

***THE INFLUENCE OF COMPETENCE, DISCIPLINE, AND WORK STRESS ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT VAYATA SENADA CEMERLANG***

**PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN, DAN STRESS KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT VAYATA SENADA CEMERLANG**

Olivia¹, Seanny Augie², Caroline³, Cut Fitri Rostina⁴

Universitas Prima Indonesia^{1,2,3,4}

cutfitri@unprimdn.ac.id⁴

ABSTRACT

PT Vayata Senada Cemerlang is a company engaged in the sale of building material distributors. So that in the company there are various employee problems such as decreased performance. Employee performance decreased due to several factors, namely competence, discipline and employee work stress. This research will be conducted with a quantitative approach that is descriptive explanatory. Methods of data collection can be done with a questionnaire. The method used is multiple regression. The results of this study indicate that the results of the calculation of the partial hypothesis testing obtained the value of $t_{count} |2,612| > t_{table} |2.04|$ and significant $0.014 < 0.05$. Discipline variable obtained $t_{count} |3,000| > t_{table} |2.04|$ and significant at $0.005 < 0.05$. The work stress variable obtained the value of $t_{count} |-3,169| > t_{table} |-2,04|$ and a significant value of $0.003 < 0.05$. Test results $F_{count} |14,790| > F_{table} |2.91|$ and significance probability $0.000 < 0.05$. The conclusion in this study is the influence of competence, discipline and work stress partially and simultaneously has a positive and significant effect on employee performance at PT Vayata Senada Cemerlang.

Keywords : *Competence, Discipline, Work Stress, Performance*

ABSTRAK

PT Vayata Senada Cemerlang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang penjualan distributor bahan bangunan. Sehingga dalam perusahaan ada berbagai masalah karyawan yang seperti kinerja menurun. Kinerja karyawan yang mengalami penurunan diakibatkan beberapa faktor yaitu kompetensi, disiplin dan stress kerja karyawan. Penelitian ini akan dilakukan dengan metode pendekatan kuantitatif yang bersifat deskriptif *explanatory*. Metode pengumpulan data dapat dilakukan dengan kuesioner. Metode yang digunakan merupakan regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} |2,612| > t_{tabel} |2,04|$ dan signifikan $0,014 < 0,05$. Variabel disiplin diperoleh nilai $t_{hitung} |3,000| > t_{tabel} |2,04|$ dan signifikan sebesar $0,005 < 0,05$. Variabel stress kerja diperoleh nilai $t_{hitung} |-3,169| > t_{tabel} |-2,04|$ dan signifikan sebesar $0,003 < 0,05$. Hasil pengujian $F_{hitung} |14,790| > F_{tabel} |2,91|$ dan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah pengaruh kompetensi, disiplin dan stress kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT Vayata Senada Cemerlang.

Kata kunci : Kompetensi, Disiplin, Stress Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Dalam era perdagangan bebas yang semakin ketat dan kompetitif, perusahaan dituntut untuk dapat mengambil keputusan dalam hal strategi yang tepat agar dapat bersaing di lingkungan industri. Agar dapat bersaing dengan perusahaan lain, maka pengelolaan sumber daya manusia secara tepat harus dilakukan. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor sumber daya manusia yang diharapkan dapat berprestasi dan meningkatkan kinerja secara efektif dan efisien. Peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangat penting sebab sumber daya manusia merupakan penggerak utama dari seluruh kegiatan dalam mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan.

Kompetensi yang efektif apabila pendidikan karyawan sesuai dengan jabatan yang mereka terima. Dalam perusahaan harus ada kompetensi karyawan sehingga karyawan dapat menjalankan tugas lebih udah dan lebih mengerti.

Sebuah perusahaan, disiplin sangat berperan dalam mendidik karyawan agar lebih disiplin dalam mengerjakan tugas masing-masing. Tapi setelah dilihat, ada banyaknya disiplin yang belum didelegasikan dengan benar seperti masalah kehadiran karyawan maupun absensi mereka yang mereka jalankan tidak sesuai dengan peraturan yang telah dituliskan dan ditempelkan di papan pengumuman.

Tak hanya itu, ada masalah stress kerja yang harus dihadapi para karyawannya karena beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan mereka serta tanggung jawab yang harus mereka kerjakan lebih besar dari kemampuan mereka.

Teori Tentang Kompetensi

Menurut (serdamayanti, 2015), kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, kemampuan.

Menurut (Marwansyah, 2016), kompetensi diartikan sebagai sebuah kemampuan seseorang yang dapat terobservasi mencakup atas pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas yang sesuai dengan performen yang telah ditetapkan.

Menurut (Priansa, 2018), kompetensi kerja adalah peta kapasitas pegawai atas atribut pekerjaan yang diembannya, yang merupakan kumpulan dari kemampuan, keterampilan, kematangan, pengalaman, keefektifan, keefisienan dan kesuksesan dalam mengemban tanggung jawab pekerjaan.

Teori Tentang Disiplin Kerja

Menurut (Fahmi, 2017), kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang telah ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut.

Menurut (Daryanto, 2017), disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya.

Menurut (Supomo, 2018), disiplin merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka brsedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma organisasi yang berlaku.

Teori Tentang Stress Kerja

Menurut (Sunyoto, 2016), stress kerja adalah keadaan dinamis seorang karyawan yang diperlihatkan pada konflik antara hambatan, permintaan maupun kesempatan akan apa yang diharapkan dan hasilnya memiliki kesan tidak pasti dan penting.

Menurut (Fahmi, 2016), stress disebabkan ketika seseorang melakukan sesuatu yang tidak sesuai dengan hati nuraninya namun hati nuraninya tidak sanggup untuk menolaknya, sehingga timbul pertentangan diri yang kuat atau kontra dengan batinnya.

Menurut (Hasibuan, 2016), stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.

Teori Tentang Kinerja Karyawan

Menurut (Fahmi, 2016), kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut (Kasmir, 2016) kinerja karyawan juga diartikan sebagai suatu pelaksanaan fungsi – fungsi yang dituntut dari seseorang. Kinerja juga dikatakan sebagai suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu unjuk keterampilan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya.

Menurut (Daryanto, 2017), pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Penelitian terdahulu

No	Nama Penulis (tahun)	Judul Penelitian	Tajuan Penelitian	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
1	Indah, Yusan, Hammar, Yuli Rizanti, Hasan (2020)	Pengaruh Stress Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja pada AYM Daiti Benama Medan	Untuk mengetahui apakah stress kerja, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT AYM Daiti Benama Medan	Stress Kerja Kompetensi (X) Disiplin (X2)	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan stress kerja, kompetensi dan stress kerja baik secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT AYM Daiti Benama
2	Rahmah, Afrida, Cindy, Luvien, Nidina, Devi, Fels, Cendekia (2020)	Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hewanan Pura Medan	Untuk mengetahui apakah kompetensi, komunikasi dan stress kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Hewanan Pura Medan	Kompetensi (X1) Komunikasi (X2) Stress Kerja (X3)	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi, komunikasi dan stress kerja baik secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Hewanan Pura Medan
3	Cindy, Purwana, Yuli Padha, Henry, Chantika, Tommy, Anggra	Pengaruh Stress Kerja – komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indo Prima Nusantara	Untuk mengetahui apakah stress kerja, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indo Prima Nusantara	Stress Kerja Komunikasi (X2) Lingkungan Kerja (X3)	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan stress kerja, komunikasi dan lingkungan kerja baik secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Indo Prima Nusantara

Teori Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Marwansyah, 2016), sistem manajemen SDM berbasis kompetensi menciptakan struktur dan disiplin untuk membangkitkan upaya terbaik karyawan, dan akhirnya kinerja terbaik bagi organisasi. Sistem ini mencakup pula sebuah transisi dari cara tradisional mengelola SDM berdasarkan apa yang dimiliki seseorang (kualifikasi) sampai pada apa yang bisa dilakukan seseorang (kinerja).

Teori Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

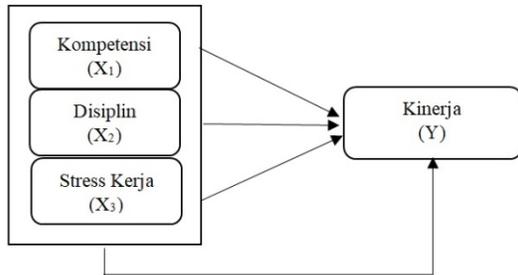
Menurut (Fahmi, 2017), tindakan disiplin untuk menyelesaikan permasalahan yang dilakukan dengan tingkat paksaan dan tekanan yang paling rendah sesuai dengan yang dibutuhkan.

Teori Pengaruh Stress Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Sunyoto, 2013), stress yang dirasakan karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan berpengaruh kepada kinerja dan kepuasan kerjanya. Sehingga pihak manajemen perlu meningkatkan kualitas lingkungan bagi karyawan. Dengan demikian stress yang dialami karyawan akan menurun.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yang dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Menurut (Suryabrata, 2013), Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah yang diajukan, dan jawaban itu masih akan diuji secara empiris kebenarannya. Berdasarkan perumusan masalah yang telah dijelaskan, hipotesis merupakan kesimpulan sementara bagaimana pengaruh dua variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H1: Kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Vayata Senada Cemerlang.
- H2: Disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Vayata Senada Cemerlang.
- H3: Stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Vayata Senada Cemerlang.
- H4: Kompetensi, disiplin dan stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Vayata Senada Cemerlang.

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Vayata Senada Cemerlang yang berada di jalan Pandan no 91-93, gg Buntu, Kecamatan Medan Timur, Kota Medan, Sumatera Utara 20231. Waktu penelitian dimulai sejak bulan April 2021 sampai Januari 2022.

Pada penelitian yang dilaksanakan, penulis memanfaatkan metode penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2017), metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang didasari pada ideologi positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel dilakukan secara acak, sehingga pengumpulan data dapat menggunakan alat penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Jenis Penelitian

Metode penelitian deskriptif dan kuantitatif yang akan digunakan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2017:207), “statistik deskriptif berfungsi untuk memberikan gambaran terhadap objek yang diteliti melalui sampel dan populasi, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku”. Sedangkan statistik kuantitatif menurut (Sugiyono, 2012), “merupakan data yang diangkakan (skoring)”.

Sifat Penelitian

“Penelitian explanatory adalah penelitian yang bertujuan untuk mengkaji kausalitas antar variabel yang menggambarkan suatu fenomena tertentu”. (Zulganef, 2013)

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi

Menurut (Algifari, 2015), “populasi adalah kumpulan dari semua anggota objek yang akan diteliti”. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di PT Vayata Senada Cemerlang dengan jumlah karyawan sebanyak 35 orang.

Sampel

Menurut (Algifari, 2015), sampel adalah kumpulan sebagian anggota objek yang akan diteliti. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan sampling jenuh.

Jumlah sampel yang digunakan adalah 35 orang karyawan tetap PT Vayata Senada Cemerlang sedangkan 30 orang responden digunakan untuk uji valid dan reliabilitas yang diambil dari PT Artha Centra Bangun Perkasa yang beralamat di Jalan Graha Metropolitan no 55, Medan

Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian yang dilaksanakan, memanfaatkan 3 teknik guna mengumpulkan data meliputi :

1. Interview
2. Kuesioner
3. Dokumentasi

Sumber Data Penelitian

Menurut (Algifari, 2015), banyak cara yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data, misalnya peneliti langsung datang ke suatu instansi yang akan diteliti, melalui angket (kuesioner), atau dari laporan yang diterbitkan oleh suatu instansi. Apabila data yang diterima langsung dari instansi yang akan diteliti, baik langsung datang ke objek, maupun melalui angket (kuesioner), maka data itu disebut **data primer**. Sedangkan yang

didapat dari laporan dari sebuah organisasi, maka data itu disebut **data sekunder**.

Tabel 2. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Kompetensi (X ₁)	Kompetensi diartikan sebagai sebuah kemampuan seseorang yang dapat terobservasi mencakup atas pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas yang sesuai dengan performen yang telah ditetapkan. Sumber : Marwanayah (2016:36)	1. Watak 2. Konsep diri 3. Pengetahuan 4. Keterampilan	Skala Liberr Sumber : Priansa (2018:258)
Disiplin Kerja (X ₂)	Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang telah ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut. Sumber : Fahana (2017:75)	1. Tujuan dan kemampuan 2. Keadilan 3. Waskat 4. Sanksi hukuman	Skala Liberr Menurut Hasibuan (2016:194)
Stres Kerja (X ₃)	Stres kerja adalah keadaan dimana seorang karyawan yang diperlihatkan pada konflik antara hambatan, permintaan maupun kesempatan akan apa yang dia harapkan dan hasilnya memiliki kesan tidak pasti dan pening. Sumber : Saugoto (2016:215)	1. Fisk 2. Psikis 3. Perilaku	Skala Liberr Sumber : Sopiah (2018:91)
Kinerja Karyawan (Y)	kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan fungsinya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sumber : Daryanto (2017:106)	1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan balik 4. Alat atau sarana 5. Ruang	Skala Liberr Sumber : Wibowo (2014:85)

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel

Menurut (Torang, 2016), uji validitas dimaksudkan untuk menghitung hasil valid atau tidak valid suatu penelitian. Kuesioner dinyatakan valid bila pertanyaan pada kuesioner dapat menyingkap sesuatu yang akan diukur. Pengujian untuk menetapkan signifikan atau tidak signifikan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai tabel untuk *degree of freedom* = n-k (alpha 0.005).

1. Jika $t_{hitung} > 0.631$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima (valid).
2. Jika $t_{hitung} < 0.361$, H_0 diterima dan H_1 ditolak (tidak valid).

Menurut (Torang, 2016), uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur kuesioner yang menggambarkan indikator dari variabel. Pada penelitian ini menggunakan pengukuran sekali saja. Metode yang umum digunakan dalam penelitian ini yaitu fasilitas Cronbach Alpha (a) dalam program SPSS. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai cronbach alpha > 0.60.

1. Cronbach Alpha > 0.60 berarti reliabel.

2. Cronbach Alpha < 0.60 berarti tidak reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Suliyanto (2011:69), “tujuan dilaksanakan uji normalitas untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak.” Normalitas data dapat dipantau menggunakan uji normal Kolmogrov Smirnov yaitu

1. Jika sig > 0.05 maka distribusi normal.
2. Jika sig < 0.05 distribusi tidak normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut (Suliyanto, 2011), “uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas atau tidak.” Jika nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* ≥ 0.10 atau sama dengan nilai $VIF \leq 10$.

Uji Heterokedastisitas

Menurut (Surjaweni, 2014), “uji heterokedastisitas bertujuan mengetahui perbedaan variance komponen pada suatu periode pengamatan ke periode yang lain.” Cara memperkirakan ada tidaknya heterokedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambat scatterplot, regresi yang tidak terjadi heterokedastisitas jika.

1. Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
2. Titik-titik data tidak berkumpul, hanya di atas dan di bawah saja.
3. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang

melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.

4. Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

Uji *Glesjer*, apabila nilai signifikan lebih besar dari 0.05 maka model regresi tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Model Analisis Data Penelitian

Model Penelitian

Merujuk pada tujuan dan hipotesis penelitian, maka model penelitian yang digunakan merupakan analisis regresi linear berganda. Menurut (Suliyanto, 2011), “regresi berganda merupakan pengembangan dari regresi linear sederhana, yaitu sama-sama alat yang dipakai untuk melakukan prediksi permintaan di masa mendatang, berdasarkan data masa lalu atau untuk memahami pengaruh satu atau lebih variabel bebas (independen) terhadap satu variabel yang tidak bebas (dependen).”

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 -$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Kompetensi Kerja

X₂ = Disiplin Kerja

X₃ = Stress Kerja

a = Konstanta

b_{1,2,3} = Koefisien regresi

e = error (5%)

Koefisien Determinasi

Menurut (Algifari, 2015), “koefisien determinasi dapat dipakai sebagai petunjuk untuk mengetahui seberapa jauh variabel independen yang dapat menjelaskan variabel dependen. Besarnya koefisien determinasi adalah kuadrat dari koefisien korelasi. Kekurangan penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah

variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka koefisien determinasi pasti meningkat walaupun variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *adjusted R²* pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik, tidak seperti *R²*, nilai *adjusted R²* dapat mengalami naik turun apabila saat variabel independen ditambahkan kedalam model.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Menurut (Sunyoto, 2012) “uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama.”

Dalam penelitian ini nilai *t_{hitung}* akan dibandingkan dengan nilai *t_{tabel}* dengan kriteria pengambilan keputusannya adalah

- ~ *H₀* diterima apabila $t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ (dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$).
- ~ *H_a* diterima apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ (dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

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

Descriptive Statistics

Tabel 3. Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KOMPETENSI	35	15	37	23.77	5.776
DISIPLIN	35	11	33	20.40	4.394
STRES	35	13	29	17.97	3.706
KINERJA	35	15	33	24.23	3.964
Valid N (listwise)	35				

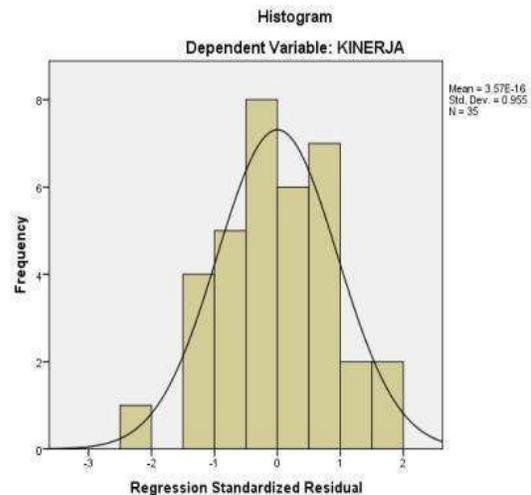
Sumber : Hasil penelitian,2019 PT Vayata Senada Cemerlang (data diolah)

Tabel 3 berdasarkan tabel di atas, variabel kompetensi dapat sampel 35 responden dengan rata-rata 23.77, minimum 15 sedangkan maksimum 37 dan standar deviasi 5,776. Variabel disiplin dapat sampel 35 responden dengan rata-rata 20,40, minimum 11 sedangkan maksimum 33 dan standar deviasi 4,394. Variabel stress dapat sampel 35 responden dengan rata-rata 24.23, minimum 15 sedangkan maksimum 33 dan standar deviasi 3.964.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

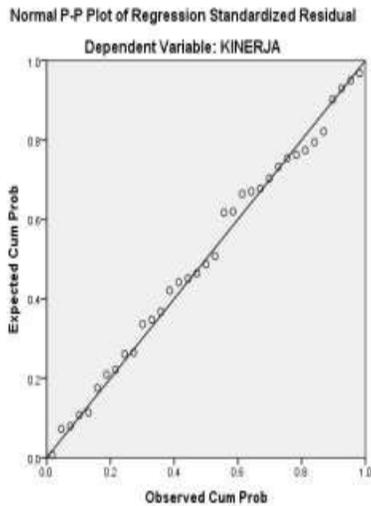
Data normalitas dilihat pada grafik histogram dan *normal probability plot*. Berikut ini hasil uji normalitas grafik histogram dan *normal probability plot*.



Gambar 2. Uji Normalitas Grafik Histogram

Sumber : Hasil penelitian,2019 PT Vayata Senada Cemerlang (data diolah)

Gambar 3 data riil berbentuk kurva cenderung simetri (U) dan menyebar, hal ini memperlihatkan distribusi normal, model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 3. dapat dilihat datanya tersebar sekitar garis diagonalnya, maka distribusi normal.

Sumber : Hasil penelitian,2019 PT Vayata Senada Cemerlang (data diolah)

Dibawah ini hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov*

Tabel 4. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.54201683
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.080
	Positive	.053
	Negative	-.080
Kolmogorov-Smirnov Z		.471
Asymp. Sig. (2-tailed)		.979

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil penelitian,2019 PT Vayata Senada Cemerlang (data diolah)

Tabel 4. nilai signifikan $0,979 > 0,05$ adalah data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

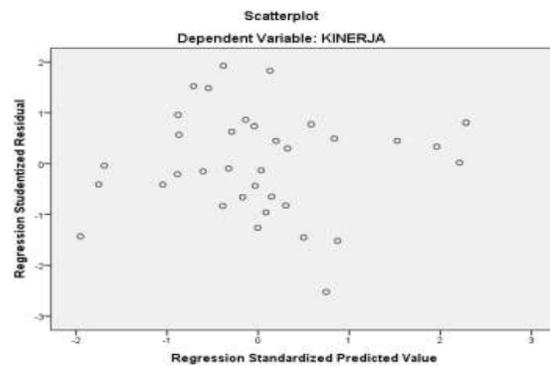
Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
	(Constant)	
	KOMPETENSI	.854 1.171
	DISIPLIN	.847 1.181
	STRES	.936 1.069

Sumber : Hasil penelitian,2019 PT Vayata Senada Cemerlang (data diolah)

Tabel 5 dapat dilihat nilai *tolerance* variabel *independent* kompetensi $0.854 > 0.10$, disiplin $0.847 > 0.10$ dan stress $0.936 > 0.10$. Nilai VIF variabel *independent* kompetensi $1.171 < 10$, disiplin $1.181 < 10$ dan stress $1,069 < 10$. Uji multikolinearitas tidak timbul korelasi antar variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. Uji Heterokedastisitas

Sumber : Hasil penelitian,2019 PT Vayata Senada Cemerlang (data diolah)

Gambar 4 titik-titik pada gambar tersebut terpencar pada pola yang tidak jelas baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, tidak merapat di satu tempat maka heteroskedastisitas tidak terjadi di model regresi. Nilai signifikansi antara variabel tidak terikat dengan residual lebih dari 0.05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 5. Uji Gletjer

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.518	2.181		1.613	.117
1 KOMPETENSI	-.071	.049	-.274	-1.465	.153
DISIPLIN	.052	.064	.151	.803	.428
STRES	-.048	.072	-.117	-.657	.516

a. Dependent Variable: ABSUT

Sumber : Hasil penelitian,2019 PT

Vayata Senada Cemerlang (data diolah)

Tabel 5 nilai signifikan kompetensi $0,153 > 0,05$, disiplin $0,428 > 0,05$ dan stress $0,516 > 0,05$, disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Data Penelitian Model Penelitian

Analisis regresi linear berganda akan dipakai dalam uji hipotesis, model regresi dapat dilihat di tabel di bawah ini:

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	19.259	3.831	.326
1 KOMPETENSI	.223	.086	
DISIPLIN	.339	.113	.376
STRES	-.404	.127	-.377

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil penelitian,2019 PT Vayata Senada Cemerlang (data diolah)

$$Y = 19,259 + 0,223X_1 + 0,339X_2 - 0,404X_3$$

Maksud dari persamaan regresi linear berganda yaitu :

1. Konstanta sebesar 19,259 menjelaskan jika kompetensi tidak ada atau konstan maka kinerja karyawan sebesar 19.259.
2. Koefisien regresi kompetensi sebesar 0.223 dan bernilai positif, maksudnya setiap kenaikan kompetensi 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan

sebesar 0.223 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

3. Koefisien regresi disiplin sebesar 0.339 dan bernilai positif, maksudnya setiap kenaikan disiplin 1 satuan akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.339 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.
4. Koefisien regresi stress sebesar -0.404 dan bernilai negatif, hal ini menyatakan bahwa setiap kenaikan stress 1 satuan akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan sebesar - 0.404 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

Koefisien Determinasi Hipotesis

Koefisien determinasi ditunjukkan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan model untuk menjelaskan variabel *dependent* dengan melihat angka *Adjusted R Square*.

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.767 ^a	.589	.549	2.662

a. Predictors: (Constant), STRES, KOMPETENSI, DISIPLIN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil penelitian,2019 PT Vayata Senada Cemerlang (data diolah)

Tabel 7 hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat sebanyak 0.549 yang menerangkan 54.9% dari variasi variabel dependen kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen kompetensi, disiplin dan stress kerja dan sisanya 45.1% (100%-54.9%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Penggunaan uji F yaitu memperlihatkan apakah ada pengaruh

secara bersamaan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 8. Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	314.469	3	104.823	14.790	.000 ^b
Residual	219.703	31	7.087		
Total	534.171	34			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), STRES, KOMPETENSI, DISIPLIN

Sumber : Hasil penelitian, 2019 PT Vayata Senada Cemerlang (data diolah)

Tabel 8 nilai F_{tabel} pada taraf kepercayaan signifikansi 0.05 adalah 2.91 dengan demikian hasil perhitungan SPSS yaitu F_{hitung} (14.790) > F_{tabel} (2.91) dan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti H_a diterima dan H_0 ditolak yaitu secara simultan kompetensi, disiplin dan stress berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Vayata Senada Cemerlang.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Jika ingin mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dapat menggunakan metode uji t.

**Tabel 9. Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	19.259	3.831		5.027	.000
KOMPETENSI	.223	.086	.326	2.612	.014
DISIPLIN	.339	.113	.376	3.000	.005
STRES	-.404	.127	-.377	-3.169	.003

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil penelitian, 2019 PT Vayata Senada Cemerlang (data diolah)

Nilai t_{tabel} untuk probabilitas 0.05 pada derajat bebas (df) = 35-4 = 31 adalah sebesar 2.04. Hasil uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Untuk jumlah pengujian kompetensi dengan nilai $|2,612|$ dengan nilai signifikan sebesar 0,014. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $|2,612| > |2,04|$, dan signifikansi $< 0,05$ maka H_1 dinyatakan benar bahwa kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan karyawan pada PT Vayata Senada Cemerlang.
2. Untuk jumlah pengujian disiplin dengan nilai $|3,000|$ dengan nilai signifikan sebesar 0,005. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $|3,000| > |2,04|$, dan signifikansi $< 0,05$ maka H_2 dinyatakan benar bahwa disiplin mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Vayata Senada Cemerlang.
3. Untuk hasil pengujian stress kerja dengan nilai $|-3,169|$ dengan nilai signifikan sebesar 0,003. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $|-3,169| > |2,04|$, dan signifikansi $< 0,003$ maka H_3 dinyatakan benar bahwa stress kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Vayata Senada Cemerlang.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengkajian yang dilakukan oleh peneliti ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja yang memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($|2,612| > |2,04|$) dengan nilai signifikan $0,014 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dikatakan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Vayata Senada Cemerlang.

Menurut (Sedarmayanti, 2015), *Competency* (kompetensi) adalah ciri khusus yang dimiliki seseorang yang dapat mempengaruhi kinerja yang sangat baik.

Pada penelitian terdahulu oleh Hidayanti (2020) yang berjudul Pengaruh

Stress Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ayin Dalet Bersama Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kompetensi memiliki peran yang sangat penting terhadap kinerja karyawan pada PT Vayata Senada Cemerlang. Penempatan karyawan yang tidak sesuai menyebabkan karyawan tidak mampu memahami pekerjaan yang sudah diberikan. Hal itu sangat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Maka dari itu PT Vayata Senada Cemerlang harus memperhatikan penempatan kerja yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja. Pada variabel disiplin memiliki nilai hitung $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($|3,000| > |2,04|$) dengan nilai signifikan $0,005 < 0,05$, H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada PT Vayata Senada Cemerlang.

Menurut (Sinambela, 2016), disiplin adalah sebuah cara yang diambil untuk menghadapi masalah kinerja yang melibatkan pihak perusahaan dalam menyelesaikan masalah tersebut.

Pada penelitian terdahulu oleh (Alfredo, 2020) yang berjudul Kompetensi, Komunikasi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Himawan Putra Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja juga mempengaruhi penurunan kinerja karyawan PT Vayata Senada Cemerlang. Pada PT Vayata Senada Cemerlang karyawan mempunyai disiplin yang rendah dalam bekerja maupun dalam bersikap di dalam lingkungan perusahaan. Hal ini yang mengalami keterlambatan dan penyesuaian pekerjaan atau tugas yang dimiliki karyawan tidak selesai dengan batas waktu yang telah diberikan oleh pihak perusahaan sebelumnya. Beberapa hal tersebut menyebabkan banyaknya pekerjaan karyawan yang sering tertunda sehingga terlambat untuk diselesaikan.

Pengaruh Stress Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dijelaskan bahwa adanya pengaruh stress kerja terhadap kinerja. Pada variabel disiplin memiliki nilai hitung $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($|-3,169| > |2,04|$) dengan nilai signifikan $0,003 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan demikian dapat disimpulkan stress (X_3) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada PT Vayata Senada Cemerlang.

Hasil penelitian ini sependapat yang menurut (Sunnyoto, 2013), stress yang dirasakan karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan berpengaruh kepada kinerja dan kepuasan kerjanya, sehingga pihak manajemen perlu meningkatkan kualitas lingkungan bagi karyawan. Dengan demikian, stress yang dialami karyawan akan terus menurun.

Pada penelitian terdahulu oleh (Cindy, 2020) yang berjudul Pengaruh Stress Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indo Prima Nusantara. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa

stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Solusi untuk menyelesaikan masalah ini adalah dengan tidak memberikan tekanan berat kepada karyawan sehingga tidak menimbulkan stress. Untuk menurunkan stress kerja yang terjadi pada karyawan, pihak perusahaan dapat membagikan arahan terhadap karyawannya agar mampu bekerja lebih cepat, menambah karyawan baru memang diperlukan, tujuannya agar karyawan tidak kelelahan dan pekerjaan tidak terlalu banyak.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil perhitungan secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($|2,612| > |2,04|$) dan signifikan $0,014 < 0,05$ berarti bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Vayata Senada Cemerlang.
2. Hasil perhitungan secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($|3,000| > |2,04|$) dan signifikan sebesar $0,005 < 0,05$ berarti bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yaitu secara parsial disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Vayata Senada Cemerlang.
3. Hasil perhitungan secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($|-3,169| > |2,04|$) dan signifikan sebesar $0,003 < 0,005$ berarti bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yaitu secara parsial stress berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Vayata Senada Cemerlang.
4. Hasil penelitian secara simultan diperoleh $F_{hitung} (14.790) > F_{tabel} (2.91)$ dan probabilitas signifikansi $0,000 <$

$0,05$, berarti bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yaitu secara simultan kompetensi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan stress berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Vayata Senada Cemerlang. Besarnya koefisien determinasi dilihat dari nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,549. Hal ini berarti 54,9% dari variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen kompetensi, disiplin dan stress, sedangkan sisanya sebesar 45,1% ($100\% - 54.9\%$) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Saran

Saran – saran yang berguna untuk penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Universitas Prima Indonesia
Disarankan supaya dapat mempublikasikan hasil penelitian ini agar dapat dijadikan sebagai bahan acuan bagi penelitian selanjutnya.
2. Bagi PT Vayata Senada Cemerlang
 - a. Perusahaan seharusnya lebih meningkatkan kompetensi sehingga para karyawan mengetahui tugas apa yang mereka lakukan.
 - b. Perusahaan dapat memperbaiki disiplin karyawan, seperti bagi karyawan yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan harus ada sanksi yang tegas bagi yang melanggar.
 - c. Perusahaan dapat mengurangi stress kerja pada karyawan dengan memberikan para karyawan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang mereka lakukan

3. Bagi peneliti selanjutnya, diusahakan untuk menambah variabel lain dalam melakukan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. (2015). *Statistika Deskriptif Plus Untuk Ekonomi dan Bisnis*, Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Daryanto, Bintaro. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Yogyakarta : Gava Media.
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Kasmir, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grofindo Persada.
- Marwansyah, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. Bandung : Alfabeta
- Priansa, Donni J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Serdamauyanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* Bandung : Refika Aditama.
- Sopiah, (2018). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS.
- Supomo, R. dan Eti Nurhayati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Yrama Widya.
- Surjaweni, Wiratna. (2014). *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Torang, Syamsir. (2014). *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Budaya dan Perubahan Organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.