

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEMAMPUAN KERJA DAN STRES
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK BCA
SYARIAH KC BANDA ACEH**

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S1)

Oleh

MAULIDIA ULFAH
NPM: 2102120115



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
BANDA ACEH
2023**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH

FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA

TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092

BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 22 Agustus 2023

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

MAULIDIA ULFAH

NPM : 2102120115

Dengan judul:

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEMAMPUAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (KAJIAN PT BANK BCA SYARIAH KC BANDA
ACEH)**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE., M.Si
IK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Dr. Febyolla Presilawati, SE., MM
NIK. 19721116 201506 2 001

Pembimbing II

Hj. Nadiya, SE., M.Si
NIK. 19590107 199201 2 001

Mengetahui,
Dekan,



Drs. Farnizi Gadeng, SE, M.Si, M.M
NIK: 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 22 Agustus 2023

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

MAULIDIA ULFAH
NPM : 2102120115

Dengan judul:

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEMAMPUAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (KAJIAN PT BANK BCA SYARIAH KC BANDA
ACEH)**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 10 Agustus 2023

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. Tarnizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Hj. Nadiya, SE., M.Si
NIK. 19590107 199201 2 001

Anggota 9/9/23

Dr. Febyolla Presilawati, SE., MM
NIK. 19721116 201506 2 001

Anggota

Tuwisna, SE., MM
NIK. 19850710 201506 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



Suryani Murad, SE, M.Si
NIK: 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU"

Banda Aceh, 22 Agustus 2023

Yang Menyatakan



Maulidia Ulfah

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Maulidia Ulfah
NPM : 2102120115
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEMAMPUAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (KAJIAN PT BANK BCA SYARIAH KC BANDA ACEH)

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 22 Agustus 2023

Yang Menyatakan,



Maulidia Ulfah

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BCA Syariah KC Banda Aceh”**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa Syiar Islam di atas muka bumi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan dan penyelesaian skripsi ini tidak luput dari bantuan, bimbingan dan dorongan dari semua pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si. M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
2. Ibu Nadiya, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I, Bapak Rusnaldi, S.E., selaku Wakil Dekan II, Ibu Syamsidar, S.E., M.Si. Ak.CA selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Suryani Murad, S.E., M.Si selaku Ketua Jurusan program studi manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
4. Ibu Tuwisna S.E., M.M. Selaku Ketua Laboratorium Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
5. Ibu Dr. Febyolla Presilawati, S.E., M.M. Selaku pembimbing I penulis yang telah banyak memberikan dorongan, arahan dan meluangkan waktunya

membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.

6. Ibu Nadiya, S.E., M.Si selaku pembimbing II penulis yang telah banyak meluangkan waktunya serta memberikan pengarahan dan membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen, Staf Tata Usaha, Akademik, dan Karyawan Fakultas Ekonomi Muhammadiyah khususnya staf pengajar pada jurusan Manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Rekan-rekan, teman dan sahabat-sahabat, serta teman-teman angkatan 2021 saya yang telah banyak memberikan dorongan, semangat dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Demikianlah mudah-mudahan skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada kita semua, terutama kepada penulis sendiri. Namun penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam penyajian maupun dalam pembahasannya, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini, Semoga Allah SWT akan membalasnya dikemudian hari. *Amin ya Rabbal A'lam.*

Banda Aceh, Juli 2023

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT.....	ix
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	8
 BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN.....	 9
2.1 Landasan Teoritis.....	9
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	9
2.1.1.1 Pengertian Karyawan.....	9
2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	10
2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	11
2.1.2 Disiplin Kerja.....	12
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	12
2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja..	13
2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja.....	14
2.1.3 Kemampuan Kerja.....	15
2.1.3.1 Pengertian Kemampuan Kerja	15
2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kemampuan Kerja.....	16
2.1.3.3 Indikator Kemampuan Kerja.....	17
2.1.4 Stres Kerja.....	17
2.1.4.1 Pengertian Stres Kerja.....	17

2.1.4.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	18
2.1.4.3	Indikator Stres Kerja.....	19
2.2	Penelitian Sebelumnya.....	20
2.3	Kerangka Pemikiran.....	23
2.4	Hipotesis.....	23
BAB	III	METODE
PENELITIAN.....		25
3.1	Desain penelitian.....	25
3.1.1	Tujuan Penelitian.....	25
3.1.2	Jenis Penelitian.....	25
3.1.3	Horizon Waktu	26
3.1.4	Unit Analisis.....	26
3.2	Populasi dan Sampel Penelitian.....	27
3.2.1	Populasi.....	27
3.2.2	Sampel Penelitian.....	27
3.3	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.3.1	Sumber Data.....	28
3.3.2	Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.4	Definisi dan Operasional Variabel.....	29
3.5	Teknik Analisis Data.....	31
3.6	Pengujian Data.....	32
3.6.1	Uji Validitas.....	32
3.6.2	Uji Reliabilitas.....	33
3.6.3	Pengujian Asumsi Klasik.....	33
3.7	Pengujian Hipotesis.....	35
3.7.1	Uji T (Parsial).....	35
3.7.2	Uji F (Simultan).....	35
BAB	IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....
4.1	Gambaran Umum PT Bank BCA Syariah KC Banda Aceh.....	37

4.1.1	Profil PT. Bank BCA Syariah KC Banda Aceh.....	37
4.1.2	Visi dan Misi PT. Bank BCA Syariah KC Banda Aceh.....	38
4.1.3	Struktur Organisasi PT. Bank BCA Syariah KC Banda Aceh..	38
4.2	Karakteristik Responden.....	39
4.3	Hasil Pengujian Data.....	42
4.3.1	Uji Validitas Instrumen.....	42
4.3.2	Uji Reliabilitas Instrumen.....	43
4.3.3	Uji Asumsi Klasik.....	44
	4.3.3.1 Uji Normalitas.....	44
	4.3.3.2 Uji Multikolinearitas.....	46
	4.3.3.3 Uji Heterokedastisitas.....	46
4.4	Analisis Deskriptif.....	48
4.4.1	Variabel Kinerja Karyawan.....	48
4.4.2	Variabel Disiplin Kerja.....	49
4.4.3	Variabel Kemampuan Kerja.....	50
4.4.4	Variabel Stres Kerja.....	52
4.5	Pembahasan.....	53
4.5.1	Pengujian Hipotesis.....	53
4.5.2	Uji Simultan (uji F).....	56
4.5.3	Uji Parsial (Uji t).....	57
4.6	Implikasi Penelitian.....	58
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		60
5.1	Kesimpulan.....	60
5.2	Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA.....		62
Lampiran –Lampiran.....		
Tabel F,T & R.....		

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.	23
Gambar 4 1 Struktur Organisasi PT. Bank BCA Syariah KC Banda Aceh.....	39
Gambar 4 2 Hasil Uji Normalitas.....	45
Gambar 4.3 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas.....	47

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEMAMPUAN KERJA DAN STRES
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK BCA
SYARIAH KC BANDA ACEH**

MAULIDIA ULFAH
NPM: 2102120115

Pembimbing I : Dr. Febyolla Presilawati, S.E., M.M.

Pembimbing II : Nadiya, S.E., M.Si.

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank BCA Syariah KC Banda Aceh, baik secara simultan maupun parsial. Populasi dalam penelitian ini adalah 82 Karyawan, dan sampel adalah seluruh populasi yaitu 82 orang. Data penelitian dikumpulkan melalui daftar pertanyaan/kuisisioner dan studi dokumentasi. Rumus yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji F (simultan) dan uji t (parsial) dimaksud untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara uji simultan variabel Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank BCA Syariah KC Banda Aceh, yang dibuktikan dengan nilai Fhitung lebih besar dari Ftable yaitu ($308,167 > 2,723$) dengan nilai koefisien signifikan sebesar 0,960 atau 96%. Selanjutnya secara uji parsial variabel Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank BCA Syariah KC Banda Aceh. Hasil koefisien korelasi (R) yaitu sebesar 0,960. Selanjutnya koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 0,919 artinya bahwa sebesar 91,9% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (Kinerja Karyawan pada PT Bank BCA Syariah KC Banda Aceh.) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan Disiplin Kerja (X1), Kemampuan Kerja (X2) dan Stres Kerja (X3). Sedangkan selebihnya sebesar 8,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar tiga variabel seperti dijelaskan di atas seperti pengalaman kerja, kompetensi dan gaya kepemimpinan.

Kata kunci: *Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan*

**THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE, WORK ABILITY AND WORK
STRESS ON THE PERFORMANCE OF PT BANK BCA EMPLOYEES
SHARIA KC BANDA ACEH**

MAULIDIA ULFAH
NPM: 2102120115

Advisor I : Dr. Febyolla Presilawati, S.E., M.M.

Advisor II : Nadiya, S.E., M.Si.

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine and analyze the effect of work discipline, work ability and work stress on the performance of employees of PT Bank BCA Syariah KC Banda Aceh, either simultaneously or partially. The population in this study were 82 employees, and the sample was the entire population, namely 82 people. Research data was collected through a list of questions / questionnaires and documentation studies. The formula used is multiple linear regression analysis, F test (simultaneous) and t test (partial) intended to determine the effect of the independent variable on the dependent variable at the 95% confidence level ($\alpha = 0.05$). The results showed that by means of a simultaneous test the variables Work Discipline, Work Ability and Work Stress had an effect on Employee Performance at PT Bank BCA Syariah KC Banda Aceh, as evidenced by the Fcount value greater than Ftable, namely ($308.167 > 2.723$) with a significant coefficient value of 0.960 or 96%. Furthermore, by partial test, the variables of Work Discipline, Work Ability and Work Stress have a positive and significant effect on Employee Performance at PT Bank BCA Syariah KC Banda Aceh. The result of the correlation coefficient (R) is 0.960. Furthermore, the coefficient of determination (R²) is 0.919, meaning that 91.9% of changes in the dependent variable (Employee Performance at PT Bank BCA Syariah KC Banda Aceh) can be explained by changes in Work Discipline (X1), Work Ability (X2) and Work Stress (X3). Meanwhile, the remaining 8.1% is explained by other factors outside the three variables described above, such as work experience, competence and leadership style.

Keywords: *Work Discipline, Work Ability, Job Stress and Employee Performance*

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian sebelumnya	21
3.1 Proses Kegiatan Penelitian	26
3.2 Skala Likert.....	27
3.3 Definisi Operasional Variabel	30
4.1 Karakteristik Responden.....	39
4.2 Hasil Uji Validitas	42
4.3 Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha).....	44
4.4 Hasil Uji Multikolinearitas	46
4.5 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan	48
4.6 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja.....	49
4.7 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kemampuan Kerja	51
4.8 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Stres Kerja.....	52
4.9 Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Karyawan	53
4.10 Model Summary	55
4.11 Annova.....	56

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Bank merupakan lembaga keuangan yang mempunyai peranan yang sangat strategis dalam menyalurkan dan mengembangkan perekonomian dan pembangunan nasional. Kegiatan utama dari perbankan adalah menyerap dana dari masyarakat. Hal ini terutama karena fungsi Bank sebagai perantara (*intermediary*) antara pihak-pihak kelebihan dana (*surplus of funds*) dan pihak yang memerlukan dana (*lack of funds*). Sebagai agent of development, Bank merupakan alat pemerintah dalam membangun perekonomian bangsa melalui pembiayaan semua jenis usaha pembangunan, yaitu sebagai financial intermediary (perantara keuangan) yang memberikan kontribusi terhadap pendapatan negara (Kasmir, 2018:12).

Peranan sumber daya manusia pada perusahaan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi, pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut tentang fisik dan psikologi. Sikap terhadap pekerjaan merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri individu dan hubungan sosial individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapi

Pengembangan sistem kinerja pada sebuah organisasi dirasakan sangat

perlu, mengingat karyawan yang bekerja sama suatu organisasi memiliki tugas dan

fungsi yang sama dalam rangka mencapai tujuan organisasi, maka komunikasi yang terbuka harus dikembangkan dengan baik. Setiap karyawan dalam organisasi wajib mengetahui tanggung jawab dan wewenang masing-masing. Karyawan yang memiliki komunikasi yang baik akan mampu memperoleh dan mengembangkan tugas yang diembannya, sehingga kinerja karyawan menjadi semakin baik

Karyawan memberikan hasil kerja berdasarkan syarat pekerjaan yang ada di dalam perusahaan tempatnya bekerja. Setiap karyawan harus memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya untuk dapat memiliki kinerja yang baik. Kinerja akan ditentukan oleh elemen yang ada dalam kinerja, salah satunya yaitu hasil kerja. Hasil kerja Karyawan dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang meliputi sikap, sifat, kepribadian, sifat fisik, keinginan, jenis kelamin, umur, latar belakang budaya dan variabel personal lainnya. Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari lingkungan berupa kepemimpinan, sikap rekan kerja, jenis latihan, pengawasan sistem, upah, lingkungan sosial dan faktor lainnya.

Salah satu perusahaan perbankan di Indonesia yang terus ingin meningkatkan sumber daya manusianya adalah PT. Bank BCA Syariah ("BCA Syariah") berdiri dan mulai melaksanakan kegiatan usaha dengan prinsip-prinsip syariah setelah memperoleh izin operasi syariah dari Bank Indonesia berdasarkan Keputusan Gubernur BI No. 12/13/KEP.GBI/DpG/2010 tanggal 2 Maret 2009 dan kemudian resmi beroperasi sebagai bank syariah pada hari Senin tanggal 5 April 2010. PT Bank BCA Syariah meresmikan kantor cabangnya di Jalan Teungku

Daud Beureueh, Nomor 44, Banda Aceh, PT BCA syariah hanya memiliki 1 kantor cabang di Banda Aceh sehingga karyawan memiliki tanggung jawab yang besar, di Aceh PT. BCA hanya memiliki 1 kantor cabang di Kota Banda Aceh, 1 kantor cabang pembantu di Lhokseumawe dan 1 unit layanan syariah di Bireun.

Pelaksanaan sistem kerja harus dilakukan dengan baik oleh para karyawannya PT BCA Syariah karena akan menyebabkan menurunnya produktivitas kerja yang akan dihasilkan oleh para karyawan. Produktivitas kerja karyawan harus sangat diperhatikan karena merupakan salah satu kunci keberhasilan perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang. Karyawan diharapkan bisa meningkatkan kinerjanya yaitu dengan bersikap dan berperilaku yang mencerminkan rasa tanggung jawab, loyalitas dan kedisiplinan dalam bekerja. Selama ini masih dijumpai karyawan yang mempunyai kompetensi yang kurang memadai di banyak instansi, hal ini bisa dilihat dari produktivitas yang belum optimal.

Berdasarkan hasil survey awal pada tanggal 20 April 2023 dengan 10 orang karyawan diperoleh informasi bahwa di PT BCA Syariah KC Banda Aceh kinerja karyawan belum sepenuhnya membaik, hal ini terlihat adanya tugas yang banyak terkendala yaitu dengan adanya tugas yang menumpuk dan belum dapat diselesaikan tepat waktu. dan beberapa karyawan mengatakan bahwa banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan, sehingga membuat pekerjaan menumpuk, selain

itu motivasi mereka dalam bekerja mereka diharuskan lebih giat lagi dalam bekerja, supaya mencapai target kerja yang sudah ditentukan dan mereka juga harus menjaga kualitas kerja mereka masing-masing, karena kalau kualitas kerja mereka menurun karyawan harus mempertanggung jawabkannya dan resiko yang mereka dapat juga akan lebih besar

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja diartikan sebagai sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan bukan karena adanya unsur paksaan. Bagi sebuah perusahaan menegakkan sebuah disiplin kerja merupakan suatu hal yang sangat penting. Karena dengan ditegakkannya disiplin kerja didalam sebuah perusahaan maka akan menjamin tata tertib serta kelancaran dalam pelaksanaan tugas, sehingga perusahaan dapat memperoleh hasil yang optimal, Kinasi (2020:18).

Hasil survey diperoleh fenomena yang sering terjadi saat ini terkait dengan disiplin kerja pada PT BCA Syariah KC Banda Aceh adalah kurangnya kesadaran akan peningkatan mutu dan kualitas karyawan. Masih banyak karyawan yang merasa terbebani dengan pekerjaan yang mereka kerjakan. Hal tersebut terlihat dari kinerja karyawan yang menurun dan juga penambahan jam kerja terhadap karyawan. Kekurangan dari disiplin kerja karyawan pada PT BCA Syariah Banda Aceh dapat dilihat dari banyaknya keterangan izin dan masih ada karyawan yang sering terlambat pada absensi karyawan. Hal ini dikarenakan tidak mudah bagi karyawan untuk mendapatkan cuti. Sehingga banyak karyawan yang

membuat izin atau sakit untuk dapat cuti tanpa pemotongan gaji mereka.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan kerja karyawan. Karyawan akan menghasilkan prestasi yang tinggi dalam organisasi apabila mereka juga mendapatkan yang terbaik dari organisasi dimana mereka bekerja, yaitu berupa kemampuan kerja karyawan. Kemampuan kerja merupakan kontribusi yang sangat besar terhadap prestasi kerja. Memang tidak mudah memampukan karyawan karena kemampuan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam dirinya.

Hal ini sesuai dengan pengertian kemampuan itu sendiri, dimana kemampuan kerja merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan individu yang ingin digunakan dan mungkin juga tidak. Kemampuan individu ini terdiri dari kemampuan fisik dan mental. Seorang karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menganalisis persoalan mungkin sekali tidak akan berusaha bersungguh-sungguh untuk memecahkan persoalan dalam pekerjaannya.

Berdasarkan wawancara awal mengenai kemampuan kerja dimana sebagian karyawan masih kurang memiliki kemampuan yang baik seperti saat berkomunikasi dengan nasabah, juga kurang memiliki keterampilan menarik, dan beberapa karyawan juga kurang memiliki kemampuan bernegosiasi transaksi penjualan. Informan selanjutnya menjelaskan untuk karyawan bagian administrasi ada karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang kurang dalam memasukkan data laporan keuangan.

Selain itu, stres kerja juga merupakan faktor yang tidak kalah penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, Stres Kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang dikaitkan dengan suatu peluang, kendala maupun tuntutan Robbin (2018: 304). Stres kerja merupakan tanggapan seseorang terhadap kondisi yang dirasakan baik secara fisik maupun psikologis yang berlebihan karena suatu tuntutan pekerjaan secara internal maupun eksternal. Sehingga kondisi stres ini dapat mengalami ketidakpuasaan dalam bekerja dan menurunkan kinerja.

Hasil survei awal tentang stres kerja di peroleh bahwa karyawan pada PT BCA Syariah KC Banda Aceh memiliki beban kerja yang berlebihan diantaranya keterdesakan waktu, bekerja lebih profesional untuk kepuasan nasabah, pekerjaan yang monoton, serta *double job* hal ini memungkinkan sebagian karyawan mengalami stres yang dapat membangkitkan rasa tanggung jawab maupun sebaliknya. Menurut salah satu karyawan bank pernah mengalami stres kerja karena *double job* dan tuntutan tugas yang banyak harus terselesaikan dalam waktu tertentu dan masih butuh waktu beradaptasi pada pekerjaan.

Berdasarkan uraian yang diungkapkan sebelumnya dan permasalahan yang terjadi maka penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul ***“Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Bca Syariah Kc Banda Aceh”***.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka dapat di identifikasikan masalah penelitian adalah,

1. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank BCA Syariah KC Banda Aceh?
2. Seberapa besar pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank BCA Syariah KC Banda Aceh?
3. Seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank BCA Syariah KC Banda Aceh
4. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank BCA Syariah KC Banda Aceh?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank BCA Syariah KC Banda Aceh.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank BCA Syariah KC Banda Aceh
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank BCA Syariah KC Banda Aceh
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank BCA Syariah KC Banda Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah

1. Manfaat teoritis

- a. Dapat digunakan sebagai referensi Skripsi di bidang Manajemen Sumber daya manusia Serta menambah koleksi karya ilmiah bagi perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
- b. Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk lembaga atau organisasi/perusahaan lainya untuk menjadi lebih baik
- c. Penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan bagi peneliti dan untuk keperluan penelitian di masa yang akan datang

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi bagi perusahaan Swasta dalam mengambil keputusan tentang disiplin kerja dan kemampuan kerja khususnya dalam hal kinerja karyawan di masa yang akan datang, serta melihat faktor-faktor yang mempengaruhi dalam menentukan strategi perusahaan yang dapat digunakan sebagai pertimbangan perusahaan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi dengan pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank BCA Syariah KC Banda Aceh.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan umumnya dikatakan sebagai ukuran bagi seseorang dalam pekerjaannya. Kinerja merupakan landasan bagi produktivitas dan mempunyai kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi. Tentu saja kriteria adanya nilai tambah digunakan di banyak instansi untuk mengevaluasi manfaat dari suatu pekerjaan ataupun pemegang jabatan. Kinerja dari setiap pekerja harus mempunyai nilai tambah bagi suatu organisasi atas penggunaan sumber daya yang telah dikeluarkan.

Menurut Mangkunegara (2020:67) kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau kinerja sesungguhnya dari seorang Karyawan), maka pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Malthis (2019) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau Karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka.

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target

atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama Tiffin, dan Cornick. (2019), Kinerja Karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi Karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari. Kinerja Karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada Karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku Karyawan.

Menurut Henry Simamora dikutip dan diterjemahkan oleh Dina Nurhayati (2018: 7) “Kinerja Karyawan adalah tingkat dimana para Karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan”. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2018: 94) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu

2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

1. Menurut Prawirosentono (2018), Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan seperti pengetahuan, teknis, ketergantungan terhadap orang lain, kebijakan, kemampuan Karyawan, kehadiran, kepemimpinan, dan bahkan minat yang akan membuat Karyawan lebih mempunyai kemauan untuk meningkatkan kinerja mereka dengan sangat baik dan berkualitas. Kinerja Karyawan yang berkualitas disebabkan karena adanya kemampuan, komunikasi, dan ketrampilan kerja Karyawan. Dalam upaya peningkatan hasil

pekerjaan yang lebih baik dibutuhkan sebuah penilaian kinerja. Daimna Penilaian kinerja adalah suatu proses yang dipakai oleh perusahaan untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja Karyawan. Karyawan perusahaan berusaha untuk merencanakan, mengatur, dan melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Tanggung jawab Karyawan dalam bekerja nantinya akan mempunyai dampak yang positif untuk peningkatan kinerja apabila Karyawan melakukan segala pekerjaannya dengan baik.

2. Pendapat lain disampaikan Wirawan (2018: 7-8), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:
 - a. Faktor internal karyawan, yaitu segala perwatakan yang dimiliki karyawan, dan berpengaruh dalam pelaksanaan tugas karyawan terhadap pekerjaannya.
 - b. Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu bentuk sumbangsih organisasi dalam mendukung karyawan melaksanakan tugas pekerjaannya, dengan bantuan positif dari organisasi menjadikan karyawan memiliki kinerja yang memuaskan.
 - c. Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu segala kondisi lingkungan sekitar, yang tidak berasal dari rencana dasar organisasi, yang mampu mempengaruhi kehidupan keseharian karyawan, hingga berdampak pada kinerja mereka

2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

1. Menurut mangkunegara (2020: 69) Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja Karyawan, yaitu:
 - a. Kualitas,
Kerja yang diukur dari persepsi Karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan Karyawan.
 - b. Kuantitas,
merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan.
 - c. Pelaksanaan tugas,
adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
 - d. Tanggung Jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.
 - e. Kemandirian,
merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. komitmen kerja merupakan suatu

tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) menjelaskan arti kosa kata disiplin adalah tata tertib dan ketaatan (kepatuhan) pada peraturan tata tertib. Sementara disiplin menurut Qhouzali (2018:284) adalah pelatihan khususnya pelatihan pikiran dan sikap untuk menghasilkan pengendalian diri dan kebiasaan-kebiasaan untuk mentaati peraturan yang berlaku di sekitarnya. Menurut Hasibuan (2018:44) Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Suharsimi Arikunto (2018: 114), Disiplin kerja adalah kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib karena didorong oleh adanya kesadaran yang ada pada kata hatinya tanpa adanya paksaan dari pihak luar. Menurut Thomas Gordon (2018: 3), Disiplin kerja adalah perilaku dan tata tertib yang sesuai dengan peraturan dan ketetapan, atau perilaku yang diperoleh dari pelatihan yang dilakukan secara terus menerus.

Berdasarkan pemaparan di atas maka Hasibuan (2018:93) mengambil kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma

sosial yang berlaku. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.

Menurut Mangkunegara (2020:48) disiplin kerja dibentuk oleh pengetahuan (*knowledge*) yang dimiliki seseorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, keterampilan (*skill*) suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan dan sikap (*attitude*) tingkah laku seseorang karyawan di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan.

Wibowo (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Hasibuan (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama.

2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Displin Kerja

Menurut Kinasih (2020:13) Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

1. Tujuan Kemampuan
Tujuan dan kemampuan ikut memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara

ideal. Hal ini berarti bahwa tujuan atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan dapat bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berberan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan. Para pimpinan harus memberikan contoh yang baik maka kedisiplinan karyawan pun akan meningkat.

3. Balas Jasa

Teladan pimpinan sangat berberan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan. Para pimpinan harus memberikan contoh yang baik maka kedisiplinan karyawan pun akan meningkat.

4. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena sifat manusia yang selalu merasadirinya penting dan meminta diberlakukan secara adil dengan manusia yang lain.

5. Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat ini yaitu atasan harus aktif dan turun langsung mengawasi perilaku yang dilakukan karyawannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk kepada karyawan, apabila ada karyawannya yang mengalami kesulitan. Pengawasan melekat merupakan tindakan yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan kerja para karyawan dalam perusahaan.

2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2018:94), indikator disiplin kerja adalah:

1. Mematuhi peraturan perusahaan

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.

2. Penggunaan waktu secara efektif

Waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standar pekerjaan perusahaan.

3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas

Tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka karyawan telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

4. Hadir tepat waktu (absensi)

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat disiplin kerja karyawan, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran karyawan tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

2.1.3 Kemampuan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. kemampuan seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki. Oleh sebab itu, Karyawan yang memiliki kemampuan tinggi dapat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global. Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

Menurut F Nurfadhil(2020:34) kemampuan kerja merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Menurut Kaleta (2018:170) Kemampuan kerja merujuk suatu fitur yang kompleks dan tingkat mencerminkan interaksi antara volume kedua kegiatan fisik dan mental dan kemampuan fungsional pekerja, kesehatan mereka dan penilaian subjektif dari status mereka dalam kondisi organisasi dan sosial yang diberikan. Soelaiman (2019:112) menyatakan bahwa kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang

memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik.

Menurut Robbins (2018:52), kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Dimana kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, misalnya berfikir, menganalisis dan memahami. Kemampuan intelektual yang bagus dimiliki oleh karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Dengan demikian kemampuan intelektual yang tinggi juga secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kemajuan organisasi. Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Menurut Michael Zwell dalam wibowo (2019:102) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang karyawan, yaitu sebagai berikut :

1. Keyakinan dan Nilai – nilai
2. Keterampilan
3. Pengalaman
4. Karakteristik kepribadian
5. Motivasi
6. Isu emosional

Menurut Davis yang dikutip Mangkunegara (2020), faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan adalah faktor pengetahuan (*kownledge*) dan faktor keterampilan (*skill*)

1. Pengetahuan (*kownledge*) yaitu Informasi yang telah diproses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran dan pengalaman yang terakumulasi sehingga bisa diaplikasikan ke dalam pekerjaan karyawan itu sendiri.
2. Keterampilan (*skill*) adalah kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien secara teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi.

2.1.3.3 Indikator Kemampuan Kerja

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang dibagi kedalam dimensi dan indikator seperti berikut F Nurfadhil(2020:36) :

1. Pengetahuan (*Knowledge*)
Pengetahuan merupakan pondasi yang akan membangun keterampilan dan kemampuan. Pengetahuan terorganisasi dari informasi fakta, prinsip atau prosedur yang jika diterapkan membuat kinerja yang memadai dari pekerjaan
2. Pelatihan (*Training*)
Proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu
3. Pengalaman (*experience*)
Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki.
4. Keterampilan (*Skill*)
Kemampuan seseorang dalam menguasai pekerjaan, penguasaan alat dan menggunakan mesin tanpa kesulitan.

2.1.4 Stres Kerja

2.1.4.1 Pengertian Stres Kerja

Stres sebagai akibat ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang dimiliki individu, semakin tinggi kesenjangan terjadi semakin tinggi juga stress yang dialami individu, dan akan mengancam.

Stres kerja menurut Robbins dan Judge (2018:429), menyatakan bahwa Stres kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

Irham Fahmi (2018:214) mendefinisikan bahwa “Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi di luar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.” stres kerja sering dialami oleh setiap karyawan dalam menghadapi pekerjaan dan dapat menyebabkan perubahan tingkah laku pada setiap karyawan yang mengalaminya. Kondisi ini tidak selalu memberikan dampak buruk terhadap karyawan dan umumnya stres akan hilang jika kondisi tersebut dapat terlewati.

Menurut Setiadi., (2018:2) “Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres pada pekerjaan (Job Stress) adalah pengalaman stres yang berhubungan dengan pekerjaan”

Menurut Walgito (2019:241) “Stres kerja merupakan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan”.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Hal-hal yang mengakibatkan stres disebut stressor. Stres adalah reaksi yang dirasakan oleh karyawan sebagai bentuk ketidakpuasan kerja. Stres juga sering diinterpretasikan dalam bentuk emosi yang kuat seperti cemas, tidak bergairah, marah, frustrasi, cenderung merasa bosan, kelelahan, dan tidak bersemangat.

Menurut Sedarmayanti (2018:26) faktor-faktor yang mempengaruhi stress (anteseden stress) antara lain:

1. *Stressor ekstraorganisasi*, mencakup perubahan sosial/teknologi, keluarga, relokasi kerja, kondisi ekonomi, ras dan kelas, perbedaan persepsi serta perbedaan kesempatan bagi karyawan atas penghargaan atau promosi.
2. *Stressor organisasi*, mencakup kebijakan dan strategi administratif, struktur organisasi, kondisi kerja, tanggung jawab tanpa otoritas, ketidakmampuan menyuarakan keluhan, serta penghargaan yang tidak memadai.
3. *Stressor kelompok*, mencakup kurangnya kohesivitas kelompok seperti karyawan tidak memiliki kebersamaan karena desain kerja, karena penyelia melarang atau membatasinya, serta kurangnya dukungan sosial pada individu.
4. *Stressor individu*, mencakup disposisi individu seperti kepribadian, persepsi kontrol personal, ketidakberdayaan yang dipelajari, daya tahan psikologis, serta tingkat konflik intra individu yang berakar dari frustrasi.

2.1.4.3 Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut Robbins (2018:14-15) adalah sebagai berikut:

1. Tuntutan tugas,
merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, dan tata kerja letak fisik
2. Tuntutan peran,

berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi

3. Tuntutan antar pribadi,
merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain
4. Hubungan dalam pekerjaan
Hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi.
5. Struktur organisasi
gambaran intansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab

2.2 Penelitian Sebelumnya

1. Penelitian yang dilakukan oleh Rinoldy (2018) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor X Medan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana diperoleh thitung $(2,010) > ttabel (2,001)$ dan probabilitas $(sig\ 0,050) \leq 0,05$. Secara parsial diketahui bahwa stress kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Zuhria Husnia Hasibuan (2018), dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja , Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas Hasil penelitian membuktikan bahwa tiga variabel yaitu disiplin kerja, stress kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja Padang Lawa

3. Penelitian yang dilakukan oleh Febyolla Presilawati (2018) meneliti tentang Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMAN Negeri 6 Banda Aceh. Dalam Penelitian Ini, Dihasilkan Bahwa Variabel Kompensasi, Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru. Hasil Penelitian Ini Sejalan Dengan Hasil Penelitian Yang Dilakukan Oleh Bagus Triyatno Yang Menyatakan Bahwa Kompensasi, Disiplin Dan Pelatihan Berpengaruh Terhadap Kinerja, dan Hasil Penelitian Yang Dilakukan Oleh Endang Ilyas Yang Menyatakan Bahwa Kompensasi, Promosi Dan Shift Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja.
4. Penelitian dilakukan oleh Ery Teguh Prasetyo (2019) meneliti tentang Pengaruh kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Penelitian Muhammad Hidayat (2021) meneliti tentang Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Kemampuan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi, dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
----	-------------------------------	-------------------	------------------	-----------	-----------

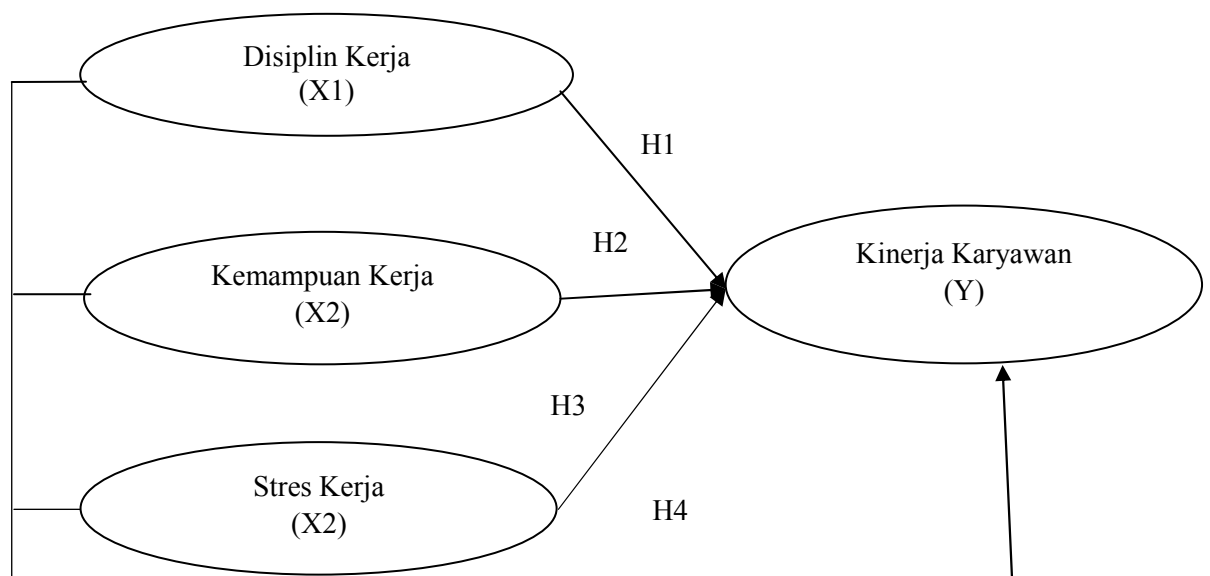
No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor X Medan Rinoldy (2018)	• Analisis Regresi Linier Berganda • Kuantitatif	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana diperoleh $t_{hitung} (2,010) > t_{tabel} (2,001)$ dan probabilitas ($\text{sig } 0,050$) $\leq 0,05$. Secara parsial diketahui bahwa stress kerja memiliki pengaruh positif.	• Kinerja Karyawan • disiplin kerja • Stres Kerja	• Lokasi Penelitian. • Sampel Penelitian
2	Pengaruh Disiplin Kerja , Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas. Zuhria Husnia Hasibuan (2018),	• Analisis Regresi Linier Berganda • Kuantitatif	Hasil penelitian membuktikan bahwa tiga variabel yaitu disiplin kerja, stress kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas	• Kinerja Karyawan • Disiplin Kerja • Stres Kerja	• Variabel Fasilitas, • Variabel Pendidikan • Lokasi Penelitian. • Sampel Penelitian
3	Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMAN Negeri 6 Banda Aceh. Febyolla Presilawati (2018)	• Analisis Regresi Linier Berganda • Kuantitatif	Dihasilkan Bahwa Variabel Kompensasi, Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru. Hasil Penelitian Ini Sejalan Dengan Hasil Penelitian Yang Dilakukan Oleh Bagus Triyatno Yang Menyatakan Bahwa Kompensasi, Disiplin Dan Pelatihan Berpengaruh Terhadap Kinerja,	• Kinerja Karyawan • Disiplin Kerja	• Variabel Kecerdasan Spiritual • Lokasi Penelitian. • Sampel Penelitian • Kompensasi
4	Pengaruh kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Ery Teguh Prasetyo (2019)	• Analisis Regresi Linier Berganda • Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja	• kemampuan kerja • disiplin kerja terhadap • Kinerja Karyawan	• Lokasi Penelitian. • Sampel Penelitian
5	Pengaruh disiplin,	• Analisis Regresi	Disiplin kerja, motivasi, dan	• Kinerja Karyawan	• Variabel Disiplin

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	motivasi, dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una. Muhammad Hidayat (2021)	Linier Berganda • Kuantitatif	kemampuan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una	• Displin kerja • Kemampuan kerja	kerja • Lokasi Penelitian. • Sampel Penelitian

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting, kerangka pemikiran yang terbaik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Jadi, secara teoritis perlu dijelaskan hubungan bebas (Independen) dengan variabel terikat (Dependen). Berikut diagram kerangka pemikiran.

Kerangka Pemikiran
Gambar 2.1



Sumber : Landasan teoritis dikembangkan peneliti berdasarkan penelitian sebelumnya Rinoldy (2018)

2.4 Hipotesis

Berdasarkan penelitian yang akan peneliti lakukan, maka peneliti merumuskan beberapa hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BCA Syariah KC Banda Aceh.

H₂ : Diduga kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT Bank BCA Syariah KC Banda Aceh.

H₃ : Diduga stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BCA Syariah KC Banda Aceh.

H₄ : Diduga disiplin kerja, kemampuan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BCA Syariah KC Banda Aceh

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan rencana kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang valid sesuai dengan tujuan penelitian (Arikunto, 2018:12).

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan bagaimana pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh variabel independen meliputi disiplin kerja, kemampuan kerja dan stres kerja terhadap variabel dependen kinerja Karyawan pada PT Bank BCA Syariah KC Banda Aceh.

3.1.2 Jenis Penelitian

Berdasarkan jenis datanya, penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan data berupa angka yang dianalisis menggunakan analisis statistik. Penelitian ini bertujuan untuk Tujuan untuk mengkonfirmasi konsep dan teori dengan fakta dan data yang ditemukan di lapangan.

3.1.3 Horizon Waktu

Waktu yang digunakan dalam pengumpulan data ini menggunakan studi *cross sectional*. Studi *cross sectional* merupakan sebuah studi yang dilakukan dengan data hanya sekali dikumpulkan (Sekaran, 2018:178). Waktu penelitian ini diawali mulai tanggal April 2023 sampai dengan selesai. berikut tabel proses kegiatan penelitian

Tabel 3.1
Proses Kegiatan Penelitian

No	Nama Kegiatan	Bulan					Agus
		Des	April	Mei	Juni	Juli	
1	Pengajuan Judul Proposal						
2	Pengamatan dan Observasi						
3	Tahap Penyusunan Proposal						
4	Seminar Proposal						
5	Pengolahan Data						
6	Penyusunan Skripsi						
7	Bimbingan Skripsi						
8	Ujian Komprehensif						

3.1.3 Unit Analisis

Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat regresi yang lebih besar. Karakteristik tingkat analisis yaitu bahwa tingkat yang lebih rendah termaksud dalam tingkat yang lebih tinggi. Sifat informasi yang dikumpulkan serta tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis, adalah integral dengan keputusan yang dibuat dalam memilih unit analisis. Berdasarkan unit observasi yang dijadikan unit analisis dari penelitian ini adalah individu.

Untuk mengubah data-data kualitatif yang diperoleh dari kuesioner dalam bentuk data kuantitatif maka digunakan skala ukuran yaitu skala Likert. Kategori

pertanyaan yang dirancang dalam kuesioner diberi nilai skor 1-5 dengan kategori menurut Arikunto (2018) adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala Likert

Kriteri	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Kurang Setuju (KS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : Arikunto, 2018

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Menurut wibowo (2019:115) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan, sedangkan sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Karyawan di PT Bank BCA Syariah KC Banda Aceh yang berjumlah 82 orang Karyawan.

3.2.2 Sampel Penelitian

Menurut arikunto (2018:) jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya di ambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT Bank

BCA Syariah KC Banda Aceh yaitu sebanyak 82 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Sumber Data

Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data Primer

Menurut Sarwono, Jonathan (2019:69), data primer merupakan sumber data yang diperoleh oleh pengumpulan data dari objek riset. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dengan cara menyebarkan kuisisioner secara langsung kepada Karyawan PT Bank BCA Syariah KC Banda Aceh. Sumber data yang diperoleh berupa pernyataan yang berkaitan dengan variabel penelitian berupa disiplin kerja, kemampuan kerja dan stres kerja, terhadap kinerja Karyawan PT Bank BCA Syariah KC Banda Aceh.

b. Data Sekunder

Menurut Sarwono, Jonathan (2019:69), definisi data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti. Data sekunder dalam penelitian diperoleh dari membaca dan mempelajari melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, Websit serta profil PT Bank BCA Syariah KC Banda Aceh.

3.3.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan faktor yang penting demi keberhasilan dari penelitian yang dilakukan. Data dan informasi dalam penelitian ini diperoleh dari pengumpulan data pada Karyawan PT Bank BCA Syariah KC Banda Aceh. Metode yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain :

a. Kuesioner

Pengumpulan data menggunakan metode ini adalah memberikan pernyataan-pernyataan tertulis yang berhubungan dengan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.

b. Wawancara

Pengumpulan data menggunakan metode ini dilakukan dengan cara bertanya langsung kepada responden tentang pertanyaan yang berhubungan dengan penelitian dan untuk memastikan bahwa jawaban yang diberikan responden adalah benar dan tidak dibuat-buat.

c. Studi Pustaka

Pengumpulan data dengan metode ini adalah dengan menggunakan referensi yang berhubungan dengan penelitian. Referensi tersebut dapat berupa buku, internet, jurnal, dan lain-lain.

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

3.4.1 Pengertian Operasional Variabel

Definisi operasional variabel menurut Muh (2018:38) adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi variabel-variabel penelitian harus dirumuskan untuk menghindari kesesatan dalam mengumpulkan data.

Operasionalisasi variabel diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Disamping itu, operasionalisasi variabel bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan tepat. Secara lebih rinci operasionalisasi variabel dalam penelitiannya ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Butir	Skala	Item pertanyaan
1	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2020:67)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung Jawab 5. Kemandirian Mangkunegara, (2020:69)	1-5	Likert	A1-A5
2	Disiplin kerja (XI)	Disiplin kerja adalah Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku Hasibuan (2018 :93)	1. Mematuhi Peraturan Perusahaan 2. Penggunaan waktu secara efektif 3. Tanggung Jawab 4. Hadir tepat Waktu Hasibuan (2018:94),	1-5	Likert	B1-B4

3	Kemampuan Kerja (X_2)	Kemampuan kerja merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. F Nurfadhil(2020:34)	1. Pengetahuan (<i>Knowledge</i>) 2. Pelatihan (<i>Training</i>) 3. Pengalaman (<i>experience</i>) 4. Keterampilan (<i>Skill</i>) Nurfadhil(2020:36)	1-5	Likert	C1-C4
4	Stres Kerja (X_3)	Stres kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Robbins dan Judge (2018:429),	1. Tuntutan tugas 2. Tuntutan peran 3. Tuntutan antar pribadi 4. Hubungan dalam pekerjaan 5. Struktur organisasi Robbins (2018:14-15)	1-5	Likert	D1-D5

3.5 Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Regresi linear berganda yaitu suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel *dependen* dengan beberapa variabel independen. Tujuan analisis regresi linear berganda adalah menggunakan nilai-nilai variabel yang diketahui, untuk meramalkan nilai variabel dependen Wibowo (2019:69). Untuk mengetahui adanya hubungan antar variabel, maka penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda (multiple regression analysis).

Model regresi :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

- a : Konstanta
 b_1, b_2, b_3 : Koefisiensi Regresi
 X_1 : Disiplin kerja
 X_2 : Kemampuan kerja
 X_3 : Stres Kerja
 e : *Error term*

3.6 Pengujian Data

Uji reliabilitas dan validitas adalah uji terhadap instrumen penelitian yang akan menyajikan data kualitatif. Instrumen dalam penelitian ini adalah kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data primer yang bersifat kualitatif sehingga harus dapat memberikan kebenaran dan kepercayaan melalui suatu set uji kehandalan dan validitas.

3.6.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat ke validitas suatu instrument. Suatu instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variable yang diteliti secara nyata. Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik yaitu dengan menggunakan uji *Pearson Product-Moment Coefficient of Corelation* dengan bantuan program SPSS, dengan tingkat signifikansi di bawah 5%. Sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *Product Moment* dimana hasilnya menunjukkan bahwa item pertanyaan mempunyai korelasi

diatas 5% atau dalam bahasa statistik terdapat konsisten internal yang berarti item-item pertanyaan tersebut dapat mengukur aspek yang sama. Ini berarti bahwa setiap data yang ditunjukkan adalah valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2018:110) *Reliabilitas instrument* adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Uji ini dimaksudkan untuk menunjukkan banyaknya variansi atau perbedaan yang diharapkan pada seperangkat pengukuran yang dilakukan secara berulang-ulang terhadap suatu objek. Ukuran reliabilitas dianggap handal berdasarkan *Cronbach Alpha* adalah sebesar 0,60.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data menurut Ghazali (2018:110) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis gambar berupa plot dan uji statistic dengan melihat nilai kurtosis dan skewness .

Kenormalan data-data dapat dilihat dari tampilan gambar normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Menurut Ghazali (2018:110) Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghazali (2018:91) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Bila ternyata dalam model regresi terdapat multikolinearitas, maka harus menghilangkan variabel independent yang mempunyai korelasi tinggi. Ghazali (2018:91) juga menambahkan jika korelasi antar variabel independent tinggi yaitu di atas 0,90 maka terdapat multikolinearitas. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10 berarti ada multikolinearitas.

3.6.3.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Muh (2018:160) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatter plot antara SRESID dan ZPRED dengan dasar analisis (1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang

teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas; (2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara serentak dengan menggunakan uji F (F-test) dan secara parsial dengan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (confidence interval) 95% dengan kriteria Kinerja Karyawan :

3.7.1. Uji T

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat (Y) yaitu pengaruh X1 terhadap Y, pengaruh X2 terhadap Y, Dengan kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $t_{tabel} < t_{hitung}$, maka menolak H_a dan menerima H_o

H_{o1} : Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BCA Syariah KC Banda Aceh

H_{a1} : Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BCA Syariah KC Banda Aceh

H_{o2} : Kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BCA Syariah KC Banda Aceh

H_{a2} : Kemampuan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BCA Syariah KC Banda Aceh

Ho3 : Stres kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BCA
Syariah KC Banda Aceh

Ha : Stres kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BCA
Syariah KC Banda Aceh

3.7.2 Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan seluruh variabel bebas (X1 dan X2,) terhadap variabel terikat (Y). Kriteria Kinerja Karyawan pada tingkat signifikansi 5% adalah :

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka menerima Ha dan menolak Ho

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menolak Ha dan menerima Ho

Ho3 : Disiplin kerja, Kemampuan kerja dan stres kerja tidak berpengaruh
terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BCA Syariah KC Banda Aceh

Ha3 : Disiplin kerja, Kemampuan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap
Kinerja Karyawan PT Bank BCA Syariah KC Banda Aceh

Kuesioner Penelitian

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEMAMPUAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK BCA SYARIAH KC BANDA ACEH

Identitas Saya

1. No. Kuesioner : ☐ ☐ ☐ (diisi oleh peneliti)
2. Umur : ☐ ≤ 25 Tahun ☐ 32-37 Tahun ☐ 44-50 Tahun
☐ 26-31 Tahun ☐ 38-43 Tahun ☐ ≥ 51 Tahun
3. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
5. Status Perkawinan ☐ Belum Menikah ☐ Menikah
4. Tingkat Pendidikan: ☐ SLTA ☐ Sarjana
☐ Diploma ☐ Pasca Sarjana
6. Penghasilan : ☐ ≤ 2.500.000 ☐ 4.100.000 - Rp. 5.500.000
☐ 2.600.000 - Rp. 4.000.000 ☐ ≥ Rp. 5.500.000
7. Masa Kerja : ☐ ≤ 2 Tahun ☐ 5 - 6 Tahun ☐ 6 - 9 Tahun
☐ 2- 4 Tahun ☐ ≥ 10 Tahun

Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *check list* (√) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat anda dengan kategori jawaban SS = Sangat Setuju, KS = Kurang Setuju, TS = Tidak Setuju, S = Setuju STS = Sangat Tidak Setuju

A. Kinerja Karyawan (Y)

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya memiliki kualitas kerja yang baik					
2	Saya mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang dibebankan kepada saya pada waktu tertentu					
3	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan akurat					
4	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan saya					
5	Adanya sikap mandiri karyawan dalam bekerja terhadap perusahaan					

B. Disiplin Kerja (X₁)

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya bekerja sesuai dengan prosedur kantor					
2	Kehadiran sangat penting dalam penegakan kedisiplinan saya					
3	Saya memiliki rasa tanggung jawab pribadi yang tinggi dalam bekerja.					
4	Saya hadir tepat waktu dalam bekerja					

C. Kemampuan Kerja (X₂)

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Karyawan di PT Bank BCA Syariah KC Banda Aceh memiliki pengetahuan yang tinggi					
2	Karyawan di PT Bank BCA Syariah KC Banda Aceh Setiap bulan mengikuti pelatihan					
3	Karyawan yang bekerja di PT Bank BCA Syariah KC Banda Aceh memiliki pengalaman kerja					
4	Karyawan yang bekerja di PT Bank Bca Syariah KC Banda Aceh memiliki keterampilan kerja					

D. Stres Kerja (X₃)

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Beban tugas pekerjaan saya terlalu berat buat saya					
2	Saya mempunyai peran penting dalam organisasi.					
3	Saya memiliki masalah pribadi yang membuat saya stress.					
4	Hubungan saya dengan pekerjaan kadang kurang baik karena melebihi kemampuan saya					
5	Saya merasa Pimpinan kurang memberikan arahan perbaikan dalam bekerja					

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum PT. Bank BCA Syariah KC Banda Aceh

4.1.1. Profil PT. Bank BCA Syariah KC Banda Aceh

PT. Bank BCA Syariah berdiri dan memulai melaksanakan kegiatan usaha dengan prinsip-prinsip syariah setelah memperoleh izin operasional syariah dari Bank Indonesia berdasarkan Keputusan Gubernur BI No.12/13/KEP.GBI/DpG/2010 tanggal 2 Maret 2009 dan kemudian resmi beroperasi sebagai bank syariah pada hari Senin tanggal 5 April 2010. Komposisi kepemilikan saham PT. Bank BCA Syariah adalah PT. Bank Central Asia Tbk.: 99.9999% dan PT. BCA Finance: 0.0001%.

Komitmen penuh BCA sebagai perusahaan induk dan pemegang saham mayoritas terwujud dari berbagai yang bisa di manfaatkan oleh nasabah BCA Syariah pada jaringan cabang BCA yaitu setoran (pengiriman uang) hingga tarik tunai dan debit seluruh ATM dan mesin EDC (Electronic Data Capture) milik BCA semua tanpa di kenakan biaya. Selanjutnya untuk mendapatkan informasi maupun menyampaikan pengaduan dan keluhan masyarakat dan nasabah khususnya dapat menghubungi HALO BCA di 1500888.

BCA Syariah hingga saat ini memiliki 68 jaringan cabang yang terdiri dari 13 Kantor Cabang (KC), 15 Kantor Cabang Pembantu (KCP), dan 40 unit ayanan Syariah (ULS) yang terbesar di Indonesia, salah satunya adalah PT Bank Bca Syariah KC Banda Aceh yang beralamat di Jln. Teuku Moh. Daud Beureueh No.44, Laksana, Kec. Kuta Alam, Kota Banda Aceh, Aceh 23121.

Pada Juni 2019 lalu, BCA Syariah sudah hadir di Banda Aceh. Kemudian, pada 21 Mei 2021 BCA Syariah kembali membuka kantor cabang pembantu di Lhokseumawe dan ULS di Bireuen.

Direktur PT Bank BCA Syariah, dalam Serambi Podcast, Jumat (28/5/2021) mengatakan, BCA Syariah hadir untuk memberikan kelengkapan layanan dari Bank BCA terhadap para nasabah. Keunggulan, karena sebagai anak usahanya, maka nasabah tetap bisa melakukan transaksi melalui Bank BCA dengan berbagai kemudahan.

4.1.2 Visi dan Misi PT. Bank BCA Syariah KC Banda Aceh

Visi : Menjadi Bank Syariah Andalan dan Pilihan Masyarakat.

Misi :

- Mengembangkan SDM dan infrastruktur yang handal sebagai penyedia jasa keuangan syariah dalam rangka memahami kebutuhan dan memberikan layanan yang lebih baik bagi nasabah.
- Membangun institusi keuangan syariah yang unggul di bidang penyelesaian pembayaran, penghimpunan dana dan pembiayaan bagi nasabah bisnis dan perseorangan.

4.1.3 Struktur Organisasi PT. Bank BCA Syariah KC Banda Aceh

Berikut adalah struktur organisasi PT. Bank BCA Syariah KC Banda Aceh :

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Bank BCA Syariah KC Banda Aceh



4.2. Karakteristik Responden

Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini memiliki karakteristik berdasarkan Umur, jenis kelamin, Status perkawinan, pendidikan terakhir dan pendapatan rata-rata perbulan yang terlihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Umur		
	a. < 25 Tahun	3	3,7
	b. 26-31 Tahun	9	11,0
	c. 32-37 Tahun	22	26,8
	d. 38-43 Tahun	25	30,5
	e. 44-50 Tahun	15	18,3
	f. >51 Tahun	8	9,8
Total		82	100,0

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
2	Jenis kelamin		
	a. Pria	52	63,4
	b. Wanita	30	36,6
Total		82	100,0
3	Status Perkawinan		
	a. Belum Menikah	15	18,3
	b. Menikah	67	81,7
Total		82	100,0
4.	Pendidikan Terakhir		
	a. SLTA	6	7,3
	b. Diploma	27	32,9
	c. Sarjana	42	51,2
	d. Pasca Sarjana	7	8,5
Total		82	100,0
5.	Pendapatan Rata-rata Perbulan		
	a. Rp 2.600.000-Rp 4.000.000	15	18,3
	b. Rp 4.100.000-Rp 5.500.000	45	54,9
	c. > Rp 5.500.000	22	26,8
Total		82	100,0
6	Masa Kerja		
	a. $\leq$ 2 Tahun	3	3,7
	b. 2- 4 Tahun	13	15,9
	c. 5 - 6 Tahun	21	25,6
	d. 6 - 9 Tahun	24	29,6
	e. > 10 Tahun	21	25,6
Total		82	100,0

Sumber: Data diolah, 2023

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden yang berusia dibawah 25 tahun yaitu sebanyak 3 responden atau 3,7%, yang berusia antara 26 sampai dengan 31 tahun yaitu sebanyak 9 responden atau 11%, yang berusia antara 32 sampai dengan 37 tahun yaitu sebanyak 22 responden atau 26,8%, yang berusia antara 38 sampai

dengan 43 tahun yaitu sebanyak 25 responden atau 30,5%, yang berusia antara 44 sampai dengan 50 tahun sebanyak 15 responden atau 18,3% dan yang berusia di atas 51 tahun sebanyak 8 responden atau 9,8%.

Dari Tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 52 responden atau 63,4% dan responden berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 30 responden atau 36,6%.

Kemudian Karakteristik berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan yang belum menikah adalah sebanyak 15 responden atau 18,3% dan yang sudah menikah sebanyak 67 responden atau 81,7%.

Karakteristik berdasarkan Pendidikan terakhir dapat dijelaskan yang berpendidikan terakhir SLTA yaitu sebanyak 6 responden atau 7,3%, yang berpendidikan terakhir Diploma yaitu sebanyak 27 responden atau 32,9%, yang berpendidikan terakhir sarjana yaitu sebanyak 42 responden atau 51,2% dan yang berpendidikan pasca sarjana sebanyak 7 responden atau 8,5%.

Mengenai tingkat pendapatan responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 15 responden atau 18,3% dengan pendapatan perbulan sebesar Rp 2.600.000-Rp 4.000.000, sebanyak 45 responden atau 54,9% dengan pendapatan sebesar Rp 4.100.000-Rp 5.500.000 dan sebanyak 22 responden atau 26,8% dengan pendapatan di atas Rp 5.500.000.

Berdasarkan karakteristik responden masa kerja dapat dijelaskan bahwa sebanyak 3 responden atau 3,7% sudah bekerja dibawah 2 tahun, sebanyak 13

responden atau 15,9% dengan masa kerja antara 2 sampai 4 tahun, sebanyak 21 responden atau 25,6% sudah bekerja antara 5 sampai 6 tahun, sebanyak 24 responden atau 29,3% dengan masa kerja antara 6 sampai 9 tahun dan sebanyak 21 responden atau 25,6% dengan masa kerja di atas 10 tahun.

4.3. Hasil Pengujian Data

4.3.1. Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji Kinerja Karyawan dengan bantuan SPSS. Semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,220, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas. Atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi (Kinerja Karyawan) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Hasil Uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=82)	Ket
1	A1	Kinerja Karyawan (Y)	0,696	0,220	Valid
2	A2		0,552	0,220	Valid
3	A3		0,702	0,220	Valid
4	A4		0,723	0,220	Valid
5	A5		0,706	0,220	Valid
6	B1	Disiplin Kerja (X ₁)	0,398	0,220	Valid
7	B2		0,528	0,220	Valid
8	B3		0,415	0,220	Valid

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=82)	Ket
9	B4	Kemampuan Kerja (X ₂)	0,676	0,220	Valid
10	C1		0,704	0,220	Valid
11	C2		0,645	0,220	Valid
12	C3		0,694	0,220	Valid
13	C4		0,342	0,220	Valid
14	D1	Stres Kerja (X ₃)	0,633	0,220	Valid
15	D2		0,498	0,220	Valid
16	D3		0,616	0,220	Valid
17	D4		0,633	0,220	Valid
18	D4		0,498	0,220	Valid

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien korelasi diatas dari nilai kritis korelasi Kinerja Karyawan yaitu sebesar 0,220 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.2. Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal Kinerja Karyawan atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan Kinerja Karyawan (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS.

Tabel 4.3
Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)

No	Variabel	Item Variabel	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Kinerja Karyawan (Y)	5	0,858	Handal
2.	Disiplin Kerja (X_1)	4	0,710	Handal
3.	Kemampuan Kerja (X_2)	4	0,810	Handal
4.	Stres Kerja (X_3)	5	0,752	Handal

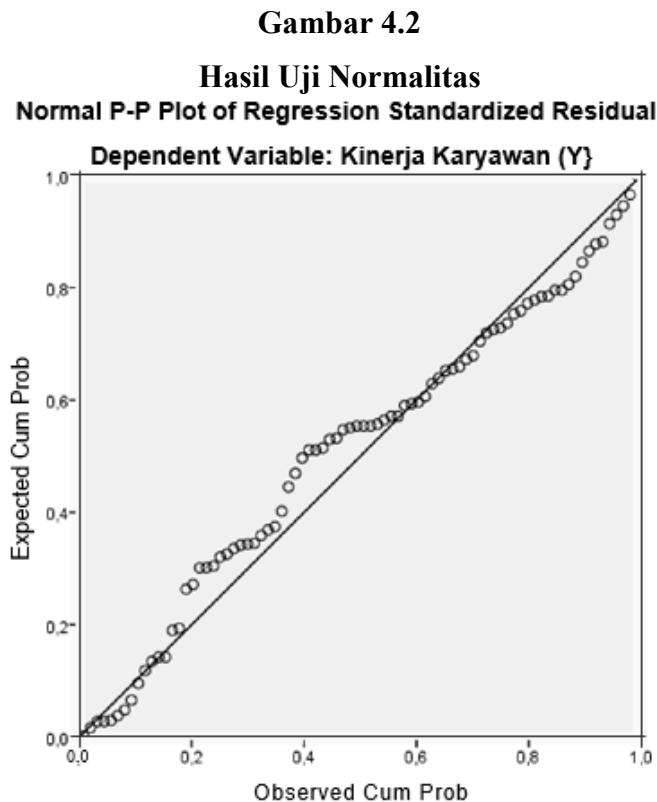
Sumber : data diolah 2023

Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai Kinerja Karyawan yang baik adalah yang makin mendekati 1, Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan Kinerja Karyawan 0,80 atau diatasnya adalah baik. Dari hasil pengujian reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel keputusan pembelian berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel Stres Kerja, Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Stres Kerja seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.3.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseputar garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar 4.1 sebagai berikut:



Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan Gambar 4.2 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi keputusan pembelian berdasarkan masukan variabel independen.

4.3.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.4:

Tabel 4.4
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,950	1,053	Non Multikolinieritas
Kemampuan Kerja (X2)	0,971	1,030	Non Multikolinieritas
Stres Kerja (X3)	0,965	1,036	Non Multikolinieritas

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

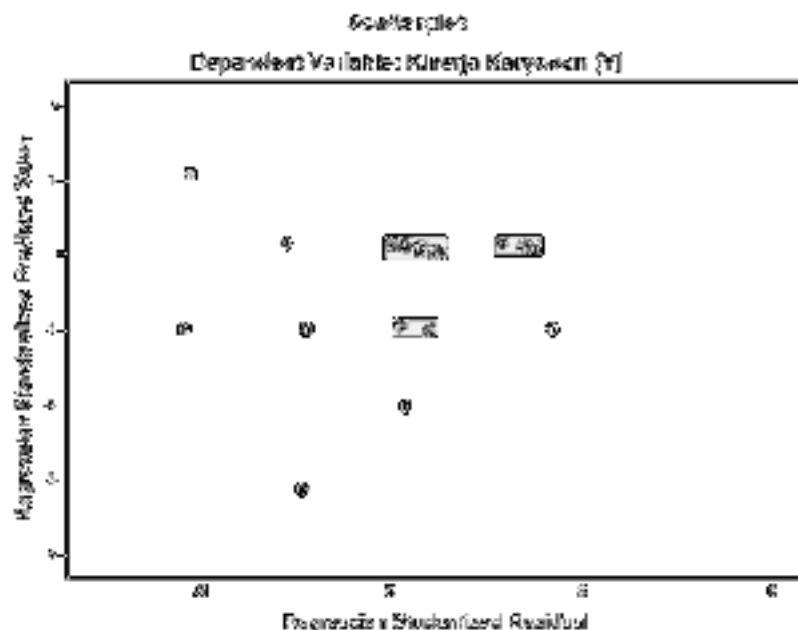
Berdasarkan Tabel 4.4 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.3.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi

terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar 4.2:

Gambar 4.3
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Dari Gambar 4.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4 Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati tiga variabel bebas (Kinerja Karyawan) yaitu variabel Disiplin Kerja (X_1), variabel Kemampuan Kerja (X_2) dan variabel Stres Kerja (X_3) dan juga mengamati satu variabel terikat (Kinerja Karyawan) yaitu Kinerja Karyawan (Y).

4.4.1 Variabel Kinerja Karyawan

Penjelasan responden tentang variabel Kinerja Karyawan pada dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya memiliki kualitas kerja yang baik	0	0	4	4,9	17	0,7	49	59,8	12	14,6	3,84
2	Saya mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang dibebankan kepada saya pada waktu tertentu	0	0	3	2,7	1	13,4	50	61,0	18	22,0	4,01
3	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan akurat	0	0	4	4,9	15	18,3	43	52,4	20	24,4	3,96
4	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan saya	0	0	3	3,7	16	19,5	50	61,0	13	15,9	3,89
5	Adanya sikap mandiri karyawan dalam bekerja terhadap perusahaan	0	0	2	2,4	19	23,3	46	56,1	15	18,3	3,90
Rerata												3,92

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas pada indikator pertama bahwa Responden memiliki kualitas kerja yang baik diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,84. Responden mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang dibebankan kepada responden pada waktu tertentu diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,01. Responden mampu menyelesaikan tugas dengan akurat diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,96. Responden bertanggung jawab atas pekerjaan responden diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,89 dan Adanya sikap mandiri karyawan dalam bekerja terhadap perusahaan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,90. Nilai rerata pada variabel Kinerja Karyawan sebesar 3,92 artinya rata-rata responden menyatakan setuju untuk semua pernyataan kuesioner pada variabel kinerja karyawan.

4.4.2 Variabel Disiplin Kerja

Hasil penelitian tentang Penjelasan responden mengenai Disiplin Kerja dapat dilihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya bekerja sesuai dengan prosedur kantor	0	0	5	6,1	16	19,5	39	47,6	22	26,8	3,95
2	Kehadiran sangat penting dalam penegakan kedisiplinan saya	1	1,2	5	6,1	16	19,5	44	53,7	16	19,5	3,84
3	Saya memiliki rasa tanggung jawab pribadi yang tinggi dalam bekerja.	2	2,4	7	8,5	15	18,3	43	52,4	15	18,3	3,76

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
4	Saya hadir tepat waktu dalam bekerja	0	0	5	6,1	5	6,1	43	52,4	29	35,4	4,17
Rerata												3,93

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat dijelaskan indikator yang pertama yaitu Responden bekerja sesuai dengan prosedur kantor diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,95. Kehadiran sangat penting dalam penegakan kedisiplinan responden diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,84. Responden memiliki rasa tanggung jawab pribadi yang tinggi dalam bekerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,76 dan responden hadir tepat waktu dalam bekerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,17. Nilai rerata pada variabel Disiplin Kerja sebesar 3,93 artinya rata-rata responden menyatakan setuju untuk semua pernyataan kuesioner pada variabel disiplin kerja.

4.4.3 Variabel Kemampuan Kerja

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel Kemampuan Kerja dapat dilihat pada Tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kemampuan Kerja

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Karyawan di PT Bank BCA Syariah KC Banda Aceh memiliki pengetahuan yang tinggi	5	6,1	0	0	16	19,5	48	58,5	13	15,9	3,84
2	Karyawan di PT Bank BCA Syariah KC Banda Aceh Setiap bulan mengikuti pelatihan	4	4,9	0	0	18	22,0	48	58,5	12	14,6	3,83
3	Karyawan yang bekerja di PT Bank BCA Syariah KC Banda Aceh memiliki pengalaman kerja	1	1,2	0	0	11	13,4	52	63,4	18	22,0	4,06
4	Karyawan yang bekerja di PT Bank Bca Syariah KC Banda Aceh memiliki keterampilan kerja	6	7,3	0	0	12	14,6	49	59,8	15	18,3	3,89
Rerata												3,90

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dijelaskan indikator yang pertama yaitu Karyawan di PT Bank BCA Syariah KC Banda Aceh memiliki pengetahuan yang tinggi diperoleh nilai rata- rata sebesar 3,84. Karyawan di PT Bank BCA Syariah KC Banda Aceh Setiap bulan mengikuti pelatihan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,83. Karyawan yang bekerja di PT Bank BCA Syariah KC Banda Aceh memiliki pengalaman kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,06. Dan Karyawan yang bekerja di PT Bank Bca Syariah KC Banda Aceh memiliki keterampilan kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,89. Nilai rerata pada variabel Kemampuan Kerja sebesar 3,90 artinya rata-rata responden menyatakan setuju untuk semua pernyataan kuesioner

pada variabel kemampuan kerja.

4.4.4 Variabel Stres Kerja

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel Stres Kerja dapat dilihat pada Tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Stres Kerja

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Beban tugas pekerjaan saya terlalu berat buat saya	0	0	4	4,9	17	20,7	49	59,8	12	14,6	3,84
2	Saya mempunyai peran penting dalam organisasi.	0	0	3	3,7	11	13,4	50	61,0	18	22,0	4,01
3	Saya memiliki masalah pribadi yang membuat saya stress.	0	0	4	4,9	15	18,3	43	52,4	20	24,4	3,96
4	Hubungan saya dengan pekerjaan kadang kurang baik karena melebihi kemampuan saya	0	0	4	4,9	17	20,7	49	59,8	12	14,6	3,84
5	Saya merasa Pimpinan kurang memberikan arahan perbaikan dalam bekerja	0	0	3	3,7	11	13,4	50	61,0	18	22,0	4,01
Rerata												3,93

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat dijelaskan dari indikator yang pertama Beban tugas pekerjaan responden terlalu berat buat responden diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,84. Responden mempunyai peran penting dalam organisasi diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,01. Responden memiliki masalah pribadi yang membuat

responden stress diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,96. Hubungan responden dengan pekerjaan kadang kurang baik karena melebihi kemampuan responden diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,84 dan responden merasa Pimpinan kurang memberikan arahan perbaikan dalam bekerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,01. Nilai rerata pada variabel Stres Kerja sebesar 3,93 artinya rata-rata responden menyatakan setuju untuk semua pernyataan kuesioner pada variabel stres kerja

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa faktor-faktor Disiplin Kerja (X_1), Kemampuan Kerja (X_2) dan Stres Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank BCA Syariah KC Banda Aceh. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel 4.9
Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Karyawan

Nama variabel	B	Std Error	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Konstanta	0,355	0,216	1,643	1,991	0,104
Disiplin Kerja (X_1)	0,194	0,060	3,233	1,991	0,000
Kemampuan Kerja (X_2)	0,244	0,062	3,935	1,991	0,000
Stres Kerja (X_3)	0,626	0,071	8,817	1,991	0,000

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil SPSS seperti terlihat tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut,

$$Y = - 0,355 + 0,194X_1 + 0,244X_2 + 0,626X_3$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

1) Koefisien Regresi (β)

- a. Dalam penelitian nilai konstanta adalah 0,355 artinya bila mana Disiplin Kerja (X_1), Kemampuan Kerja (X_2) dan Stres Kerja (X_3), dianggap konstan, maka Kinerja Karyawan pada PT Bank BCA Syariah KC Banda Aceh, adalah sebesar 0,355 pada satuan skala likert
- b. Koefisien regresi Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,194. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Bank BCA Syariah KC Banda Aceh sebesar 19,4% dengan asumsi variabel Kemampuan Kerja (X_2) dan Stres Kerja (X_3) dianggap konstan.
- c. Koefisien regresi Kemampuan Kerja (X_2) sebesar 0,244. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel Kemampuan Kerja secara relatif akan menurunkan Kinerja Karyawan pada PT Bank BCA Syariah KC Banda Aceh sebesar 24,4% dengan asumsi variabel Disiplin Kerja (X_1), dan Stres Kerja (X_3) dianggap konstan
- d. Koefisien regresi Stres Kerja (X_3) sebesar 0,626. Artinya setiap 100 % perubahan dalam variabel Stres Kerja secara relatif akan meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Bank BCA Syariah KC Banda Aceh. sebesar 62,6% dengan asumsi variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Kemampuan Kerja (X_2), dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari ke tiga

variabel yang diteliti ternyata variabel Stres Kerja mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Bank BCA Syariah KC Banda Aceh, karena diperoleh koefisien regresi sebesar 62,6%

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Tabel 4.10
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,960 ^a	,922	,919	,16587

Berdasarkan dari output komputer diatas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,960 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 96%. Artinya faktor Disiplin Kerja (X_1), Kemampuan Kerja (X_2), dan Stres Kerja (X_3) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank BCA Syariah KC Banda Aceh.

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,919 artinya bahwa sebesar 91,9% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (Kinerja Karyawan pada PT Bank BCA Syariah KC Banda Aceh.) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan Disiplin Kerja (X_1), Kemampuan Kerja (X_2) dan Stres Kerja (X_3). Sedangkan selebihnya sebesar 8,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar tiga variabel seperti dijelaskan di atas seperti pengalaman kerja, kompetensi dan gaya kepemimpinan.

4.5.2. Uji Simultan (Uji F)

Untuk menguji pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Stres Kerja secara serempak terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BCA Syariah KC Banda Aceh. digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil Uji serempak dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
1 Regression	25,435	3	8,478	308,167	2,723	,000 ^b
Residual	2,146	78	,028			
Total	27,580	81				

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 308,167 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{table} pada tingkat kepercayaan (kinerja karyawan) 95%

atau $\alpha = 0,05$ adalah 2,723. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{table} , maka F_{hitung} (308,167) lebih besar dari F_{table} (2,723). Keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara serempak variabel Disiplin Kerja (X_1), Kemampuan Kerja (X_2) dan Stres Kerja (X_3) berpengaruh sangat nyata (Kinerja Karyawan) terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank BCA Syariah KC Banda Aceh.

4.5.3. Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank BCA Syariah KC Banda Aceh., digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9. Dapat ketahui besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (Kinerja Karyawan) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X_1)

Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap variabel Stres Kerja (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9 nilai t_{hitung} (3,233) $> t_{tabel}$ (1,991), maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa terdapat pengaruh dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank BCA Syariah KC Banda Aceh.

2. Pengaruh Kemampuan Kerja (X_2)

Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) secara

parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9 nilai t_{hitung} (3,935) > nilai t_{tabel} (1,991) nilai - t_{hitung} < nilai $-t_{tabel}$, maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan antara Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank BCA Syariah KC Banda Aceh.

3. Pengaruh Stres Kerja (X_3)

Pengaruh Stres Kerja terhadap variabel Stres Kerja (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9 t_{hitung} (8,817) > dari t_{tabel} (1,991) maka menerima H_a dan menolak H_0 . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa ada pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank BCA Syariah KC Banda Aceh. Artinya faktor Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank BCA Syariah KC Banda Aceh.

4.6 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, kemampuan kerja dan stres kerja baik secara bersama-sama maupun secara parsial dapat berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT Bank BCA Syariah KC Banda Aceh. Artinya hasil penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Rinoldy (2018), Zuhria Husnia Hasibuan (2018) dan Ery Teguh Prasetyo (2019) karena variabel independent yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis yang telah dilakukan maka penelitian ini mempunyai implikasi bahwa Karyawan PT Bank BCA Syariah KC Banda Aceh dapat meningkatkan kinerja dengan cara meningkatkan disiplin kerja seperti memiliki rasa

tanggung jawab pribadi yang tinggi dalam bekerja dan hadir tepat waktu dalam bekerja, kemudian karyawan PT Bank BCA Syariah KC Banda Aceh juga dapat meningkatkan kinerja dengan cara meningkat kemampuan kerja seperti karyawan memiliki pengetahuan yang tinggi dan karyawan memiliki keterampilan dalam bekerja kerja. Selain itu stres kerja yang berlebihan juga akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan seperti beban tugas pekerjaan yang terlalu berat pimpinan kurang memberikan arahan perbaikan dalam bekerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan kerja, dan Stres Kerja terhadap kinerja pegawai PT Bank BCA Syariah KC Banda Aceh, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank BCA Syariah KC Banda Aceh.
2. Kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank BCA Syariah KC Banda Aceh.
3. Stres Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank BCA Syariah KC Banda Aceh.
4. Disiplin Kerja, Kemampuan kerja, dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank BCA Syariah KC Banda Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, maka dapat diusulkan beberapa saran antara lain:

1. Disarankan untuk karyawan PT Bank BCA Syariah KC Banda Aceh agar meningkatkan kedisiplinannya dalam pekerjaan yang dilakukannya serta meningkatkan prestasi dalam lingkungan kerjanya kemudian karyawan juga perlu meningkatkan kemampuan kerja pada *skill* masing karyawan PT Bank BCA Syariah KC Banda Aceh

2. Disarankan untuk PT Bank BCA Syariah KC Banda Aceh agar memperhatikan dan mempertimbangkan setiap pekerjaan yang diterima oleh karyawan agar tidak terjadi stres kerja yang berlebihan yang akhirnya akan menurunkan kualitas kerja karyawan
3. Bagi peneliti selanjutnya disarankan dapat melakukan penelitian lanjutan dengan mengkaji variabel lain yang belum diteliti dan berpengaruh atau berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seperti : variabel pengetahuan, kemampuan, pengembangan karir, rancangan kerja dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P., (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*, edisi 1. ed. Zanafa, Pekanbaru.
- Andi., Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, (2018), *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: PT. Refika
- Arikunto, S. (2018). *Manajemenn Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ery Teguh Prasetyo (2019) *Pengaruh kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*
- Fahmi, Irham, (2018) *Manajemen Strategis Teori dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta,
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta* : Bumi Aksara.
- Hany Azza Umama. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Nety Collection di Malang*.
- Hasibuan, Malayu S.P.. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Henry, Simamora, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2. Yogyakarta: STIE YKPN
- Hermawati, Adya (2018). Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Batu. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis STIE Malang*.
- Julita By Paruru, Ahmad (2018), *pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. air manado*. Jurnal STIE Manado
- Malthis (2018). *Manajemen SDM Perusahaan di Indonesia, Edisi keempat*, Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*, Bandung Remaja
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2019. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat

- Muh. (2018). *“Pengantar Metodologi Penelitian Pendidikan”*. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar
- Muhammad Andi Prayogi (2019) *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan*
- Muhammad Dicky Afifi . (2018). *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan PR. Sejahtera Abadi Malang)*.
- Muhammad Hidayat (2021) *Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Kemampuan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una*
- Nurfadhil. F (2020). *Pengetahuan, Kemampuan Kerja Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv.Sehati Group Garut*. Skripsi Universitas Komputer Indonesia. 132. <http://elibrary.unikom.ac.id>
- Prawirosentono, Suyadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Edisi 1. Cetakan Kedelapan. BPFE. Yogyakarta
- Rinoldy (2018) *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor X Medan*
- Rivai, Veithzal (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada*
- Robbins, S. P., (2018), *Perilaku Organisasi, Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia*
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. (2010). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Ronodipuro dan Husnan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:LP3ES.
- Sarwono, Jonathan. (2019), *Metode riset skripsi: Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo. Tahir,
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Setiadi, Nugroho J. (2018). *Perilaku Konsumen*. Cetakan 5. Edisi Revisi. Jakarta :Kencana.
- Tiffin, dan Cornick. (2019). *Manajemen Kinerja*. Alfabeta, Bandung.
- Walgito, Bimo. (2019). *Psikologi Kelompok*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada
- Wirawan, (2018). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat

Zuhria Husnia Hasibuan (2018) *Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas.*

Lampiran 2 Data Jawaban Kuisioner

NO	KARAKTERISTIK						Indikator Y					Indikator X1					Indikator X2					Indikator X3							
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	IR6	A1	A2	A3	A4	A5		B1	B2	B3	B4		C1	C2	C3	C4		D1	D2	D3	D4	D5		
1	5	1	2	3	4	5	4	4	3	4	4	3,8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3,667	
2	6	1	2	3	3	5	4	3	4	5	5	4,2	3	4	4	4	3,75	4	4	4	2	3,67	4	3	4	4	3	3,667	
3	1	2	1	2	2	1	4	5	5	5	5	4,8	3	4	4	4	3,75	4	4	4	2	3,67	4	5	5	4	5	4,667	
4	3	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4,17	4	4	4	4	4	4	
5	3	1	2	2	3	2	4	5	4	4	5	4,4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3,17	4	5	4	4	5	4,333	
6	4	1	2	1	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
7	2	1	2	3	3	2	4	4	3	4	4	3,8	3	3	4	3	3,25	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	3,667	
8	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3,5	4	3	4	3	3,67	4	4	4	4	4	4	
9	6	2	2	3	3	5	4	4	3	3	3	3,4	3	4	4	5	4	4	4	2	3,83	4	4	3	4	4	4	3,667	
10	4	1	2	3	4	4	4	4	5	4	4	4,2	3	3	4	3	3,25	3	4	3	2	3,17	4	4	5	4	4	4,333	
11	3	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	3,8	5	4	2	4	3,75	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3,667	
12	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3,5	3	4	5	3	3,83	4	4	4	4	4	4	
13	5	2	2	2	3	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	5	5	4	4	4,5	4	4	4	4	4	4	
14	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3,75	3	4	4	4	3,83	4	4	4	4	4	4	
15	4	1	2	3	3	3	5	5	5	4	4	4,6	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3,67	5	5	5	5	5	5	
16	3	1	2	1	3	2	5	4	5	4	4	4,4	4	3	4	4	3,75	3	4	5	3	3,83	5	4	5	5	4	4,667	
17	3	1	2	2	2	3	3	3	5	3	5	3,8	4	4	3	5	4	3	4	4	4	3,83	3	3	5	3	3	3,667	
18	4	1	2	3	4	4	4	3	4	3	4	3,6	5	3	1	3	3	4	2	4	4	3,67	4	3	4	4	3	3,667	
19	5	1	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3,8	4	3	4	4	3,75	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3,667	
20	5	2	2	3	3	5	5	4	5	3	4	4,2	2	2	2	2	2	5	5	5	3	4,67	5	4	5	5	4	4,667	
21	3	1	1	3	2	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4,5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	
22	3	1	1	2	3	3	4	5	5	5	5	4,8	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3,17	4	5	5	4	5	4,667	
23	4	2	2	4	4	5	4	5	5	5	4	4,6	4	4	4	5	4,25	4	3	4	4	3,5	4	5	5	4	5	4,667	
24	2	1	1	3	2	2	3	2	3	3	3	2,8	4	5	5	5	4,75	4	4	4	3	4	3	2	3	3	2	2,667	
25	2	1	1	2	3	3	4	4	3	3	3	3,4	5	5	4	5	4,75	4	4	3	4	3,83	4	4	3	4	4	3,667	
26	5	1	2	3	4	4	4	4	4	4	5	4,2	5	4	5	5	4,75	5	5	5	4	4,5	4	4	4	4	4	4	
27	2	2	1	3	3	2	4	4	5	4	4	4,2	4	4	2	2	3	3	4	3	4	3,67	4	4	5	4	4	4,333	
28	4	1	2	3	4	4	3	4	4	4	3	3,6	3	3	4	4	3,5	3	3	4	4	3,33	3	4	4	3	4	3,667	
29	6	1	2	4	3	5	4	5	5	4	4	4,4	4	3	4	5	4	2	2	4	5	3,5	4	5	5	4	5	4,667	
30	3	1	2	3	3	3	3	5	5	5	4	4,4	5	3	5	5	4,5	4	3	5	5	4,33	3	5	5	3	5	4,333	
31	6	2	2	3	3	5	5	4	4	5	5	4,6	3	5	5	5	4,5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4,333	
32	4	1	2	2	3	4	4	4	5	4	4	4,2	5	5	1	5	4	4	3	4	4	3,67	4	4	5	4	4	4,333	
33	5	2	2	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4,75	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
34	2	1	1	3	2	2	4	4	4	5	4	4,2	3	1	3	4	2,75	4	4	4	4	3,83	4	4	4	4	4	4	
35	5	2	2	3	3	5	4	4	4	4	5	4,2	4	2	3	5	3,5	2	2	3	4	2,83	4	4	4	4	4	4	
36	5	1	2	3	4	5	5	4	5	5	5	4,8	4	5	4	5	4,5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4,667	
37	6	1	2	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
38	1	2	1	2	2	1	5	5	4	5	4	4,6	5	5	4	5	4,75	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4,667
39	3	1	2	3	3	4	4	5	4	4	5	4,4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4,67	4	5	4	4	5	4,333	
40	3	1	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4,25	4	4	4	5	4,17	4	4	4	4	4	4	
41	4	1	2	1	3	4	5	5	5	4	5	4,8	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4,83	5	5	5	5	5	5	
42	2	1	2	3	3	2	4	5	5	4	4	4,4	3	4	3	4	3,5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4,667	
43	4	2	2	2	4	4	4	4	5	4	4	4,2	5	4	4	4	4,25	5	5	5	4	4,83	4	4	5	4	5	4,333	
44	6	2	2	3	3	5	5	5	4	5	4	4,6	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4,17	5	4	4	5	5	4,667	
45	4	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4,83	4	4	4	4	4	4	
46	3	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3,75	5	5	5	5	4,83	4	4	4	4	4	4	
47	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3,33	4	4	4	4	4	4	
48	5	2	2	2	3	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2,75	4	3	4	4	3,83	4	4	4	4	4	4	
49	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4,17	4	4	4	4	4	4	
50	4	1	2	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	
51	3	1	2	1	3	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
52	3	1	2	2	2	3	4	5	4	3	3	3,8	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4,333	
53	4	1	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	5	3	3	4	3,75	4	4	3	4	3,83	3	3	3	3	3	3	
54	5	1	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3,6	4	3	3	5	3,75	5	5	5	4	4,5	4	3	4	4	3	3,667	
55	5	2	2	3	3	5	3	4	3	3	4	3,4	4	4	5	5	4,5	3	4	3	4	3,67	3	4	3	3	4	3,333	
56	3	1	1	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	5	3	3,75	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3,333	
57	3	1	1	2	3	3	3	4	3	4	4	3,6	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	3	4	3	3	4	3,333	
58	4	2	2	4	4	5	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4	3,75	3	3	4	3	3,5	3	4	2	3	4	3	
59	2	1	1	3	2	2	3	4	3	4	3	3,4	5	3	3	3	3,5	5	5	4	3	4,33	3	4	3	3	4	3,333	
60	2	1	1	2	3	3	4	5	4	4	4	4,2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4,333	
61	5	1	2	3	4	5	4	5	4	4	5	4,4	5	4	5	5	4,75	4	4	4	3	3,5	4	5	4	4	5	4,333	
62	6	1	2	3	3	5	4	5	4	4	5	4,4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4,333	
63	1	2	1	2	2	1	5	4	4	5	4	4,4	4	3	4	4	3,75	4	4	4	5	4,17	5	4	4	5	4	4,333	
64	3	1	2	3	3	4	4	4																					

NO	KARAKTERISTIK						Indikator Y						Indikator X1					Indikator X2					Indikator X3					
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	IR6	A1	A2	A3	A4	A5		B1	B2	B3	B4		C1	C2	C3	C4		D1	D2	D3	D4	D5	
66	4	1	2	1	3	4	3	4	2	2	3	2,8	5	5	4	5	4,75	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3
67	2	1	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4,17	4	4	4	4	4	4
68	4	2	2	2	4	4	2	3	2	3	3	2,6	5	5	3	4	4,25	3	3	3	4	3,33	2	3	2	2	3	2,333
69	6	2	2	3	3	5	2	3	3	3	3	2,8	5	3	5	5	4,5	4	3	4	4	3,83	2	3	3	2	3	2,667
70	4	1	2	3	4	4	3	4	4	4	3	3,6	3	5	5	5	4,5	5	4	4	4	4,33	3	4	4	3	4	3,667
71	3	2	2	2	2	3	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4,17	5	3	4	5	3	4
72	4	2	2	2	4	4	4	3	5	4	3	3,8	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	5	4	3	4
73	5	2	2	2	3	5	3	3	3	2	3	2,8	4	4	4	5	4,25	4	4	5	4	4,17	3	3	3	3	3	3
74	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4,75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
75	4	1	2	3	3	3	4	2	4	4	4	3,6	5	5	4	5	4,75	5	5	5	5	5	4	2	4	4	4	2,333
76	3	1	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	5	4	5	5	4,75	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2
77	3	1	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3,2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4,33	3	4	3	3	4	3,333
78	4	1	2	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,83	5	5	5	5	5	5
79	5	1	2	3	3	4	2	3	3	3	3	2,8	4	4	3	4	3,75	5	5	5	5	4,83	2	3	3	2	3	2,667
80	5	2	2	3	3	5	4	4	4	3	4	3,8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
81	3	1	1	3	2	3	4	4	3	4	3	3,6	4	5	4	4	4,25	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3,667
82	3	1	1	2	3	3	3	4	4	4	3	3,6	4	4	3	4	3,75	4	4	4	4	3,83	3	4	4	3	4	3,667

Lampiran 3 Frequencies Identitas Responden

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 tahun	3	3,7	3,7	3,7
	26-31 tahun	9	11,0	11,0	14,6
	32-37 tahun	22	26,8	26,8	41,5
	38-43 tahun	25	30,5	30,5	72,0
	44-50 tahun	15	18,3	18,3	90,2
	> 51 tahun	8	9,8	9,8	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	52	63,4	63,4	63,4
	Wanita	30	36,6	36,6	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum menikah	15	18,3	18,3	18,3
	Menikah	67	81,7	81,7	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	6	7,3	7,3	7,3
	Diploma	27	32,9	32,9	40,2
	Sarjana	42	51,2	51,2	91,5
	Pasca Sarjana	7	8,5	8,5	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Penghasilan Perbulan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000	15	18,3	18,3	18,3
	Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000	45	54,9	54,9	73,2
	>Rp. 5.500.000	22	26,8	26,8	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 2 Tahun	3	3,7	3,7	3,7
	2- 4 Tahun	13	15,9	15,9	19,5
	5 – 6 Tahun	21	25,6	25,6	45,1
	6 – 9 Tahun	24	29,3	29,3	74,4
	> 10 Tahun	21	25,6	25,6	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Lampiran 4 Frequencies Kinerja Karyawan (Y)

Saya memiliki kualitas kerja yang baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	4,9	4,9	4,9
	KS	17	20,7	20,7	25,6
	S	49	59,8	59,8	85,4
	SS	12	14,6	14,6	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Saya mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang dibebankan kepada saya pada waktu tertentu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3,7	3,7	3,7
	KS	11	13,4	13,4	17,1
	S	50	61,0	61,0	78,0
	SS	18	22,0	22,0	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Saya mampu menyelesaikan tugas dengan akurat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	4,9	4,9	4,9
	KS	15	18,3	18,3	23,2
	S	43	52,4	52,4	75,6
	SS	20	24,4	24,4	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Saya bertanggung jawab atas pekerjaan saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3,7	3,7	3,7
	KS	16	19,5	19,5	23,2
	S	50	61,0	61,0	84,1
	SS	13	15,9	15,9	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Adanya sikap mandiri karyawan dalam bekerja terhadap perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,4	2,4	2,4
	KS	19	23,2	23,2	25,6
	S	46	56,1	56,1	81,7
	SS	15	18,3	18,3	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Lampiran 5 Frequencies Disiplin Kerja (X1)

Saya bekerja sesuai dengan prosedur kantor

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	6,1	6,1	6,1
	KS	16	19,5	19,5	25,6
	S	39	47,6	47,6	73,2
	SS	22	26,8	26,8	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Kehadiran sangat penting dalam penegakan kedisiplinan saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,2	1,2	1,2
	TS	5	6,1	6,1	7,3
	KS	16	19,5	19,5	26,8
	S	44	53,7	53,7	80,5
	SS	16	19,5	19,5	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Saya memiliki rasa tanggung jawab pribadi yang tinggi dalam bekerja.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2,4	2,4	2,4
	TS	7	8,5	8,5	11,0
	KS	15	18,3	18,3	29,3
	S	43	52,4	52,4	81,7
	SS	15	18,3	18,3	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Saya hadir tepat waktu dalam bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	6,1	6,1	6,1
	KS	5	6,1	6,1	12,2
	S	43	52,4	52,4	64,6
	SS	29	35,4	35,4	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Lampiran 6 Frequencies Kemampuan Kerja (X2)

Karyawan di PT Bank BCA Syariah KC Banda Aceh memiliki pengetahuan yang tinggi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	5	6,1	6,1	6,1
KS	16	19,5	19,5	25,6
S	48	58,5	58,5	84,1
SS	13	15,9	15,9	100,0
Total	82	100,0	100,0	

Karyawan di PT Bank BCA Syariah KC Banda Aceh Setiap bulan mengikuti pelatihan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	4	4,9	4,9	4,9
KS	18	22,0	22,0	26,8
S	48	58,5	58,5	85,4
SS	12	14,6	14,6	100,0
Total	82	100,0	100,0	

Karyawan yang bekerja di PT Bank BCA Syariah KC Banda Aceh memiliki pengalaman kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1,2	1,2	1,2
KS	11	13,4	13,4	14,6
S	52	63,4	63,4	78,0
SS	18	22,0	22,0	100,0
Total	82	100,0	100,0	

Karyawan yang bekerja di PT Bank Bca Syariah KC Banda Aceh memiliki keterampilan kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	6	7,3	7,3	7,3
KS	12	14,6	14,6	22,0
S	49	59,8	59,8	81,7
SS	15	18,3	18,3	100,0
Total	82	100,0	100,0	

Lampiran 7 Frequencies Stres Kerja (X3)

Beban tugas pekerjaan saya terlalu berat buat saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	4,9	4,9	4,9
	KS	17	20,7	20,7	25,6
	S	49	59,8	59,8	85,4
	SS	12	14,6	14,6	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Saya mempunyai peran penting dalam organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3,7	3,7	3,7
	KS	11	13,4	13,4	17,1
	S	50	61,0	61,0	78,0
	SS	18	22,0	22,0	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Saya memiliki masalah pribadi yang membuat saya stress

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	4,9	4,9	4,9
	KS	15	18,3	18,3	23,2
	S	43	52,4	52,4	75,6
	SS	20	24,4	24,4	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Hubungan saya dengan pekerjaan kadang kurang baik karena melebihi kemampuan saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	4,9	4,9	4,9
	KS	17	20,7	20,7	25,6
	S	49	59,8	59,8	85,4
	SS	12	14,6	14,6	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Saya merasa Pimpinan kurang memberikan arahan perbaikan dalam bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3,7	3,7	3,7
	KS	11	13,4	13,4	17,1
	S	50	61,0	61,0	78,0
	SS	18	22,0	22,0	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Lampiran 8 Validitas dan Reliability Kinerja Karyawan (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	82	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	82	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,858	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	3,84	,728	82
A2	4,01	,711	82
A3	3,96	,793	82
A4	3,89	,703	82
A5	3,90	,713	82

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	15,77	5,588	,696	,823
A2	15,60	6,071	,552	,859
A3	15,65	5,318	,702	,822
A4	15,72	5,612	,723	,817
A5	15,71	5,617	,706	,821

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19,61	8,512	2,918	5

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	Between Items	137,902	81	1,702	1,507	,200
	Residual	1,454	4	,363		
	Total	78,146	324	,241		
	Total	79,600	328	,243		
Total		217,502	409	,532		

Grand Mean = 3,92

Lampiran 9 Validitas dan Reliability Disiplin Kerja (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	82	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	82	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,710	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	3,95	,845	82
B2	3,84	,853	82
B3	3,76	,937	82
B4	4,17	,798	82

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	11,77	4,230	,398	,705
B2	11,88	3,837	,528	,629
B3	11,96	3,912	,415	,703
B4	11,55	3,633	,676	,542

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
15,72	6,328	2,516	4

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	Between Items	128,137	81	1,582	5,756	,001
	Residual	7,912	3	2,637		
	Total	111,338	243	,458		
	Total	119,250	246	,485		
Total		247,387	327	,757		

Grand Mean = 3,93

Lampiran 10 Validitas dan Reliability Kemampuan Kerja (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	82	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	82	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,810	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	3,84	,761	82
C2	3,83	,734	82
C3	4,06	,635	82
C4	3,89	,786	82

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	19,83	5,946	,704	,747
C2	19,84	6,234	,645	,762
C3	19,61	6,488	,694	,756
C4	19,78	7,087	,342	,835

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
23,67	9,137	3,023	6

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	Between Items	123,352	81	1,523	3,435	,005
	Residual	4,970	5	,994		
	Total	117,197	405	,289		
	Total	122,167	410	,298		
Total		245,518	491	,500		

Grand Mean = 3,95

Lampiran 11 Validitas dan Reliability Stres Kerja (X3)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	82	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	82	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,752	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
D1	3,84	,728	82
D2	4,01	,711	82
D3	3,96	,793	82
D4	3,84	,728	82
D5	4,01	,711	82

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D1	7,98	1,629	,633	,607
D2	7,80	1,863	,498	,756
D3	7,85	1,509	,616	,627
D4	7,98	1,629	,633	,607
D5	7,80	1,863	,498	,756

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
11,82	3,336	1,827	3

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	Between Items	90,085	81	1,112	2,297	,104
	Residual	1,268	2	,634		
	Total	44,732	162	,276		
	Total	46,000	164	,280		
Total		136,085	245	,555		

Grand Mean = 3,94

Lampiran 12 Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Stres Kerja (X3), Kemampuan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,960 ^a	,922	,919	,16587

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X3), Kemampuan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25,435	3	8,478	308,167	,000 ^b
	Residual	2,146	78	,028		
	Total	27,580	81			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X3), Kemampuan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,355	,216		1,643	,104
	Disiplin Kerja (X1)	,194	,060	,126	3,233	,000
	Kemampuan Kerja (X2)	,244	,062	,238	3,935	,000
	Stres Kerja (X3)	,626	,071	,662	8,817	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

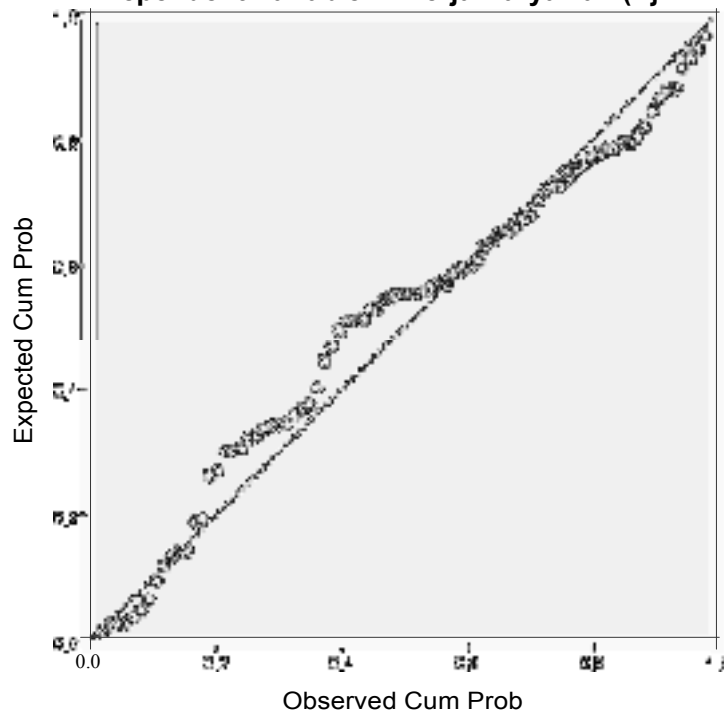
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja (X1)	,950	1,053
	Kemampuan Kerja (X2)	,971	1,030
	Stres Kerja (X3)	,965	1,036

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

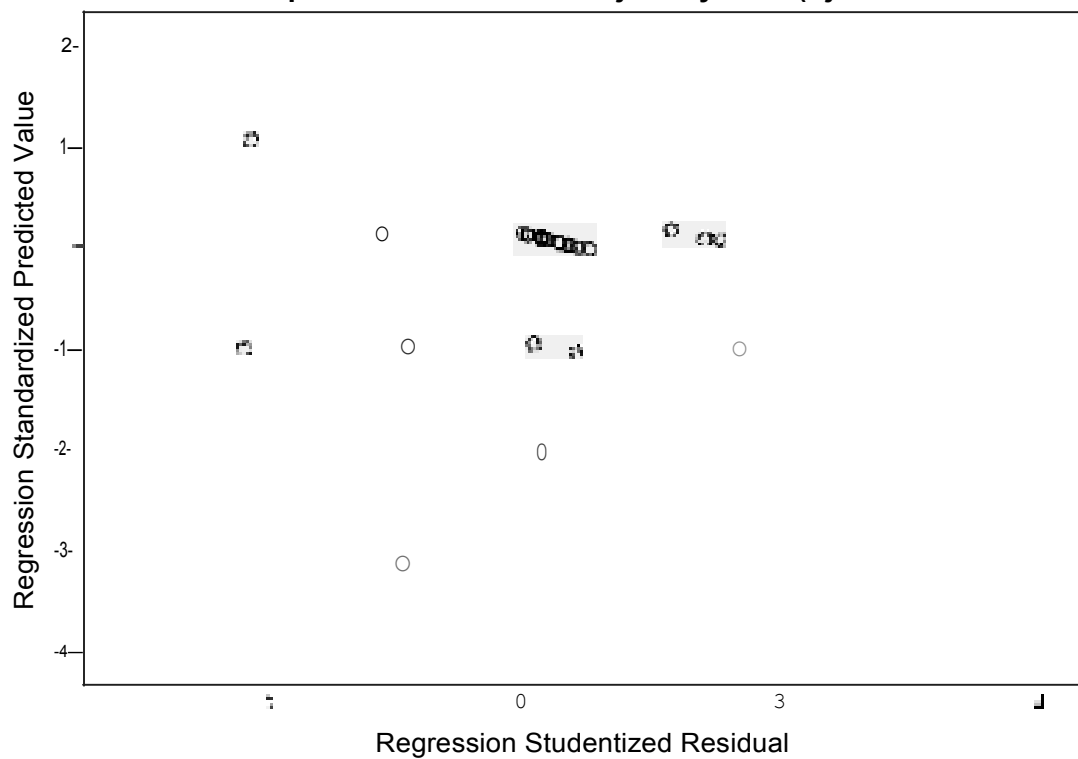
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)



Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

NILAI T TABEL

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	73	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80-84	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	96	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,254		
26	0,388	50	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel