

## PENGARUH DISIPLIN KERJA, STRES KERJA, DAN PENGAWASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CAPELLA DINAMIK NUSANTARA MEDAN

Jan Krismon Pasaribu<sup>1</sup>, Edward<sup>2</sup>, Melia Wijaya<sup>3</sup>, Mariska Sisiliaa<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> Universitas Prima Indonesia

Email : [jkrismon5@gmail.com](mailto:jkrismon5@gmail.com)

**RINGKASAN** - Tujuan dalam penelitian ini Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, stress kerja dan pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Capella Dinamik Nusantara Medan. Penurunan kinerja karyawan PT Capella Dinamik Nusantara Medan ini disebabkan oleh disiplin kerja yang rendah, stress kerja yang dialami karyawan dan ketidakefektifan sistem pengawasan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 143 karyawan PT Capella Dinamik Nusantara Medan dan sampel berjumlah 105 karyawan. Metode penelitian menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil pengujian diperoleh nilai  $F_{hitung} (12,219) > F_{tabel} (2,69)$  dan probabilitas signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,955 > 1,983$  dan signifikan yang diperoleh  $0,004 < 0,05$ . Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,924 > 1,983$  dan signifikan yang diperoleh  $0,004 < 0,05$ . Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,231 > 1,983$  dan signifikan yang diperoleh  $0,028 < 0,05$ . Hasil uji koefisien determinasi dilihat dari nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,245 hal ini berarti 24,5% bahwa kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh kompetensi, disiplin kerja, stress kerja dan pengawasan kerja sedangkan sisanya sebesar 75,5% ( $100\% - 24,5\%$ ) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti pengalaman kerja, *punishment*, *rew* Kesimpulan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan disiplin kerja, stress kerja dan pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Capella Dinamik Nusantara Medan.

**Kata Kunci:** *Disiplin Kerja, Stres Kerja, Pengawasan Kerja, Kinerja Karyawan*

### PENDAHULUAN

PT Capella Dinamik Nusantara Medan merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang penjualan sepeda motor. Pada perusahaan PT Capella Dinamik Nusantara Medan terjadinya penurunan kinerja karyawan yang mengakibatkan target perusahaan yang ditetapkan sebelumnya mengalami penurunan. Ketidakefektifan target perusahaan disebabkan oleh ketidakefektifan karyawan mengalami penurunan, kemampuan dalam memahami pekerjaan yang rendah

sehingga pekerjaan yang dilaksanakan tidak maksimal serta sulitnya antara karyawan bekerja sama dalam perusahaan.

Disiplin kerja mempunyai peran dalam menurunnya kinerja karyawan. Masalah disiplin kerja ialah seringnya pelanggaran terhadap aturan perusahaan dan kurangnya dalam manajemen waktu seperti terlambat datang ke kantor dan terlambat kembali ke kantor pada saat jam makan siang dan pulang kerja yang tidak tepat waktu. Ketidak disiplin dikarenakan kurangnya ketegasan dalam pemberian sanksi ketidak hadirannya oleh perusahaan.

Stres kerja yang dialami karyawan terlalu tinggi sehingga menyebabkan banyaknya karyawan yang *resign*. Hal ini dikarenakan gaji yang tidak sesuai dengan tugas, beban kerja yang terlalu berat dan struktur organisasi yang tidak teratur dimana deskripsi pekerjaan tidak sesuai dengan jabatan karyawan di dalam perusahaan.

Kurangnya pengawasan kerja yang dilakukan oleh pihak atasan terhadap hasil pekerjaan seluruh karyawan. Dimana pengawasan kerja dilakukan hanya sebulan sekali, sehingga terkadang dapat merugikan perusahaan maupun karyawan. Kurangnya pengawasan kerja terhadap hasil pekerjaan karyawan PT Capella Dinamik Nusantara Medan menyebabkan karyawan sering melakukan kesalahan-kesalahan dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang terjadi pada perusahaan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada perusahaan ini dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Capella Dinamik Nusantara Medan”**.

## **KAJIAN TEORI**

### **1. Teori Tentang Disiplin Kerja**

Menurut Siagian (2012:305) disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Sedangkan menurut Hasibuan (2013:194), pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya :

- a. Tujuan dan kemampuan
- b. Teladan pemimpin
- c. Balas jasa
- d. Keadilan
- e. Waskat
- f. Sanksi hukuman
- g. Ketegasan
- h. Hubungan kemanusiaan

### **2. Teori Tentang Stres Kerja**

Menurut Umam (2012:203), “Stres adalah keadaan yang bersifat internal yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik (badan) atau lingkungan dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol.”

Rivai dan Mulyadi (2011:309) mengemukakan beberapa gejala stres di tempat kerja:

- a. Kepuasan kerja rendah
- b. Kinerja yang menurun
- c. Semangat dan energi menjadi hilang
- d. Komunikasi tidak lancar
- e. Pengambilan keputusan jelek
- f. Kreativitas dan inovasi kurang
- g. Bergulat pada tugas-tugas yang tidak produktif

### **3. Teori Tentang Pengawasan**

Menurut Handoko (2012:359), pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Adapun karakteristik-karakteristik pengawasan yang peneliti ambil sebagai indikator adalah menurut Handoko (2012:373-374) sebagai berikut:

- a. Akurat.
- b. Tepat-waktu..
- c. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategik.
- d. Realistik secara ekonomis.
- e. Realistik secara organisasional.
- f. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi.
- g. Fleksibel.
- h. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional.
- i. Diterima para anggota organisasi

### **4. Teori Tentang Kinerja Karyawan**

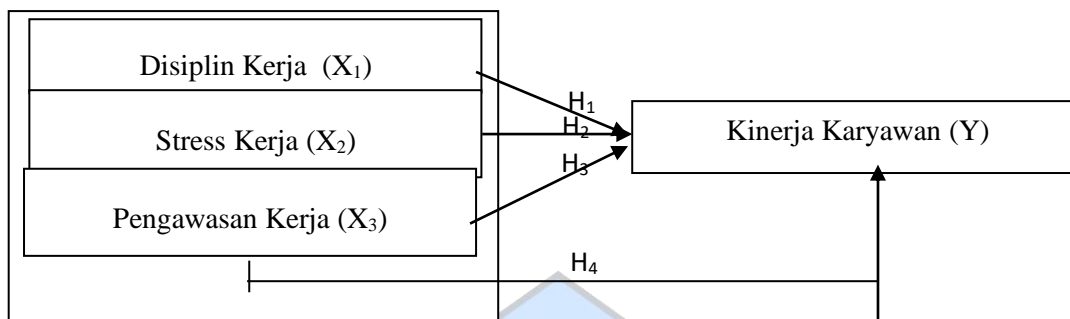
Menurut Sedarmayanti (2015:260), kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Bangun (2012:233) Untuk mengukur kinerja karyawan ialah sebagai berikut:

- a. Jumlah pekerjaan
- b. Kualias Pekerjaan
- c. Ketepatan Waktu
- d. Kehadiran
- e. Kemampuan berkerja sama

## 5. Kerangka Konseptual

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapatlah diuraikan bahwa disiplin kerja, stress kerja dan pengawasan kerja dengan kerangka konseptual yang dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

### Hipotesis Penelitian

Dalam penelitian ini hipotesis penelitian adalah:

- H<sub>1</sub>: Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Capella Dinamik Nusantara Medan
- H<sub>2</sub>: Stress kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Capella Dinamik Nusantara Medan
- H<sub>3</sub>: Pengawasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Capella Dinamik Nusantara Medan
- H<sub>4</sub>: Disiplin kerja, stress kerja dan pengawasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Capella Dinamik Nusantara Medan

### METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Sifat penelitian yang digunakan adalah deskriptif *explanatory*. Jumlah populasi adalah sebanyak 143 responden. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi populasi yang teliti. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 105 responden dan 30 responden untuk pengujian validitas dan reliabilitas. Teknik sampling yang digunakan adalah *simple random sampling*. Dalam penelitian ini, pengumpulan data terkait permasalahan yang diteliti oleh peneliti dilakukan dengan cara kuesioner dalam penelitian dibagi kepada semua karyawan pada perusahaan. Interview digunakan oleh peneliti untuk menilai keadaan seseorang. Wawancara dilakukan kepada karyawan pada perusahaan ini. Studi dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah buku-buku, jurnal, profil perusahaan. Sumber data penelitian terdiri atas: Data primer dalam penelitian ini meliputi hasil pengisian kuesioner. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi profil perusahaan, struktur organisasi dan data yang diperoleh dari buku, teori-teori dan data yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.



## 1. Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional untuk masing-masing variabel bebas dan variabel terikat adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.**  
**Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	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. Sumber : Sutrisno (2015:87)	1. Teladan pemimpin 2. Balas jasa 3. Keadilan 4. Waskat 5. Sanksi hukuman Sumber : Hasibuan (2013:194)	Skala Likert
Stres Kerja (X <sub>2</sub> )	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. Sumber : Fahmi (2016:214)	1. Kepuasan kerja rendah 2. Semangat dan energi menjadi hilang 3. Pengambilan keputusan jelek 4. Kreativitas dan inovasi kurang 5. Bergulat pada tugas-tugas yang tidak produktif Sumber : Rivai dan Mulyadi (2011:309)	Skala Likert
Pengawasan Kerja (X <sub>2</sub> )	Sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Sumber : Handoko (2012:359)	1. Akurat 2. Tepat-waktu 3. Obyektif dan menyeluruh 4. Realistik secara ekonomis. 5. Fleksibel. Sumber : Handoko (2012:373-374)	Skala Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Sumber : Bangun (2013:231)	1. Jumlah pekerjaan 2. Kualitas Pekerjaan 3. Ketepatan Waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan berkerja sama Sumber : Bangun (2012:233)	Skala Likert

## 2. Uji Validitas

Menurut Sujarweni (2014:192), uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pertanyaan dinyatakan valid
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

**Tabel 2.**  
**Hasil Uji Validitas**

No	Disiplin Kerja		Stres Kerja		Pengawasan Kerja		Kinerja		$r_{tabel}$	Keterangan
	$r_{hitung}$	Sig.	$r_{hitung}$	Sig.	$r_{hitung}$	Sig.	$r_{hitung}$	Sig.		
1.	0,612	0,000	0,551	0,002	0,681	0,000	0,713	0,000	0,361	Valid
2.	0,812	0,000	0,658	0,000	0,586	0,001	0,779	0,000	0,361	Valid
3.	0,834	0,000	0,774	0,000	0,791	0,000	0,773	0,000	0,361	Valid
4.	0,785	0,000	0,693	0,000	0,862	0,000	0,633	0,000	0,361	Valid
5.	0,801	0,000	0,821	0,000	0,846	0,000	0,755	0,000	0,361	Valid
6.	0,820	0,000	0,826	0,000	0,888	0,000	0,827	0,000	0,361	Valid
7.	0,805	0,000	0,447	0,013	0,390	0,033	0,720	0,000	0,361	Valid
8.	0,857	0,000	0,407	0,026	0,877	0,000	0,681	0,000	0,361	Valid
9.	0,858	0,000	0,585	0,001	0,754	0,000	0,760	0,000	0,361	Valid
10	0,632	0,000	0,569	0,001	0,861	0,000	0,757	0,000	0,361	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Tabel 2. di atas dapat diperoleh bahwa 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 disiplin kerja, stress kerja, pengawasan kerja dan kinerja karyawan yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

## 3. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk pengujian, batasan yang digunakan adalah 0,60. Artinya kriteria suatu instrumen dikatakan *reliable* jika nilai Alpha > 0,60.

**Tabel 3.**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Disiplin Kerja	0,924	10	Reliabel
Stres Kerja	0,829	10	Reliabel
Pengawasan Kerja	0,726	10	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,906	10	Reliabel

Sumber : Hasil data olahan SPSS, 2018

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.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**1. Gambaran Umum Perusahaan**

PT. Capella Dinamik Nusantara Medan bergerak dibidang Sepeda motor honda dan suku cadang yang ada di Medan. Sejak 13 November 1986, pelanggan PT. Capella Dinamik Nusantara Medan memberikan pelayanan yang berkualitas dalam memenuhi ekspektasi pelanggan dan disesuaikan dengan peraturan-peraturan yang berlaku. Adapun produk yang di jual perusahaan yang beraneka ragam dari jenis, kualitas maupun harga.

Visi Pelanggan PT. Capella Dinamik Nusantara Medan adalah mejadi pemimpin pasar sepeda motor dalam distribusi, penjualan dan pelayanan purna jual dengan kualitas yang baik dan demi kepuasan pelanggan. Misi pelanggan PT. Capella Dinamik Nusantara Medan ialah memberikan pelayanan yang terbaik demi kepuasan pelanggan dan perbaikan secara berkelanjutan dalam menghasilkan kualitas yang terbaik.

**4. Uji Asumsi Klasik**

**a) Uji Normalitas**

Menurut Sujarweni (2014:52) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian.

**1. Uji Statistik**

Normalitas data dapat dilihat dengan menggunakan uji normal *Kolmogorov smirnov* yaitu:

1. Jika sig > 0,05 maka berdistribusi normal
2. Jika sig < 0,05 maka berdistribusi tidak normal

**Tabel 4.**

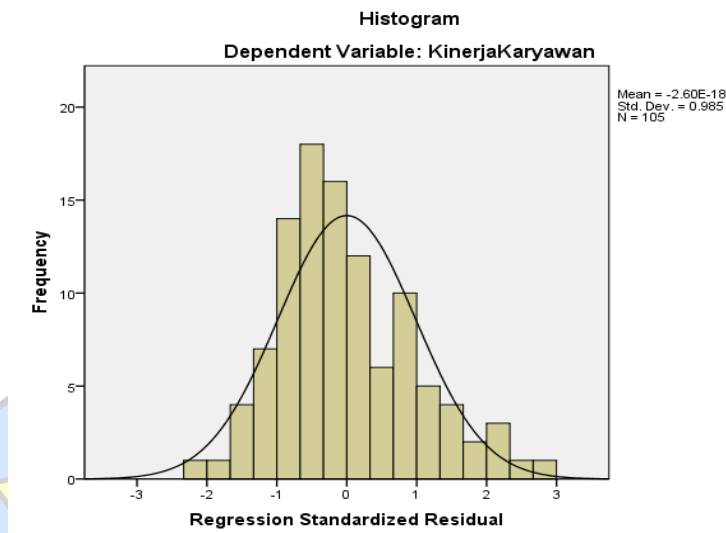
**Uji Normalitas dengan *Kolmogorov smirnov*  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		105
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	9.88189222
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.102
	Negative	-.052
Kolmogorov-Smirnov Z		1.044
Asymp. Sig. (2-tailed)		.226

- a. Test distribution is Normal.
  - b. Calculated from data.
- Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Tabel 4. menunjukkan nilai signifikan 0,226 di atas  $> 0,05$  bahwa berdasarkan pengujian *Kolmogorov smirnov* menunjukkan data berdistribusi normal.

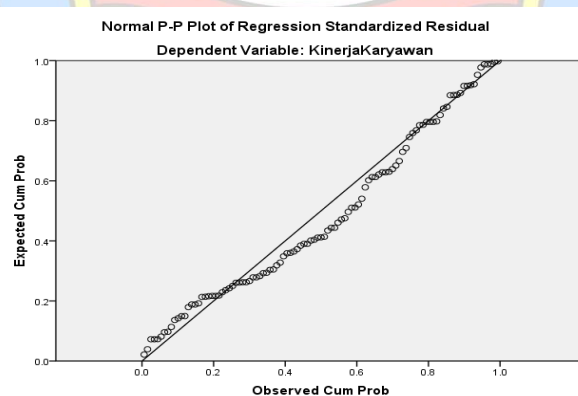
2. Uji Grafik



**Gambar 2. Uji Normalitas Histogram**

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Grafik histogram pada Gambar 2, menunjukkan data riil membentuk garis kurva cenderung simetri (U) tidak melenceng ke kiri atau pun ke kanan maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.



**Gambar 3. Uji Normalitas P-P Plot**

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)



Gambar 3. Grafik *Normalitas P-P Plot* terlihat data menyebar disekitar garis diagonal, penyebarannya sebagian besar mendekati garis diagonal. Hal ini berarti bahwa data berdistribusi normal.

**b) Uji Multikolinearitas**

Multikolinieritas dapat juga dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Berikut hasil pengujian multikolinearitas yaitu:

**Tabel 5.**  
**Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	DisiplinKerja	.905	1.106
	StresKerja	.911	1.098
	PengawasanKerja	.873	1.146

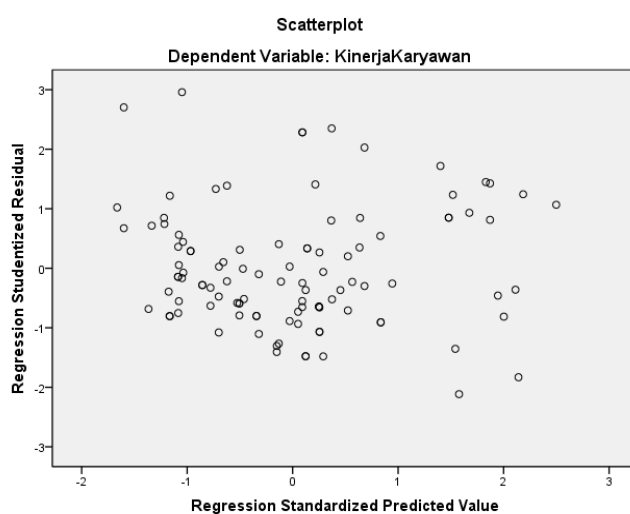
a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Tabel 5, menunjukkan bahwa nilai *tolerance* > 0,1 sedangkan nilai VIF untuk variabel bebas <10. Dengan demikian pada uji multikolinearitas tidak terjadi korelasi antar variabel bebas.

**c) 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 4. Uji Heteroskedastisitas**

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Dari grafik menunjukkan 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.

**Tabel 6.**  
**Uji Gletjer**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.850	2.031		1.895	.061
DisiplinKerja	.056	.047	.121	1.179	.241
StresKerja	.046	.045	.104	1.018	.311
PengawasanKerja	.037	.062	.062	.595	.553

a. Dependent Variable: ABSUT

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Tabel 6. diatas menunjukkan nilai signifikan dari disiplin kerja sebesar  $0,241 > 0,05$ , stress kerja sebesar  $0,311 > 0,05$  dan pengawasan kerja sebesar  $0,553 > 0,05$  bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

**d) Model Penelitian**

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

**Tabel 7.**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.978	3.452		1.442	.152
DisiplinKerja	.237	.080	.265	2.955	.004
StresKerja	.226	.077	.261	2.924	.004
PengawasanKerj	.233	.105	.204	2.231	.028

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

$$Y = 4,978 + 0,237 X_1 + 0,226 X_2 + 0,233 X_3 + e$$

Penjelasan regresi linier berganda diatas adalah:

1. Konstan 4,978  
Apabila disiplin kerja, stress kerja dan pengasan mengalami konstan maka kinerja karyawan pada sebesar 4,978 satuan.
2. Koefisien regresi disiplin kerja 0,237  
Setiap kenaikan disiplin kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,237 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.
3. Koefisien regresi stress kerja 0,226  
Setiap kenaikan stress kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,226 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.
4. Koefisien regresi pengawasan kerja 0,233  
Setiap kenaikan pengawasan kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,233 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

**e) Koefisien Determinasi Hipotesis**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).

**Tabel 8.**  
**Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
dimension0 1	.516 <sup>a</sup>	.266	.245	10.02758

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

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Tabel 8. hasil uji koefisien determinasi dilihat dari nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,245 hal ini berarti 24,5% bahwa kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh kompetensi, disiplin kerja, stress kerja dan pengwasan kerja sedangkan sisanya sebesar 75,5% (100% - 24,5%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti pengalaman kerja, *punishment*, *reward*.

**f) Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Dalam penelitian ini  $F_{hitung}$  akan dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  pada tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5 %.

**Tabel 9.**  
**Uji Simultan (Uji F)**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3686.061	3	1228.687	12.219	.000 <sup>a</sup>
	Residual	10155.787	101	100.552		
	Total	13841.848	104			

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

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Hasil pengujian diperoleh nilai  $F_{hitung} (12,219) > F_{tabel} (2,69)$  dan probabilitas signifikansi  $0,000 < 0,05$ , berarti bahwa secara simultan disiplin kerja, stress kerja dan pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Capella Dinamik Nusantara Medan.

**g) 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 10**  
**Uji Parsial (Uji t)**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.978	3.452		1.442	.152
	DisiplinKerja	.237	.080	.265	2.955	.004
	StresKerja	.226	.077	.261	2.924	.004
	PengawasanKerj	.233	.105	.204	2.231	.028
	a					

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

- Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,955 > 1,983$  dan signifikan yang diperoleh  $0,004 < 0,05$ , berarti bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak yaitu secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Capella Dinamik Nusantara Medan.



2. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,924 > 1,983$  dan signifikan yang diperoleh  $0,004 < 0,05$ , berarti bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yaitu secara parsial stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Capella Dinamik Nusantara Medan.
3. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,231 > 1,983$  dan signifikan yang diperoleh  $0,028 < 0,05$ , berarti bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yaitu secara parsial pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Capella Dinamik Nusantara Medan.

## PEMBAHASAN

### a) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,955 > 1,983$  dan signifikan yang diperoleh  $0,004 < 0,05$ , berarti bahwa hipotesis pertama diterima yaitu secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Capella Dinamik Nusantara Medan.

Menurut Sutrisno (2013:177), masalah disiplin para karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberi corak terhadap kinerja organisasi

Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap Pegawai. Kesadaran Pegawai diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Selain itu instansi sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan berlaku bagi semua karyawan. Untuk lebih mengefektifkan peraturan yang telah dikeluarkan dalam rangka menegakkan disiplin, perlu adanya aturan tentang disiplin pegawai. Disamping itu perlu ada contoh teladan dari seorang pimpinan, sebab pimpinan merupakan panutan dari bawahannya. Pimpinan harus mampu menggerakkan dan mengarahkan Pegawai karena pimpinan bertanggung jawab terhadap keberhasilan dan kegagalan Pegawai. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik Pegawai untuk mematuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Disiplin kerja karyawan PT Capella Dinamik Nusantara Medan mempunyai peran dalam menurunnya kinerja karyawan. Masalah disiplin kerja ialah seringkali pelanggaran terhadap aturan perusahaan dan kurangnya dalam manajemen waktu seperti terlambat datang ke kantor dan terlambat kembali ke kantor pada saat jam makan siang dan pulang kerja yang tidak tepat waktu. Ketidaksiplin dikarenakan kekurangtegasan dalam pemberian sanksi ketidakhadiran oleh perusahaan

**b) Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,924 > 1,983$  dan signifikan yang diperoleh  $0,004 < 0,05$ , berarti bahwa hipotesis kedua diterima yaitu secara parsial stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Capella Dinamik Nusantara Medan.

Menurut Wahjono (2010:106), Pengelolaan stress dapat dilakukan dengan menggunakan pendekatan-pendekatan tertentu yang mengatasi stress yang dilakukan oleh organisasi dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Stres kerja merupakan suatu tekanan dari dalam atau luar yang mempengaruhi psikologis seseorang, namun stres sendiri tidak selalu membuahkan hasil yang buruk pada kinerja karyawan, terkadang stres diperlukan untuk menghasilkan sebuah kebiasaan yang lebih baik satu tingkat dalam segala aspek pekerjaan. Stres yang terlampau berat dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan

Stres kerja yang dialami karyawan PT Capella Dinamik Nusantara Medan terlalu tinggi sehingga menyebabkan banyaknya karyawan yang *resign* dikarenakan gaji yang tidak sesuai dengan tugas, beban kerja yang terlalu berat dan struktur organisasi yang tidak teratur dimana deskripsi pekerjaan tidak sesuai dengan jabatan karyawan di dalam perusahaan.

**c) Pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,231 > 1,983$  dan signifikan yang diperoleh  $0,028 < 0,05$ , berarti bahwa hipotesis ketiga diterima yaitu secara parsial pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Capella Dinamik Nusantara Medan.

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2016:93), esensi dalam proses pengawasan sumber daya manusia adalah mengukur capaian kinerja personil, baik secara individual maupun kelompok dibandingkan dengan target hasil yang sudah direncanakan serta kesesuaian dengan rancangan analisis pekerjaan.

Pelaksanaan pengawasan itu penting artinya bagi organisasi baik instansi maupun perusahaan swasta, karena dengan adanya pelaksanaan pengawasan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai atau karyawan dalam suatu perusahaan maka akan dapat diketahui kesalahan-kesalahan dan penyimpangan yang terjadi dari pelaksanaan suatu pekerjaan. Sehingga dengan pelaksanaan pengawasan yang baik diharapkan kinerja pegawai atau karyawan dapat lebih ditingkatkan.

Kurangnya pengawasan kerja yang dilakukan oleh pihak atasan terhadap hasil pekerjaan seluruh karyawan. Dimana pengawasan kerja dilakukan hanya sebulan sekali, sehingga terkadang dapat merugikan perusahaan maupun karyawan. Kurangnya pengawasan kerja terhadap hasil pekerjaan karyawan PT Capella Dinamik Nusantara Medan menyebabkan karyawan sering melakukan kesalahan-kesalahan dalam bekerja

## SIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Capella Dinamik Nusantara Medan.
2. Secara parsial stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Capella Dinamik Nusantara Medan.
3. Secara parsial pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Capella Dinamik Nusantara Medan.
4. Secara simultan disiplin kerja, stress kerja dan pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Capella Dinamik Nusantara Medan. Hasil uji koefisien determinasi dilihat dari nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,245 hal ini berarti 24,5% bahwa kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh kompetensi, disiplin kerja, stress kerja dan pengawasan kerja sedangkan sisanya sebesar 75,5% dijelaskan oleh variabel lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-2. Bandung: Alfabeta.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, S.P, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, V dan Mulyadi. 2015. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit CV. Gunung Agung. Jakarta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Praktik Riset Perilaku Konsumen Teori, Kuesioner, Alat dan Analisa Data*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing
- Surjaweni, Wiratna, V. 2014. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Budaya Organisasi*. Edisi Pertama. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Umam, Khaerul. 2012. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Wahjono, Sentot Imam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Yuniarsih, Tujutju, Suwatno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta