

**ANALISIS STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PNS PUSKESMAS GUNUNG LABUAN KABUPATEN WAY KANAN
PADA MASA PANDEMI COVID 19**

SKRIPSI



Disusun Oleh :

MUTIARA AMALIA

172110345

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG
2020**

**ANALISIS STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PNS PUSKESMAS GUNUNG LABUAN KABUPATEN WAY KANAN
PADA MASA PANDEMI COVID 19**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Prodi Manajemen



**Disusun Oleh :
MUTIARA AMALIA
172110345**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG
2020**



PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana disuatu perguruan tinggi atau karya pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya dan pertanggung jawaban sepenuhnya berada dipundak saya.

Bandar Lampung, ... Maret 2021

MUTIARA AMALIA
NPM. 172110345

HALAMAN PERSETUJUAN

**Judul Skripsi : ANALISIS STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PNS PUSKESMAS
GUNUNG LABUAN KABUPATEN WAYKANAN
PADA MASA PANDEMI COVID 19**

Nama Mahasiswa : MUTIARA AMALIA

NPM : 172110345

Program Studi : Manajemen

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam Sidang Tugas Penutup Studi guna memperoleh gelar SARJANA EKONOMI Pada Program Studi Manajemen Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya.

Menyetujui :
Dosen Pembimbing Skripsi

Dr. Lukmanul hakim S.E., M.Si

NIK 14360118

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Anggalia Wibasuri, S.Kom. M.M

NIK 10190605

HALAMAN PENGESAHAN

Pada tanggal ... Maret 2021 Ruang telah diselenggarakan Sidang SKRIPSI dengan judul: **“ANALISIS STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PNS PUSKESMAS GUNUNG LABUAN KABUPATEN WAY KANAN PADA MASA PANDEMI COVID 19”**

Untuk memenuhi persyaratan akademik guna memperoleh gelar SARJANA EKONOMI, bagi mahasiswa :

Nama Mahasiswa : **MUTIARA AMALIA**

NPM : **172110345**

Jurusan : **Manajemen**

Dan telah dinyatakan **LULUS** oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

<u>Nama</u>	<u>Status</u>	<u>Tanda tangan</u>
1.	Dr. Mieke Rahayu, Dra., M.M Penguji I
2.	Besti lilyana, S.H., M.M Penguji II

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis IIB Darmajaya

Dr. Faurani I Santi Singagerda, S.E., M.Sc

NIK. 30040419

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : .. Maret ...

RIWAYAT HIDUP

1. Identitas

Nama : MUTIARA AMALIA
Tempat, tanggal lahir : Sumber Jaya, 8 Oktober 1999
Jenis kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat rumah : Lingkungan II gedong sari, gunung sugih,
lampung tengah
Kewarganegaraan : Indonesia
Email : mutiaramaliaa99@gmail.com

Penulis dilahirkan di Sumber Jaya pada tanggal 8 Oktober, sebagai anak Kedua dari dua bersaudara. Pasangan dari Bapak Dwiono dan Ibu Ida mahmudah

2. Riwayat Pendidikan

1. SDN 7 BANDAR JAYA
2. SMPN 4 TERBANGGI BESAR
3. MAN 1 LAMPUNG TENGAH

Pada Tahun 2017 Penulis terdaftar sebagai Mahasiswa Jurusan Manajemen pada jenjang Strata satu di INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS (IIB) Darmajaya. Kemudian Penulis melakukan PKPM didesa Ngestirahayu pada Tahun 2020.

Bandar Lampung, 2020

MUTIARA AMALIA

NPM. 172110345

PERSEMBAHAN

*Dengan mengucapkan Alhamdulillah
Karya ini penulis persembahkan kepada :*

Kedua orang tua, Ayah Dwiono dan ibu Ida mahmudah

*yang telah membesarkan dan mendidikku dengan penuh limpahan
cinta dan kasih sayang*

*yang tiada hentinya memberikan do'a yang selalu mengiringi langkahku
dan tak pernah bosan memberiku semangat, bimbingan dan nasehat di setiap
langkahku.*

Semoga kalian selalu dalam lindungan Allah Swt.

*Untuk Saudara-Saudari tersayang dan Keluarga Besar tercinta yang
senantiasa selalu menjadi penyemangat.*

*Untuk pembimbing Bapak Dr. Lukmanul Hakim ,S.E.,M. Si yang senantiasa
selalu memberikan doa dan motivasinya, semoga Pak sehat selalu dan
dimudahkan rezekinya..*

*Untuk Rekan –rekan Kerja dan para sahabat yang selalu menyemangati dan
selalu mendukung setiap langkah ku.*

MOTTO

*“Setetes keringat orangtua ku, selangkah aku harus
lebih maju”*

-(MUTIARA AMALIA)-

**ANALISIS STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PNS PUSKESMAS GUNUNG LABUAN KABUPATEN WAY KANAN
PADA MASA PANDEMI COVID 19**

Oleh

MUTIARA AMALIA

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja PNS Puskesmas Gunung Labuan Kabupaten Way Kanan Pada Masa Pandemi Covid 19, Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja PNS Puskesmas Gunung Labuan Kabupaten Way Kanan Pada Masa Pandemi Covid 19, Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja PNS Puskesmas Gunung Labuan Kabupaten Way Kanan Pada Masa Pandemi Covid 19. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer dengan metode pengumpulan data adalah metode pengumpulan lapangan berupa penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PNS Puskesmas Gunung Labuan Kabupaten Way Kanan berjumlah 54 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *random sampling*. Uji persyaratan instrumen yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Uji persyaratan analisis data yang digunakan adalah uji linieritas, uji multikolinieritas. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda dan uji hipotesis yang digunakan adalah uji T dan uji F. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja PNS Puskesmas Gunung Labuan Kabupaten Way Kanan, Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PNS Puskesmas Gunung Labuan Kabupaten Way Kanan, Stres Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja PNS Puskesmas Gunung Labuan Kabupaten Way Kanan.

Kata Kunci : Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

**ANALYSIS OF WORK STRESS AND WORK DISCIPLINE ON
PERFORMANCE OF PNS IN PUSKESMAS GUNUNG LABUAN WAY
KANAN REGENCY DURING THE COVID 19 PANDEMIC**

**By:
Mutiara Amalia**

ABSTRACT

The purpose of this study was to find the effect of work stress on the performance of civil servants (Indonesian: PNS) in Puskesmas Gunung Labuan, Way Kanan Regency during the Covid 19 Pandemic, the Effect of work discipline on the Performance of the civil servants in Puskesmas Gunung Labuan, Way Kanan Regency during the Covid 19 Pandemic, and the effect of work stress and work discipline on the performance of civil servants in Puskesmas Gunung Labuan, Way Kanan Regency during the Covid 19 Pandemic. This was a quantitative study with the associative method. The source of data was the primary data done with the data collection method through distributing questionnaires. The population in this study was all civil servants of Puskesmas Gunung Labuan, Way Kanan Regency with as many as 54 people. The sampling technique in this study was the random sampling technique. The instrument requirements test used the validity test and reliability test. The data analysis requirements test used was linearity test, multicollinearity test. The data analysis method used the multiple linear regression and the hypothesis test using the T-test and F test. The result of this study state that works stress affects the performance of civil servants in Puskesmas Gunung Labuan, Way Kanan Regency, Work Discipline affected the performance of civil servants in Puskesmas Gunung Labuan, Way Kanan Regency, and the Work Stress and Work Discipline affected the Performance of Civil Servants in Puskesmas Gunung Labuan, Way Kanan Regency.

Keywords: Work Stress, Work Discipline and Employee Performance

PRAKATA



Assalamualaikum Wr. Wb

Alhamdulillah rabbil ‘alamin, puji syukur alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat-nya serta hidayah-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“ANALISIS STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PNS PUSKESMAS GUNUNG LABUAN KABUPATEN WAY KANAN PADA MASA PANDEMI COVID 19”**

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan berhasil disusun dengan baik tanpa adanya bantuan dan bimbingan, serta saran dari semua pihak. Oleh karena itu dengan penuh keikhlasan penulis mengucapkan terima kasih kepada:

- a. Bapak Ir. Firmansyah YA, MBA., M.Sc, Selaku Rektor Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
- b. Bapak RZ. Abdul Aziz, ST., MT.,Phd Selaku Wakil Rektor I Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
- c. Bapak Ronny Nazar, SE., MT Selaku Wakil Rektor II Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
- d. Bapak Muprihan Thaib, S.Sos, MM Selaku Wakil Rekot III Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
- e. Bapak Prof. Dr. Ir. Raden Achmad Bustomi Rosadi, M.S Selaku Wakil Rektor IV Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
- f. Ibu Dr. Faurani I Santi Singagerda, S.E., M.Sc, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
- g. Dr. Anggalia Wibasuri. S.Kom.M.M Selaku Ketua Jurusan Manajemen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
- h. Bapak Dr. Lukmanul Hakim, S.E.,M.Si Selaku Pembimbing Skripsi. Terimakasih atas Ilmu, Waktu, Kesabaran dan Motivasi Yang Telah Diberikan.
- i. Ibu Dr. Mieke Rahayu, Dra.,M.M Selaku Penguji I.
- j. Ibu besti Lilyana, S.H., M.M Selaku Penguji II.
- k. Para Dosen Dan Staff Program Studi Manajemen, Yang Tidak Dapat Disebutkan Namanya Satu Persatu Terima Kasih Atas Ilmu, Wawasan dan Bantuannya Yang Di Berikan Kepada Penulis.
- l. Kepada Kedua Orang Tua Penulis Papaku Fahmi Purwanto dan Mamaku Mala Dewi yang saya cintai, sayangi dan saya banggakan, yang selama ini selalu mendoakan keberhasilanku, serta memberi dukungan dalam menyusun skripsi ini baik material dan spiritual.

- m. Kepada Sahabatku Rista afriani, Sari wulandari, Tika yuliana pratiwi, Dini dwi rahmawati, Winda purwantari Yang Selalu Membantu dan Mendoakan Selama Pembuatan Skripsi ini.
- n. Teman-teman seperjuanganku angkatan”17 IIB Darmajaya. Teman-teman Kelas Malam Di IIB Darmajaya, Terimakasih atas semangat, saran dan kebersamaan kalian, serta persahabatan yang selama ini kita jalin.
- o. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam pembuatan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan dan penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh sebab itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dalam penyempurnaan laporan ini, dan penulis berharap semoga laporan ini dapat diterima dan bermanfaat bagi kita semua.

Wassalamualaikum Wr.Wb.

Bandar Lampung, .. Maret 2021
Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN JUDUL BELAKANG	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
RIWAYAT HIDUP	vi
PERSEMBAHAN	vii
MOTTO	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
PRAKATA	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	13
1.3 Ruang Lingkup Penelitian.....	14
1.3.1 Ruang Lingkup Subjek	14
1.3.2 Ruang Lingkup Objek.....	14
1.3.3 Ruang Lingkup Tempat	14
1.3.4 Ruang Lingkup Waktu	14
1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian	14
1.4 Tujuan Penelitian	14
1.5 Manfaat Penelitian	15
1.5.1 Manfaat Bagi Peneliti.....	15
1.5.2 Manfaat Bagi IIB Darmajaya.....	15

1.5.3 Manfaat Bagi Perusahaan.....	15
1.6 Sistematika Penulisan.....	15
Bab I Pendahuluan	15
Bab II Landasan Teori.....	16
Bab III Metode Penelitian	16
Bab IV Hasil Pembahasan	16
Bab V Simpulan Saran.....	16
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Stres Kerja	17
2.1.1 Pengertian Stres Kerja	17
2.1.2 Penyebab Stres Kerja	18
2.1.3 Pendekatan Stres Kerja	18
2.1.4 Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Stres Kerja	19
2.1.5 Indikator Stres Kerja	19
2.2 Disiplin Kerja	20
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	20
2.2.2 Penilaian Disiplin Kerja	21
2.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin	22
2.2.4 Indikator Disiplin	23
2.3 Kinerja Pegawai	24
2.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai	24
2.3.2 Manfaat Penilaian Kinerja	25
2.3.3 Tujuan Dan Manfaat Penilaian Kinerja	26
2.3.4 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	27
2.3.5 Indikator Kinerja Pegawai	28
2.4 Penelitian Terdahulu	29
2.5 Kerangka Pikir	30
2.6 Hipotesis.....	30

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.....	34
3.2 Sumber Data.....	34
3.2.1 Data Primer	34
3.2.2 Data Sekunder	34
3.3 Metode Pengumpulan Data.....	35
3.3.1 Penilaian Kepustakaan	35
3.3.2 Penelitian Lapangan	35
3.4 Populasi dan Sampel	36
3.4.1 Populasi.....	36
3.4.2 Sampel.....	36
3.5 Variabel Penelitian.....	37
3.5.1 Variabel Independen	37
3.5.2 Variabel Dependen.....	37
3.6 Definisi Operasional variabel.....	38
3.7 Uji Persyaratan Instrumen.....	39
3.7.1 Uji validitas	39
3.7.2 Uji Reliabilitas	40
3.8 Uji Persyaratan Analisis Data	40
3.8.1 Uji Linieritas	41
3.8.2 Uji Multikolinieritas.....	41
3.9 Metode Analisis Data.....	42
3.9.1 Regresi Linear Berganda.....	42
3.10 Pengujian Hipotesis	43
3.10.1 Uji t.....	43
3.10.2 Uji F	4

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi data	46
4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....	46
4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46

4.1.1.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	47
4.1.1.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	47
4.1.1.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	48
4.1.1.5	Deskripsi Jawaban Responden.....	49
4.2	Hasil Uji Persyaratan Instrumen	52
4.2.1	Hasil Uji Validitas.....	52
4.2.2	Hasil Uji Reliabilitas	55
4.3	Hasil Uji Persyaratan Analisis Data	56
4.3.1	Hasil Uji Linieritas.....	56
4.3.2	Hasil Uji Multikolinieritas.....	57
4.4	Hasil Metode Analisis Data	57
4.4.1	Hasil Regresi Linier Berganda	57
4.5	Hasil Pengujian Hipotesis	60
4.5.1	Hasil Uji t.....	60
4.5.2	Hasil Uji F.....	62
4.6	Pembahasan.....	63
4.6.1	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja.....	63
4.6.2	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.....	64
4.6.3	Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	65
 BAB V SIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Simpulan	66
5.2	Saran	66
5.2.1	Bagi Instansi.....	67
5.2.2	Bagi Peneliti Selanjutnya	67

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.2 Kerangka Pemikiran	31

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Kriteria Penilaian Kinerja Puskesmas Gunung Labuan	5
1.2 Penilaian Kinerja Pegawai Puskesmas Gunung Labuan	6
1.3 Rekapitulasi Presensi Pegawai Puskesmas Gunung Labuan	11
2.4 Penelitian Terdahulu	36
3.1 Gradasi Skala	34
3.2 Jabatan Pegawai Puskesmas Gunung Labuan	37
3.3 Definisi Oprasional Variabel	38
3.4 Interpretasi Nilai r Indeks Korelasi	41
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	47
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	47
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	48
4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Stres Kerja	49
4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja	50
4.7 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja.....	51
4.8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Stres Kerja	52
4.9 Hasil Uji Validitas Kuesioner Disiplin Kerja.....	53
4.10 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja	54
4.11 Daftar Interpretasi r	55
4.12 Hasil Uji Reliabilitas	55
4.13 Hasil Uji Linieritas	56
4.14 Hasil Uji Multikolinieritas	57
4.15 Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	58
4.16 Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda	58
4.17 Hasil Uji Model Summary	59
4.18 Hasil Uji t Stres Kerja	60
4.19 Hasil Uji t Disiplin Kerja	61
4.20 Hasil Uji F.....	63

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1** Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2** Hasil Pengumpulan Data Jawaban Responden
- Lampiran 3** Hasil Uji Frekuensi Karakteristik Responden
- Lampiran 4** Hasil Uji Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran 5** Hasil Uji Validitas
- Lampiran 6** Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 7** Hasil Uji Linieritas
- Lampiran 8** Hasil Uji Multikolinieritas
- Lampiran 9** Hasil Uji Linier Berganda
- Lampiran 10** Uji t
- Lampiran 11** Uji F
- Lampiran 12** R Tabel
- Lampiran 13** T Tabel
- Lampiran 14** F Tabel

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tenaga medis merupakan sebagai aset sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang memiliki potensi besar dalam menjalankan aktivitas suatu organisasi. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil kerja yang optimal sesuai dengan tujuan organisasi. Kinerja seorang tenaga medis sangat penting karena dengan kinerja yang baik organisasi akan berkembang. Sumber daya manusia adalah aset utama dalam setiap berjalannya suatu kegiatan organisasi. Tenaga medis sebagai sumber daya manusia dalam instansi merupakan suatu Potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas instansi, potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil kerja yang optimal sesuai dengan tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan.

Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, puskesmas gunung labuhan harus memiliki tenaga medis yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola instansi seoptimal mungkin sehingga kinerja tenaga medis meningkat dan dapat mencapai tujuan pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinan. Menurut Ningrum dkk (2018) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode tertentu. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. Menurut Sagala dkk (2020) kinerja karyawan merupakan *output* pekerjaan dan perilaku kerja

karyawan pada periode tertentu yang dapat diukur dari kemampuan penyelesaian tugas serta tanggung jawab karyawan pada perusahaan. Menurut Sagala dkk (2020) kinerja karyawan merupakan *output* pekerjaan dan perilaku kerja karyawan pada periode tertentu yang dapat diukur dari kemampuan penyelesaian tugas serta tanggung jawab karyawan pada perusahaan.

Kinerja seorang tenaga medis penentu kualitas pelayanan kesehatan mejadi salah satu faktor penentu citra institusi pelayanan kesehatan dimata masyarakat. Hal ini terjadi karena tenaga medis merupakan kelompok profesi dengan jumlah terbanyak, paling depan dan terdekat dengan penderitaan kesakitan, serta kesengsaraan yang dialami pasien dan keluarganya. Tenaga medis yang baik mengerti terhadap kondisi lingkungan yang sedang terjadi maksudnya adalah tenaga medis harus memiliki sikap yang cepat dan tanggap dalam menangani kondisi pasien dalam hal ini tenaga medis memahami apa yang dibutuhkan bagi pengguna jasanya.

Penelitian ini dilakukan di salah puskesmas gunung labuhan kabupaten way kanan. Puskesmas merupakan salah satu bentuk sarana kesehatan, yang diselenggarakan oleh pemerintah yang berfungsi untuk melakukan upaya pelayanan kesehatan dasar atau kesehatan rujukan dan upaya kesehatan penunjang terhadap masyarakat. Puskesmas Gunung Labuhan Way Kanan beralamat. Jl. Lintas Sumatra No. 60. Kp. Gunung Labuhan kabupaten Way Kawan. Kode Pos.34701. pusekesmas gunung labuhan merupakan salah satu pelayanan kesehatan masyarakat disekitas yang disediakan oleh pemerintah baik daerah maupun pusat. Puskesmas Gunung Labuhan memiliki jumlah tenaga medis sebanyak 54.

Tanaga medis Puskesmas Gunung Labuhan. Bekerja 1x24 Jam setiap hari untuk melakukan pelayanan terhadap masyarakat, sistem kerja Puskesmas Gunung Labuhan memiliki tiga shift yang rutin dilakukan. Hal tersebut juga dialami oleh tenaga medis puskesmas Gunung Labuhan Kabupaten Way

Kanan, Profil menunjukkan bahwa puskesmas ini merupakan puskesmas rawat inap terletak di jalan lintas sumatera gunung labuhan, Kabupaten Way Kanan. Sehingga dapat dipastikan aktifitas yang terjadi di puskesmas ini cukup padat.

Menurut Danial dkk (2020) kinerja merupakan perilaku nyata yang dihasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Wilson Bangun (2012, p.231), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai tenaga medis berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Puskesmas Gunung Labuhan selalu berusaha melakukan pemberian pelayanan yang baik dan seoptimal mungkin terhadap masyarakat, dalam melakukan pekerja-pekerjaannya, namun disisi lain tenaga medis mulai mengeluhkan dengan pekerjaannya yang dilakukan sejak adanya Covid-19, membuat setiap tenaga medis harus lebih bekerja ekstra dan dengan resiko yang tinggi.

Adapun beberapa fenomena dan indikator kinerja tenaga medis Puskesmas Gunung Labuhan. Kuantitas kualitas kerja dapat diukur melalui persepsi tenaga medis terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan tenaga medis, namun dalam hal ini masih adanya sebagian tenaga medis yang belum menunjukkan hasil pekerjaannya dengan baik dan kurang terampilnya tenaga medis dalam melakukan penyelesaian pekerjaannya, sehingga hal ini menjadi suatu hambatan dalam proses penyelesaian pekerjaannya. Kualitas merupakan jumlah yang dihasilkan tenaga medis dan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan, akan tetapi dalam hal ini dimana kualitas pekerjaan tenaga medis yang menurun dan penyelesaian pekerjaan yang tertunda dan tidak terselesaikan dengan baik,

hal ini disebabkan oleh adanya Covid-19, dan membuat sebagian tenaga medis menjadi takut untuk melakukan pekerjaan seperti biasanya. Kerjasama adalah kesediaan tenaga medis berprestasi dan bekerja sama dengan tenaga medis lainnya secara vertikal dan horizontal didalam maupun diluar pekerjaannya, dimana hal yang terjadi kerjasama tidak berjalan dengan efektif, yang disebabkan kurangnya komunikasi dan pekerjaan yang menumpuk disebabkan oleh pembatasan jaga jarak yang telah dianjurkan dalam menjaga kesehatan upaya untuk tidak terjadinya penularan virus Covid-19, hal ini menjadi salah satu faktor penghambatnya kerjasama antar tenaga medis dalam melakukan pekerjaan.

Tanggung jawab menunjukkan seberapa besar tenaga medis dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya sehingga mampu mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, akan tetapi hal yang terjadi masih adanya beberapa tenaga medis yang belum menunjukkan sikap tanggung jawab atas pekerjaannya, seperti penyelesaian pekerjaan tidak berjalan dengan baik dan penyelesaian pekerjaan tidak tepat waktu yang semestinya. Inisiatif kemampuan tenaga medisi dalam mengambil keputusan atau semua tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas pokok, dimana hal yang terjadi kurangnya inisiatif tenaga medis dalam proses penyelesaian pekerjaan, hal ini diakibatkan tenaga medis kurangnya menguasai pekerjaan dan tingkat rasa takut kesalahan dalam mengambil suatu tindakan. Jika hal ini terus terjadi dan dibiarkan tentunya akan memberikan dampak yang negatif terhadap kinerja tenaga medis Puskesmas Gunung Labuhan dan dimata masyarakat.

Berikut dapat dilihat kriteria penilaian kinerja tenaga medis sebagai berikut.

Tabel 1.1
Kriteria Penilaian Kinerja Tenaga Medis Puskesmas Gunung Labuhan

No	ASPEK	HURUF MUTU	BOBOT (%)	KETERANGAN
1	Kualitas	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
2	Kuantitas	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
3	Kerjasama	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
4	Tanggung jawab	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
5	Disiplin	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk

Sumber: Puskesmas Gunung Labuhan 2021

Tabel 1.1 adalah kriteria standar penilaian kinerja tenaga medis Puskesmas Gunung Labuhan, dan meliputi aspek-aspek yang yang dijadikan pengukuran penilaian kerja tenaga medis yakni, kualiat, kuantitas, kerjasama, tanggung jawab serta disiplin, asepek-aspek tersebut menjadi tolak ukur peninalain hasil kerja tenaga medis.

Berikut data penilaian kinerja tenaga medis Puskesmas Gunung Labuhan, Way Kanan :

Tabel 1.2
Penilaian Kinerja Tenaga Medis Puskesmas Gunung Labuhan Way Kanan 2020

No	Unsur Yang Dinilai	Rata-Rata Presentase		Kategori	
		Tahun		Tahun	
		2019 dan 2020	2019 dan 2020	2019 dan 2020	2019 dan 2020
1	Kuantitas	83,4	82,4	B	B
2	Kualitas	86,7	82,3	B	B
3	Kerjasama	84,9	78,9	B	C
4	Tanggung Jawab	81,4	79,6	B	C
5	Disiplin	81,9	76,2	B	C
Total Rata-rata		83,66	79,88	B	C

Sumber: Puskesmas Gunung Labuhan 2021

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa penilaian kinerja tenaga medis cenderung mengalami penurunan yang cukup signifikan dari tahun ke tahun yaitu pada tahun 2019 sampai dengan 2020 pada Puskesmas Gunung Labuhan Way Kanan, akan tetapi pada tahun 2020 penilaian indikator, Kerjasama, Tanggung jawab serta disiplin masih di bawah standar yang telah di tetapkan oleh pemerintah daerah Puskesmas Setempat yaitu di tingkat cukup. Penilaian dihitung dengan menggunakan standar nilai yang sudah diatur oleh pemerintah pusat maupun daerah.

Dari hasil tersebut penilaian kinerja tenaga medis pada indikator Kerjasama 78,9%, Tanggung jawab 79,6% serta Disiplin 76,2% dikategorikan cukup yang disebabkan karena kekhawatiran yang dialami didalam pekerjaan yang berlebihan, kurangnya pengarahan dalam melakukan pekerjaan, masih adanya tenaga medis yang tidak datang kerja dengan alasan yang tidak jelas, masih ada tenaga medis yang telat hadir di tempat kerja, tenaga medis mendapatkan tugas tambahan untuk menaungi beberapa bagian pekerjaan. Tentunya hal tersebut akan berdampak negatif terhadap kinerja tenaga

medis medis Peskermas Gunung Labuhan, permasalahan-permasalahan tersebut tentunya menjadi tantangan bagi kepala UPT Puskesmas dalam melakukan tindakan untuk meningkat hasil kinerja bawahannya untuk menghindari hal-hal yang tak diharapkan, baik dari pandangan masyarakat sekitar maupun dari pemerintahan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang tenaga medis ialah stres kerja. Menurut Rivai (2015. p.717) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang memengaruhi emosi proses pemikir dan kondisi seorang karyawan. Sedangkan menurut Badeni dalam Sari dkk (2020), stres kerja adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar atau kesempatan melakukan sebuah kegiatan penting, yang dalam pemenuhannya terdapat hambatan-hambatan dan ketidak pastian yang dapat memengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya hasil kerja tenaga medis. Kesehatan dalam menjalankan pekerjaannya, salah satunya adalah stres kerja, dengan beban pekerjaan yang berlebihan yang diterima oleh tenaga medis hal ini akan memberikan dampak yang tidak bagus terhadap hasil pekerjaan yang diperoleh. Selain dampak negatif stres kerja memiliki dampak yang positif terhadap pencapaian kinerja seorang tenaga medis, dengan bekerja dibawah tekanan pekerjaan tentunya mampu mendorong seorang tenaga medis lebih cekatan dalam proses penyelesaian pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinan. Sayangnya tantangan yang dihadapi oleh tenaga medis tidak sebatas di lingkungan kerja, di lingkungan rumah mereka dihadapkan kembali pada tantangan dalam menghadapi stigma di masyarakat tentang kemungkinan tenaga medis menjadi sumber penularan infeksi Covid-19.

Berdasarkan hasil survey dan wawancara yang dilakukan peneliti dilapangan secara langsung terdapat adanya beberapa fenomena permasalahan dan indikator stres kerja di Puskesmas Gunung Labuhan Way Kanan. Beban kerja adalah tekanan sebagai tanggapan yang tidak dapat menyesuaikan diri, dimana tenaga medis dihadapkan pada sejumlah pekerjaan dan tidak mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya, dimana masih adanya beberapa tenaga medis yang mengeluhkan dengan beban pekerjaan yang diterima, sejak Covid-19 beban kerja yang diterima lebih dari hari normal sebelum terjadinya wabah, sehingga salah satu beban pekerjaan yang diterima ialah waktu kerja yang lebih, hal ini membuat tenaga medis menjadi kelelahan dalam melaksanakan tugasnya. Sikap pemimpin diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin dalam setiap organisasi kedudukan pemimpin sangat penting, seorang pemimpin melalui pengaruhnya dapat memberikan dampak yang sangat berarti terhadap aktifitas kerja tenaga medis dalam pekerjaan yang bersifat stres, para tenaga medis bekerja lebih baik jika pimpinannya mengambil tanggung jawab lebih besar dalam memberikan pengarahan, namun dalam keadaan yang terjadi sebagian besar tenaga medis mengeluhkan dengan sikap pimpinan dalam mengayomi bahwannya terutama dalam pemberian arahan secara langsung, hal ini membuat tenaga medis kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.

Waktu kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, dimana adanya beberapa tenaga medis yang mengeluhkan waktu kerja dalam menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai dengan jobdesknya sehingga sering terjadinya keterlabatan dalam penyelesaian pekerjaan. Konflik diukur dari persepsi responden mengenai konflik antara tenaga medis dengan pemimpin. ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota atau kelompok dalam organisasi yang timbul karena harus menggunakan sumber daya secara bersama-sama atau menjalankan kegiatan bersamasama, dalam

hal ini dimana adanya sebagian tenaga medis yang mengeluhkan hal tersebut, dimana antar sesama tenaga medis sering terjadinya konflik, disaat melakukan pekerjaan bersama-sama yang diakibatkan kurangnya komunikasi dalam melaksanakan pekerjaan.

Komunikasi adalah suatu proses yang membuat sesuatu dari semula yang dimiliki oleh seseorang (monopoli seseorang) menjadi dimiliki dua orang atau lebih, dimana hal yang terjadi terkadang ketidak tauan tenaga medis tentang adanya informasi baru mengenai pekerjaan sehingga komunikasi tidak berjalan dengan efektif hal ini disebabkan oleh pekerjaan yang terbagi dalam jumlah shift. Otoritas kerja diukur dari persepsi responden mengenai kerja yang berhubungan dengan tanggung jawab, dimana sebagian tenaga medis belum mampu melaksanakan tanggung jawabnya mengenai pekerjaan yang dibebankan dengan bersungguh-sungguh. Dengan demikian jika suatu permasalahan yang terjadi di Puskesmas Gunung Labuhan tidak cepat dievaluasi oleh pimpinan Puskesmas Gunung Labuhan dengan baik maka tentunya akan memberikan dampak yang merugikan terhadap Puskesmas Gunung Labuhan, maka dari itu pimpinan harus lebih ekstra dalam menanggulangi setiap permasalahan yang terjadi.

Selain stres kerja ada beberapa variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang salah satunya ialah disiplin kerja. Menurut Veithzal Rivai Zainal dkk (2015, p.599) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan tenaga medis agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Sebagai contoh, beberapa tenaga medis terbiasa terlambat untuk bekerja, mengabaikan prosedur keselamatan, melalaikan pekerjaan detail yang diperlukan untuk pekerjaan mereka, tindakan yang tidak sopan kepelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Disiplin tenaga medis memerlukan alat komunikasi,

terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap tenaga medis yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Menurut Hariyadi (2019), disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam masyarakat.

Fenomena Covid-19 yang telah menyita banyak perhatian dunia dan terutama di Indonesia pada Kabupaten Way Kanan. Kejadian ini tentu telah menakutkan masyarakat terutama juga kalangan medis, adanya resiko dan rasa takut terhadap wabah Covid-19 sangat memungkinkan timbulnya stres kerja di berbagai kalangan/institusi termasuk Puskesmas Gunung Labuhan di Kabupaten Way Kanan. Kemudian kondisi selanjutnya juga dapat berakibat pada menurunnya disiplin kerja tenaga medis sehingga tidak menutup kemungkinan terjadinya penurunan kinerja tenaga medis.

Hasil dari survey dan wawancara yang dilakukan peneliti secara langsung di Puskesmas Gunung Labuhan Way Kanan. Tenaga medis medis yang diinginkan oleh Puskesmas Gunung Labuhan diharapkan mampu menghadapi permasalahan yang berhubungan dengan peraturan-peraturan pada Puskesmas Gunung Labuhan Way Kanan. Akan tetapi berdasarkan kenyataannya masih adanya tenaga medis yang melakukan pelanggaran-pelanggaran aturan kedisiplinan yang sudah ditetapkan oleh Puskesmas Gunung Labuhan Way Kanan maupun oleh pemerintah pusat, yaitu masih adanya tenaga medis yang tidak datang kerja dengan alasan yang kurang jelas, masih adanya tenaga medis yang telat hadir ditempat kerja, meningkatnya tingkat absensi, meskipun atasan sudah banyak memberikan teguran, sanksi, bahkan ada pemindahan bagian, dan pemecatan bagi tenaga medis yang melakukan tindakan tidak terpuji. hal ini diduga dapat disebabkan karena adanya kurang kesadaran dari tenaga medis maupun kurangnya disiplin kerja yang ada pada tenaga medis di Puskesmas Gunung Labuhan Way Kanan. Untuk melihat tingkat penilaian absensi dapat dilihat di tabel berikut:

Tabel 1.3
Rekapitulasi Presensi Tenaga Medis Puskesmas Gunung Labuhan Way
kanan 2019-2020

Bulan	Jumlah Tenaga Medis	Keterangan 2019		Total	Presentase	Keterangan 2020		Total	Presentase
		Tanpa Keterangan	Izin			Tanpa Keterangan	Izin		
Januari	54	6	8	14	0,26%	7	12	19	0,35%
Februari	54	9	10	19	0,35%	5	10	15	0,28%
Maret	54	5	7	12	0,22%	6	18	24	0,44%
April	54	4	12	16	0,30%	10	19	29	0,54%
Mei	54	7	18	25	0,46%	5	9	14	0,26%
Juni	54	7	20	27	0,50%	8	17	28	0,48%
Juli	54	8	17	25	0,46%	8	17	25	0,46%
Agustus	54	5	9	14	0,26%	6	13	19	0,35%
September	54	9	12	21	0,39%	3	11	14	0,26%
Oktober	54	9	17	26	0,48%	8	15	23	0,43%
November	54	7	7	14	0,26%	7	13	20	0,37%
Desember	54	5	11	16	0,30%	8	9	17	0,31%
Jumlah					4,24%				4,54%
Rata-rata					0,35				0,37

Sumber: Puskesmas Gunung Labuhan 2021

Data Tabel 1.3 menunjukkan perbandingan persentase absensi tenaga medis dari tahun 2019 dan tahun 2020. Pada tahun 2019 dengan persentase absensi tertinggi terjadi pada bulan Juni yaitu sebesar 0,50% dan persentase terendah terjadi pada bulan Maret yaitu sebesar 0,22%. Tingkat absensi selama setahun sebesar 4,24% dan rata-rata tingkat persentase absensi satu tahun adalah 0,35% perbulan. Dan pada tahun 2020 dengan persentase absensi tertinggi terjadi pada bulan April yaitu sebesar 0,54% dan persentase terendah terjadi pada bulan Mei dan September yaitu sebesar 0,26%. Tingkat absensi selama setahun sebesar 4,54% dan rata-rata tingkat persentase absensi satu tahun terakhir adalah 0,37%. Tingkat absensi dari tahun ke tahun cenderung diatas standar yang telah ditetapkan oleh Puskesmas Gunung Labuhan yaitu sebesar 2% selama satu tahun. Puskesmas Gunung Labuhan yang berpedoman pada peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah pusat batas absensi maksimal 7 hari.

Hasil wawancara dari data absensi tenaga medis Puskesmas Gunung Labuhan tersebut, masih terdapat tenaga medis yang melakukan absensi lebih dari 7 hari. Hal ini dapat berpengaruh terhadap kinerja tenaga medis tersebut, apabila tingkat absensi tinggi maka kinerja tidak optimal dan sebaliknya. Absensi yang juga merupakan bukti kehadiran tenaga medis mencerminkan ketepatan waktu tenaga medis dalam melaksanakan peraturan instansi maupun ketepatan dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan. Komitmen tenaga medis diuji dalam tanggung jawabnya menyelesaikan tugas tersebut dan pada akhirnya dinilai berdasarkan kuantitas serta kualitas dari hasil pencapaian tugas setiap tenaga medis. Menurut Mangkunegara dalam Yunarso (2021), disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman pedoman organisasi.

Meskipun keinginan menolong sesama besar dirasakan oleh seluruh tenaga medis diseluruh nusantara namun tak lepas dari beberapa tantangan yang harus mereka hadapi dimasa pandemic Covid-19. Hal – hal diatas tentunya mengkhawatirkan, jika melihat secara umum, tentunya semua pekerjaan memilki resiko pekerjaan, namun seharusnya resiko ini dapat diminimalisasi dengan adanya peraturan mengenai hak dan kewajiban yang jelas, kewajiban bagi setiap rumah sakit ataupun penyedia lapangan kerja untuk memaparkan hak dan kewajiban sejelas-jelasnya kepada tiap tenaga medis. Untuk tenaga medis sendiri sering dibahas mengenai kewajiban yang harus dilakukan oleh setiap tenaga medis yang bekerja di tengah pandemi Covid-19.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan Judul **“ANALISIS STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA MEDIS PUSKESMAS GUNUNG LABUHAN KABUPATEN WAY KANAN PADA MASA PANDEMI COVID-19”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah disebutkan di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga medis Puskesmas Gunung Labuhan Kabupaten Way Kanan pada masa pandemi Covid-19?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga medis Puskesmas Gunung Labuhan Kabupaten Way Kanan pada masa pandemi Covid-19?
3. Apakah stress kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga medis Puskesmas Gunung Labuhan Kabupaten Way Kanan pada masa pandemi Covid-19?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek Penelitian

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah tenaga medis yang bekerja di Puskesmas Gunung Labuhan Kabupaten Way Kanan, Jalan Lintas Sumatera No. 60 Kp. Gunung Labuhan Kabupaten Way Kanan, Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah pengaruh stress kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga medis Puskesmas Gunung Labuhan Kabupaten Way Kanan.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat Penelitian

Jl. Lintas Sumatra No. 60. Kp. Gunung Labuhan kabupaten Way Kawan. Kode Pos.34701.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan November 2020 - Maret 2021.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu dalam penelitian yang diambil yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi stress kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga medis di Puskesmas Gunung Labuhan Kabupaten Way Kanan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan permasalahan, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja tenaga medis Puskesmas Gunung Labuhan Kabupaten Way Kanan pada masa pandemi Covid-19
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja tenaga medis Puskesmas Gunung Labuhan Kabupaten Way Kanan pada masa pandemi Covid-19.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga medis Puskesmas Gunung Labuhan Kabupaten Way Kanan pada masa pandemi Covid-19.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memperdalam pemahaman penulis terhadap teori stress kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga medis sehingga dapat bermanfaat dan menjadi bekal dalam mengembangkan karir peneliti di bidang SDM di masa yang akan datang.

1.5.2 Manfaat Bagi IIB Darmajaya

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dibidang ekonomi, khususnya manajemen sumber daya manusia mengenai stress kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga medis. Sehingga dapat digunakan sebagai

referensi bagi peneliti lain yang ingin melanjutkan penelitian serupa di masa yang akan datang.

1.5.3 Manfaat Bagi Objek Penelitian

Diharapkan agar penelitian ini dapat memberikan masukan yang bermanfaat dan dapat membantu dalam melaksanakan dan meningkatkan kinerja tenaga medis dan disiplin kerja, serta mengurangi stress kerja.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini terbagi dalam beberapa bagian yang masing – masing terbagi dalam beberapa sub bagian, yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan tentang Analisis Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja tenaga medis Puskesmas Gunung Labuhan Kabupaten Way Kanan Pada Masa Pandemi Covid-19.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis yang meliputi tentang Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja tenaga medis Puskesmas Gunung Labuhan Kabupaten Way Kanan Pada Masa Pandemi Covid-19.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi uraian tentang operasional / variabel / komponen / faktor pengambilan kasus, karakteristik kasus, desain penelitian, teknik pengumpulan data, validitas, reliabilitas metode analisis dan tahap penelitian.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang deskriptif obyek penelitian, analisis data dan hasil serta pembahasan mengenai analisis Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja tenaga medis Puskesmas Gunung Labuhan Kabupaten Way Kanan Pada Masa Pandemi Covid-19

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi uraian tentang pokok – pokok kesimpulan dan saran – saran yang perlu disampaikan kepada pihak – pihak yang berkepentingan dengan hasil penelitian.

**DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN**

BAB II

LANDASAN TORI

2.1 Stres Kerja

2.2.1 Pengertian Stres Kerja

Danial dkk (2020) stres kerja merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhi dirinya. Menurut Rivai (2015. p.717) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang memengaruhi emosi proses pemikir dan kondisi seorang karyawan. Menurut Rahardjo dkk (2020) telah mendefinisikan stres sebagai situasi yang akan memaksa seseorang untuk menyimpang dari fungsi normal karena perubahan (yaitu mengganggu atau meningkatkan) dalam kondisi psikologis dan/ atau fisiologisnya, sedemikian rupa sehingga orang tersebut terpaksa menyimpang dari berfungsi normal. Menurut Robbins dan Coulter dalam Simbolon dkk (2020), stres merupakan reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebih yang dibebankan kepada mereka akibat tuntutan, hambatan atau peluang yang terlampau banyak.

Sedangkan menurut Badeni dalam Sari dkk (2020), stres kerja adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar atau kesempatan melakukan sebuah kegiatan penting, yang dalam pemenuhannya terdapat hambatan-hambatan dan ketidakpastian yang dapat memengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang. Sedangkan menurut Halolo dkk (2020) stress kerja adalah konstruk yang sangat sulit didefinisikan, berlari dari masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stress. Menurut Sagala dkk (2020) Stres kerja merupakan perasaan yang dialami suatu individu bahwa individu tertekan karena ketidaksesuaian kemampuan dengan beban yang diberikan serta adanya tuntutan yang tidak biasa terjadi sehingga individu merasa terbebani dalam penyelesaian tugas atau kewajibannya.

Berdasarkan uraian diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi ketidakseimbangan secara psikologis yang dialami pegawai dalam menjalani pekerjaannya, yang diindikasikan oleh bentuk emosi dan tingkah lakuyang lain daripada biasanya.

2.2.2 Penyebab Stres Kerja

Menurut Rivai (2015. p,717) Stres pegawai dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi diluar organisasi. Penyebab-penyebab stres *Off The Job`* yakni sebagai berikut:

1. Kekhawatiran financial.
2. Masalah-masalah yang bersangkutan dengan keluarga.
3. Masalah-masalah fisik.
4. Masalah-masalah perkawinan (misal, perceraian)
5. Perubahan yang terjadi ditempat tinggal.
6. Serta masalah pribadi lainnya.

2.2.3 Pendekatan Stres Kerja

Menurut Rivai (2015. p,717) terdapat dua pendekatan stres kerja, yaitu pendekatan individu dan perusahaan. Bagi individu penting dilakukan karena stres dapat mempengaruhi, kehidupan, kesehatan, produktivitas, dan penghasilan. Bagi perusahaan bukan saja karena alasan kemanusiaan, tetapi juga karena pengaruhnya terhadap prestasi semua aspek dan efektivitas perusahaan secara keseluruhan. Perbedaan pendekatan individu dan pendekatan organisasi tidak dibedakan secara tegas, pengurangan stres dapat dilakukan pada tingkat individu, organisasi maupun keduanya:

a. Pendekatan individu mmeliputi.

1. Mendekati keimanan.
2. Melakukan meditasi.
3. Melakukan kegiatan olahraga.
4. Melakukan relaksasi.

5. Dukungan sosial dari sanak saudara.
 6. Serta menghindari kebiasaan rutin yang membosankan.
- b. Pendekatan perusahaan meliputi.
1. Melakukan perbaikan iklim organisasi.
 2. Melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik.
 3. Menyediakan sarana olahraga.
 4. Melakukan analisis dan kejelasan tugas.
 5. Serta meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan.

2.2.4 Faktor Yang dapat Mempengaruhi Stres Kerja.

Faktor yang Memengaruhi Tingkat Stres, menurut Wahjono dalam Sari dkk (2020), secara lengkap ada beberapa faktor yang diidentifikasi sebagai potensi sumber stres kerja yaitu :

- a. Faktor lingkungan.
- b. Faktor organisasi.
- c. Faktor individu

2.1.6 Indikator Stres Kerja

Menurut Hasibuat dalam Danial dkk (2020) terdapat beberapa indikator yang stres kerja yaitu :

1. Beban kerja adalah tekanan sebagai tanggapan yang tidak dapat menyesuaikan diri, dimana karyawan dihadapkan pada sejumlah pekerjaan dan tidak mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya
2. Sikap pemimpin diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin Dalam setiap organisasi kedudukan pemimpin sangat penting, seorang pemimpin melalui pengaruhnya dapat memberikan dampak yang sangat berarti terhadap aktifitas kerja karyawan. Dalam pekerjaan yang bersifat stressfull, para karyawan bekerja lebih baik jika pimpinannya mengambil tanggung jawab lebih besar dalam memberikan pengarahan²¹

3. Waktu kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu.
4. Konflik diukur dari resepsi responden mengenai konflik antara karyawan dengan pemimpin, ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota atau kelompok dalam organisasi yang timbul karena harus menggunakan sumber daya secara bersama-sama atau menjalankan kegiatan bersamasama,
5. Komunikasi adalah suatu proses yang membuat sesuatu dari semula yang dimiliki oleh seseorang (monopoli seseorang) menjadi dimiliki dua orang atau lebih
6. Otoritas kerja diukur dari resepsi responden mengenai kerja yang berhubungan dengan tanggung jawab.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Wardana dkk (2019) Disiplin Kerja 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 Mangkunegara dalam Yunarso (2021), disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman pedoman organisasi. Menurut Veithzal Rivai Zainal dkk (2015, p.599) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Sebagai contoh, beberapa pegawai terbiasa terlambat untuk bekerja, mengabaikan prosedur keselamatan, melalaikan pekerjaan detail yang diperlukan untuk pekerjaan mereka, tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat

dalam tindakan yang tidak pantas. Disiplin pegawai memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Menurut Hariyadi (2019), disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam masyarakat

Menurut Hartatik yang dikemukakan dalam penelitian Rahardjo dkk (2020) disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Menurut Tani Handoko dalam Indrayati dkk (2020) disiplin kerja adalah suatu kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Sedangkan Menurut Hasibuan Dalam Fauziah (2020), Kedisiplinan Adalah Kunci Keberhasilan Suatu Perusahaan Dalam Mencapai Tujuan Tujuannya.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

2.2.2 Penilaian Disiplin Kerja

Menurut Veithzal Rivai Zainal dkk (2015, p.600), terdapat tiga konsep dalam pelaksanaan disipliner yaitu :

1. Aturan tungku panas. Pendekatan untuk melaksanakan tindakan disipliner disebut sebagai aturan tungku panas (*hot stove rule*). Menurut pendekatan ini, tingkatan disipliner haruslah memiliki konsekuensi yang analog dengan menyentuh sebuah tungku panas.

2. Tindakan Disiplin Progresif. Tindakan disiplin progresif di (*progressive discipline*) dimaksudkan untuk memastikan bahwa terdapat hukuman minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran.
3. Tindakan disiplin positif. Dalam banyak situasi, hukum tidaklah memotivasi karyawan mengubah suatu perilaku. Namun, hukuman hanya mengajar seseorang agar takut atau membenci alokasi hukuman yang dijatuhkan penyelesaian. Tindakan disiplin positif dimaksudkan untuk menutupi kelemahan, yaitu mendorong karyawan memantau perilaku-perilaku mereka sendiri dan memikul tanggung jawab atas konsekuensi-konsekuensi dari tindakan-tindakan mereka.

2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Menurut Kartini dkk (2017), ada lima faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja antara lain :

1. Adanya peraturan dalam perusahaan Suatu perusahaan menetapkan aturan bahwa setiap karyawan, misalnya tidak boleh meludah disembarang tempat maka setiap karyawan tersebut taat. Berarti salah satu kedisiplinan dalam perusahaan tersebut sudah dapat ditegakkan, tapi dalam kenyataannya peraturan suatu perusahaan tidak hanya melarang untuk meludah disembarang tempat tetapi masih banyak hal hal lain yang masih harus ditaati. Jadi di sini kedisiplinan dalam suatu perusahaan tersebut dapat ditegakkan bila mana sebagian besar peraturan peraturannya ditaati oleh setiap karyawan.
2. Kesejahteraan untuk menegakan kedisiplinan maka tidak cukup dengan ancaman saja tetapi perlu kesejahteraan yang cukup yaitu besarnya upah yang mereka terima, sehingga minimal mereka dapat hidup secara layak.
3. Ancaman dalam rangka menegakan kedisiplinan kadang kala perlu adanya ancaman meskipun ancaman yang diberikan tidak bertujuan untuk menghukum, tetapi lebih bertujuan untuk mendidik supaya bertingkah laku sesuai dengan yang kita harapkan.

4. Adanya ketegasan dari pimpinan apabila ancaman atau hukuman yang tidak dilaksanakan dengan tegas oleh pimpinan justru akan lebih jelek akibatnya dari pada tanpa ancaman. Selain tegas pelaksanaan ancaman tersebut juga harus adil artinya pimpinan jangan memberikan dispensasi pada salah seorang karyawan hanya karena dia dekat dengan kita. Hal inipun sebetulnya dapat menimbulkan perasaan kurang enak bagi yang lain, dengan akibat dari kedisiplinan yang perusahaan tegakkan akan kurang berhasil.
5. Adanya teladan dari pimpinan teladan pimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam menegakan kedisiplinan, sebab pimpinan adalah merupakan panutan atau sorotan dari bawahannya. Dengan teladan yang demikian maka dapat diharapkan para karyawan akan lebih berdisiplin, bukan hanya sekedar takut karena hukum tetapi karyawan akan menjadi sungkan atau segan terhadap pimpinannya.

2.1.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Wardana dkk (2019) Disiplin Kerja 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 menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun beberapa indikator disiplin kerja.

1. Tujuan dan Kemampuan: Ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.
2. Teladan Pimpinan: sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Balas Jasa: (gaji) dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan

karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/ pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

3. Keadilan: Keadilan mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
4. Sanksi Hukuman: Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indiscipliner karyawan akan berkurang.
5. Ketegasan: Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

2.3 Kinerja Pegawai

2.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Danial dkk (2020) Kinerja merupakan perilaku nyata yang dihasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Wilson Bangun (2012, p.231), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai pegawai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Helfert dalam Veithzal Rivai Zainal dkk (2015, p.447) kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.

Sedangkan menurut Rahardjo dkk (2020) Kinerja menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai

tujuan yang ditetapkan. Menurut Ningrum dkk (2018) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode tertentu. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. Menurut Sagala dkk (2020) Kinerja karyawan merupakan *output* pekerjaan dan perilaku kerja karyawan pada periode tertentu yang dapat diukur dari kemampuan penyelesaian tugas serta tanggung jawab karyawan pada perusahaan.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

2.3.2 Manfaat Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja menurut Veithzal Rivai dkk (2015, p.408) mengemukakan bahwa suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu, manajer memerlukan evaluasi terhadap kinerja dimasa yang akan datang serta manajer memerlukan alat untuk membantu karyawan memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan dan memperkuat kualitas hubungan yang bersangkutan dengan karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, tujuan penilaian kinerja pada dasarnya meliputi :

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
2. Pemberian imbalan yang serasi.
3. Mendorong pertanggungjawaban dari perusahaan
4. Untuk membedakan antara karyawan satu dengan yang lain.
5. Pengembangan SDM yang meliputi, penugasan kembali, promosi, kenaikan jabatan, dan pelatihan

6. Meningkatkan motivasi kerja
7. Meningkatkan etos kerja
8. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi melalui diskusi tentang kemajuan pekerjaan
9. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan
10. Riset seleksi sebagai kriteria / efektivitas
11. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM
12. Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai
13. Sebagai sumber informasi untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan gaji
14. Sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan
15. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja
16. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif
17. Untuk mengetahui efektivitas kebijakan SDM
18. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik
19. Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan
20. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi maupun hadiah

2.3.3 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Bangun (2012, p.232) Bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain :

1. Evaluasi antar individu dalam perusahaan. Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dan perusahaan. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam perusahaan.
2. Pengembangan diri setiap individu dalam perusahaan. Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan pegawai. Setiap

individu dalam perusahaan dinilai kinerjanya, bagi pegawai yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

3. Pemeliharaan Sistem. Berbagai sistem yang ada dalam perusahaan, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem lainnya. Salah satu subsistem tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem lainnya.
4. Dokumentasi. Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan pegawai di masa akan datang.

2.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Bagaimanapun harapan yang ingin dicapai dari hasil penilaian kinerja personel adalah kinerjanya baik. Oleh karena itu, para pimpinan dan bagian personel sejak awal harus menyadari akan pentingnya faktor-faktor yang mempengaruhi mengapa seseorang bisa berkinerja baik dan tidak. Pada umumnya kinerja personel dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu antara lain:

1. Sasaran: adanya rumusan sasaran yang jelas tentang apa yang diharapkan oleh perusahaan untuk dicapai.
2. Standar: apa ukurannya bahwa seseorang telah berhasil mencapai sasaran yang diinginkan oleh perusahaan.
3. Umpan balik: informasi terhadap kegiatan yang berkaitan dengan upaya mencapai sasaran sesuai standar yang telah ditentukan.
4. Peluang: beri kesempatan orang itu untuk melaksanakan tugasnya mencapai sasaran tersebut.
5. Sarana: sediakan sarana yang diperlukan untuk mendukung tugasnya.
6. Kompetensi: beri pelatihan yang efektif, yaitu bukan sekadar belajar tentang sesuatu, tetapi belajar bagaimana melakukan sesuatu.
7. Disiplin Kerja: harus bisa menjawab pertanyaan “mengapa saya harus melakukan pekerjaan ini?”

2.3.5 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Danial dkk (2020) Kinerja merupakan perilaku nyata yang dihasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan, terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja yaitu :

1. Kuantitas Kualitas kerja dapat diukur melalui persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang mereka dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kualitas merupakan jumlah yang dihasilkan karyawan dan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Kerjasama adalah kesediaan karyawan berprestasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal dan horizontal didalam maupun diluar pekerjaannya.
4. Tanggung jawab menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya sehingga mampu mempertanggung jawabkan hasil kerjanya.
5. Inisiatif kemampuan karyawan dalam mengambil keputusan atau semua tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas pokok.

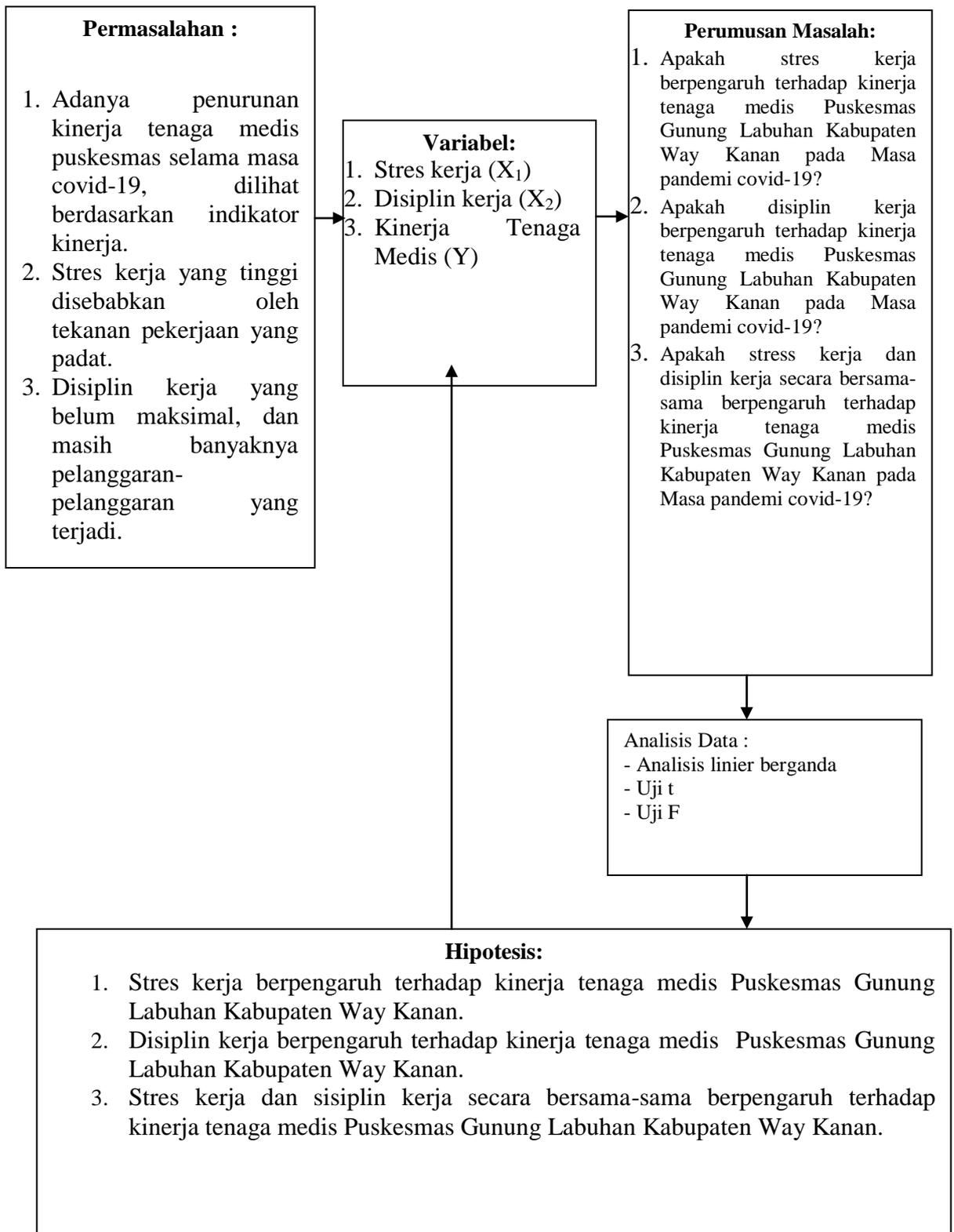
2.4 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Peneliti	Hasil
1	Analisis Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Kujang Marinas Utama Sukabumi	Dinial dkk (2020)	Hasil penelitian menunjukkan terdapat adanya pengaruh yang positif dan signifikan pada analisis stres kerja terhadap kinerja karyawan.
2	Analisis Pengaruh Stress Kerja, Displin Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Sekertaris Daerah Bagian Perekonomian Pemerintah Kabupaten Magelang)	Ruhardjo dkk (2020)	Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa stres kerja, disiplin kerja dan konflik kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Bagian Perekonomian Pemkab Magelang.

3	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sumbergempol	Laksono dkk (2018)	Hasil penelitian yang dilakukan terdapat adanya pengaruh yang signifikan baik secara parcial maupun simultan antara . Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sumbergempol
4	<i>The Effect of Financial Compensation, Supervision and Job Stress on Employee Performance at PT Fajar Abadi Jaya Perkasa Medan</i>	Kusumo dkk (2020)	<i>The results showed that the comparison of finance, supervision, work stress simultaneously and partially had a significant positive effect on employee performance</i>
5.	Effect of Education and Training, work discipline and Organizational Culture on Employee Performance	Ramlawati dkk (2020)	The results showed that education and training, work discipline and organizational culture had a positive and significant effect on the performance of the employees of the Public Works Office of Maros Regency.

Sumber : Journal

2.5 Kerangka Pikir



2.6 Hipotesis

Sujarweni (2014, p.44) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Hipotesis merupakan pernyataan tentatif tentang hubungan antara beberapa dua variabel atau lebih. Sesuai dengan variabel–variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah :

2.6.1 Stres Kerja Pada Kinerja Tenaga Medis.

Stres kerja merupakan salah satu faktor yang penentu atas hasil pencapaian kinerja seseorang, stres kerja memiliki dampak positif dan dengan terhadap pencapaian kinerja, dampak negatif dari stres kerja ialah tidak tercapainya target pekerjaan dan menurunnya kuantitas pekerjaan, dampak positif dari stres kerja ialah menekan setiap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan waktu yang telah diberikan, stres kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja dan telah banyak dilakukan penelitian oleh peneliti sebelumnya. Menurut Badeni dalam Sari dkk (2020), stres kerja adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar atau kesempatan melakukan sebuah kegiatan penting, yang dalam pemenuhannya terdapat hambatan-hambatan dan ketidakpastian yang dapat memengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang. Sedangkan menurut Halolo dkk (2020) stress kerja adalah konstruk yang sangat sulit didefinisikan, berlari dari masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stress. Oleh karena itu perlu perlu di uji apakah Stres Kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja tenaga medis, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Stres Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Medis

2.6.2 Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis.

Disiplin kerja merupakan bagian/ variabel yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam

suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Hubungan positif antara disiplin kerja terhadap kinerja telah dibuktikan dengan adanya beberapa penelitian. Menurut Veithzal Rivai Zainal dkk (2015, p.599) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Sebagai contoh, beberapa pegawai terbiasa terlambat untuk bekerja, mengabaikan prosedur keselamatan, melalaikan pekerjaan detail yang diperlukan untuk pekerjaan mereka, tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Disiplin pegawai memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Menurut Hariyadi (2019), disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam masyarakat. Oleh karena itu perlu di uji apakah Disiplin Kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja tenaga medis, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Tenaga Medis.

2.6.3 Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan pada Kinerja Tenaga Medis.

Hubungan antara stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja telah banyak dilakukan, dimana kedua variabel tersebut memberikan dampak atau kontribusi yang besar kesinya atas pencapaian prestasi pekerjaan. Menurut Badeni dalam Sari dkk (2020), stres kerja adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar atau kesempatan melakukan sebuah kegiatan penting, yang dalam pemenuhannya terdapat hambatan-hambatan dan ketidakpastian yang

dapat memengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang. Menurut Veithzal Rivai Zainal dkk (2015, p.599) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Sebagai contoh, beberapa pegawai terbiasa terlambat untuk bekerja, mengabaikan prosedur keselamatan, melalaikan pekerjaan detail yang diperlukan untuk pekerjaan mereka, tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Disiplin pegawai memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Oleh karena itu perlu di uji apakah Stres Kerja dan Disiplin Kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja tenaga medis, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Medis.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah suatu proses pengumpulan dan analisis data yang dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai tujuan tertentu. Jenis penelitian pada skripsi ini adalah penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sujarweni (2018, p.15), adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara satu variabel independen yaitu Stres Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) dengan variabel dependen terikat yaitu Kinerja tenaga medis (Y).

3.2 Sumber data

3.2.1 Data Primer

Menurut Sujarweni (2018, p. 114), data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan sampel atau juga data hasil wawancara penelitian dengan narasumber. Dalam Penelitian ini data yang digunakan adalah data dari hasil jawaban kuesioner yang dibagikan kepada tenaga medis di Puskesmas Gunung Labuhan Kabupaten Way Kanan. Sebanyak 54 tenaga medis. Adapun jenis data primer yang digunakan oleh peneliti adalah data tentang pencapaian kinerja tenaga medis Puskesmas Gunung Labuhan Kabupaten Way Kanan.

3.2.2 Data Sekunder

Penelitian ini juga menggunakan data-data dalam bentuk publikasi baik dari lembaga-lembaga terkait. Sujarweni (2018, p. 114), data sekunder diperoleh dari kepustakaan, pengamatan, hasil kegiatan perusahaan. Adapun jenis data sekunder yang digunakan oleh peneliti adalah data

tentang penilaian kinerja tenaga medis Puskesmas Gunung Labuhan Kabupaten Way Kanan.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini akan digunakan dalam pengumpulan data yaitu dengan pendekatan kuantitatif :

3.3.1 Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Teknik yang digunakan dalam metode ini adalah dokumentasi, yaitu dengan mengkaji berbagai teori dan bahasan yang relevan dengan penyusunan skripsi ini seperti data yang bersumber dari berbagai referensi seperti literature dan data lain dengan mencari dasar teori-teori terkait dengan penelitian.

3.3.2 Penelitian Lapangan (*Field Research*)

1. Wawancara

Wawancara yang dimaksud dalam penelitian ini adalah dengan melakukan wawancara kepada divisi kepegawaian kepala Puskesmas dan Tenaga Medis pada Puskesmas Gunung Labuhan Kabupaten Way Kanan dengan tujuan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan selama penelitian seperti data jumlah tenaga medis yang digunakan untuk populasi dan sampel penelitian, informasi terkait dengan Stres Kerja dan Disiplin Kerja.

2. Kuesioner

Kuesioner yaitu dengan pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab pada tenaga medis Puskesmas Gunung Labuhan Kabupaten Way Kanan. Skala pengukuran penelitian ini merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini kuesioner terhadap variabel terikat dan variabel bebas dibuat berdasarkan skala

likert untuk mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pernyataan.

3.1 Tabel Gradasi

No.	Gradasi	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Cukup Setuju (CS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Wiratna Sujarweni (2018. P,100)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sujarweni (2018, p.186), berpendapat bahwa populasi adalah keseluruhan jumlah atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah 54 tenaga medis yang diperoleh berdasarkan wawancara yang dilakukan di Puskesmas Gunung Labuhan Kabupaten Way Kanan.

3.4.2 Sampel

Menurut Sujarweni (2018, p.186), sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Sampel dilakukan jika populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Penelitian ini menggunakan metode *sample random Sampling*. Pada penelitian ini penulis menjadikan 54 orang tenaga medis sebagai sampel penelitian.

Tabel 3.2**Jabatan Tenaga Medis Puskesmas Gunung Labuhan Kabupaten Way Kanan**

No	Jabatan	Jumlah
1	Kasubag Tata Usaha	1
2	Bendahara	2
3	Dokter Umum	4
4	Esensial	4
5	PJM Ukm Pengembangan	5
6	Kp Formasi dan Lab	4
7	Pengolaan Obat / SMF	2
8	Bidan	10
9	Perawat	13
10	Admin	2
11	Supir	2
12	Sanitasi	3
13	kesling / SPPH	2
Jumlah		54

Sumber: Puskesmas Gunung Labuhan Kabupaten Way Kanan 2021

3.5 Variabel Penelitian

Menurut Sujarweni (2018, p.174), variabel penelitian merupakan suatu yang ditetapkan oleh ppenliti berdasarkan penelitian yang akan dilakukan atau suatu atribut obyek yang berdiri dan dalam variabel tersebut terdapat data yang melengkapinya.

3.5.1 Variabel Independen

Variabel (X) atau Independen (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Sujarweni (2018, p.174). Dalam hal ini yang menjadi variabel bebas adalah Stres Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2)

3.5.2 Variabel Dependen

Variabel (Y) dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Sujarweni (2018, p.174), dalam hal ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja tenaga medis (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel menurut Andi dalam buku Sujarweni (2018. P.174), merupakan variabel secara oprasional dan berdasarkan karakteristik yang diamati sehingga memudahkan peneliti untuk melakukan observasi atau penukuran secara cermat terhadap suatu objek penelitian. Maka definisi oprasional untuk penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3.2

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala	
Stres (X1)	Danial dkk (2020) stres kerja merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhi dirinya.	Stres kerja dalam penelian ini merupakan beban kerja yang dialami oleh tenaga medis yang dalam meningkatkan hasil pencapaian kinerja tenaga medis Puskuesmas Gunung Labuhan Way Kanan.	1. beban Kerja 2. ikap Pemimpinan 3. aktu Kerja 4. onflik 5. omunikasi 6. Otorita kerja	B S W K K S	<i>Interval</i>
Disiplin (X₂)	Menurut Wardana dkk (2019) Disiplin Kerja 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.	Disiplin kerja dalam penelitian ini merupakan tindakan yang dilakukan pada diri tenaga medis untuk mematuhi peraturan pada Puskuesmas Gunung Labuhan Way Kanan.	1. Tujuan 2. Teladan 3. Keadilan 4. Snksi Hukum 5. Ketegasan		<i>Interval</i>

Kinerja (Y)	Menurut Danial dkk (2020) Kinerja merupakan perilaku nyata yang dihasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan	Kinerja dalam penelitian ini merupakan hasil kerja yang diperoleh selama tenaga medis bekerja yang nantinya dibandingkan dengan hasil kerja sebelumnya pada Puskuesmas Gunung Labuhan Way Kanan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Kerjasama 4. Tanggung jawab 5. Inisiatif 	<i>Interval</i>
--------------------	--	--	--	-----------------

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sujarweni (2018, p.178), validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefenisikan suatu variabel. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tersebut valid. Tinggi rendahnya validitas instrumen menggambarkan sejauh mana data yang terkumpulkan tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Hal ini membuat peneliti menguji validitas dengan kuisisioner (angket) yang langsung diberikan kepada 54 tenaga medis Puskesmas Gunung Labuhan Kabupaten Way Kanan. Untuk mengukur tingkat Metode uji kevalidan yang digunakan adalah korelasi *product moment*.

Untuk mengetahui validitas kuisisioner dalam penelitian ini menggunakan rumus *Product Moment* sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{[(\sum X^2) - (\sum X)^2] \cdot (\sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

Dimana:

r_{XY} = Korelasi antara variabel X dan Y

3n = Jumlah responden

X = Jumlah skor item

Y = Jumlah skor total seluruh item

Prosedur pengujian :

1. Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen valid
 Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen tidak valid
2. Bila $Sig < \text{Alpha} (0,05)$ maka instrumen valid
 Bila $Sig > \text{Alpha}(0,05)$ maka instrumen tidak valid
3. Pengujian validitas instrumen dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 21.0*).
4. Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2 dengan membandingkan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} dan probabilitas (sig) dengan r_{tabel} maka akan disimpulkan instrumen tersebut dinyatakan valid atau sebaliknya.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sujarweni (2018, p.178), pengujian ini bertujuan untuk mengetahui suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan kontruk-kontruk pertanyaan yang merupakan suatu dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Hasil penelitian yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda, instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, uji reliabilitas kuesioner menggunakan prosedur yang sama dengan uji validitas. Reliabel artinya konsisten atau stabil, suatu alat ukur dikaitkan reliabel apabila hasil alat ukur tersebut konsisten sehingga dapat dipercaya. dilakukan uji reliabilitas dengan cara menggunakan rumus *Alpha Cronbach* yaitu :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right]$$

Dimana :

r_{11} = Realibilitas instrumen

k = Banyaknya soal

$\sum \sigma_i^2$ = Jumlah skor varians item

σ^2 = Varians total

Pengujian reliabilitas melalui satu tahap yang diuji pada 54 responden. Kriteria uji dengan mengonsultasikan nilai *Alpha Cronbach*

Tabel 3.3 Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Kolerasi

Interval Koefisien	Interprestasi
0,800 – 1,000	Tinggi
0,600 – 0,800	Cukup
0,400 – 0,600	Agak Rendah
0,200 – 0,400	Rendah
0,000 – 0,200	Sangat Rendah

Sumber : W. Sujarweni (2018, p.140)

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

3.8.1 Uji Linieritas

Menurut Santoso dalam Syawaluddin (2019), “Linearitas adalah keadaan di mana hubungan antara variabel dependen dan variabel independen bersifat linear (garis lurus) dalam range variabel independen tertentu. Ada beberapa uji linieritas yang dapat dilakukan salah satunya dengan *compare means*.

Prosedur pengujian :

1. H_0 : model regresi berbentuk linier
 H_a : model regresi tidak berbentuk linier
2. Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka H_0 ditolak
 Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka H_0 diterima
3. Pengujian linieritas sampel dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 21.0*)

4. Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas (sig) $> 0,05$ atau sebaliknya maka variabel X linier atau tidak linier.

3.8.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Sujarweni (2018, p.188), multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antara variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antara variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu untuk uji juga untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel independen.

Untuk mendeteksi ada atau tidak adanya multikolinieritas pada model regresi adalah sebagai berikut :

Prosedur pengujian:

1. Jika nilai VIF ≥ 10 maka ada gejala multikolinieritas
Jika nilai VIF ≤ 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas
2. Jika nilai tolerance $< 0,1$ maka ada gejala multikolinieritas
Jika nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas
3. Pengujian multikolinieritas dilakukan melalui program SPSS (*Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS 21.0*).
4. Penjelasan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas (sig) $> 0,1$ maka variable X multikolinieritas atau tidak multikolinieritas.

3.9 Metode Analisis Data

Menurut Sujarweni (2014, p.103), menyatakan bahwa analisis data adalah sebagai upaya data yang sudah tersedia, kemudian diolah dengan statistik dan dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian. Dengan demikian, teknik analisis data dapat diartikan sebagai cara melaksanakan analisis terhadap data, dengan tujuan mengolah data tersebut untuk menjawab rumusan masalah.

3.9.1 Regresi Linier Berganda

Sujarweni (2018, p.189), analisis regresi berganda bertujuan melihat pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen dengan skala pengukuran atau rasio dalam suatu persamaan linier, dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda yang diolah dengan *SPSS 21.0*. Di dalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu yaitu Stres Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kinerja tenaga medis (Y) yang mempengaruhi variabel lainnya. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + et$$

Keterangan :

Y = Kinerja Tenaga Medis

X_1 = Stres Kerja

X_2 = Disiplin Kerja

a = konstanta

et = eror term

b_1, b_2 = Koefesien regresi

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Uji t

1. Pengaruh Stres Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Tenaga Medis (Y)

H_0 = Stres Kerja (X_1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja tenaga medis (Y) Puskesmas Gunung Labuhan Kabupaten Way Kanan.

H_a = Stres Kerja (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja tenaga medis (Y) Puskesmas Gunung Labuhan Kabupaten Way Kanan.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak;

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima.

Kriteria pengambilan keputusan :

Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak;

Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Tenaga Medis (Y)

H_0 = Disiplin Kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja tenaga medis (Y) pada Puskesmas Gunung Labuhan Kabupaten Way Kanan.

H_a = Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja tenaga medis (Y) pada Puskesmas Gunung Labuhan Kabupaten Way Kanan.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak;

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima.

Kriteria pengabihan keputusan :

Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak;

Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima

3.10.2 Uji F

Pengaruh Stres Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Tenaga Medis (Y)

H_0 = Stres Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja tenaga medis (Y) Puskesmas Gunung Labuhan Kabupaten Way Kanan.

H_a = Stres Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja tenaga medis (Y) Puskesmas Gunung Labuhan Kabupaten Way Kanan.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. Membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria sebagai berikut:

Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_0 ditolak

2. Menentukan nilai titik kritis untuk F_{tabel} pada $db_1 = k-1$ dan $db_2 = n-1$

3. Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (sig) dengan nilai α (0,05) dengan kriteria sebagai berikut:

Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak;

Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima

4. Menentukan kesimpulan dari hasil uji hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Penelitian ini mengambil sampel yaitu Tenaga Medis Puskesmas Gunung Labuhan Kabupaten Way Kanan pada masa pandemi Covid-19. Jumlah Tenaga Medis Puskesmas Gunung Labuhan Kabupaten Way Kanan Pada Masa Pandemi Covid-19 sebanyak 54 orang. hasil pengumpulan kuesioner yang telah dilakukan selama bulan Februari 2021, berhasil dikumpulkan kembali jawaban kuesioner yang diisi lengkap sebanyak 54 kuesioner. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, masa kerja, pendidikan dan usia Tenaga Medis.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan, telah dilakukan penelitian terhadap Tenaga Medis Puskesmas Gunung Labuhan Kabupaten Way Kanan Pada Masa Pandemi Covid-19 berjumlah 54 orang.

4.1.1.1 Karakteristik Responden Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Responden Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	8	14,8%
Perempuan	46	85,2%
Jumlah	54	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Tabel 4.1 diketahui responden dengan jenis kelamin laki-laki memiliki jumlah sebanyak 8 orang atau (14,8%) dan jenis kelamin perempuan memiliki frekuensi sebanyak 46 orang atau (85,2%). Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden berjenis kelamin perempuan di Puskesmas Gunung Labuhan Kabupaten Way Kanan.

4.1.1.2 Karakteristik Responden Masa Kerja

Tabel 4.2 Karakteristik Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase
1 - 5 Tahun	13	24,1%
6 - 10 Tahun	15	27,8%
11 - 15 Tahun	16	29,6%
16 - 20 Tahun	3	5,6%
> 21 Tahun	7	13,0%
Total	54	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Tabel 4.2 diketahui dapat diketahui bahwa proporsi paling besar adalah dari responden dengan masa kerja 1 - 5 tahun sebanyak 13 responden atau 24,1%, dengan masa kerja 6 - 10 tahun sebanyak 15 responden atau 27,8%, dengan masa kerja 11 - 15 tahun sebanyak 16 responden atau 29,6%, dengan masa kerja 16 - 20 tahun sebanyak 3 responden atau 5,6%, dan dengan masa kerja > 21 tahun sebanyak 7 responden atau 13,0%. Hal ini membuktikan bahwa Puskesmas Gunung Labuhan Kabupaten Way Kanan tersebut didominasi oleh Tenaga Medis dengan lama kerja 11 - 15 tahun.

4.1.1.3 Karakteristik Responden Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Karakteristik Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase
S1	13	24,1 %
D3	36	66,7 %
SMA/SMK	5	9,3 %
Total	54	100 %

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Tabel 4.3 diketahui responden dengan pendidikan terakhir S1 (Strata Satu) memiliki frekuensi sebanyak 13 responden (24,1%), dengan pendidikan terakhir D3 (Diploma Tiga) memiliki frekuensi sebanyak 36 responden atau (66,7%) dan pendidikan terakhir SMA/SMK memiliki frekuensi sebanyak 5 responden atau (9,3%) Dengan demikian dapat

diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan pendidikan akhir D3 (Diploma Tiga).

4.1.1.4 Karakteristik Responden Usia

Tabel 4.4
Karakteristik Usia Responden

No	Usia	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	17 – 30 Tahun	4	7,4%
2	31 – 40 Tahun	23	42,6%
3	41 – 55 Tahun	27	50,0%
Jumlah		54	100

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Tabel 4.4 diketahui responden dengan usia antara 17 - 30 tahun memiliki frekuensi sebanyak 4 orang (7,4%), dengan usia 31 - 40 tahun memiliki frekuensi sebanyak 23 orang (42,6%) dan dengan usia 41 - 55 tahun memiliki frekuensi sebanyak 27 orang (50,0%). Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan usia di antara 31 - 40 tahun atau 42,6%.

4.1.1.5 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Tenaga Medis yang disebarkan kepada 54 responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel Stres Kerja (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pekerjaan yang dijalankan Tenaga Medis membuat Tenaga Medis tertekan	19	35,2	17	31,5	11	20,4	6	11,1	1	1,9
2	Pekerjaan yang Tenaga Medis lakukan selama ini sering mengalami hambatan	13	24,1	22	40,7	16	29,6	2	5,6	0	0,0
3	Pemimpin berperilaku dengan bijaksana sesuai dengan apa yang dibutuhkan	6	11,1	24	44,4	17	31,5	6	11,1	1	1,9
4	Pemimpin bersikap ramah terhadap seluruh Tenaga Medisnya	14	25,9	23	42,6	12	22,2	4	7,4	1	1,9
5	Tenaga Medis dapat mempergunakan waktu semaksimal mungkin dalam bekerja	13	24,1	14	25,9	23	42,6	4	7,4	0	0,0
6	Waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan Tenaga Medis	16	29,6	23	42,6	10	18,5	4	7,4	1	1,9
7	Sering terjadi perbedaan antara Tenaga Medis dengan atasan di dalam melaksanakan pekerjaan	11	20,4	20	37,0	12	20,	10	18,5	1	2,9
8	Peran yang saya terima sering bertentangan satu sama lain	14	25,9	12	2,2	19	35,2	7	13,0	2	3,7
9	Tenaga Medis selalu menjalin hubungan dan komunikasi yang baik dengan rekan sekerja lainnya	15	27,8	19	35,2	16	29,6	3	5,6	1	1,9
10	Tenaga Medis menangani pekerjaan sebagaimana yang ditugaskan	16	29,6	17	31,5	15	27,8	6	11,1	0	0,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Tabel 4.5 jawaban responden diketahui pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan no 1 yaitu Pekerjaan yang dijalankan Tenaga Medis membuat Tenaga Medis tertekan, sebanyak 19 orang.

Jawaban tidak setuju paling besar terdapat pada pernyataan no 7, yaitu Sering terjadi perbedaan antara Tenaga Medis dengan atasan di dalam melaksanakan pekerjaan, sebanyak 10 orang.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Tenaga Medis mempunyai keterampilan untuk menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya	10	18,5	22	40,7	14	25,9	3	5,6	5	9,3
2	Tujuan Tenaga Medis dalam mengembangkan kemampuan dapat menciptakan ide-ide baru untuk meningkatkan hasil kerja	6	11,1	16	29,6	25	46,3	7	13,0	0	0,0
3	Pimpinan menjadi contoh terhadap karyawan dalam menunjukkan sikap keteladanan dalam melaksanakan pekerjaan	12	22,2	14	25,9	15	27,8	11	20,4	2	3,7
4	Keteladanan pimpinan dapat menciptakan semangat bekerja bagi karyawan	16	29,6	21	38,9	8	14,8	9	16,7	0	0,0
5	Pimpinan dapat bersikap adil untuk kesemua karyawan	11	20,4	18	33,3	7	31,5	8	14,8	0	0,0
6	Karyawan merasa keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik diperusahaan	11	20,4	26	48,1	6	11,1	10	18,5	1	1,9
7	Karyawan setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan	7	20,0	12	34,3	8	22,9	7	20,0	1	1,9

8	Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahan	19	35,2	17	31,5	9	16,7	8	14,8	1	1,9
9	Pimpinan memiliki ketegasan dalam mendisiplinkan Tenaga Medis	11	20,4	20	37,0	14	25,9	8	14,8	1	1,9
10	Pimpinan dapat bersifat tegas dalam memberikan arahan kepada bawahannya	13	24,1	16	29,6	12	22,2	9	16,7	4	7,4

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Tabel 4.6 jawaban responden diketahui pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan no 8 yaitu Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahan, sebanyak 19 orang. Jawaban tidak setuju paling besar terdapat pada pernyataan no 3, yaitu Pimpinan menjadi contoh terhadap karyawan dalam menunjukkan sikap keteladanan dalam melaksanakan pekerjaan, sebanyak 11 orang.

Tabel 4.7

Hasil Jawaban Responden Kinerja Tenaga Medis (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Tenaga Medis mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan	19	35,2	10	18,5	16	29,6	8	14,8	1	1,9
2	Tenaga Medis dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan	8	14,8	25	46,3	17	31,	4	7,4	0	0,0
3	Tenaga Medis dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti	13	24,1	19	35,2	14	25,9	7	13,0	1	1,9
4	Tenaga Medis dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan	12	22,2	23	42,6	9	15,7	10	18,5	0	0,0

5	Tenaga Medis memberikan saran, kritik atau masukan yang membangun untuk tim kerja	17	31,5	14	25,9	20	37,0	3	5,6	0	0,0
6	Tenaga Medis mudah bekerjasama dengan rekan kerja pada bagian atau divisi lain	15	27,8	18	33,3	14	25,9	4	7,4	3	5,6
7	Pekerjaan yang ditugaskan dapat diselesaikan dengan baik	14	25,9	20	37,0	10	18,5	9	16,7	1	1,9
8	Waktu kerja digunakan secara efisien	18	33,3	16	29,6	12	22,2	7	13,0	1	1,9
9	Tenaga Medis dapat memperbaiki dan meminimalisir kesalahan-kesalahan dalam bekerja	10	18,5	18	33,3	20	37,0	6	11,1	0	0,0
10	Tenaga Medis diuntut berinisiatif mengambil tindakan dalam menyelesaikan pekerjaan tertentu	13	24,1	20	37,0	16	29,6	5	9,3	0	0,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Tabel 4.7 jawaban responden diketahui pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pada no 1 yaitu Tenaga Medis mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan, sebanyak 19 orang. Jawaban tidak setuju paling besar terdapat pada pernyataan no 4 yaitu Tenaga Medis dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan, sebanyak 10 orang.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas yang diuji cobakan pada responden.

Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi *SPSS 21*.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kuesioner Stres Kerja (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{Tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,630	0,268	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Butir 2	0,609	0,268	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Butir 3	0,513	0,268	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Butir 4	0,613	0,268	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Butir 5	0,615	0,268	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Butir 6	0,505	0,268	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Butir 7	0,730	0,268	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Butir 8	0,627	0,268	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Butir 9	0,597	0,268	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Butir 10	0,551	0,268	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Tabel 4.8 diketahui hasil uji validitas variabel Stres Kerja (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Stres Kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{Tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,730 dan paling rendah 0,505. Dengan demikian seluruh item Stres Kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Kuesioner Disiplin Kerja (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{Tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,572	0,268	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Butir 2	0,713	0,268	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Butir 3	0,702	0,268	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid

Butir 4	0,593	0,268	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Butir 5	0,802	0,268	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Butir 6	0,749	0,268	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Butir 7	0,650	0,268	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Butir 8	0,722	0,268	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Butir 9	0,708	0,268	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Butir 10	0,799	0,268	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Tabel 4.9 diketahui hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Disiplin Kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{Tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,802 dan paling rendah 0,572. Dengan demikian seluruh item Disiplin Kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Kinerja Tenaga Medis (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{Tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,733	0,268	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Butir 2	0,699	0,268	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Butir 3	0,598	0,268	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Butir 4	0,743	0,268	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Butir 5	0,701	0,268	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Butir 6	0,714	0,268	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Butir 7	0,660	0,268	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid

Butir 8	0,669	0,268	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Butir 9	0,635	0,268	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Butir 10	0,662	0,268	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Tabel 4.10 diketahui hasil uji validitas variabel Kinerja Tenaga Medis (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kinerja Tenaga Medis. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{Tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,743 dan paling rendah 0,598. Dengan demikian seluruh item pernyataan Kinerja Tenaga Medis dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka pengujian kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program *SPSS 21*. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 4.11

Daftar Interpretasi r

Koefisien r	Reliabilitas
0,800 – 1,000	Tinggi
0,600 – 0,800	Cukup
0,400 – 0,600	Agak Rendah
0,200 – 0,400	Rendah
0,000 – 0,200	Sangat Rendah

Tabel 4.11 ketentuan reliabel diketahui, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha cronbach	Koefisien r	Simpulan
Stres Kerja	0,749	0,600 – 0,800	Cukup
Disiplin Kerja	0,769	0,600 – 0,800	Cukup
Kinerja Tenaga Medis	0,765	0,600 – 0,800	Cukup

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

hasil uji reliabilitas tabel 4.12 nilai cronbach's alpha variabel Stres Kerja (X1) sebesar 0,749 dengan tingkat reliabel cukup, untuk variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,769 dengan tingkat reliabel cukup, dan untuk variabel Kinerja Tenaga Medis (Y) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,765 yang artinya tingkat reliabel cukup.

4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikansi. hasil uji linieritas diperoleh hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.13
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Stres Kerja terhadap Kinerja Tenaga Medis	0,110	0,05	Sig>Alpha	Linier
Disiplin Kerja terhadap Kinerja Tenaga Medis	0,206	0,05	Sig>Alpha	Linier

Sumber : Data diolah tahun 2021

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.13 diketahui dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Stres Kerja (X1) terhadap Kinerja Tenaga Medis (Y) sebesar 0,110 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Nilai signifikansi untuk variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Tenaga Medis (Y) sebesar 0,206 lebih besar dari

0,05 yang berarti H_0 diterima. Dengan demikian maka $Sig > \alpha$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier.

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *Variance Inflationfactor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas hanya menggunakan Regresi linier berganda pengujian dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 21*.

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Stres Kerja	0,998	1,002	Bebas gejala Multikolinieritas
Disiplin Kerja	0,998	1,002	Bebas gejala Multikolinieritas

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Tabel 4.14 diatas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel Stres Kerja, dan Disiplin Kerja lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 yang artinya dari kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini.

4.4 Hasil Metode Analisis Data

4.4.1 Hasil Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dengan dua atau lebih variabel independen digunakan untuk menguji pengaruh dan meramalkan suatu variabel dependen (Y) dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel Stres Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Tenaga Medis (Y) Puskesmas Gunung Labuhan Kabupaten Way Kanan Pada Masa Pandemi Covid-19 .

Dari hasil pengolahan melalui program *SPSS 21* diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square
0,642	0,413

Sumber: Data diolah tahun (2021)

Tabel 4.15 diatas diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,642 yang menunjukkan tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dan dependen positif kuat.

Sedangkan nilai koefisien determinasi R^2 (R square) sebesar 0,413 menunjukkan bahwa Kinerja Tenaga Medis dipengaruhi oleh Stres Kerja dan Disiplin Kerja sebesar 41,3% sedangkan sisanya 58,7% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 21 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.16
Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda

Variabel	B
Kinerja Tenaga Medis (Y)	2,980
Stres Kerja (X_1)	0,552
Disiplin Kerja (X_2)	0,378

Sumber : Data diolah tahun (2021)

Tabel 4.16 diketahui didapatkan nilai *Coefficients* adalah untuk melihat persamaan regresi linier berganda.

Persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + et$$

Keterangan :

Y = Kinerja Tenaga Medis

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefesien Regresi

X_1 = Stres Kerja

X_2 = Disiplin Kerja

et = Error Trem/unsur kesalahan

$$Y = 2,980 + 0,552 (X_1) + 0,378 (X_2), \text{ artinya :}$$

1. Koefisien konstanta (Y)

Variabel Kinerja Tenaga Medis mempunyai nilai sebesar 2,980 satu-satuan jika variabel Stres Kerja dan Disiplin Kerja tetap atau sama dengan nol (0).

2. Koefisien regresi X_1

Jika jumlah Stres Kerja naik sebesar satu-satuan, maka Kinerja Tenaga Medis akan meningkat sebesar 0,552 satu satuan.

3. Koefisien regresi X_2

Jika jumlah Disiplin Kerja naik sebesar satu-satuan, maka Kinerja Tenaga Medis akan meningkat sebesar 0,378 satu satuan.

Tabel 4.17
Hasil Uji Model Summary

Variabel	R (korelasi)	Rsquares (koefisien determinasi)
Stres Kerja dan Disiplin Kerja	0,642 ^a	0,413

Sumber: Data diolah tahun (2021)

Tabel 4.17 diperoleh nilai koefisien determinan *R Squares* sebesar 0,413 artinya variabel Stres Kerja (X_1), dan Disiplin Kerja (X_2) mempengaruhi Kinerja Tenaga Medis (Y) sebesar 41,3% dan sisanya 58,7% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R menunjukkan arah hubungan antara Stres Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Kinerja Tenaga Medis (Y) adalah positif artinya jika Stres Kerja (X_1) Disiplin Kerja (X_2) naik maka Kinerja Tenaga Medis (Y) akan meningkat.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis (Y)

Ho : Stres Kerja (X_1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Medis (Y) Tenaga Medis Puskesmas Gunung Labuhan Kabupaten Way Kanan Pada Masa Pandemi Covid-19

Ha : Stres Kerja (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Medis (Y) Tenaga Medis Puskesmas Gunung Labuhan Kabupaten Way Kanan Pada Masa Pandemi Covid-19

Stres Kerja (X_1) terhadap Kinerja Tenaga Medis (Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak

Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima

Tabel 4.18

Hasil Uji t Stres Kerja (X_1) terhadap Kinerja Tenaga Medis

Variabel	t_{Hitung}	t_{Tabel}	Alpha	Simpulan
Stres Kerja (X_1)	4,095	2,006	0,05	H_0 ditolak dan H_a diterima

Sumber: Data diolah tahun (2021)

Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan dk ($dk = 54-2=52$), sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 2,006.

hasil perhitungan tabel 4.18 *coefficients* diketahui dengan demikian t_{hitung} $4,095 > t_{tabel}$ 2,006 yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hipotesis I : Stres Kerja (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Medis (Y) Puskesmas Gunung Labuhan Kabupaten Way Kanan Pada Masa Pandemi Covid-19

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Tenaga Medis (Y)

H_0 : Disiplin Kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Medis (Y) Puskesmas Gunung Labuhan Kabupaten Way Kanan Pada Masa Pandemi Covid-19

H_a : Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Medis (Y) Puskesmas Gunung Labuhan Kabupaten Way Kanan Pada Masa Pandemi Covid-19

Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Tenaga Medis (Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak

Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima

Tabel 4.19

Hasil Uji t Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Tenaga Medis (Y)

Variabel	t_{Hitung}	t_{Tabel}	Alpha	Simpulan
Disiplin Kerja (X_2)	3,483	2,006	0,05	H_0 ditolak dan H_a diterima

Sumber: Data diolah tahun (2021)

Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan dk ($dk = 54-2 = 52$), sehingga diperoleh t_{Tabel} sebesar 2,006.

Tabel 4.19 *coefficients* diketahui dengan demikian $t_{hitung} 3,483 > t_{tabel} 2,006$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hipotesis II : Stres Kerja (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Medis (Y) Puskesmas Gunung Labuhan Kabupaten Way Kanan Pada Masa Pandemi Covid-19

4.5.2 Hasil Uji F (X_1X_2Y)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

H_0 = Stres Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Medis (Y) Puskesmas Gunung Labuhan Kabupaten Way Kanan Pada Masa Pandemi Covid-19

Ha = Stres Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Medis (Y) Puskesmas Gunung Labuhan Kabupaten Way Kanan Pada Masa Pandemi Covid-19

Stres Kerja (X_1) Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Tenaga Medis (Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara sebagai berikut:

Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_0 ditolak

Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak

Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 21 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.20

Hasil Uji F

Variabel	F_{Hitung}	F_{Tabel}	Alpha	Simpulan
Stres Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Tenaga Medis (Y)	17,924	3,18	0,05	H_0 ditolak dan H_a diterima

Sumber: Data diolah tahun (2021)

Tabel 4.20 diketahui hasil uji F yang diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 17,924 sedangkan F_{Tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dan $df_1 = k-1$ ($3-1=2$) dan $df_2 = n-k$ ($54-3=51$) adalah 3,18. Jadi nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $17,924 > 3,18$ maka H_0 yang diajukan ditolak dan H_a diterima.

Hipotesis III : Stres Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Medis (Y) Puskesmas Gunung Labuhan Kabupaten Way Kanan Pada Masa Pandemi Covid-19.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Tenaga Medis

hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel Stres Kerja (X_1) terhadap Kinerja Tenaga Medis (Y) Tenaga Medis Puskesmas Gunung Labuhan Kabupaten Way Kanan Pada Masa Pandemi Covid-19. Bahwasannya Tenaga Medis Puskesmas Gunung Labuhan Kabupaten Way Kanan Pada Masa Pandemi Covid-19 mengalami peningkatan beban kerja yang berlebih yang membuat kecemasan pada diri Tenaga Medis saat bertugas karena Tenaga Medis kemungkinan besar bisa terpapar langsung oleh covid 19 oleh pasien yang berkunjung, hal ini yang mempengaruhi kinerja Tenaga Medis di Puskesmas Gunung Labuhan Kabupaten Way Kanan.

Badeni dalam Sari dkk (2020), stres kerja adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar atau kesempatan melakukan sebuah kegiatan penting, yang dalam pemenuhannya terdapat hambatan-hambatan dan ketidakpastian yang dapat memengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang. Hasil penelitian ini diperkuat juga oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dinial dkk (2020), bahwasannya Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Medis.

4.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Tenaga Medis

hasil pengujian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Tenaga Medis (Y) Puskesmas Gunung Labuhan Kabupaten Way Kanan Pada Masa Pandemi Covid-19. Disiplin kerja merupakan sikap sadar atau kesediaan seorang Tenaga Medis untuk melakukan dan mentaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa ketaatan jam kerja, tingkat kehadiran, ketaatan terhadap peraturan kerja, dan ketaatan terhadap SOP berkontribusi positif dan berpengaruh terhadap

kinerja Tenaga Medis, baik dilihat dari kualitas, kuantitas, kerjasama, dan tanggung jawab dalam pekerjaannya.

Menurut Veithzal Rivai Zainal dkk (2015, p.599) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan Tenaga Medis agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Hasil penelitian ini diperkuat juga oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Laksono dkk (2018), bahwasannya Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Medis

4.6.3 Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Tenaga Medis

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Stres Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Tenaga Medis Tenaga Medis. Bahwasannya Tenaga Medis Puskesmas Gunung Labuhan Kabupaten Way Kanan mengalami penambahan tugas serta peran dalam masa pandemi covid19 yang membuat Tenaga Medis stres dalam bekerja dan lingkungan kerja yang harus dihadapi membuat Tenaga Medis harus selalu tetap terlindungi, aman agar tidak terpapar virus. Stres kerja yang terjadi dalam setiap Tenaga Medis pada umumnya menyebabkan pengaruh negatif. Dampak negatif yang ditimbulkan antara lain kerja sama kerja menjadi tidak baik, koordinasi semakin sulit dan sikap kedisiplinan kerja pada diri Tenaga Medis akan menurun maka secara langsung akan mempengaruhi kinerja Tenaga Medis itu sendiri. Sagala dkk (2020) Stres kerja merupakan perasaan yang dialami suatu individu bahwa individu tertekan karena ketidaksesuaian kemampuan dengan beban yang diberikan serta adanya tuntutan yang tidak biasa terjadi sehingga individu merasa terbebani dalam penyelesaian tugas atau kewajibannya. Mangkunegara dalam Yunarso (2021), disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman pedoman organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kusumo dkk (2020) menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Medis. Serta hasil penelitian tersebut konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ruhardjo dkk (2020) yang menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Medis dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ramlanwati (2020), menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Medis. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Stres Kerja dan Disiplin Kerja dapat mempengaruhi secara bersama sama terhadap Kinerja Tenaga Medis.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Stres Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Tenaga Medis Puskesmas Gunung Labuhan Kabupaten Way Kanan pada masa pandemi Covid-19.

Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Stres Kerja (X_1) berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Tenaga Medis Puskesmas Gunung Labuhan Kabupaten Way Kanan pada masa pandemi Covid-19.
2. Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Tenaga Medis Puskesmas Gunung Labuhan Kabupaten Way Kanan pada masa pandemi Covid-19.
3. Stres Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh Terhadap Kinerja (Y) pada Tenaga Medis Puskesmas Gunung Labuhan Kabupaten Way Kanan pada masa pandemi Covid-19.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran kepada pihak manajemen Tenaga Medis Puskesmas Gunung Labuhan Kabupaten Way Kanan pada masa pandemi Covid-19 sebagai berikut :

5.2.1 Bagi Instansi

Tenaga Medis Puskesmas Gunung Labuhan Kabupaten Way Kanan pada masa pandemi Covid-19 seharusnya:

1. **Stres Kerja**

Hasil uji validitas kuesioner Stres Kerja dari jawaban terendah dengan pernyataan Waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan tenaga medis, dengan demikian puskesmas Gunung Labuhan Way Kanan perlu mempertahankan dan meningkatkan kemampuan tenaga medis terutama dalam pekerjaan individual maupun kelompok, untuk meningkatkan hasil pencapaian kinerja Puskesmas Gunung Labuhan Way Kanan.

2. **Disiplin Kerja**

Hasil uji validitas kuesioner Disiplin Kerja dari jawaban terendah yaitu tenaga medis mempunyai keterampilan untuk menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya, dengan demikian pihak pengelola atau pimpinan tenaga medis perlu mempertahankan dan meningkatkan atau memberikan pelatihan dan beasiswa lanjut bagi tenaga medis yang berkinerja tinggi atau berprestasi dalam bidang ketrampilannya agar hasil kerja yang dihasilkan oleh tenaga medis akan jauh lebih baik lagi.

3. **Kinerja**

Hasil uji validitas kuesioner Kinerja tenaga medis dari jawaban terendah yaitu tenaga medis dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti, sebaiknya pihak puskesmas perlu mempertahankan dan meningkatkan kemampuan tenaga medisnya dalam melaksanakan pekerjaan agar lebih teliti dan setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik, seperti ditingkatkan tingkat kedisiplinan dalam bekerja dan mengurangi beban pekerjaan agar tidak terjadinya stress kerja yang berlebihan terutama dalam kasus masa pandemi ini, pimpinan perlu memperhatikan dengan serius bawahannya sehingga tingkat pencapaian kinerja tenaga medis tetap tercapai dan pekerjaan berjalan dengan efektif.

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori-teori yang berkaitan dengan sumber daya manusia, Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. Demi kemajuan ilmu pengetahuan diharapkan bagi peneliti selanjutnya menggunakan indikator lainnya antara lain, Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Kompensasi serta variabel lainnya.

Lampiran I



INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Zainal Abidin Pagar Alam No. 93. Lampung 35142

KUESIONER

**“ANALISIS STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PNS PUSKESMAS GUNUNG LABUHAN KABUPATEN
WAYKANAN PADA MASA PANDEMI COVID 19”**

IDENTITAS PENULIS

Nama : Mutiara Amalia
Npm : 1712110345
Jurusan : S1 Manajemen
Dosen Pembimbing :
Alamat :
Email :

Bandar Lampung, 17 Februari 2021

Hal : Mohon Bantuan Pengisian Kuesioner

Kepada Yth.
Bapak/Ibu/ Sdr/i
Pegawai Puskesmas

Di

Tempat

Dengan Hormat,

Berkenanya dengan penelitian yang saya lakukan dalam rangka menyelesaikan studi pada program strata satu (S1) Manajemen IIB Darmajaya Bandar Lampung Tentang **“ANALISIS STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PNS PUSKESMAS GUNUNG LABUHAN KABUPATEN WAYKANAN PADA MASA PANDEMI COVID 19”** maka saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk mengisi Kuesioner terlampir.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat, oleh karenanya diharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk menjawab kuesioner ini dengan sejujurnya.

Perlu diberitahukan bahwa informasi yang Bapak/Ibu/Sdr/i berikan semata-mata untuk kepentingan penelitian ini. Untuk itu saya menjamin kerahasiaannya.

Atas perhatian, bantuan dan kerjasama yang baik dari Bapak/Ibu/Sdr/i, saya mengucapkan terimakasih.

Hormat saya,
Peneliti

Mutiara Amalia

KUESIONER

Pernyataan dibawah ini dalam rangka penelitian skripsi dengan judul :

**“ANALISIS STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PNS PUSKESMAS GUNUNG LABUHAN KABUPATEN
WAYKANAN PADA MASA PANDEMI COVID 19”**

Petunjuk Pengisian :

1. Jawablah pertanyaan yang dianjurkan dibawah ini dengan benar dan jujur
2. Berilah tanda ceklis (√) Jadi salah satu jawaban yang benar.

I. KARAKTERISTIK RESPONDEN :

1. Jenis Kelamin : Laki - Laki
 Perempuan
2. Usia : 17 - 30 Tahun
 31 - 40 Tahun
 41 - 55 Tahun
3. Tingkat Pendidikan : SMA/SMK
 D3
S1
S2
4. Masa Kerja : 1 - 5 Tahun
6 - 10 Tahun
11 - 15 Tahun
16 - 20 Tahun
> 21 Tahun

II. VARIABEL PENELITIAN

Tingkat Harapan Karyawan

Menurut anda seberapa penting hal-hal berikut ini yang telah diberikan oleh perusahaan kepada anda sebagai karyawan

Adapun variabelnya sebagai berikut :

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Cukup Setuju

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

Tingkat Kepuasan Karyawan

Menurut anda seberapa penting hal-hal berikut ini yang telah diberikan oleh perusahaan kepada anda sebagai karyawan adapun variabelnya sebagai berikut :

5 = SS : Sangat Setuju

4 = S : Setuju

3 = CS : Cukup Setuju

2 = TS : Tidak Setuju

1 = STS : Sangat Tidak Setuju

1. Stres Kerja

Stres Kerja (X1)						
No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
Beban Kerja						
1	Pekerjaan yang dijalankan pegawai membuat pegawai tertekan					
2	Pekerjaan yang pegawai lakukan selama ini sering mengalami hambatan					
Sikap Pemimpin						
3	Pemimpin berperilaku dengan bijaksana sesuai dengan apa yang dibutuhkan					
4	Pemimpin bersikap ramah terhadap seluruh pegawainya					
Waktu Kerja						
5	Pegawai dapat mempergunakan waktu semaksimal mungkin dalam bekerja					
6	Waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan pegawai					
Konflik						
7	Sering terjadi perbedaan antara pegawai dengan atasan didalam melaksanakan pekerjaan					
8	Peran yang pegawai terima sering bertentangan satu sama lain					
Komunikasi						
9	Pegawai selalu menjalin hubungan dan komunikasi yang baik dengan rekan sekerja lainnya					
Otoritas Kerja						
10	Pegawai menangani pekerjaan sebagaimana yang ditugaskan					

2. Disiplin Kerja

Disiplin Kerja (X2)						
No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
Tujuan Kemampuan						
1	Pegawai mempunyai keterampilan untuk menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya					
2	Tujuan pegawai dalam mengembangkan kemampuan dapat menciptakan ide-ide baru untuk meningkatkan hasil kerja					
Teladan Pemimpin						
3	Pimpinan menjadi contoh terhadap karyawan dalam menunjukkan sikap keteladan dalam melaksanakan pekerjaan					
4	Keteladanan pimpinan dapat menciptakan semangat bekerja bagi karyawan					
Keadilan						
5	Pimpinan dapat bersikap adil untuk kesemua karyawan					
6	Karyawan merasa keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik diperusahaan					
Sanksi Hukuman						
7	Karyawan setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan					
8	Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahan					
Ketegasan						
9	Pimpinan memiliki ketegasan dalam mendisiplinkan pegawai					
10	Pimpinan dapat bersifat tegas dalam memberikan arahan kepada bawahannya					

3. Kinerja Pegawai

Kinerja (Y)						
No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
Kuantitas Kerja						
1	Pegawai mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan					
2	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan					
Kualitas						
3	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti					
4	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan					
Kerjasama						
5	Pegawai memberikan saran, kritik atau masukan yang membangun untuk tim kerja					
6	Pegawai mudah bekerjasama dengan rekan kerja pada bagian atau divisi lain					
Tanggung Jawab						
7	Pekerjaan yang ditugaskan dapat diselesaikan dengan baik					
8	Waktu kerja digunakan secara efisien					
Inisiatif						
9	Pegawai dapat memperbaiki dan meminimalisir kesalahan-kesalahan dalam bekerja					
10	Pegawai dituntut berinisiatif mengambil tindakan dalam menyelesaikan pekerjaan tertentu					

Lampiran 2

Hasil Pengumpulan Data Jawaban Responden

1. Stres Kerja

No	Butir Pernyataan										TOTAL_X1
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	40
2	5	5	2	5	5	5	4	5	5	5	46
3	3	3	3	3	3	3	2	3	5	3	31
4	5	3	4	4	3	3	4	3	3	3	35
5	5	4	4	4	5	4	4	3	5	2	40
6	4	3	2	3	3	4	4	3	3	5	34
7	5	3	3	2	3	3	3	5	3	5	35
8	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	46
9	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
10	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	34
11	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	47
12	4	4	3	4	5	1	4	4	5	3	37
13	2	5	3	3	2	5	1	2	4	4	31
14	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	47
15	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
16	3	5	4	5	5	5	3	5	3	5	43
17	4	4	3	4	5	3	4	3	4	4	38
18	4	3	2	3	3	4	4	3	3	5	34
19	3	3	3	3	3	5	3	5	4	3	35
20	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42
21	3	3	3	1	3	5	3	5	4	2	32
22	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	35
23	1	4	2	2	4	2	2	2	1	2	22
24	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	47
25	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	40
26	4	3	4	4	4	2	4	3	3	3	34
27	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	39
28	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	47
29	3	4	4	5	4	4	5	4	4	3	40
30	3	3	4	4	3	5	2	5	2	3	34
31	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
32	3	3	3	3	3	3	2	3	5	3	31
33	4	4	3	5	5	3	4	3	4	4	39

34	2	4	5	3	3	3	3	3	4	2	32
35	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	44
36	2	2	3	4	4	3	3	4	3	2	30
37	5	3	3	3	3	5	3	4	5	5	39
38	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42
39	3	3	4	4	3	5	2	5	2	3	34
40	5	4	4	4	5	4	4	3	5	2	40
41	3	5	3	4	3	4	4	2	4	3	35
42	2	3	3	5	3	5	3	3	3	5	35
43	5	3	4	4	3	3	4	3	3	3	35
44	4	4	2	3	2	2	2	2	3	4	28
45	5	4	4	3	4	4	5	3	4	4	40
46	2	4	3	4	4	5	4	3	3	4	36
47	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	39
48	3	2	4	2	3	4	2	2	4	4	30
49	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	24
50	4	5	3	4	3	4	5	2	3	3	36
51	4	5	1	5	2	4	2	1	5	5	34
52	5	5	2	5	2	5	2	1	5	5	37
53	5	4	4	3	3	4	3	3	3	3	35
54	3	3	4	4	5	4	4	3	3	4	37

2. Disiplin Kerja

No	Butir Pernyataan										TOTAL_X2
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	3	3	5	3	3	3	3	3	5	36
2	4	3	4	4	4	3	4	5	4	5	40
3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	34
4	5	3	5	4	5	4	3	5	3	4	41
5	3	3	2	5	2	2	2	2	4	2	27
6	5	3	4	4	3	5	3	5	4	4	40
7	3	2	3	2	2	4	4	4	1	1	26
8	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	35
9	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38
10	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	48
11	1	3	5	5	5	1	3	5	4	2	34
12	5	2	3	2	2	2	4	2	2	2	26
13	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	34
14	4	4	3	3	4	3	5	5	4	4	39

15	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	47
16	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
17	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	33
18	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	43
19	4	5	3	4	5	4	3	5	5	4	42
20	5	4	2	5	4	4	2	2	2	5	35
21	4	5	3	4	5	4	3	5	5	4	42
22	1	3	2	2	3	2	2	2	3	1	21
23	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	41
24	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
25	3	3	2	2	3	4	5	3	5	4	34
26	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	47
27	3	3	3	5	3	5	3	5	3	3	36
28	4	4	4	3	4	3	5	5	4	4	40
29	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	40
30	4	3	2	2	2	2	2	3	3	2	25
31	3	2	4	5	4	4	2	4	4	4	36
32	3	3	1	4	3	4	4	4	2	3	31
33	3	3	4	4	3	4	2	4	3	3	33
34	1	3	2	3	3	2	2	3	3	3	25
35	1	3	1	2	3	2	2	1	2	3	20
36	3	3	3	4	3	4	5	4	3	3	35
37	2	2	3	4	2	3	3	3	2	2	26
38	5	4	2	5	4	4	2	2	2	5	35
39	4	3	2	2	2	2	2	3	3	2	25
40	3	3	2	5	2	2	2	2	4	2	27
41	4	3	5	4	3	4	3	4	4	3	37
42	4	3	3	3	3	4	4	4	3	1	32
43	5	4	5	4	5	4	3	5	4	4	43
44	4	3	2	3	3	2	3	5	5	3	33
45	3	4	5	3	4	4	4	3	4	4	38
46	4	2	4	4	3	3	1	3	3	3	30
47	2	3	3	5	4	5	3	4	2	3	34
48	5	4	4	4	4	4	4	5	4	2	40
49	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	40
50	4	2	5	3	2	4	3	4	4	2	33
51	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
52	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
53	1	3	2	2	3	2	2	2	2	1	20
54	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	47

3. Kinerja

No	Butir Pernyataan										TOTAL_Y
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	43
2	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	47
3	3	3	2	4	3	4	2	4	2	2	29
4	4	3	3	3	3	3	4	5	3	4	35
5	3	5	3	5	5	5	4	4	3	5	42
6	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	34
7	3	3	4	2	3	1	2	1	3	3	25
8	3	2	4	3	4	3	3	3	5	4	34
9	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	39
10	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48
11	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	32
12	5	4	4	4	4	5	3	5	4	4	42
13	3	2	2	2	5	3	5	5	3	3	33
14	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
16	4	4	2	5	5	4	4	4	3	4	39
17	5	4	4	4	4	4	5	5	2	2	39
18	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	34
19	5	3	3	5	2	5	3	5	3	3	37
20	3	4	3	4	5	4	4	5	4	5	41
21	5	3	3	2	2	5	4	5	3	3	35
22	4	4	4	4	3	3	5	3	3	3	36
23	2	4	2	2	4	2	3	2	2	3	26
24	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	44
25	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	43
26	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48
27	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
28	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
29	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	40
30	2	3	4	3	3	2	3	2	4	4	30
31	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	41
32	2	3	1	4	3	4	3	4	2	2	28
33	5	4	4	4	4	5	5	5	2	4	42
34	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	33
35	2	2	2	2	2	3	2	2	4	2	23
36	1	4	3	2	4	4	2	2	2	2	26
37	2	2	3	2	3	2	3	3	3	4	27

38	3	4	3	4	4	4	4	5	4	5	40
39	2	3	4	3	3	2	3	2	4	4	30
40	4	5	3	5	5	5	4	4	4	5	44
41	5	4	3	3	3	3	4	3	4	3	35
42	3	3	5	3	3	1	2	2	3	3	28
43	4	3	3	3	3	3	4	5	3	4	35
44	3	3	4	2	3	4	2	3	4	5	33
45	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	40
46	3	4	4	5	4	4	1	5	3	4	37
47	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
48	3	4	2	3	3	1	2	2	3	3	26
49	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	40
50	3	3	4	4	3	3	4	3	3	5	35
51	2	4	5	2	5	5	2	4	3	4	36
52	2	4	5	2	5	5	2	4	3	4	36
53	3	4	3	4	3	3	5	3	3	3	34
54	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49

Lampiran 3

Hasil Output Uji Frekuensi Karakteristik Responden

Jenis_Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-Laki	8	14,8	14,8	14,8
Valid Perempuan	46	85,2	85,2	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S1	13	24,1	24,1	24,1
Valid D3	36	66,7	66,7	90,7
SMA/SMK	5	9,3	9,3	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Masa_Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 5 Tahun	13	24,1	24,1	24,1
6 - 10 Tahun	15	27,8	27,8	51,9
11 - 15 Tahun	16	29,6	29,6	81,5
16 - 20 Tahun	3	5,6	5,6	87,0
> 21 Tahun	7	13,0	13,0	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 17 - 30 Tahun	4	7,4	7,4	7,4
31 - 40 Tahun	23	42,6	42,6	50,0
41 - 55 Tahun	27	50,0	50,0	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Lampiran 4

Output Uji frekuensi Jawaban Responden

Stres Kerja

X1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1,9	1,9	1,9
2	6	11,1	11,1	13,0
3	11	20,4	20,4	33,3
4	17	31,5	31,5	64,8
5	19	35,2	35,2	100,0
Total	54	100,0	100,0	

X2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	5,6	5,6	5,6
3	16	29,6	29,6	35,2
Valid 4	22	40,7	40,7	75,9
5	13	24,1	24,1	100,0
Total	54	100,0	100,0	

X3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1,9	1,9	1,9
2	6	11,1	11,1	13,0
Valid 3	17	31,5	31,5	44,4
4	24	44,4	44,4	88,9
5	6	11,1	11,1	100,0
Total	54	100,0	100,0	

X4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1,9	1,9	1,9
2	4	7,4	7,4	9,3
Valid 3	12	22,2	22,2	31,5
4	23	42,6	42,6	74,1
5	14	25,9	25,9	100,0
Total	54	100,0	100,0	

X5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	7,4	7,4	7,4
3	23	42,6	42,6	50,0
Valid 4	14	25,9	25,9	75,9
5	13	24,1	24,1	100,0
Total	54	100,0	100,0	

X6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1,9	1,9	1,9
2	4	7,4	7,4	9,3
3	10	18,5	18,5	27,8
4	23	42,6	42,6	70,4
5	16	29,6	29,6	100,0
Total	54	100,0	100,0	

X7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1,9	1,9	1,9
2	10	18,5	18,5	20,4
3	12	22,2	22,2	42,6
4	20	37,0	37,0	79,6
5	11	20,4	20,4	100,0
Total	54	100,0	100,0	

X8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	3,7	3,7	3,7
2	7	13,0	13,0	16,7
3	19	35,2	35,2	51,9
4	12	22,2	22,2	74,1
5	14	25,9	25,9	100,0
Total	54	100,0	100,0	

X9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1,9	1,9	1,9
2	3	5,6	5,6	7,4
3	16	29,6	29,6	37,0
4	19	35,2	35,2	72,2
5	15	27,8	27,8	100,0
Total	54	100,0	100,0	

X10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	6	11,1	11,1	11,1
3	15	27,8	27,8	38,9
Valid 4	17	31,5	31,5	70,4
5	16	29,6	29,6	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Disiplin Kerja**X2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	5	9,3	9,3	9,3
2	3	5,6	5,6	14,8
Valid 3	14	25,9	25,9	40,7
4	22	40,7	40,7	81,5
5	10	18,5	18,5	100,0
Total	54	100,0	100,0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	7	13,0	13,0	13,0
3	25	46,3	46,3	59,3
Valid 4	16	29,6	29,6	88,9
5	6	11,1	11,1	100,0
Total	54	100,0	100,0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	3,7	3,7	3,7
2	11	20,4	20,4	24,1
3	15	27,8	27,8	51,9
4	14	25,9	25,9	77,8
5	12	22,2	22,2	100,0
Total	54	100,0	100,0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	9	16,7	16,7	16,7
3	8	14,8	14,8	31,5
4	21	38,9	38,9	70,4
5	16	29,6	29,6	100,0
Total	54	100,0	100,0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	8	14,8	14,8	14,8
3	17	31,5	31,5	46,3
4	18	33,3	33,3	79,6
5	11	20,4	20,4	100,0
Total	54	100,0	100,0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1,9	1,9	1,9
2	10	18,5	18,5	20,4
3	6	11,1	11,1	31,5
4	26	48,1	48,1	79,6
5	11	20,4	20,4	100,0
Total	54	100,0	100,0	

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1,9	1,9	1,9
2	12	22,2	22,2	24,1
3	14	25,9	25,9	50,0
4	16	29,6	29,6	79,6
5	11	20,4	20,4	100,0
Total	54	100,0	100,0	

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1,9	1,9	1,9
2	8	14,8	14,8	16,7
3	9	16,7	16,7	33,3
4	17	31,5	31,5	64,8
5	19	35,2	35,2	100,0
Total	54	100,0	100,0	

X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1,9	1,9	1,9
2	8	14,8	14,8	16,7
3	14	25,9	25,9	42,6
4	20	37,0	37,0	79,6
5	11	20,4	20,4	100,0
Total	54	100,0	100,0	

X2.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	7,4	7,4	7,4
2	9	16,7	16,7	24,1
3	12	22,2	22,2	46,3
4	16	29,6	29,6	75,9
5	13	24,1	24,1	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Kinerja

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1,9	1,9	1,9
2	8	14,8	14,8	16,7
3	16	29,6	29,6	46,3
4	10	18,5	18,5	64,8
5	19	35,2	35,2	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	7,4	7,4	7,4
3	17	31,5	31,5	38,9
4	25	46,3	46,3	85,2
5	8	14,8	14,8	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1,9	1,9	1,9
2	7	13,0	13,0	14,8
3	14	25,9	25,9	40,7
4	19	35,2	35,2	75,9
5	13	24,1	24,1	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	10	18,5	18,5	18,5
3	9	16,7	16,7	35,2
Valid 4	23	42,6	42,6	77,8
5	12	22,2	22,2	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	5,6	5,6	5,6
3	20	37,0	37,0	42,6
Valid 4	14	25,9	25,9	68,5
5	17	31,5	31,5	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	3	5,6	5,6	5,6
2	4	7,4	7,4	13,0
Valid 3	14	25,9	25,9	38,9
4	18	33,3	33,3	72,2
5	15	27,8	27,8	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1,9	1,9	1,9
2	9	16,7	16,7	18,5
Valid 3	10	18,5	18,5	37,0
4	20	37,0	37,0	74,1
5	14	25,9	25,9	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1,9	1,9	1,9
2	7	13,0	13,0	14,8
3	12	22,2	22,2	37,0
4	16	29,6	29,6	66,7
5	18	33,3	33,3	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Y9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	6	11,1	11,1	11,1
3	20	37,0	37,0	48,1
4	18	33,3	33,3	81,5
5	10	18,5	18,5	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Y10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	5	9,3	9,3	9,3
3	16	29,6	29,6	38,9
4	20	37,0	37,0	75,9
5	13	24,1	24,1	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Lampiran 5
Hasil Output Uji Validitas
Stres Kerja

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	TOTAL_X
X1	Pearson Correlation	1	,340	,224	,231	,200	,131	,468	,259	,479	,377	,630
	Sig. (2-tailed)		,012	,104	,092	,148	,344	,000	,059	,000	,005	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X2	Pearson Correlation	,340	1	,088	,441	,305	,339	,345	,094	,434	,376	,609
	Sig. (2-tailed)	,012		,525	,001	,025	,012	,011	,501	,001	,005	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X3	Pearson Correlation	,224	,088	1	,208	,388	,141	,435	,498	,154	-,048	,513
	Sig. (2-tailed)	,104	,525		,131	,004	,310	,001	,000	,267	,731	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X4	Pearson Correlation	,231	,441	,208	1	,335	,223	,454	,170	,308	,355	,613
	Sig. (2-tailed)	,092	,001	,131		,013	,105	,001	,219	,024	,008	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X5	Pearson Correlation	,200	,305	,388	,335	1	,048	,621	,479	,243	,088	,615
	Sig. (2-tailed)	,148	,025	,004	,013		,728	,000	,000	,077	,527	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X6	Pearson Correlation	,131	,339	,141	,223	,048	1	,122	,371	,240	,426	,505
	Sig. (2-tailed)	,344	,012	,310	,105	,728		,381	,006	,081	,001	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X7	Pearson Correlation	,468	,345	,435	,454	,621	,122	1	,403	,280	,213	,730
	Sig. (2-tailed)	,000	,011	,001	,001	,000	,381		,003	,040	,122	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X8	Pearson Correlation	,259	,094	,498	,170	,479	,371	,403	1	,178	,216	,627
	Sig. (2-tailed)	,059	,501	,000	,219	,000	,006	,003		,197	,116	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X9	Pearson Correlation	,479	,434	,154	,308	,243	,240	,280	,178	1	,291	,597
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,267	,024	,077	,081	,040	,197		,033	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X10	Pearson Correlation	,377	,376	-,048	,355	,088	,426	,213	,216	,291	1	,551
	Sig. (2-tailed)	,005	,005	,731	,008	,527	,001	,122	,116	,033		,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
TOTAL_X	Pearson Correlation	,630	,609	,513	,613	,615	,505	,730	,627	,597	,551	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Disiplin Kerja

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,322	,351	,226	,232	,429	,269	,334	,299	,473	,572
	Sig. (2-tailed)		,018	,009	,100	,091	,001	,049	,014	,028	,000	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X2.2	Pearson Correlation	,322	1	,248	,397	,709	,435	,450	,400	,564	,610	,713
	Sig. (2-tailed)	,018		,070	,003	,000	,001	,001	,003	,000	,000	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X2.3	Pearson Correlation	,351	,248	1	,346	,554	,484	,407	,546	,508	,412	,702
	Sig. (2-tailed)	,009	,070		,010	,000	,000	,002	,000	,000	,002	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X2.4	Pearson Correlation	,226	,397	,346	1	,476	,468	,088	,372	,294	,518	,593
	Sig. (2-tailed)	,100	,003	,010		,000	,000	,525	,006	,031	,000	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X2.5	Pearson Correlation	,232	,709	,554	,476	1	,500	,429	,534	,557	,701	,802
	Sig. (2-tailed)	,091	,000	,000	,000		,000	,001	,000	,000	,000	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X2.6	Pearson Correlation	,429	,435	,484	,468	,500	1	,527	,503	,302	,577	,749
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,000	,000	,000		,000	,000	,026	,000	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X2.7	Pearson Correlation	,269	,450	,407	,088	,429	,527	1	,497	,439	,437	,650
	Sig. (2-tailed)	,049	,001	,002	,525	,001	,000		,000	,001	,001	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X2.8	Pearson Correlation	,334	,400	,546	,372	,534	,503	,497	1	,521	,339	,722
	Sig. (2-tailed)	,014	,003	,000	,006	,000	,000	,000		,000	,012	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X2.9	Pearson Correlation	,299	,564	,508	,294	,557	,302	,439	,521	1	,516	,708
	Sig. (2-tailed)	,028	,000	,000	,031	,000	,026	,001	,000		,000	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X2.10	Pearson Correlation	,473	,610	,412	,518	,701	,577	,437	,339	,516	1	,799
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,001	,012	,000		,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
TOTAL_X2	Pearson Correlation	,572	,713	,702	,593	,802	,749	,650	,722	,708	,799	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Kinerja

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	TOTAL_Y
Y1	Pearson Correlation	1	,416**	,399**	,571**	,229	,437**	,623**	,526**	,432**	,230	,733**
	Sig. (2-tailed)		,002	,003	,000	,096	,001	,000	,000	,001	,094	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y2	Pearson Correlation	,416**	1	,381**	,553**	,636**	,530**	,350**	,261	,301	,468**	,699**
	Sig. (2-tailed)	,002		,004	,000	,000	,000	,010	,057	,027	,000	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y3	Pearson Correlation	,399**	,381**	1	,270	,419**	,283	,219	,152	,541**	,459**	,598**
	Sig. (2-tailed)	,003	,004		,048	,002	,038	,111	,272	,000	,000	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y4	Pearson Correlation	,571**	,553**	,270	1	,412**	,490**	,481**	,475**	,401**	,394**	,743**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,048		,002	,000	,000	,000	,003	,003	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y5	Pearson Correlation	,229	,636**	,419**	,412**	1	,466**	,367**	,418**	,418**	,532**	,701**
	Sig. (2-tailed)	,096	,000	,002	,002		,000	,006	,002	,002	,000	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y6	Pearson Correlation	,437**	,530**	,283	,490**	,466**	1	,320	,663**	,227	,381**	,714**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,038	,000	,000		,018	,000	,099	,005	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y7	Pearson Correlation	,623**	,350**	,219	,481**	,367**	,320	1	,444**	,319	,276	,660**
	Sig. (2-tailed)	,000	,010	,111	,000	,006	,018		,001	,019	,043	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y8	Pearson Correlation	,526**	,261	,152	,475**	,418**	,663**	,444**	1	,176	,300	,669**
	Sig. (2-tailed)	,000	,057	,272	,000	,002	,000	,001		,202	,028	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y9	Pearson Correlation	,432**	,301	,541**	,401**	,418**	,227	,319	,176	1	,610**	,635**
	Sig. (2-tailed)	,001	,027	,000	,003	,002	,099	,019	,202		,000	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y10	Pearson Correlation	,230	,468**	,459**	,394**	,532**	,381**	,276	,300	,610**	1	,662**
	Sig. (2-tailed)	,094	,000	,000	,003	,000	,005	,043	,028	,000		,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
TOTAL_Y	Pearson Correlation	,733**	,699**	,598**	,743**	,701**	,714**	,660**	,669**	,635**	,662**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 6
Hasil Output Uji Reliabilitas
Stres Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,749	11

Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,769	11

Kinerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,765	11

Lampiran 7

Output Persyaratan Analisis Data

Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTAL_Y*TOTAL_X	Between Groups	(Combined)	1514,268	19	79,698	2,608	,007
		Linearity	622,726	1	622,726	20,377	,000
		Deviation from Linearity	891,542	18	49,530	1,621	,110
	Within Groups		1039,065	34	30,561		
Total			2553,333	53			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTAL_Y*TOTAL_X2	Between Groups	(Combined)	1398,117	20	69,906	1,997	,038
		Linearity	483,096	1	483,096	13,800	,001
		Deviation from Linearity	915,020	19	48,159	1,376	,206
	Within Groups		1155,217	33	35,007		
Total			2553,333	53			

Lampiran 8

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,980	5,766		,517	,607		
	TOTAL_X	,552	,125	,473	4,406	,000	,998	1,002
	TOTAL_X2	,378	,099	,411	3,830	,000	,998	1,002

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Lampiran 9

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,642 ^a	,413	,390	5,422

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X

Lampiran 10

Uji-T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,625	5,312		2,942	,005
	TOTAL_X	,576	,141	,494	4,095	,000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,494 ^a	,244	,229	6,093

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,804	4,196		5,435	,000
	TOTAL_X2	,400	,115	,435	3,483	,001

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,435 ^a	,189	,174	6,310

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2

Lampiran 11

Uji –F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1053,926	2	526,963	17,924	,000 ^b
Residual	1499,407	51	29,400		
Total	2553,333	53			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X

Lampiran 12

R-Tabel

DF = n-2	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
	r 0,005	r 0,05	r 0,025	r 0,01	r 0,001
1	0,9877	0,9969	0,9995	0,9999	1,0000
2	0,9000	0,9500	0,9800	0,9900	0,9990
3	0,8054	0,8783	0,9343	0,9587	0,9911
4	0,7293	0,8114	0,8822	0,9172	0,9741
5	0,6694	0,7545	0,8329	0,8745	0,9509
6	0,6215	0,7067	0,7887	0,8343	0,9249
7	0,5822	0,6664	0,7498	0,7977	0,8983
8	0,5494	0,6319	0,7155	0,7646	0,8721
9	0,5214	0,6021	0,6851	0,7348	0,8470
10	0,4973	0,5760	0,6581	0,7079	0,8233
11	0,4762	0,5529	0,6339	0,6835	0,8010
12	0,4575	0,5324	0,6120	0,6614	0,7800
13	0,4409	0,5140	0,5923	0,6411	0,7604
14	0,4259	0,4973	0,5742	0,6226	0,7419
15	0,4124	0,4821	0,5577	0,6055	0,7247
16	0,4000	0,4683	0,5425	0,5897	0,7084
17	0,3887	0,4555	0,5285	0,5751	0,6932
18	0,3783	0,4438	0,5155	0,5614	0,6788
19	0,3687	0,4329	0,5034	0,5487	0,6652
20	0,3598	0,4227	0,4921	0,5368	0,6524
21	0,3515	0,4132	0,4815	0,5256	0,6402
22	0,3438	0,4044	0,4716	0,5151	0,6287

23	0,3365	0,3961	0,4622	0,5052	0,6178
24	0,3297	0,3882	0,4534	0,4958	0,6074
25	0,3233	0,3809	0,4451	0,4869	0,5974
26	0,3172	0,3739	0,4372	0,4785	0,5880
27	0,3115	0,3673	0,4297	0,4705	0,5790
28	0,3061	0,3610	0,4226	0,4629	0,5703
29	0,3009	0,3550	0,4158	0,4556	0,5620
30	0,2960	0,3494	0,4093	0,4487	0,5541
31	0,2913	0,3440	0,4032	0,4421	0,5465
32	0,2869	0,3388	0,3972	0,4357	0,5392
33	0,2826	0,3338	0,3916	0,4296	0,5322
34	0,2785	0,3291	0,3862	0,4238	0,5254
35	0,2746	0,3246	0,3810	0,4182	0,5189
36	0,2709	0,3202	0,3760	0,4128	0,5126
37	0,2673	0,3160	0,3712	0,4076	0,5066
38	0,2638	0,3120	0,3665	0,4026	0,5007
39	0,2605	0,3081	0,3621	0,3978	0,4950
40	0,2573	0,3044	0,3578	0,3932	0,4896
41	0,2542	0,3008	0,3536	0,3887	0,4843
42	0,2512	0,2973	0,3496	0,3843	0,4791
43	0,2483	0,2940	0,3457	0,3801	0,4742
44	0,2455	0,2907	0,3420	0,3761	0,4694
45	0,2429	0,2876	0,3384	0,3721	0,4647
46	0,2403	0,2845	0,3348	0,3683	0,4601
47	0,2377	0,2816	0,3314	0,3646	0,4557
48	0,2353	0,2787	0,3281	0,3610	0,4514
49	0,2329	0,2759	0,3249	0,3575	0,4473
50	0,2306	0,2732	0,3218	0,3542	0,4432
51	0,2284	0,2706	0,3188	0,3509	0,4393
52	0,2262	 0,2681	0,3158	0,3477	0,4354
53	0,2241	0,2656	0,3129	0,3445	0,4317
54	0,2221	0,2632	0,3102	0,3415	0,4280
55	0,2201	0,2609	0,3074	0,3385	0,4244
56	0,2181	0,2586	0,3048	0,3357	0,4210
57	0,2162	0,2564	0,3022	0,3328	0,4176
58	0,2144	0,2542	0,2997	0,3301	0,4143
59	0,2126	0,2521	0,2972	0,3274	0,4110
60	0,2108	0,2500	0,2948	0,3248	0,4079
61	0,2091	0,2480	0,2925	0,3223	0,4048
62	0,2075	0,2461	0,2902	0,3198	0,4018
63	0,2058	0,2441	0,2880	0,3173	0,3988

64	0,2042	0,2423	0,2858	0,3150	0,3959
65	0,2027	0,2404	0,2837	0,3126	0,3931
66	0,2012	0,2387	0,2816	0,3104	0,3903
67	0,1997	0,2369	0,2796	0,3081	0,3876
68	0,1982	0,2352	0,2776	0,3060	0,3850
69	0,1968	0,2335	0,2756	0,3038	0,3823
70	0,1954	0,2319	0,2737	0,3017	0,3798
71	0,1940	0,2303	0,2718	0,2997	0,3773
72	0,1927	0,2287	0,2700	0,2977	0,3748
73	0,1914	0,2272	0,2682	0,2957	0,3724
74	0,1901	0,2257	0,2664	0,2938	0,3701
75	0,1888	0,2242	0,2647	0,2919	0,3678
76	0,1876	0,2227	0,2630	0,2900	0,3655
77	0,1864	0,2213	0,2613	0,2882	0,3633
78	0,1852	0,2199	0,2597	0,2864	0,3611
79	0,1841	0,2185	0,2581	0,2847	0,3589
80	0,1829	0,2172	0,2565	0,2830	0,3568
81	0,1818	0,2159	0,2550	0,2813	0,3547
82	0,1807	0,2146	0,2535	0,2796	0,3527
83	0,1796	0,2133	0,2520	0,2780	0,3507
84	0,1786	0,2120	0,2505	0,2764	0,3487
85	0,1775	0,2108	0,2491	0,2748	0,3468
86	0,1765	0,2096	0,2477	0,2732	0,3449
87	0,1755	0,2084	0,2463	0,2717	0,3430
88	0,1745	0,2072	0,2449	0,2702	0,3412
89	0,1735	0,2061	0,2435	0,2687	0,3393
90	0,1726	0,2050	0,2422	0,2673	0,3375
91	0,1716	0,2039	0,2409	0,2659	0,3358
92	0,1707	0,2028	0,2396	0,2645	0,3341
93	0,1698	0,2017	0,2384	0,2631	0,3323
94	0,1689	0,2006	0,2371	0,2617	0,3307
95	0,1680	0,1996	0,2359	0,2604	0,3290
96	0,1671	0,1986	0,2347	0,2591	0,3274
97	0,1663	0,1975	0,2335	0,2578	0,3258
98	0,1654	0,1966	0,2324	0,2565	0,3242
99	0,1646	0,1956	0,2312	0,2552	0,3226
100	0,1638	0,1946	0,2301	0,2540	0,3211
101	0,1630	0,1937	0,2290	0,2528	0,3196
102	0,1622	0,1927	0,2279	0,2515	0,3181
103	0,1614	0,1918	0,2268	0,2504	0,3166
104	0,1606	0,1909	0,2257	0,2492	0,3152

105	0,1599	0,1900	0,2247	0,2480	0,3137
106	0,1591	0,1891	0,2236	0,2469	0,3123
107	0,1584	0,1882	0,2226	0,2458	0,3109
108	0,1576	0,1874	0,2216	0,2446	0,3095
109	0,1569	0,1865	0,2206	0,2436	0,3082
110	0,1562	0,1857	0,2196	0,2425	0,3068
111	0,1555	0,1848	0,2186	0,2414	0,3055
112	0,1548	0,1840	0,2177	0,2403	0,3042
113	0,1541	0,1832	0,2167	0,2393	0,3029
114	0,1535	0,1824	0,2158	0,2383	0,3016
115	0,1528	0,1816	0,2149	0,2373	0,3004
116	0,1522	0,1809	0,2139	0,2363	0,2991
117	0,1515	0,1801	0,2131	0,2353	0,2979
118	0,1509	0,1793	0,2122	0,2343	0,2967
119	0,1502	0,1786	0,2113	0,2333	0,2955
120	0,1496	0,1779	0,2104	0,2324	0,2943
121	0,1490	0,1771	0,2096	0,2315	0,2931
122	0,1484	0,1764	0,2087	0,2305	0,2920
123	0,1478	0,1757	0,2079	0,2296	0,2908
124	0,1472	0,1750	0,2071	0,2287	0,2897
125	0,1466	0,1743	0,2062	0,2278	0,2886
126	0,1460	0,1736	0,2054	0,2269	0,2875
127	0,1455	0,1729	0,2046	0,2260	0,2864
128	0,1449	0,1723	0,2039	0,2252	0,2853
129	0,1443	0,1716	0,2031	0,2243	0,2843
130	0,1438	0,1710	0,2023	0,2235	0,2832
131	0,1432	0,1703	0,2015	0,2226	0,2822
132	0,1427	0,1697	0,2008	0,2218	0,2811
133	0,1422	0,1690	0,2001	0,2210	0,2801
134	0,1416	0,1684	0,1993	0,2202	0,2791
135	0,1411	0,1678	0,1986	0,2194	0,2781
136	0,1406	0,1672	0,1979	0,2186	0,2771
137	0,1401	0,1666	0,1972	0,2178	0,2761
138	0,1396	0,1660	0,1965	0,2170	0,2752
139	0,1391	0,1654	0,1958	0,2163	0,2742
140	0,1386	0,1648	0,1951	0,2155	0,2733
141	0,1381	0,1642	0,1944	0,2148	0,2723
142	0,1376	0,1637	0,1937	0,2140	0,2714
143	0,1371	0,1631	0,1930	0,2133	0,2705
144	0,1367	0,1625	0,1924	0,2126	0,2696
145	0,1362	0,1620	0,1917	0,2118	0,2687

146	0,1357	0,1614	0,1911	0,2111	0,2678
147	0,1353	0,1609	0,1904	0,2104	0,2669
148	0,1348	0,1603	0,1898	0,2097	0,2660
149	0,1344	0,1598	0,1892	0,2090	0,2652
150	0,1339	0,1593	0,1886	0,2083	0,2643
151	0,1335	0,1587	0,1879	0,2077	0,2635
152	0,1330	0,1582	0,1873	0,2070	0,2626
153	0,1326	0,1577	0,1867	0,2063	0,2618
154	0,1322	0,1572	0,1861	0,2057	0,2610
155	0,1318	0,1567	0,1855	0,2050	0,2602
156	0,1313	0,1562	0,1849	0,2044	0,2593
157	0,1309	0,1557	0,1844	0,2037	0,2585
158	0,1305	0,1552	0,1838	0,2031	0,2578
159	0,1301	0,1547	0,1832	0,2025	0,2570
160	0,1297	0,1543	0,1826	0,2019	0,2562
161	0,1293	0,1538	0,1821	0,2012	0,2554
162	0,1289	0,1533	0,1815	0,2006	0,2546
163	0,1285	0,1528	0,1810	0,2000	0,2539
164	0,1281	0,1524	0,1804	0,1994	0,2531
165	0,1277	0,1519	0,1799	0,1988	0,2524
166	0,1273	0,1515	0,1794	0,1982	0,2517
167	0,1270	0,1510	0,1788	0,1976	0,2509
168	0,1266	0,1506	0,1783	0,1971	0,2502
169	0,1262	0,1501	0,1778	0,1965	0,2495
170	0,1258	0,1497	0,1773	0,1959	0,2488
171	0,1255	0,1493	0,1768	0,1954	0,2481
172	0,1251	0,1488	0,1762	0,1948	0,2473
173	0,1247	0,1484	0,1757	0,1942	0,2467
174	0,1244	0,1480	0,1752	0,1937	0,2460
175	0,1240	0,1476	0,1747	0,1932	0,2453
176	0,1237	0,1471	0,1743	0,1926	0,2446
177	0,1233	0,1467	0,1738	0,1921	0,2439
178	0,1230	0,1463	0,1733	0,1915	0,2433
179	0,1226	0,1459	0,1728	0,1910	0,2426
180	0,1223	0,1455	0,1723	0,1905	0,2419
181	0,1220	0,1451	0,1719	0,1900	0,2413
182	0,1216	0,1447	0,1714	0,1895	0,2406
183	0,1213	0,1443	0,1709	0,1890	0,2400
184	0,1210	0,1439	0,1705	0,1884	0,2394
185	0,1207	0,1435	0,1700	0,1879	0,2387
186	0,1203	0,1432	0,1696	0,1874	0,2381

187	0,1200	0,1428	0,1691	0,1869	0,2375
188	0,1197	0,1424	0,1687	0,1865	0,2369
189	0,1194	0,1420	0,1682	0,1860	0,2363
190	0,1191	0,1417	0,1678	0,1855	0,2357
191	0,1188	0,1413	0,1674	0,1850	0,2351
192	0,1184	0,1409	0,1669	0,1845	0,2345
193	0,1181	0,1406	0,1665	0,1841	0,2339
194	0,1178	0,1402	0,1661	0,1836	0,2333
195	0,1175	0,1398	0,1657	0,1831	0,2327
196	0,1172	0,1395	0,1652	0,1827	0,2321
197	0,1169	0,1391	0,1648	0,1822	0,2315
198	0,1166	0,1388	0,1644	0,1818	0,2310
199	0,1164	0,1384	0,1640	0,1813	0,2304
200	0,1161	0,1381	0,1636	0,1809	0,2298

Lampiran 13

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048

19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815

55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406

Lampiran 14 F-tabel

dfuntuk penyebut (N2)	dfuntukpe mbilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15

1	16	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	1	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	18.5	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	1	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	10.1	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	3	7.71	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.94
7		6.61	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.51
8		5.99	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.22
9		5.59	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.01
10		5.32	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86
11		5.12	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.72
12		4.96	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.62
13		4.84	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.53
14		4.75	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48
15		4.67	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42
16		4.60	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37
17		4.54	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.31
18		4.49	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29
19		4.45	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26
20		4.41	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22
21		4.38	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20
22		4.35	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17
23		4.32	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15
24		4.30	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13
25		4.28	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11
26		4.26	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09
27		4.24	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08
28		4.23	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06
29		4.21	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05
30		4.20	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04
31		4.18	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03
32		4.17	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01
33		4.16	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00
34		4.15	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99
35		4.14	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99
36		4.13	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98
37		4.12	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97
38		4.11	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96
39		4.11	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95
40		4.10	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95
41		4.09	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94
42		4.08	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94
43		4.08	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93
44		4.07	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92
45		4.07	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92
	4.06														
dfuntuk penyebut (N2)	dfuntukpembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15

46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
91	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78