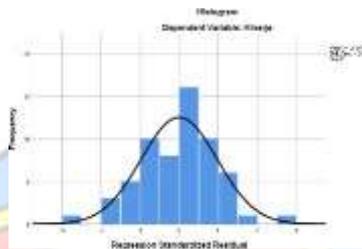
Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS, 2019

Dari Tabel 7 dapat dilihat bahwa jumlah data yang digunakan adalah sebanyak 61 orang yang merupakan karyawan PT.Sumber Jaya Motor, variabel stres kerja mempunyai nilai minimum 12 dan nilai maksimum 29 dengan rata – rata 20,0820

dan standar deviasi 4,23987. Variabel kompetensi mempunyai nilai minimum 9 dan nilai maksimum 26 dengan rata – rata 17,1311 dan standar deviasi 3,80997. Variabel disiplin kerja mempunyai nilai minimum 21 dan nilai maksimum 36 dengan nilai rata – rata 29,5902 dan standar deviasi 4,12867. Variabel kinerja mempunyai nilai minimum 17 dan nilai maksimum 34 dengan nilai rata – rata 29,8689 dan standar deviasi 3,67639.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

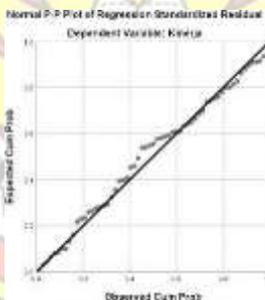


Gambar 1

Hasil Uji Normalitas dengan Grafik Histogram

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS, 2019

Gambar 1 di atas, terlihat bahwa garis berbentuk lonceng, tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2

Hasil Uji Normalitas dengan Metode Probability Plot

Sumber: Hasil Pengolahan data menggunakan SPSS, 2019

Gambar 2 menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya. Hal ini menjelaskan bahwa data yang diregresi dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 8
Hasil Pengujian Normalitas One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 61 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0.0000000 |
| | Std. Deviation | 3.03739433 |
| Most Extreme Differences | Absolute | 0.096 |
| | Positive | 0.047 |
| | Negative | -0.096 |
| Test Statistic | | 0.096 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

Sumber: Hasil Pengolahan data menggunakan SPSS, 2019

Tabel 8 tersebut menunjukkan bahwa besarnya nilai K-S yang diperoleh adalah sebesar 0.051 dengan signifikan 0.200, karena nilai signifikan yang diperoleh lebih besar dari 0.05 maka ini berarti H₁ diterima, artinya data residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 9
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

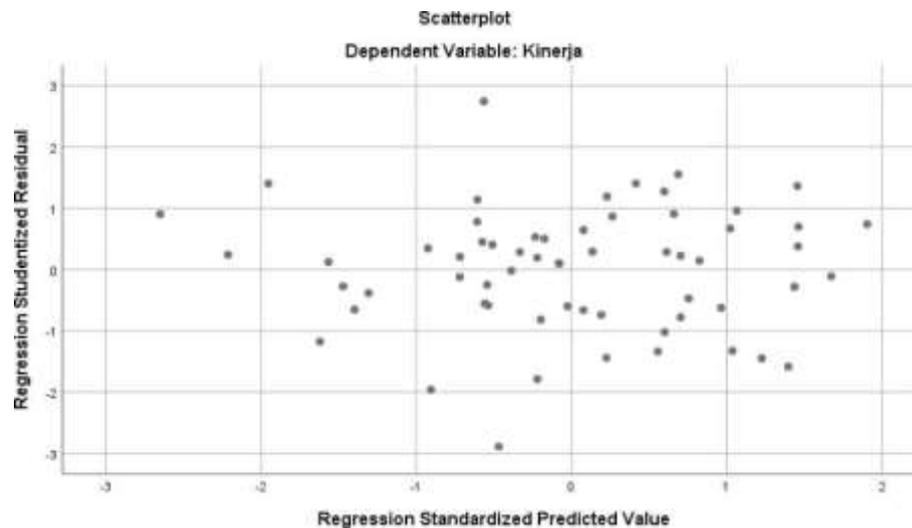
| Model | Collinearity Statistics | |
|----------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | | |
| Stres_Kerja | 0.906 | 1.104 |
| Komptensi | 0.979 | 1.021 |
| Disiplin_Kerja | 0.914 | 1.094 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan data menggunakan SPSS, 2019

Berdasarkan perhitungan nilai *Tolerance* juga menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *Tolerance* lebih kecil dari 0,10 dan Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Pada Gambar 3, terlihat titik yang menyebar yang tidak membentuk pola – pola tertentu dan tersebar baik diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan berdasarkan gambar tersebut maka tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi layak dipakai.

Tabel 10
Hasil Uji Glejser
Coefficients^a

| Model | | t | Sig. |
|-------|----------------|--------|-------|
| 1 | (Constant) | 0.112 | 0.911 |
| | Stres_Kerja | 0.554 | 0.582 |
| | Komptensi | 1.383 | 0.172 |
| | Disiplin_Kerja | -0.071 | 0.944 |

a. Dependent Variable: abs

Sumber: Hasil Pengolahan data menggunakan SPSS, 2019

Hasil tampilan output SPSS Tabel 10, hasil uji heteroskedastisitas, nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas dalam model regresi nilai absolut residual ini tidak signifikan secara statistik ($\text{sig} > 0,05$), maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

5. Hasil Analisis Data Penelitian

a. Model Penelitian

Tabel 11
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | t | Sig. | |
|----------------|-----------------------------|-------|--------|-------|
| | | | | B |
| 1 (Constant) | 17.845 | 4.490 | 3.974 | 0.000 |
| Stres_Kerja | -0.205 | 0.100 | -2.060 | 0.044 |
| Komptensi | 0.269 | 0.107 | 2.525 | 0.014 |
| Disiplin_Kerja | 0.288 | 0.102 | 2.829 | 0.006 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Kinerja = 17,845 – 0,205 Stres Kerja + 0,269 Kompetensi + 0,288 Disiplin Kerja

Pada tabel 11 menjelaskan bahwa persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut.

1. Nilai konstanta a sebesar 17,845 artinya bahwa jika tidak terdapat variabel stres kerja (X1), kompetensi (X2) dan disiplin kerja (X3) = 0 maka kinerja akan bernilai sebesar 17,845 satuan.
2. Variabel stres kerja (X1) sebesar -0,205 yang artinya bahwa setiap kenaikan variabel stres kerja sebesar 1 satuan, maka nilai pada kinerja akan menurun 0,205 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap.
3. Variabel kompetensi (X2) sebesar 0,269 yang artinya bahwa setiap kenaikan variabel kompetensi sebesar 1 satuan, maka nilai pada kinerja akan naik 0,269 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap.
4. Variabel disiplin kerja (X3) sebesar 0,288 yang artinya bahwa setiap kenaikan variabel disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka nilai pada kinerja akan naik 0,288 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap.

b. Koefisien Determinasi Hipotesis

Tabel 12
Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi Hipotesis

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .563 ^a | 0.317 | 0.281 | 3.11630 |

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Komptensi, Stres_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan data menggunakan SPSS, 2019

Pada tabel 12 menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) antara stres kerja (X1), kompetensi (X2) dan disiplin kerja (X3) dengan kinerja (Y) yaitu pada *Adjusted R Square* sebesar 0.281 yang mengandung pengertian bahwa

pengaruh variabel bebas (stres kerja, kompetensi dan stres kerja) terhadap variabel terikat (kinerja) adalah sebesar 28,1%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen hanya mampu menjelaskan variasi perubahan variabel dependen sebesar 28,1% sedangkan sisanya sebesar 71,9% dijelaskan oleh variabel lain (komitmen organisasi, rekrutmen, dll) yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

c. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 13

Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 257.405 | 3 | 85.802 | 8.835 | .000 ^b |
| | Residual | 553.546 | 57 | 9.711 | | |
| | Total | 810.951 | 60 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Komptensi, Stres_Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan data menggunakan SPSS, 2019

Pada Tabel 13 bahwa hasil output terlihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ 8,835 $>$ 2,77), maka H_1 diterima, artinya dikarenakan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan *Signifikan* tidak melebihi 0.05 maka dapat disimpulkan, secara signifikan ada pengaruh positif simultan antara stres kerja, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja PT.Sumber Jaya Motor.

d. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 14

Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|--------|-------------------------|-------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF | |
| 1 | (Constant) | 17.845 | 4.490 | | 3.974 | 0.000 | | |
| | Stres_Kerja | -0.205 | 0.100 | -0.237 | -2.060 | 0.044 | 0.906 | 1.104 |
| | Komptensi | 0.269 | 0.107 | 0.279 | 2.525 | 0.014 | 0.979 | 1.021 |
| | Disiplin Kerja | 0.288 | 0.102 | 0.324 | 2.829 | 0.006 | 0.914 | 1.094 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan data menggunakan SPSS, 2019

Pada tabel 14 hasil pengujian statistik dengan SPSS pada variabel X_1 (stres kerja) diperoleh nilai $-t_{hitung} = -2,060$, kemudian $t_{tabelnya}$ adalah dengan $df = 57$ taraf signifikansi 5% (0,05) uji dua sisi adalah 2,00247. Oleh karena nilai $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ ($-2,060 < -2,00247$) dan signifikian $0,044 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja PT.Sumber Jaya Motor.

Variabel X₂ (kompetensi) diperoleh nilai thitung = 2,525, t hitung > t tabel (2,525 > 2,00247), dan signifikan 0.004 < 0.05. maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, artinya kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT.Sumber Jaya Motor.

Variabel X₃ (disiplin kerja) diperoleh nilai thitung = 2,829, t hitung > t tabel (2,829 > 2,00247), dan signifikan 0.006 < 0.05. maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT.Sumber Jaya Motor.

SIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.
2. Variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
3. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
4. Variabel stres kerja (X₁) kompetensi (X₂) dan disiplin kerja (X₃) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Badeni. 2014. *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Cetakan Kedua. Bandung : CV Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2013. *Metode Penelitian*. Jakarta: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, H. Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-18. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Cetakan Ke-11. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ed. Revisi, Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Noor, Nasyadizi Nilamsar. *et.al*. 2016. *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur di Surabaya)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 31 No. 1 Februari 2016, 9-15.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Dengan Metode R&D*. Cetakan Kedua Puluh Tiga. Bandung: Alfabeta.
- . 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Cetakan Kedua Puluh Dua. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Ed, 5, Cetakan Kesepuluh. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada