

SKRIPSI

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KABUPATEN LEBAK

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Dalam Menempuh Gelar Sarjana
Manajemen
Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas La Tansa Mashiro



Oleh :
Alita Ayu
19111036

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS (FEB)
UNIVERSITAS LA TANS4 MASHIRO
RANGKASBITUNG
2023 M/ 1444 H**

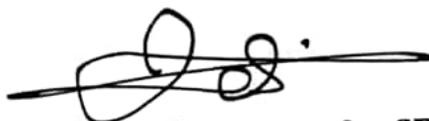
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING

Nama : Alita Ayu
NPM 19111036
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Lebak

Skripsi ini telah disetujui untuk diujikan dalam Ujian Sidang Skripsi.

Rangkasbitung, Agustus 2023

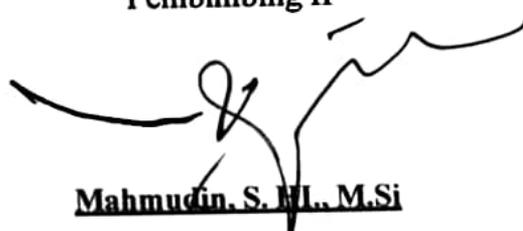
Pembimbing I



Dr. Hj. Zakiyya Tunnufus, SE., MM.

NIDN. 0423067402

Pembimbing II



Mahmudin, S. HL., M.Si

NIDN. 0423057902

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas La Tansa Mashiro



Dr. Hj. Zakiyya Tunnufus, SE., MM.

NIDN. 0423067402

Ketua Program Studi,



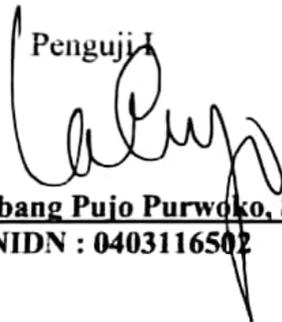
Dede Suharna, SE., MM

NPP. 10105800204017

LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI

Nama : Alita Ayu
NPM : 19111036
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Lebak

Skripsi ini telah diujikan dalam ujian sidang skripsi dan dinyatakan **LULUS**
Rangkasbitung,

Penguji I


Drs. H. Bambang Pujo Purwoko, SH., MM.
NIDN : 0403116502

Penguji II


Andri Susilo, SE., MM.
NIDN : 0415068605

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen


Dede Suharna, SE., MM
NPP. 10105800204017

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Disiplin Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) merupakan variabel independen dan Kinerja (Y) merupakan variabel dependen.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 67 orang pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lebak. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 67 responden menggunakan metode teknik *sampling* jenuh. Data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data primer, yaitu dengan membagikan kuesioner kepada responden. Skala yang digunakan yaitu skala likert. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji korelasi, uji determinasi, uji t dan uji f.

Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hipotesis kedua (H2) stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hipotesis ketiga (H3) disiplin kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci : Disiplin kerja, Stres kerja, Kinerja.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work discipline and work stress on employee performance. Work discipline (X1) and work stress (X2) are independent variables and performance (Y) is the dependent variable.

The research method used in this research is quantitative method. The population used in this study were 67 employees of the Culture and Tourism Office of Lebak Regency. The number of samples used in this study were 67 respondents using the saturated sampling technique method. The data used in this study is primary data, namely by distributing questionnaires to respondents. The scale used is the likert scale. The analytical tools used in this study are validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression test, correlation test, determination test, t test and f test.

The results of testing the first hypothesis (H1) indicate that work discipline affects employee performance. The second hypothesis (H2) work stress affects employee performance. The third hypothesis (H3) work discipline and work stress jointly affect employee performance.

In this study, it can be concluded that work discipline has a positive and significant effect on employee performance. Work stress has a positive and significant effect on employee performance. Work discipline and work stress affect employee performance.

Keywords : Work discipline, Work Stress, Performance.

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Alita Ayu
NPM : 19111036
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa SKRIPSI yang berjudul :
Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan
dan Pariwisata Kabupaten Lebak.

1. Merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukan merupakan hasil plagiat dan penjiplakan terhadap karya oranglain, serta semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar,
2. Demi pengembangan ilmu pengetahuan, saya mengizinkan dan menyetujui untuk dikelola oleh FEB Universitas La Tansa Mashiro sesuai dengan norma hukum dan etika yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan apabila dikemudian hari terdapat ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pembatalan kelulusan dan pencabutan ijazah yang telah saya peroleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di FEB Universitas La Tansa Mashiro.

Rangkasbitung, 22 Agustus 2023
Yang membuat

(Alita Ayu)

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Lebak”. Skripsi ini merupakan tugas akhir dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Program Studi Manajemen (S.M) pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas La Tansa Mashiro.

Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. KH. Soleh, S. Ag, M. M, Selaku Rektor Universitas La Tansa Mashiro.
2. Ibu Dr. Hj. Zakiyya Tunnufus, SE., MM., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas La Tansa Mashiro.
3. Bapak Dede Suharna, SE., MM., Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas La Tansa Mashiro.
4. Ibu Dr. Hj. Zakiyya Tunnufus, SE., MM., sebagai pembimbng I dan Bapak Mahmudin, S. HI., M. Si., sebagai pembimbing II, yang telah memberikan dorongan dan bimbingan serta saran-saran sehingga proposal skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

5. Seluruh dosen pengajar Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas La Tansa Mashiro yang telah memberikan ilmunya selama perkuliahan, yang bermanfaat bagi penulis dalam menambah ilmu pengetahuan.
6. Seluruh Staf administrasi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas La Tansa Mashiro, yang telah memberikan dukungan dan kerjasamanya sejak awal perkuliahan sampai dengan selesai.
7. Manajemen dan seluruh karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas La Tansa Mashiro, yang telah memberikan data yang dibutuhkan oleh penulis.
8. Orang tua dan keluarga tercinta, yang selalu berjuang dan berdo'a serta senantiasa memberikan dorongan moril maupun materil.
9. Seluruh teman dan sahabat, yang selalu memberikan bantuan dan semangat kepada penulis.
10. Ketua Bidang Sumber Daya Manusia dan pegawai Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Lebak, yang telah memberikan data yang dibutuhkan penulis untuk menyelesaikan proposal ini.

Penulis menyadari bahwa tulisan ini masih jauh dari sempurna, mengingat keterbatasan waktu, tenaga dan kemampuan, sehingga segala kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan, demi kesempurnaan penulisan di masa yang akan datang.

Akhir kata, penulis berharap agar skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi masyarakat, khususnya bagi penulis, serta bagi peneliti-peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti pada bidang yang sama.

Rangkasbitung, Agustus 2023

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING	i
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI	ii
ABSTRAK.....	iii
ABSTRACK.....	iv
LEMBAR PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	14
1.3 Pembatasan Masalah	16
1.4 Perumusan Masalah	17
1.5 Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	17
1.5.1 Tujuan Penelitian.....	17
1.5.2 Kegunaan Penelitian	18

BAB II LANDASAN TEORI	20
2.1. Deskripsi Teori.....	20
2.1.1. Teori Dasar	20
2.1.2 Kinerja Pegawai.....	24
2.1.2 Disiplin Kerja	35
2.1.3 Stres Kerja	45
2.2 Hasil Penelitian Terdahulu	54
2.3 Hubungan Antar Variabel	72
2.4 Kerangka Pemikiran.....	75
2.5 Hipotesis Penelitian.....	77
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	79
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	79
3.1.1 Tempat Penelitian	79
3.1.2 Waktu Penelitian	79
3.2 Metode Penelitian	80
3.3 Populasi dan <i>Sampling</i>	81
3.3.1 Populasi	81
3.3.2 <i>Sampling</i>	84
3.4 Operasionalisasi Variabel Penelitian	85
3.5 Instrumen Penelitian.....	89
3.6 Uji Instrumen Penelitian.....	92
3.7 Teknik Pengumpulan Data	94
3.8 Teknik Analisis Data.....	97
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	110

4.1 Hasil Penelitian	110
4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian.....	110
4.1.2 Deskriptif Data.....	113
4.1.3 Hasil Uji Asumsi Klasik	144
4.1.4 Hasil Uji Hipotesis	149
4.2 Pembahasan	159
4.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas	159
Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lebak	159
4.2.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lebak	160
4.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lebak	161
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	163
5.1 Kesimpulan	163
5.2 Saran	164

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

<u>Tabel 1. 1 Target Dan Realisasi Pencapaian Kinerja Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Lebak</u>	2
<u>Tabel 1. 2 Frekuensi Kehadiran ASN Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Lebak</u>	6
Tabel 1. 3 Pemotongan Tambahan Penghasilan Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Lebak	7
Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Terdahulu	62
Tabel 3. 1 Waktu Penelitian	79
Tabel 3. 2 Data Pegawai Dinas	80
Tabel 3. 3 Operasionalisasi Variabel Penelitian	86
Tabel 3. 4 Instrumen Penelitian	88
Tabel 3. 5 Skala Pengukuran Likert	94
Tabel 3. 6 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	103
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	113
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	114
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	116
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	118
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Penugasan	120
Tabel 4. 6 Statistik Deskriptif	121

Tabel 4. 7 Kelas Interval.....	124
Tabel 4. 8 Rekapitulasi Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)	125
Tabel 4. 9 Rekapitulasi Uji Validitas Stres Kerja (X2)	126
Tabel 4. 10 Rekapitulasi Uji Validitas Kinerja (Y)	126
Tabel 4. 11 Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X1)	127
Tabel 4. 12 Uji Reliabilitas Stres Kerja (X2)	128
Tabel 4. 13 Uji Reliabilitas Kinerja (Y)	128
Tabel 4. 14 Tanggapan Responden Untuk Pernyataan 1	129
Tabel 4. 15 Tanggapan Responden Untuk Pernyataan 2	130
Tabel 4. 16 Tanggapan Responden Untuk Pernyataan 3	130
Tabel 4. 17 Tanggapan Responden Untuk Pernyataan 4	131
Tabel 4. 18 Tanggapan Responden Untuk Pernyataan 5	132
Tabel 4. 19 Tanggapan Responden Untuk Pernyataan 6	132
Tabel 4. 20 Tanggapan Responden Untuk Pernyataan 7	133
Tabel 4. 21 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Disiplin Kerja (X1)	133
Tabel 4. 22 Tanggapan Responden Untuk Pernyataan 1	135
Tabel 4. 23 Tanggapan Responden Untuk Pernyataan 2	135
Tabel 4. 24 Tanggapan Responden Untuk Pernyataan 3	136
Tabel 4. 25 Tanggapan Responden Untuk Pernyataan 4	136
Tabel 4. 26 Tanggapan Responden Untuk Pernyataan 5	137

Tabel 4. 27 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Stres Kerja (X2)	138
Tabel 4. 28 Tanggapan Responden Untuk Pernyataan 1	139
Tabel 4. 29 Tanggapan Responden Untuk Pernyataan 2	139
Tabel 4. 30 Tanggapan Responden Untuk Pernyataan 3	140
Tabel 4. 31 Tanggapan Responden Untuk Pernyataan 4	140
Tabel 4. 32 Tanggapan Responden Untuk Pernyataan 5	141
Tabel 4. 33 Tanggapan Responden Untuk Pernyataan 6	142
Tabel 4. 34 Tanggapan Responden Untuk Pernyataan 7	142
Tabel 4. 35 Tanggapan Responden Untuk Pernyataan 8	143
Tabel 4. 36 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja (Y)	143
Tabel 4. 37 Uji Normalitas	145
Tabel 4. 38 Residual Normalitas	145
Tabel 4. 39 Uji Multikolonieritas	148
Tabel 4. 40 Uji Autokorelasi	149
Tabel 4. 41 Uji Regresi Linier Sederhana X1	150
Tabel 4. 42 Uji Regresi Linier Sederhana X2	153
Tabel 4. 43 Uji Regresi Linier Berganda	152
Tabel 4. 44 Uji Korelasi Parsial	153
Tabel 4. 45 Uji Korelasi Berganda	156
Tabel 4. 46 Tingkat Korelasi Dan Kekuatan Hubungan	154

Tabel 4. 47 Uji Determinasi Parsial	155
Tabel 4. 48 Uji Determinasi Berganda	155
Tabel 4. 49 Uji t (Parsial)	157
Tabel 4. 50 Uji F (Simultan)	157

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Grafik Pie Jenis Kelamin	114
Gambar 4. 2 Grafik Pie Pendidikan	115
Gambar 4. 3 Grafik Pie Usia	117
Gambar 4. 4 Grafik Pie Masa Kerja	119
Gambar 4. 5 Grafik Pie Penugasan	120
Gambar 4. 6 Histogram Disiplin Kerja	122
Gambar 4. 7 Histogram Stres Kerja	123
Gambar 4. 8 Histogram Kinerja Pegawai	123
Gambar 4. 9 Uji Normalitas Kinerja	146
Gambar 4. 10 Uji Heteroskedastisitas	147

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan faktor terpenting untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan. Tingkat keberhasilan tercapainya tujuan suatu perusahaan tergantung pada kinerja karyawan. Apabila hasil kinerja karyawan baik, maka keberhasilan perusahaan untuk mencapainya tujuan semakin tinggi. Sebaliknya, jika kinerja karyawan lebih buruk, maka levelnya keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya akan melemah. Karena, perusahaan perlu mempertimbangkan semua faktor yang mungkin dengan lebih hati-hati mempengaruhi kinerja setiap individu karyawan. Sumber Daya Manusia merupakan faktor terpenting dalam tata kelola sebuah organisasi.

Mengingat pentingnya Sumber Daya Manusia dalam organisasi, maka pengelolaan sumber daya tersebut juga merupakan bagian yang sangat penting dari pekerjaan manajemen. Salah satu aspek utama pekerjaan manajemen yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia adalah aspek yang berkaitan dengan kinerja karyawan dan bagian dari manajemen yang mengelolanya disebut manajemen kinerja. Kinerja penting bagi seluruh organisasi, karena akan menentukan efisiensi organisasi. Kinerja juga penting karena mencerminkan ukuran keberhasilan manajemen organisasi dan manajemen Sumber Daya Manusia.

Keberhasilan perusahaan dapat terlihat dari kinerja yang sukses. Perusahaan juga harus bisa memahami kinerja karyawan karena dengan memahami kinerja karyawan tersebut, perusahaan dapat memahami atau menurunkan kinerja karyawan yang bekerja untuk perusahaan itu sendiri. Suatu cara untuk memahami kinerja salah satu karyawan dilihat melalui penilaian akan kinerja tersebut. Manfaat dari penilaian dapat mencerminkan sumber daya pada perusahaan apakah untuk menanggapi kebutuhan kinerja perusahaan dan karyawan yang baik, secara efektif dan efisien mengurangi tanggung jawab dan memecahkan beban masalah.

Menurut Kaswan, (2015:154) menjelaskan bahwa kriteria yang digunakan dalam menilai kinerja yaitu ada enam yang terdiri dari : Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas Biaya, Kebutuhan untuk supervisi, dan Dampak interpersonal/konsektual kinerja. Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya dengan memperhatikan tingkat ketepatan waktu dalam bekerja.

Tabel 1.1
Target Dan Realisasi Pencapaian Kinerja
Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Lebak

Tahun	Indikator Kinerja	Target	Realisasi
2020	Persentase pertumbuhan jasa usaha pariwisata	5%	6,43%
	Nilai sistem akuntabilitas pemerintahan (SAKIP)	80	80,78
	Indeks kepuasan	83	80,27

	masyarakat (IKM)						
	Jumlah kunjungan wisatawan mancanegara	100			38		
	Jumlah kunjungan wisatawan nusantara	200.000			206.105		
	Cakupan peningkatan sarana prasarana objek wisata dalam kondisi baik	43,48%			57,14%		
	Jumlah desa wisata yang dikembangkan	10			10		
	Persentase kelembagaan di 23 ODTW	74%			85,71%		
	Persentase sektor ekonomi kreatif yang berkembang	37%			57,14%		
No	Indikator Kinerja	Tahun 2021			Tahun 2022		
		Target	Realisasi	Tingkat Capaian	Target	Realisasi	Tingkat Capaian
1.	Persentase cagar budaya yang dilestarikan	1.59	1.59	100%	6.35	6.35	100%
2.	Persentase pertumbuhan jasa usaha pariwisata	10	8	80%	10	118	1180%
3.	Jumlah warisan budaya tak	1	1	100%	2	1	50%

	benda yang diakui secara nasional						
4.	Persentase kesenian tradisional yang mendapat pengakuan nasional	5	5	100%	15	15.78	105%
5.	Indeks kepuasan masyarakat terhadap pelayanan museum	89	79.94	89.82%	89	79.84	89.71%
6.	Rata-rata lama tinggal wisatawan	1.5	1.6	107%	1.6	1.6	100%
7.	Persentase sumber daya manusia pariwisata dan pelaku ekonomi kreatif yang tersertifikasi	10	10	100%	15	13.59	91%
8.	Nilai sistem akuntabilitas kinerja pemerintahan (SAKIP) perangkat daerah	80	82.63	103%	80	81.51	102%
9.	Indeks kepuasan masyarakat (IKM)	80.5	79.94	99.30%	81	79.84	98.57%

Sumber : Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Lebak

Dari data diatas terlihat bahwa kinerja yang ada pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Lebak belum optimal. Ada beberapa permasalahan yang ditemukan di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Lebak yaitu pada tahun 2020 ada pada indikator Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) dengan target 83 hanya terealisasi 80,27, indikator Jumlah kunjungan wisatawan mancanegara dengan target 100 hanya terealisasi 38. Kemudian pada tahun 2021 dan 2022 terdapat perubahan indikator kinerja dari tahun 2020. Tahun 2021 dengan indikator persentase pertumbuhan jasa usaha pariwisata dengan tingkat capaian hanya 80%, indikator Indeks kepuasan masyarakat terhadap pelayanan museum dengan tingkat capaian 89.82%, indikator Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) dengan tingkat capaian 99.30%. Tahun 2022 dengan indikator Jumlah warisan tak benda yang diakui secara nasional dengan tingkat capaian hanya 50%, indikator Indeks kepuasan masyarakat terhadap pelayanan museum dengan tingkat capaian hanya 89.71%, indikator Persentase sumber daya manusia pariwisata dan pelaku ekonomi kreatif yang tersertifikasi dengan tingkat capaian hanya 91%, indikator Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) dengan tingkat capaian hanya 98.57%.

Dari temuan permasalahan diatas dapat dianalisis bahwa indikator kinerja tingkat capaian yang masih belum optimal yaitu paling banyak pada tahun 2022.

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lebak memiliki tugas untuk merumuskan, menyelenggarakan, membina, dan mengevaluasi penyusunan dan pelaksanaan kebijakan Daerah pada bidang urusan kebudayaan dan pariwisata.

Disiplin kerja adalah faktor penting yang memiliki manfaat besar, baik untuk kepentingan dinas maupun pegawai. Langkah strategis Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Lebak mengembangkan kemampuan organisasi yang berupaya untuk meningkatkan perilaku manusia sebagai sumber daya yang berperan penting dalam pelaksanaan tugasnya agar dapat melaksanakan semua tugas secara efektif, efisien, dan produktif (Amran, 2009) dalam jurnal (Astriyani, 2019). Saat ini yang menjadi dasar permasalahan adalah kinerja pegawai yang belum sesuai dengan visi dan misi yang menyebabkan stres kerja pada pegawai akibat tuntutan pekerjaan dan kurangnya disiplin kerja sehingga kinerja tidak tercapai. Dalam penelitian ini, tingkat kehadiran digunakan sebagai data disiplin kerja.

Tabel 1.2
Frekuensi Kehadiran ASN
Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Lebak

Tahun	Jumlah Pegawai	Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	Dinas Luar	Standar Disiplin
2020	19	1,63%	0,21%	76,36%	9,89%	100%
2021	34	0,88%	0,029%	85,61%	0,411%	100%
2022	33	0,96%	-	52,36%	9,48%	100%

Sumber : Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Lebak

Dari hasil wawancara peneliti terhadap Bidang Sumber Daya Pariwisata dan Ekonomi Kreatif bahwa sistem absensi Pemda Kabupaten Lebak khususnya pada

Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Lebak sudah menggunakan Aplikasi Online (E-Office). Sebelumnya Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Lebak menggunakan sidik jari dan selama tiga tahun terakhir akibat pandemi covid-19 tidak lagi digunakan, dan tahun ini baru dimulai serta pemotongan tunjangan kinerja baru di mulai pada bulan April. Apabila dalam satu bulan ada ketelatan akan dikenakan pemotongan tunjangan kerja. Pegawai yang absen tanpa alasan yang valid akan dikenakan potongan sebesar 5% dari Tambahan Penghasilan atau Tunjangan lainnya untuk setiap satu hari tidak masuk kerja. Pegawai yang datang terlambat ke tempat kerja akan dikenakan pemotongan pada Tambahan Penghasilan atau Tunjangan lainnya, sedangkan pegawai yang pulang kerja sebelum waktunya akan diberlakukan pemotongan terhadap Tambahan Penghasilan atau Tunjangan lain, dengan besaran sebagai berikut:

Tabel 1.3
Pemotongan Tambahan Penghasilan Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Lebak (Keterlambatan dan Pulang Sebelum Waktunya)

KETERLAMBATAN (TL)	PERSENTASE POTONGAN
Terlambat Kategori 1 Apel Pagi Jam 07.30-08.00 WIB	1%
Terlambat Kategori 2 Jam 08.01—8.30 WIB	2%
Terlambat Kategori 3 Jam 08.31-09.30 WIB	2.5%
Pulang Sebelum Waktunya (PSW)	PERSENTASE POTONGAN

Pulang Sebelum Waktunya (PSW) Kategori 1 Jam 15.31-16.00 WIB	1%
Pulang Sebelum Waktunya (PSW) Kategori 2 Jam 15.01-15.30 WIB	2%
Pulang Sebelum Waktunya (PSW) Kategori 3 Jam 14.30-15.00 WIB	2.5%

Sumber : Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Lebak

Berdasarkan data pada tabel 1.1, diketahui bahwa disiplin pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lebak dalam hal kehadiran terlihat dalam setiap tahun masih ada pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan. Pada tahun 2020 rata-rata terdapat 76,36% pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan dengan jumlah pegawai sebanyak 19 orang. Pada tahun 2021 rata-rata terdapat 85,61% pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan dengan jumlah pegawai sebanyak 34 orang. Kemudian pada tahun 2022 rata-rata terdapat 52,36% pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan dengan jumlah pegawai sebanyak 33 orang.

Data ini menjelaskan bahwa tahun 2021 terdapat paling banyak yang tidak hadir tanpa keterangan yaitu 85,61% dibandingkan dengan tahun 2020 dan tahun 2022. Berdasarkan data yang diperoleh peneliti bahwa penyebab rendahnya kinerja pegawai dapat diindikasikan karena disiplin pegawai yang masih rendah ditandai dengan banyaknya pegawai yang tidak masuk tanpa keterangan, banyaknya pegawai yang hadir tetapi tidak mengisi absensi, datang terlambat, serta pulang sebelum waktunya yang mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata

Kabupaten Lebak dalam 3 tahun terakhir. Maka dari itu, berdasarkan Perbup No. 25 Th. 2015 yang isinya memutuskan menetapkan “**Peraturan Bupati Tentang Pemotongan Tambahan Penghasilan Atau Tunjangan Lainnya**” khususnya Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lebak melakukan sanksi seperti yang ditampilkan dalam tabel 1.3.

Selain disiplin kerja, tingkat stres kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap beberapa pegawai Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Lebak memperoleh informasi bahwa terdapat permasalahan yang terlihat dari kinerja pegawai yang kurang maksimal, terbukti masih banyak tugas yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu, kertas-kertas masih berantakan diatas meja pegawai, dan beberapa pegawai yang tidak disiplin dengan datang tidak tepat waktu dan tidak mengisi kehadiran. Selain itu, beberapa pegawai belum memenuhi jam kerja yang ditentukan karena kelalaian mereka dalam hal jam kerja. Hal ini disebabkan oleh kurangnya kepatuhan pegawai terhadap peraturan kerja yang telah ditetapkan oleh Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Lebak.

Tingkat stres pegawai juga cukup signifikan. Berdasarkan hasil dari wawancara terhadap kepala bidang Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Lebak bahwa memang benar adanya pegawai yang mengalami stres kerja. Hal ini terbukti dengan banyaknya keluhan dari pegawai yang merasa terbebani dengan tugas yang harus selesai dengan tepat waktu yang disebabkan karena adanya peraturan dan tuntutan-

tuntutan pekerjaan dari Bupati terhadap Pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lebak.

Jumlah pekerja yang stres ditempat kerja sebagai konsekuensi dari kebutuhan untuk mencapai tujuan atasan semakin meningkat. Pekerjaan yang harus dilakukan dalam waktu singkat menekan pekerja, mempengaruhi proses kognitif, emosi, dan keadaan mereka, mengganggu pelaksanaan tugas mereka, dan kurangnya tenaga kerja menyebabkan kinerja karyawan memburuk. Kurangnya disiplin kerja juga meningkatkan jumlah kesenjangan yang bertentangan dengan idealisme. Namun pekerja menunjukkan kesalahan, seperti kurangnya antusiasme untuk profesi mereka, yang menghasilkan individu yang tidak disiplin (Joshua.Ferbiko.Manalu, dkk, 2021).

Menurut (Novia Ruth Silaen) dalam jurnal (Bryan Filliantoni, 2019) mengatakan bahwa “Hasil kerja yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya merupakan cerminan kinerja”. Menurut Zakiyya dan Illa (2022:148), mengatakan bahwa “Kinerja pegawai ada kalanya mengalami peningkatan dan penurunan, bahkan penurunan tersebut dapat mencapai titik yang dapat mengakibatkan perusahaan akan kehilangan popularitasnya dimata masyarakat. Maka, hal ini perlu diperhatikan dan dipelajari bersama apa yang harus dilakukan untuk mengantisipasi hal tersebut”. Menurut Moehariono, (2013:341) dalam jurnal Rahmat Hidayat, (2017) berpendapat bahwa “Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis

suatu organisasi”. Kinerja mencakup keseluruhan perilaku dalam pekerjaan dan menempatkan batasan perilaku yang tidak relevan dengan pekerjaan (Yumhi, 2022). Menurut Ainun Rahmatulloh, (2018:83) mengemukakan bahwa “Untuk menciptakan kinerja karyawan yang mempunyai etos kerja yang tinggi, tidak hanya didorong dengan adanya kinerja karyawan yang baik tetapi juga dengan disiplin kerja yang tinggi”. Sedangkan menurut Sulistiyani, (2003:223) dalam jurnal penelitian Sandewa, (2017:98) mengatakan bahwa “Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya”. Berdasarkan dari penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dengan perilaku bekerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan.

Menurut Sedarmayanti, (2001:10) dalam Keke T. A., (2005:3) dalam jurnal Pribadi,dkk (2011) mengemukakan bahwa “Disiplin kerja adalah faktor yang sangat dibutuhkan oleh pegawai dalam bekerja dan merupakan kunci terwujudnya tujuan pegawai itu sendiri, karena tanpa adanya disiplin kerja maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal”. Maka dari itu melalui disiplin kerja akan timbul kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati peraturan dan norma sosial.

Perbedaan penelitian saya dengan penelitian di atas yaitu kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga seorang pegawai yang dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik, jika seorang pegawai konsisten taat atas peraturan dan bertanggung

jawab atas tugas yang telah diamanahkan kepadanya maka kinerja hasil pegawai baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dicapai oleh pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Stres kerja merupakan salah satu faktor yang dapat berdampak terhadap peningkatan kemampuan dan kinerja pegawai. Stres kerja juga salah satu masalah yang akan dihadapi bagi setiap orang dalam kehidupan berkarya yang ada dalam Instansi itu sendiri maupun di perusahaan atau organisasi lainnya. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang dalam berinteraksi dengan secara positif dengan lingkungan kerjanya (Hasibuan, 2018).

Perbedaan penelitian saya dengan penelitian di atas yaitu stres kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai terbukti masih banyak tugas yang tidak terselesaikan dengan tepat waktu, akibat pegawai yang merasa terbebani dengan tugas yang harus selesai dengan tepat waktu yang disebabkan karena adanya peraturan dan tuntutan-tuntutan pekerjaan.

Dalam penelitian yang dilakukan Paniran, (2021) menyimpulkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara secara simultan variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dari variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti dalam penelitian ini. Dalam jurnal penelitian Zakiyya Tunnufus, (2021) Hasil penelitian menunjukkan secara parsial disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu

secara bersama-sama disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Ainun Rahmatulloh, dkk, (2018) dalam penelitian ini membahas tiga variabel bebas, dan satu variabel terikat yaitu disiplin kerja dan stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malang. Hal ini berarti bahwa stres kerja yang dirasakan oleh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malang dapat dikelola untuk dapat menghasilkan kerja yang lebih baik. Dalam penelitian ini juga motivasi kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan. Artinya, jika motivasi kerja meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat dan tercapai tujuan organisasi. Menurut penelitian Chresti Merry Onibala, dkk (2019) menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Meskipun memiliki pengaruh positif, namun pengaruhnya ini dikatakan tidak signifikan. Disiplin kerja penting sekali diwujudkan dalam kinerja pegawai. Dengan demikian tindakan pendisiplinan juga hendaknya mempunyai sasaran yang positif, sifatnya mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan pegawai atau bawahan yang indiscipliner. Sedangkan stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Menurut Elida Putri Sinaga, (2021) Variabel stres kerja berpengaruh tidak signifikan antara komitmen organisasional dan kinerja pegawai.

Kemajuan dan keberhasilan suatu instansi atau organisasi sangat tergantung pada kinerja individu, dalam hal ini dimana pegawai mampu bekerja keras, proaktif,

loyal serta disiplin tinggi dan bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan yang pada akhirnya dapat mencapai kinerja yang optimal, sehingga akan memberikan dampak positif pada kinerja pegawai.

Namun pada kenyataannya masih ditemukan masalah yang berkaitan dengan kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Lebak. Salah satunya kesadaran dalam disiplin kerja yang masih kurang baik. Maka upaya peningkatan disiplin kerja dan pencegahan stres kerja sangat penting sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja dan upaya pencegahan stres kerja sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja para pegawai Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Lebak. Adapun jumlah pegawai Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Lebak sebanyak 67 orang.

Berdasarkan uraian di atas, sangat penting disiplin kerja dan stres kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Maka dari itu, penulis tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Lebak”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang dalam penelitian dapat diidentifikasi permasalahan-permasalahan yang ada pada lokasi penelitian tentang “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Lebak” yaitu :

1. Masih terdapat target pencapaian kinerja yang masih belum terealisasi pada tahun 2020 dengan 2 indikator kinerja yang masih belum optimal, tahun 2021 dengan 3 indikator kinerja yang masih belum optimal, dan tahun 2020 dengan 4 indikator kinerja yang masih belum optimal.
2. Masih belum optimalnya pencapaian kinerja terutama paling banyak ada pada di tahun 2022 dengan empat indikator yang belum terealisasi.
3. Masih terdapatnya 85,61% pada tahun 2021 dengan 34 pegawai, lalu 76,36% pada tahun 2020 dengan 19 pegawai, kemudian 52,36% pada tahun 2022 dengan 33 pegawai yang tidak masuk tanpa keterangan, kurang mematuhi peraturan yang telah ditetapkan di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Lebak dikarenakan masih kurang disiplinnya pegawai. Terbukti seperti yang ada pada tabel 1.1, dalam 3 tahun terakhir telah terjadi penurunan tingkat ketidakhadiran terutama pada tahun 2021.
4. Masih adanya pegawai yang hadir tanpa mengisi absensi kehadiran serta pegawai yang tidak masuk tanpa keterangan terutama pada tahun 2021 sebanyak 85,61% dengan 34 pegawai sehingga dapat mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai.
5. Terdapat pegawai yang datang terlambat dan pulang sebelum waktunya yang dapat mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai sehingga akan dikenakan sanksi pemotongan tambahan penghasilan atau tunjangan lainnya seperti yang ada pada tabel 1.2.

6. Faktor tuntutan pekerjaan karena adanya peraturan dari Bupati yang diberikan kepada kepegawaian menjadikan beban pekerjaan bagi pegawai yang mengakibatkan stres kerja sehingga terjadi penurunan kinerja.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penulis merumuskan membatasi masalah, hanya akan membahas mengenai Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Lebak.

Dengan indikator disiplin kerja yaitu terdiri dari : Taat terhadap aturan, Taat terhadap aturan perusahaan, Taat aturan perilaku dalam pekerjaan. Yang termasuk ke dalam indikator stres kerja terdiri dari : Tuntutan Tugas, Tuntutan Peran, Tuntutan Antar Pribadi, Struktur Organisasi, Kepemimpinan Organisasi. Sedangkan yang termasuk ke dalam indikator kinerja terdiri dari : Kuantitas kerja, Kualitas kerja, Jangka waktu kerja, Kerjasama kerja.

Seluruh pegawai diambil semuanya sebagai sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Waktu penelitian ini dilaksanakan kurang lebih 4 (empat) bulan, dimulai dari bulan Februari sampai dengan Mei 2023. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Lebak?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Lebak?
3. Apakah disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Lebak?

1.5 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang akan dicapai dalam penulisan proposal skripsi ini adalah untuk mengungkapkan ada atau tidaknya pengaruh langsung antara variable yang diteliti dengan uraian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lebak.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Parwisiata Kabupaten Lebak.

3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata kabupaten Lebak.

1.5.2 Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian diatas penulis berharap dapat memberikan manfaat bagi penulis dan untuk orang banyak pada umumnya yang berkepentingan baik bersifat teoritis maupun praktis.

a. Aspek Teoritis

Sebagai bahan informasi dalam mengembangkan ilmu pengetahuan, khususnya tentang disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai, serta menambah pengalaman dalam penelitian dan penyusunan karya ilmiah.

b. Aspek Praktis

1. Bagi peneliti, adanya proposal penelitian ini dapat memperdalam ilmu yang telah peneliti dapatkan di kelas selama perkuliahan dan melatih kesabaran serta tanggung jawab terhadap hasil penelitian agar dapat diterima dengan baik oleh pembaca.
2. Bagi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lebak, Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan informasi kepada perusahaan dalam mengelola Sumber Daya Manusia terutama

dalam hal meningkatkan disiplin kerja dan stress kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi pihak luar, diharapkan dapat menambah wawasan mengenai disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai, dan juga sebagai bahan referensi untuk peneliti lebih lanjut dimasa mendatang.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Deskripsi Teori

2.1.1. Teori Dasar

2.1.1.1. Teori Penetapan Tujuan (*Goal-Setting Theory*) Dari Locke

Teori Penetapan Tujuan (*Goal-Setting Theory*) pertama kali dikenalkan oleh Locke (1969) telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi, dimana teori tersebut mengemukakan bahwa dua *cognitions* yaitu *values* dan *intentions* (atau tujuan) sangat menentukan perilaku seseorang. Berdasarkan teori ini seorang individu dapat menentukan tujuan atas perilakunya di masa depan dan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku individu tersebut. Menurut *Goal-Setting Theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Srimindarti, 2012).

Selain itu, teori ini juga menunjukkan adanya keterkaitan antara sasaran dan kinerja. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu komit dengan sasaran tertentu, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. *Goal-Setting Theory* berasumsi bahwa ada hubungan

langsung antara tujuan yang spesifik dan terukur dengan kinerja. Temuan utama dari *Goal-Setting Theory* adalah bahwa individu yang diberi tujuan yang spesifik dan sulit tapi dapat dicapai akan memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan orang-orang yang menerima tujuan yang mudah dan kurang spesifik atau tidak ada tujuan sama sekali. Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan maka akan semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan.

Disiplin kerja adalah faktor penting dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Ketika seseorang memiliki disiplin kerja yang tinggi, mereka cenderung lebih konsisten dan teratur dalam usaha mereka untuk mencapai tujuan. Disiplin ini mencakup tindakan seperti mengikuti jadwal, menghindari gangguan, dan bertanggung jawab atas pekerjaan.

Dalam konteks *Goal Setting Theory*, disiplin kerja membantu individu untuk mempertahankan fokus pada tujuan yang telah ditetapkan. Mereka lebih mungkin untuk mengikuti rencana, menjaga komitmen terhadap tujuan, dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapainya. Oleh karena itu, tingkat disiplin

kerja yang tinggi dapat meningkatkan pelaksanaan tujuan yang diatur.

Stres kerja dapat memiliki dampak ganda pada kinerja dalam konteks Goal Setting Theory. Sejumlah tingkat stres dapat memberikan dorongan motivasi yang positif, yang dikenal dengan istilah “*Eustress*”, yang dapat meningkatkan kinerja ketika individu merasa tertantang untuk mencapai tujuan mereka.

2.1.1.2 Mekanisme Untuk Mencapai Kinerja

Goal-Setting theory mempunyai 4 (empat) mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja :

1. Penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut.
2. Tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan.
3. Adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut.
4. Tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja.

2.1.1.3 Faktor Dalam *Goal-Setting Theory*

1. *Goal Difficulty*, merupakan tingkat kesulitan dari tujuan yang akan dicapai. Berdasarkan kajian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa tujuan yang sulit secara positif mempengaruhi kinerja.
2. *Goal Specificity*, yaitu suatu kondisi dimana tujuan dirumuskan dengan jelas, langsung mengarah pada sasaran dan menegaskan hasil yang spesifik. Tujuan spesifik memudahkan seseorang untuk mencapainya dan akan meningkatkan kinerja, hal tersebut sesuai dengan pendapat Locke dan Latham (1994) yang menyatakan bahwa tujuan yang sulit dan spesifik bisa meningkatkan kinerja seseorang.
3. *Feedback*, merupakan umpan balik yang diberikan ketika individu melakukan sesuatu untuk mengejar tujuan. Dalam membuat tujuan perlu monitoring dan *feedback* berupa evaluasi untuk mengetahui kendala yang dialami, sehingga bisa diketahui sampai sejauh mana pencapaian tujuan dilakukan, memberikan solusi dan kebutuhan sumber daya tambahan.

4. *Self-efficacy*, kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu tidak hanya dipengaruhi oleh pengetahuan atau wawasan mengenai suatu hal.
5. *Participation*, pemberian wewenang dalam penetapan tujuan kolaboratif yang meluas dari puncak organisasi hingga ke dasar, seperti halnya, bawahan yang berkontribusi dalam tujuan jangka panjang dalam pengembangan produk dan inovasi, kemudian kinerja bawahan tersebut akan dievaluasi oleh keberhasilan kegiatan tersebut.

2.1.2 Kinerja Pegawai

2.1.2.1 Definisi Kinerja

Manajemen kinerja adalah tentang membangun hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja berfokus pada apa yang dibutuhkan organisasi, manajer, dan karyawan agar berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang mengelola kinerja untuk sukses (Wibowo, 2014).

Menurut Fahmi, (2018:2) mengatakan bahwa “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu”.

Mangkunegara (2010 : 67) mendefinisikan Kinerja Pegawai (Prestasi Kerja) adalah hasil kualitatif dan kuantitatif yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya.

Kinerja adalah suatu gerakan, perbuatan, pelaksanaan, aktivitas atau tindakan sadar yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan atau sasaran tertentu. Kinerja adalah hasil kerja periode kualitas dan kuantitas tertentu yang dicapai oleh individu atau kelompok ketika orang melakukan tugas pekerjaan sesuai dengan fungsinya yang telah diberikan kepadanya (kusanandi, 2003) dalam jurnal penelitian (Firmananda Utama Akbar, 2016).

Penilaian kinerja adalah alat yang digunakan untuk mengukur standar yang ditetapkan oleh manajemen sumber daya manusia. Standar yang sangat diperlukan dalam penilaian kinerja adalah untuk mengklarifikasi apa itu penilaian kinerja dan apa yang perlu diketahui karyawan harus dilakukan oleh karyawan dalam bekerja (Mangkunegara, 2011) dalam jurnal penelitian (Yanni Suherman, 2019).

Berdasarkan penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai suatu tujuan atau sasaran

tertentu dengan standar penilaian kinerja yang sangat diperlukan untuk mengklarifikasi dan untuk mengetahui apa yang harus dilakukan oleh pegawai dalam bekerja.

2.1.2.2 Indikator Penilaian Kinerja Karyawan

Indikator dan dimesi sebagai tolak ukur penilaian kinerja karyawan menurut Sutrisno, (2013:94) dalam penelitian Septiana, (2020:12) adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas kerja, yang terdiri dari : Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat, dan volume pekerjaan.
2. Kualitas kerja, yang terdiri dari : Meminimkan tingkat kesalahan dalam bekerja, dan standar kerja.
3. Jangka waktu kerja, yang terdiri dari : Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan, dan tidak menunda-nunda pekerjaan.
4. Kerjasama kerja : Kemampuan kerjasama dalam tim, dan kemampuan membina hubungan dengan atasan.

Menurut Kasmir, (2018) dalam jurnal (*SKRIPSI MAYDANI*, n.d.) untuk mengukur kinerja pegawai dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja :

- 1) Kualitas kerja (mutu), merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil menyelesaikan suatu aktivitas mendekati titik kesempurnaan. Semakin sempurna suatu produk, maka kinerjanya semakin baik. Sebaliknya, jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah, maka kinerjanya juga rendah.
- 2) Kuantitas kerja (jumlah), merupakan ukuran jumlah unit kerja dan siklus kegiatan yang diselesaikan oleh seorang karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur dalam satuan volume (unit/siklus).
- 3) Ketepatan waktu, merupakan tempat di mana tindakan tersebut dapat diselesaikan atau suatu produk dapat dihasilkan dalam batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.
- 4) Penekanan Biaya, anggaran untuk setiap kegiatan perusahaan telah ditetapkan sebelum pelaksanaannya.
- 5) Pengawasan, tiap-tiap tindakan pekerjaan membutuhkan pengontrolan agar tidak menyimpang dari yang telah diputuskan. Dengan keberadaan pengontrolan maka tiap-tiap tindakan pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang optimal.

- 6) Hubungan antar karyawan, dalam kaitannya ini, dinilai apakah seorang pegawai mampu memperluas rasa saling menghargai, niat baik, dan kerja sama di antara sesama pegawai.

2.1.2.3 Manfaat Penilaian Kinerja

Manfaat penilaian kinerja sangat signifikan. Penilaian kinerja adalah alat yang berguna tidak hanya untuk mengevaluasi kinerja karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi karyawan (Sisca, 2020).

Beberapa manfaat penilaian kinerja adalah :

1. Posisi tawar, untuk memungkinkan manajemen bernegosiasi secara objektif dan rasional dengan serikat pekerja atau langsung dengan karyawan.
2. Perbaikan kinerja, umpan balik kinerja pekerjaan yang berguna bagi karyawan, manajer, dan professional sumber daya manusia dalam bentuk aktivitas untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja karyawan.
3. Penyesuaian kompensasi, evaluasi kinerja membantu pengambil keputusan melakukan penyesuaian kompensasi untuk memilih

siapa yang harus menerima kenaikan gaji, bonus, atau kompensasi lainnya.

4. Keputusan penempatan, membantu untuk promosi, keputusan penempatan, transfer, dan penurunan pangkat seringkali didasarkan pada kinerja masa lalu atau yang diharapkan.
5. Pelatihan dan pengembangan, kinerja yang buruk menunjukkan perlunya pelatihan.
6. Perencanaan dan pengembangan karir, umpan balik kinerja memandu keputusan karier, yaitu karier spesifik mana yang akan dipelajari.
7. Ketidakakuratan informasi, kinerja pekerjaan yang buruk dapat mengindikasikan kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia, atau komponen lain dari sistem informasi manajemen personalia.
8. Evaluasi proses *staffing*, kualitas kinerja mencerminkan kualitas prosedur kepegawaian di departemen personalia.
9. Menjamin kesempatan kerja yang adil, tinjauan kinerja yang akurat akan memastikan bahwa keputusan penempatan internal dibuat tanpa diskriminasi.
10. Mengatasi tantangan-tantangan eksternal, terkadang kinerja seseorang dipengaruhi oleh faktor di luar lingkungan kerja,

seperti keluarga, kesehatan, dan masalah pribadi lainnya (Rivai, 2004).

2.1.2.4 Evaluasi Kinerja Karyawan

Surya Dharma dalam jurnal (M. Ma'ruf Abdullah, 2014) mengemukakan evaluasi kinerja merupakan sistem penilaian kinerja karyawan formal yang ditetapkan oleh organisasi secara teratur.

Evaluasi kinerja (Performance appraisal) adalah sistem formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan secara teratur sebagaimana ditentukan oleh organisasi. Dalam formulasi lain, penilaian kinerja mengacu pada sistem yang terstruktur secara formal untuk mengukur, mengevaluasi, dan mempengaruhi karakteristik yang terkait dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk ketidakhadiran. Singkatnya, penilaian kinerja adalah evaluasi hasil kerja atau pencapaian profesional organisasi, tim, dan individu (Dharma, 2010).

Tujuan evaluasi kinerja sebagaimana dikutip dalam Surya Dharma mempunyai enam antara lain :

1. Pengembangan, dapat digunakan untuk mengidentifikasi pegawai yang membutuhkan pelatihan dan dukungan evaluasi hasil pelatihan. Dan juga dapat membantu konsultasi lintas

implementasi atasan dan bawahan agar dapat dilakukan upaya penyelesaian permasalahan yang dihadapi oleh pegawai.

2. Pemberian reward, suatu proses yang dapat digunakan untuk menentukan kenaikan gaji, penghargaan, dan promosi. Beberapa organisasi juga menggunakannya untuk memberhentikan karyawan.
3. Motivasi, dapat digunakan untuk memotivasi karyawan, mengembangkan inisiatif dan merasa percaya diri dalam bekerja.
4. Perencanaan SDM, dapat digunakan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan profesional, serta untuk perencanaan tenaga kerja.
5. Kompensasi, informasi dapat diberikan yang akan digunakan untuk menentukan apa yang harus diberikan kepada karyawan berkinerja tinggi atau rendah dan apa prinsip kompensasi yang adil.
6. Komunikasi, evaluasi adalah dasar untuk komunikasi yang berkelanjutan antara atasan dan bawahan tentang kinerja karyawan.

Kegunaan evaluasi kinerja dilihat dari perspektif pengembangan SDM pada umumnya mempunyai kegunaan, diantaranya :

- a) Memperkuat posisi negosiasi antara perusahaan dan karyawannya.
- b) Meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan.
- c) Menyesuaikan pembayaran gaji kepada karyawan.
- d) Sebagai dasar penentuan penempatan karyawan.
- e) Sebagai dasar untuk mengadakan pelatihan dan pengembangan.
- f) Sebagai dasar untuk perencanaan dan pengembangan karier karyawan.
- g) Sebagai dasar untuk melakukan proses personalia.
- h) Sebagai dasar prosedur penempatan karyawan kekurangan (revisi).

2.1.2.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor menurut (Gibson, 1987) dalam jurnal (Sandewa, 2017) yaitu :

1. Faktor Individu, yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi.

2. Faktor Psikologis, yang terdiri dari persepsi, peran, sikap (attitude), kepribadian (personality), motivasi dan kepuasan kerja.
3. Faktor Organisasi, yang terdiri dari struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan (leadership), reward system.

2.1.2.6 Tujuan Kinerja

Menurut Michael Armstrong dalam buku Fahmi, (2018:4-5) mengatakan bahwa tujuan spesifik manajemen kinerja adalah untuk:

1. Mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam kinerja organisasi.
2. Bertindak sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan suatu budaya yang berorientasi pada kinerja.
3. Meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan.
4. Memungkinkan individu mengembangkan kemampuan mereka, meningkatkan. Kepuasan kerja mereka dan mencapai potensi penuh mereka bagi keuntungan mereka sendiri dan organisasi secara keseluruhan.

5. Mengembangkan hubungan yang konstruktif dan terbuka antara individu dan manajer dalam suatu proses dialog yang dihubungkan dengan pekerjaan yang sedang dilaksanakan sepanjang tahun.
6. Memberikan suatu kerangka kerja bagi kesepakatan sasaran sebagaimana diekspresikan dalam target dan standar kinerja sehingga pengertian bersama tentang sasaran dan peran yang harus dimainkan manajer dan individu dalam mencapai sasaran tersebut meningkat.
7. Memusatkan perhatian pada atribut dan kompetensi yang diperlukan agar bisa dilaksanakan secara efektif dan apa yang seharusnya dilakukan untuk mengembangkan atribut dan kompetensi tersebut.
8. Memberikan ukuran yang akurat dan objektif dalam kaitannya dengan target dan standar yang disepakati sehingga individu menerima umpan balik dari manajer tentang seberapa baik yang mereka lakukan.
9. Asas dasar penilaian ini, memungkinkan individu bersama manajer menyepakati rencana peningkatan dan metode pengimplementasian dan secara bersama mengkaji *training*

dan pengenabangan serta menyepakati bagaimana kebutuhan itu dipenuhi.

10. Memberi kesempatan individu untuk mengungkapkan aspirasi dan perhatian mereka tentang pekerjaan mereka.
11. Menunjukkan pada setiap orang bahwa organisasi menilai mereka sebagai individu.
12. Membantu memberikan wewenang kepada orang memberi orang lebih banyak ruang lingkup untuk bertanggung jawab atas pekerjaan dan melaksanakan kontrol atas pekerjaan itu.
13. Membantu mempertahankan orang-orang yang mempunyai kualitas yang tinggi.
14. Mendukung misi jauh manajemen kualitas total.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Definisi Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sebuah instrument atau fasilitas bagi korporasi untuk mempertahankan kelangsungannya. Menerapkan kebijakan-kebijakan untuk mempermudah perusahaan mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Kebijakan-kebijakan akan dapat dijalankan ketika tiap-tiap individu taat dan teratur dalam melaksanakan aturan dan kebijakan perusahaan (Raihanah Daulay, dkk, 2019).

Disiplin kerja merupakan kesadaran serta kesiapan individu dalam mematuhi peraturan dan norma sosial yang berlaku dalam suatu organisasi. Kesadaran diartikan sebagai sikap sukarela dalam mematuhi peraturan serta menyadari tugas dan tanggung jawabnya. Tingkat ketertiban yang baik dapat memacu semangat kerja serta mendorong individu untuk bekerja dengan baik sesuai dengan tujuan organisasi (Bachtiar Arifudin Husain, 2017).

Menurut Hasibuan D. H., (2013) mengatakan bahwa “Kedisiplinan merupakan sebuah sikap, perilaku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan tata tertib perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak”.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran serta kesiapan dalam mematuhi peraturan dan kebijakan-kebijakan serta menyadari tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai hasil kinerja yang baik.

2.1.3.2 Indikator Disiplin Kerja

Indikator dan dimensi dalam mengukur disiplin kerja menurut (Sutrisno, 2013:94) dalam penelitian (Septiana, 2020:17) :

1. Taat terhadap aturan : Jam masuk kerja, Jam pulang kerja dan Jam istirahat.

2. Taat terhadap aturan perusahaan : Cara berpakaian, cara bertingkah laku dalam perusahaan.
3. Taat aturan perilaku dalam pekerjaan : Melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab, dan hubungan dengan unit kerja lain.

Menurut Hasibuan D. H., (2013) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya :

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. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.
3. Balas Jasa (gaji dan kesejahteraan). Ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan

kepuasan dan kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan. Ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
5. Waskat (Pengawasan Melekat). Adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
6. 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 indisipliner karyawan akan berkurang.
7. Ketegasan Pimpinan. Menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.
8. Hubungan kemanusiaan. Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik

pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

Menurut Hasibuan, (2018) indikator dan dimensi yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu Lembaga atau Instansi :

1. Kehadiran : Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terhambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja : Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman serta peraturan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja : Hal ini dapat dilihat besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi : Karyawan yang memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5. Bekerja etis : Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan etika sebagai seorang pegawai yang sesuai dengan pekerjaannya. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis menjadi salah satu wujud disiplin kerja.

2.1.3.3 Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2015) ada dua bentuk disiplin kerja yaitu sebagai berikut :

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan suatu usaha untuk memotivasi karyawan agar mengikuti dan mematuhi panduan kerja serta aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tujuan utamanya adalah untuk mendorong karyawan agar memiliki disiplin diri yang baik. Dengan cara pencegahan, karyawan dapat menjaga diri agar selalu patuh pada peraturan-peraturan perusahaan.

Pemimpin perusahaan bertanggung jawab untuk menciptakan lingkungan kerja yang didasarkan pada disiplin pencegahan. Sebaliknya, karyawan harus mengetahui dan memahami semua kebijakan dan aturan yang berlaku di perusahaan.

Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berkaitan dengan keperluan pekerjaan bagi seluruh bagian sistem yang ada dalam organisasi. Apabila sistem organisasi berfungsi dengan baik, diharapkan akan lebih mudah untuk menegakkan aturan kerja.

2. *Disiplin Korektif*

Disiplin korektif adalah sebuah usaha untuk memotivasi karyawan agar mematuhi peraturan perusahaan dan mengikuti pedoman yang berlaku, dengan tujuan menyatukan kesepakatan.

Dalam disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin harus diberikan hukuman yang sesuai dengan regulasi yang berlaku. Tujuan dari memberikan hukuman adalah untuk memperbaiki perilaku pegawai yang melanggar, mempertahankan ketertiban yang berlaku, dan memberikan pelajaran pada pelanggar.

Disiplin korektif membutuhkan perhatian khusus dan prosedur yang tepat. Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis yang mengemukakan bahwa :

Disiplin korektif memerlukan perhatian proses yang seharusnya, yang berarti bahwa prosedur harus menunjukkan pegawai yang bersangkutan benar-benar terlibat. Keperluan proses yang seharusnya itu dimaksudkan adalah *pertama*, suatu prasangka yang tak bersalah sampai pembuktian pegawai berperan dalam pelanggaran. *Kedua*, hak untuk

didengar dalam beberapa kasus terwakilkan oleh pegawai lain. *Ketiga*, disiplin itu dipertimbangkan dalam hubungannya dengan keterlibatan pelanggaran.

2.1.2.4 Pendekatan Disiplin Kerja

Ada tiga pendekatan disiplin menurut (Mangkunegara, 2015) yaitu sebagai berikut :

1. Pendekatan Disiplin Modern

Pendekatan disiplin modern yaitu menyediakan sejumlah kebutuhan atau keperluan baru di luar sanksi. Pendekatan ini berasumsi :

- a. Disiplin modern merupakan suatu cara untuk menghindari hukuman fisik.
- b. Melindungi tuduhan yang benar agar dapat diproses secara hukum.
- c. Keputusan yang sewenang-wenang terkait kesalahan atau prasangka harus diperbaiki melalui proses penyelidikan dan pengumpulan fakta yang akurat.
- d. Mengungkapkan ketidakpuasan atas keputusan yang tidak adil dalam kasus pelanggaran disiplin.

2. Pendekatan Disiplin dengan Tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan sanksi. Pendekatan ini berasumsi :

- a. Disiplin dilakukan oleh pimpinan kepada bawahannya, dan tidak pernah ada evaluasi ulang setelah keputusan diambil.
- b. Disiplin adalah sanksi untuk pelanggaran, implementasinya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
- c. Dampak sanksi sebagai sarana pembelajaran bagi pelanggar serta karyawan lainnya.
- d. Diperlukan peningkatan tindakan pelanggaran agar diberikan sanksi yang lebih tegas.
- e. Pegawai yang melakukan pelanggaran untuk kedua kalinya harus mendapat hukuman yang lebih berat.

3. *Pendekatan Disiplin Bertujuan*

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa :

- a. Disiplin kerja semua karyawan harus menerima dan memahami disiplin.
- b. Disiplin bukan merupakan bentuk hukuman, melainkan proses membentuk perilaku yang baik.
- c. Disiplin diperlukan untuk mengubah perilaku menjadi lebih baik.
- d. Tujuan disiplin karyawan adalah agar mereka bertanggung jawab atas tindakan mereka.

2.1.2.5 Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara, (2015) pelaksanaan sanksi terhadap pelanggar disiplin dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten, dan impersonal.

a. Pemberian Peringatan

Karyawan yang melanggar aturan kerja harus diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga. Tujuan dari pemberian peringatan adalah untuk membuat karyawan yang bersangkutan menyadari kesalahannya. Selain itu, surat peringatan tersebut dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menilai kondisi karyawan.

b. Pemberian Sanksi Harus Segera

Pelanggar yang melanggar aturan harus segera diberikan hukuman yang tepat sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku. Hal ini bertujuan agar karyawan yang bersangkutan memahami konsekuensi dari pelanggaran yang dilakukan di lingkungan kerja. Jika tidak diberikan hukuman yang sesuai, maka disiplin di perusahaan akan melemah. Selain itu, memberikan kesempatan bagi pelanggar untuk mengabaikan aturan yang ada di perusahaan.

c. Pemberian Sanksi Harus Konsisten

Konsisten dalam memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin sangatlah penting. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa pegawai memahami dan menghargai peraturan yang berlaku di perusahaan. Jika sanksi yang diberikan tidak konsisten, maka pegawai mungkin akan merasa bahwa ada diskriminasi, sanksi yang terlalu ringan, dan kurangnya disiplin.

d. Pemberian Sanksi Harus Impersonal

Penegakan sanksi atas pelanggaran disiplin harus merata bagi seluruh karyawan, tanpa memandang usia, jenis kelamin, atau pangkat. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa setiap karyawan memahami bahwa disiplin kerja berlaku untuk seluruh karyawan, dan sanksi atas pelanggaran disiplin akan diberlakukan sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.

2.1.3 Stres Kerja

2.1.4.1 Definisi Stres Kerja

Menurut Handoko, (2001:200) mengatakan bahwa “Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan”.

Menurut Fajria Ramadani, (2022) stres kerja merupakan hal yang harus dijaga oleh perusahaan. Jika banyak karyawan yang merasa tertekan atau stress di lingkungan kerja, hal ini dapat meningkatkan tingkat tekanan yang dirasakan oleh karyawan. Akibatnya, karyawan mungkin tidak dapat bekerja dengan efektif dan dapat mempengaruhi efisiensi kerja mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan dan mengurangi faktor-faktor yang dapat menyebabkan tingkat stres yang tinggi di tempat kerja.

Mangkunegara, (2017) dalam jurnal (Fajria Ramadani, 2022) mengemukakan bahwa stres kerja ialah perasaan yang dialami oleh pekerja ketika berurusan dengan tugas-tugas yang dihadapi. Kondisi stress kerja dapat dikenali melalui gejala-gejala seperti ketidakstabilan emosi, kecenderungan untuk menyendiri, rasa gelisah, kesulitan tidur, ketidakmampuan untuk merasa tenang, kebiasaan merokok berlebihan, kegugupan, kecemasan, ketegangan, peningkatan tekanan darah, serta gangguan pencernaan.

Menurut Mangkunegara, (2015) mengemukakan bahwa “Penyebab stres ditempat kerja, meliputi tugas yang dianggap terlalu berat, batas waktu yang ketat, pengawasan kerja yang kurang memadai, lingkungan kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai dalam mengambil tanggung jawab, konflik ditempat kerja, dan perbedaan nilai antara karyawan dan pemimpin yang dapat menimbulkan frustrasi dalam bekerja”.

Menurut Spielberger, Charles D. (2003:6) dalam jurnal (Wartono, 2017) menyebutkan bahwa stres merupakan tuntutan eksternal yang mempengaruhi individu, seperti benda-benda di sekitar atau rangsangan yang secara faktual berbahaya. Stres dapat diartikan sebagai gangguan, tekanan, atau ketegangan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar individu. Dengan demikian, penanganan stres harus dipilih dengan tepat dan sesuai dengan keadaan individu yang mengalaminya.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan stres kerja merupakan suatu kondisi tekanan kerja yang dirasakan oleh pekerja ketika berurusan dengan tugas-tugas yang dihadapi. Akibatnya stres dapat mengakibatkan ketidakstabilan emosi, ketegangan, rasa gelisah, kesulitan tidur, dan lain sebagainya sehingga dapat menimbulkan frustrasi dalam bekerja.

2.1.4.2 Indikator Stres Kerja

Menurut Robbins J. , (2017:597 Dimensi dan indikator stres kerja yaitu sebagai berikut :

1. Stres lingkungan : Ketidakpastian ekonomi, Ketidakpastian teknologi dan ketidakpastian politik.
2. Stres Organisasi : Tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan pribadi.

3. Stres Individu : Masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan kepribadian karyawan.

Menurut Robbins, (2006) dalam jurnal Sulastri, (2020) yang menjadi indikator stres kerja yaitu :

1. Tuntutan Tugas, merupakan hal yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Hal ini mencakup rancangan pekerjaan individu, situasi kerja, dan pengaturan fisik pekerjaan. Sebagai contoh, bekerja di ruangan yang sempit atau di tempat yang selalu terganggu oleh kebisingan dapat meningkatkan tingkat kecemasan dan stres.
2. Tuntutan Peran, melakukan aktivitas kerja dapat memberikan pengalaman yang sangat berkesan, bagi sebagian besar individu pekerjaan merupakan bagian yang signifikan dari identitas mereka. Namun, terkadang para pekerja merasa terusik ketika menghadapi permasalahan dalam pekerjaan. Sebagai contoh, ketika terjadi konflik dengan rekan kerja, maka situasi tersebut dapat menjadi beban psikologis dalam pekerjaan dan berpotensi memicu depresi.
3. Tuntutan Antar Pribadi, situasi kerja yang berpotensi menimbulkan tekanan pekerjaan adalah ketidakharmonisan hubungan antar individu atau permintaan antar pribadi yang dapat memicu perselisihan. Contohnya termasuk terlalu banyak konflik antar individu, kurangnya keramahan antar rekan kerja, dan sejenisnya.

4. Struktur Organisasi, merupakan suatu sistem yang terdiri dari tugas-tugas, urutan kerja, pelaporan, dan jalur komunikasi yang saling terkait dalam pekerjaan baik secara individu maupun dalam kelompok.
5. Kepemimpinan Organisasi, kepemimpinan menjadi faktor krusial bagi kesuksesan sebuah organisasi. Oleh karena itu, seorang pemimpin perlu menunjukkan beberapa sikap kepemimpinan yang penting dalam organisasi, seperti membangun hubungan akrab dengan bawahan.

Menurut Christy & Amalia, (2018) dalam penelitian Achmad Fauzi, dkk, (2022:232) beberapa dimensi dan indikator stres kerja antara lain :

1. Ketidakpastian Peran : Pekerjaan banyak hal yang harus dilakukan
2. Kemajuan Karir : Tidak ada kemajuan karir
3. Hubungan di tempat kerja : Pikiran yang tidak didukung rekan kerja, di bully teman, dan bekerja di luar jam kantor.

2.1.4.3 Pendekatan Stres Kerja

Menurut Keith Davis dan John W. Newstrom, (1989:490) dalam jurnal (Mangkunegara, 2015) berpendapat bahwa *“Four approaches that often involve employee and management cooperation for stress management are social support, meditation, biofeedback and personal wellness programs”*.

- a. Pendekatan Dukungan Sosial, pendekatan ini dilakukan melalui kegiatan yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada karyawan. Contohnya, bermain permainan, bercanda, dan bercerita lucu tentang pekerjaan.
- b. Pendekatan Melalui Meditasi, karyawan perlu menerapkan pendekatan ini dengan fokus pada pikiran, merilekskan otot, dan menangkan emosi. Meditasi dapat dilakukan selama dua sesi dengan surasi 15-20 menit masing-masing. Ruangan yang khusus dapat disediakan untuk meditasi. Bagi karyawan yang beragama Islam, meditasi dapat dilakukan setelah shalat dzuhur dengan berdoa dan berzikir kepada Allah SWT.
- c. Pendekatan Melalui *Biofeedback*, pendekatan ini diterapkan melalui konseling medis. Dalam bentuk konseling oleh dokter, ahli psikiater, dan psikolog, sehingga diharapkan karyawan dapat mengatasi stres yang sedang dirasakannya.
- d. Pendekatan Kesehatan Pribadi, pendekatan ini adalah salah satu cara pencegahan sebelum terjadinya tekanan. Dalam situasi ini, pegawai secara teratur memeriksa kesehatan mereka, melakukan relaksasi otot, mengatur asupan nutrisi, dan berolahraga secara terjadwal.

2.1.4.4 Cara Mengatasi Stres Kerja

Mendeteksi penyebab stres dan bentuk reaksinya, maka ada 3 pola dalam mengatasi stres, yaitu pola sehat, pola harmonis, dan pola psikologis (Mangkunegara, 2015).

1. Pola Sehat, adalah pola mengatasi tekanan yang terbaik dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga tekanan tidak mengganggu, melainkan membuat seseorang menjadi lebih sehat dan berkembang. Orang yang termasuk dalam kelompok ini umumnya dapat mengatur waktu dan aktivitas dengan baik dan teratur sehingga mereka tidak merasa tertekan, meskipun sebenarnya mereka dihadapkan pada banyak tantangan dan tekanan.
2. Pola Harmonis, merujuk pada kemampuan mengatasi stres dengan cara mengelola waktu dan aktivitas secara seimbang tanpa mengalami kendala. Dalam pola ini, seseorang dapat mengendalikan berbagai tugas dan tantangan dengan efektif melalui pengaturan waktu yang teratur. Jika diperlukan, ia dapat mengalokasikan tugas-tugas tertentu kepada orang lain dengan penuh kepercayaan. Hal ini akan menciptakan keseimbangan dan harmoni antara tekanan yang dihadapi dan respons yang diberikan. Selain itu, pola harmonis juga mencakup keseimbangan antara individu dan lingkungannya.

3. Pola Patologis, adalah cara mengatasi stres yang dapat menyebabkan gangguan fisik dan psikologis sosial. Dalam pola ini, seseorang menghadapi tantangan dengan cara yang tidak teratur dalam mengelola tugas dan waktu. Hal ini dapat menimbulkan reaksi yang berbahaya dan berpotensi menyebabkan berbagai masalah yang merugikan.

2.1.4.5 Strategi Menghadapi Stres

Mangkunegara, (2015) mengatakan bahwa untuk menghadapi stres dengan cara sehat dan harmonis, banyak hal yang dapat dikaji. Dalam menghadapi stres, dapat dilakukan dengan tiga strategi yaitu sebagai berikut :

1. Dalam strategi pertama, diperlukan evaluasi terhadap kondisi sumber-sumber tekanan, mengembangkan opsi tindakan lain, mengambil tindakan yang dianggap paling sesuai, melakukan tindakan yang lebih optimis, mempergunakan tanggapan dan seterusnya.
2. Strategi kedua, dapat dilakukan dengan mengontrol beragam respons fisik, emosional, dan mekanisme pertahanan diri. Ada beberapa cara untuk membentuk mekanisme pertahanan diri, seperti menangis, berbagi masalah dengan orang lain, menggunakan humor, beristirahat, dan lain sebagainya. Ketika menghadapi respons emosional, penting untuk mengontrol emosi secara sadar dan mencari dukungan sosial dari lingkungan sekitar.

3. Strategi yang ketiga, dapat dilakukan dengan meningkatkan kekuatan internal, seperti meningkatkan pemahaman terhadap diri sendiri dan orang lain, mengasah keterampilan personal, rutin berolahraga, beribadah, menjalankan pola kerja yang teratur dan disiplin, serta mengembangkan tujuan dan nilai yang lebih realistis.

Di atas segalanya, prinsip-prinsip keagamaan dalam bentuk keyakinan dan ketaatan kepada Tuhan Yang Maha Esa merupakan dasar yang paling penting, sehingga kemungkinan terkena dampak buruk dari tekanan sangatlah kecil. Sebaliknya, prinsip-prinsip tersebut dapat membantu mengelola tekanan secara lebih efektif. Kesejahteraan hidup adalah keadaan dimana terdapat keseimbangan antara tekanan yang tinggi dan rendah, serta mampu mengelolanya dengan baik untuk mencapai keadaan yang seimbang.

2.1.4.6 Penyebab-Penyebab Stres

Stres pegawai juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi di luar perusahaan. Penyebab-penyebab stres “off-the-job” menurut (Handoko, 2001) antara lain :

1. Kekuatiran finansial
2. Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak
3. Masalah-masalah fisik

4. Masalah-masalah perkawinan (misal, perceraian)
5. Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal
6. Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara.

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

1. Cahyono & Galuh Juniarto. Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang Vol. 3 No. 1 April 2022. Determinan Stres Kerja, Konflik Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Sukorejo Kabupaten Kendal. Populasi dalam penelitian ini adalah perangkat desa di Kecamatan Sukorejo Kendal. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 70 perangkat desa dengan menggunakan teknik stratified random sampling. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Perbedaan dan persamaan penelitian diatas dengan penelitian penulis adalah pada penelitian diatas menggunakan determinan sedangkan penelitian penulis yaitu pengaruh dengan tiga variabel sedangkan penelitian diatas terdapat empat variabel.

2. Elida Putri Sinaga, Sri Langgeng Ratnasari, & Moch Aminudin Hadi. Jurnal Equilibiria Vol. 8 No. 2 Desember 2021. Pengaruh Pelatihan,

Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Populasi penelitian ini adalah pegawai RSUD Embung Fatimah Batam sebanyak 237 orang. Sampel terdiri dari 70 responden yang diambil dengan rumus Slovin dengan metode *random sampling*. Penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai RSUD Embung Fatimah Batam. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan variabel pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, dan stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil RSUD Embung Fatimah Batam.

Perbedaan dan persamaan penelitian diatas dengan penelitian penulis adalah pada penelitian diatas terdapat enam variabel sedangkan penelitian penulis hanya tiga variabel. Teknik analisis data yang digunakan sama yaitu regresi linier berganda.

3. Maydani Syarahdilla D. (2019) Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan. Skripsi. 2019. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan, dengan sampel sebanyak 55 pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dan angket. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah asumsi klasik, regresi linear berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi. Dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai, terdapat pengaruh signifikan dan negatif variabel stres kerja terhadap kinerja pegawai, pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan.

Perbedaan dan persamaan penelitian diatas dengan penelitian penulis adalah pada lokasi penelitian. Teknik analisis data yang digunakan sama yaitu regresi linier berganda, asumsi klasik, uji hipotesis, dan koefisien determinasi.

4. Paniran. E-Jurnal Studia Manajemen Vol. 10 No.2, (2021) Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor

Kementerian Agama (Kemenag) Kab. Lebak. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 56 pegawai dengan teknik sampling jenuh. Metode penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda, sedangkan untuk olah data dengan menggunakan program IBM SPSS V 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara secara simultan variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Perbedaan dan persamaan penelitian diatas dengan penelitian penulis adalah terdapat pada perbedaan di variabel X1. Persamaan dengan penelitian penulis yaitu menggunakan teknik sampling jenuh, metode penelitian kuantitatif, dan metode analisis data yang digunakan regresi linier berganda.

5. Zakiyya Tunnufus. E-Jurnal Studia Manajemen Vol. 10 No.1, (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Kabupaten Lebak. Metode yang digunakan dalam penelitian yaitu menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 35 orang. Sampel penelitian

menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi, Uji T dan Uji F dengan program SPSS Versi 20. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu secara bersama-sama disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini, untuk meningkatkan kinerja pegawai agar dapat memperhatikan disiplin kerja khususnya dimensi absensi dan komunikasi khususnya dimensi komunikasi internal.

Perbedaan dan persamaan penelitian diatas dengan penelitian penulis adalah ada pada di X2, lokasi penelitian. Terdapat persamaan dalam teknik penelitian dan teknik analisis data.

6. Chresti Merry Onibala, Rita N. Taroreh and Irvan Trang. Jurnal EMBA Vol. 7 No. 3 Juli 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif kepada 43 orang pegawai secara random sampling. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data primer dilakukan dengan menggunakan kuesioner, observasi, dan wawancara. Teknik analisis data

dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi SPSS IBM 24 *for windows*. Penelitian ini memperoleh hasil yaitu disiplin kerja dan stres kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan karakteristik individu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan disiplin kerja, stres kerja dan karakteristik individu secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Perbedaan dan persamaan penelitian diatas dengan penelitian penulis adalah sama-sama menggunakan variabel kinerja dalam sebagai variabel dependen dan perbedaannya adalah dalam penelitian penulis tidak menggunakan variabel karakteristik individu.

7. Syamsibar, (2022). YUME. Journal of Management. Pengaruh Disiplin Kerja, Usia Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini adalah penelitian explanatory research dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 85 responden yang juga merupakan jumlah besarnya populasi. Teknik dalam pengumpulan data dalam penelitian ini melalui penyebaran kuesioner dari data primer. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, sedangkan uji hipotesis digunakan Uji F dan Uji T. Hasil penelitian ini adalah menunjukkan bahwa disiplin kerja, dan stres kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. Sedangkan variabel usia kerja yang tidak signifikan dengan variabel prestasi kerja pegawai. Variabel disiplin kerja yang berpengaruh dominan prestasi kerja pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan.

Perbedaan dan persamaan penelitian diatas dengan penelitian penulis adalah terdapat pada variabel dependen bukan menggunakan variabel kinerja tetapi prestasi kerja. Persamaan dengan penelitian penulis yaitu menggunakan teknik dalam pengumpulan data dan metode analisis yang digunakan.

8. Zuhria Husnia Hasibuan. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edl. Cet. 5 (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan menyebarkan angket atau kuesioner kepada pegawai Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas. Populasi dalam penelitian ini adalah 55 orang pegawai, teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh yaitu dengan menggunakan seluruh populasi penelitian dijadikan sebagai sampel penelitian. Data tersebut diolah dalam bentuk data numerik (angka) dengan menggunakan skala likert. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara dan kuesioner. Data diproses dengan

menggunakan *spss for windows versi 20.0*. Metode analisis data dengan menggunakan metode kuantitatif yaitu dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian membuktikan bahwa tiga variabel yaitu disiplin kerja, stres kerja, dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas. Pengaruh signifikan terbesar terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas adalah pada variabel motivasi kerja kemudian diikuti oleh variabel disiplin kerja selanjutnya variabel stres kerja. Dari hasil analisis tersebut dapat diambil suatu kesimpulan bahwa motivasi kerja merupakan faktor paling dominan yang mempunyai pengaruh terbesar terhadap kecenderungan kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas.

Perbedaan dan persamaan penelitian diatas dengan penelitian penulis adalah pada penelitian diatas terdapat empat variabel sedangkan dalam penelitian penulis menggunakan tiga variabel. Sama-sama menggunakan data primer dan menggunakan sampel jenuh.

9. Kristya Damayanti. Jurnal Kompilek Vol. 6 No.1 Juni 2014. Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas di Kecamatan Ponggok Kabupaten Blitar. Penelitian ini menggunakan penelitian prespektif penelitian kuantitatif dengan metode survey sensus yaitu menggunakan seluruh populasi sebagai sampel yang berjumlah 50

orang dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai nilai positif dengan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel disiplin mempunyai nilai positif dengan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel stres kerja mempunyai nilai negatif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas di Kecamatan Ponggok, Kabupaten Blitar. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja.

Perbedaan dan persamaan penelitian diatas dengan penelitian penulis adalah lokasi penelitian dan variabel yang digunakan. Persamaannya yaitu dalam analisis data dan menggunakan penelitian kuantitatif.

10. Febrizha T. Wanta, Irvan Trang & Rita N. Taroreh. Jurnal EMBA Vol. 10 No.1 Januari 2022. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara di Masa Pandemi Covid-19. Metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Metode analisis yang

digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berjumlah 52 pegawai dengan menggunakan teknik sampling jenuh (*sensus*) dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Hasil penelitian ini menunjukkan Disiplin kerja dan Motivasi kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara di Masa Pandemi Covid-19.

Perbedaan dan persamaan penelitian diatas dengan penelitian penulis adalah pada penelitian penulis variabel X2 bukan motivasi kerja tetapi stres kerja. Persamaan dalam penelitian diatas yaitu menggunakan variabel dependen kinerja pegawai.

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Alat Analisis	Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Cahyono, & Galuh Juniarto (2022).	Determinan Stres Kerja, Konflik Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Sukorejo	Regresi Linier Berganda	Sampel dalam penelitian ini sebanyak 70 perangkat desa dengan menggunakan teknik stratified	Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, disiplin	Perbedaan dan persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah pada penelitian ini menggunakan determinan

		Kabupaten Kendal.		random sampling.	kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.	sedangkan penelitian penulis yaitu pengaruh dengan tiga variabel sedangkan penelitian ini terdapat empat variabel.
2	Elida Putri Sinaga, Sri Langgeng Ratnasari, & Moch Aminudin Hadi, (2021).	Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil.	Regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 26.	Sampel terdiri dari 70 responden yang diambil dengan rumus Slovin dengan metode <i>random sampling</i> .	Variabel pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai,	Perbedaan dan persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah pada penelitian ini terdapat enam variabel sedangkan penelitian penulis hanya tiga variabel. Teknik analisis data yang digunakan sama yaitu regresi linier berganda.

					dan stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil RSUD Embung Fatimah Batam.	
3	Maydani Syarahdilla D. (2019).	Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD)	Asumsi klasik, regresi linier berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi	55 pegawai	Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai, terdapat pengaruh signifikan	Perbedaan dan persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah pada lokasi penelitian. Teknik analisis data yang digunakan

		Kota Medan.			dan negatif variabel stres kerja terhadap kinerja pegawai, pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan.	sama yaitu regresi linier berganda, asumsi klasik, uji hipotesis, dan koefisien determinasi .
4	Paniran, (2021).	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama (Kemenag) Kab. Lebak.	Regresi linier berganda dengan menggunakan program IBM SPSS V 25.	56 pegawai dengan teknik sampling jenuh.	Secara parsial variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan variabel disiplin	Perbedaan dan persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah terdapat pada perbedaan di variabel

					kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara secara simultan variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	X1. Persamaan dengan penelitian penulis yaitu menggunakan teknik sampling jenuh, metode penelitian kuantitatif, dan metode analisis data yang digunakan regresi linier berganda.
5	Zakiyya Tunnufus, (2021).	Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Kabupaten Lebak.	Regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi, Uji T dan Uji F dengan program SPSS Versi 20.	35 orang menggunakan sampel jenuh.	Secara parsial disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara	Perbedaan dan persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah ada pada di X2, lokasi penelitian. Terdapat persamaan dalam teknik penelitian dan teknik analisis data.

					itu secara bersama-sama disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	
6	Chresti Merry Onibala, Rita N. Taroreh & Irvan Trang. (2019).	Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.	Analisis regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi SPSS IBM 24 <i>for windows</i> .	43 orang pegawai secara random sampling.	Disiplin kerja dan stres kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan karakteristik individu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan disiplin kerja, stres kerja dan karakteristik individu secara bersama-	Perbedaan dan persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah sama-sama menggunakan variabel kinerja dalam sebagai variabel dependen dan perbedaannya adalah dalam penelitian penulis tidak menggunakan variabel karakteristik individu.

					sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.	
7	Syamsibar, (2022).	Pengaruh Disiplin Kerja, Usia Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan.	Regresi linier berganda, sedangkan uji hipotesis digunakan Uji F dan Uji T.	85 responden yang juga merupakan jumlah besarnya populasi.	Disiplin kerja, dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. Sedangkan variabel usia kerja yang tidak signifikan dengan variabel prestasi kerja pegawai. Variabel disiplin kerja yang berpengaruh dominan prestasi kerja pegawai pada Dinas Perdagangan	Perbedaan dan persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah terdapat pada variabel dependen bukan menggunakan variabel kinerja tetapi prestasi kerja. Persamaan dengan teknik dalam pengumpulan data dan metode analisis yang digunakan.

					n Provinsi Sulawesi Selatan.	
8	Zuhria Husnia Hasibuan, (2018).	Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas.	Regresi linier berganda menggunakan <i>spss for windows versi 20.0</i> .	55 orang pegawai menggunakan sampel jenuh.	Tiga variabel yaitu disiplin kerja, stres kerja, dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas. Pengaruh signifikan terbesar terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas adalah pada variabel motivasi kerja kemudian diikuti oleh variabel	Perbedaan dan persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis terdapat empat variabel sedangkan dalam penelitian penulis menggunakan tiga variabel. Sama-sama menggunakan data primer dan menggunakan sampel jenuh.

					disiplin kerja selanjutnya variabel stres kerja.	
9	Kristya Damayanti, (2014).	Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas di Kecamatan Ponggok Kabupaten Blitar.	Teknik analisis regresi linier berganda.	50 orang.	Secara simultan variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas di Kecamatan Ponggok, Kabupaten Blitar. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja.	Perbedaan dan persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah lokasi penelitian dan variabel yang digunakan. Persamaan nya yaitu dalam analisis data dan menggunakan penelitian kuantitatif.
10	Febrizha T. Wanta, Irvan Trang, Rita N. Taroreh, (2022).	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	Analisis regresi linier berganda.	52 pegawai dengan menggunakan teknik sampling	Disiplin kerja dan Motivasi kerja secara simultan maupun parsial	Perbedaan dan persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis

		Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara di Masa Pandemi Covid-19.		jenuh (<i>sensus</i>).	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara di Masa Pandemi Covid-19 .	adalah pada penelitian variabel X2 bukan motivasi kerja tetapi stres kerja. Persamaan dalam penelitian dalam yaitu menggunakan variabel dependen kinerja pegawai.
--	--	---	--	--------------------------	---	---

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Kedisiplinan yang baik menunjukkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja, produktivitas, dan mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, manajer dianggap efektif dalam kepemimpinannya jika bawahannya disiplin. Memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah tantangan karena banyak faktor memengaruhi (Hasibuan, 2013).

Menurut Sinambela (2016:237) dalam jurnal Joshua.Ferbiko.Manalu, dkk (2021) Disiplin kerja dan indikator kinerja terhubung erat. Semakin disiplin seseorang di tempat kerja, semakin baik

kinerjanya dalam jangka panjang. Banyak elemen lain berkontribusi pada kesuksesan, tetapi yang paling penting adalah disiplin kerja.

Menurut Fajria Ramadani, M., dkk (2022) disiplin kerja sebagai aspek penting dalam bisnis dimana kedisiplinan karyawan itu sendiri menjadi pengaruh dalam mengurangi atau meningkatkan kinerja pegawai di suatu perusahaan. Jika disiplin kerja yang benar telah diterapkan maka efisiensi kerja pegawai perusahaan juga akan efisien, efektif, dan meningkat.

Dari uraian tersebut diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh penting dalam mengurangi atau meningkatkan kinerja pegawai di tempat kerja.

2.3.2 Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja

Stres kerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Stres kerja diterapkan karena ada tanggapan bahwa perubahan terhadap seseorang yang dianggap mengganggu di lingkungan kerjanya dan mengakibatkan dirinya terancam. Setiap aspek pekerjaan dapat menyebabkan stres, baik itu berasal dari lingkungan kerja, organisasi, atau hubungan interpersonal di dalam organisasi. Stres dapat memiliki efek positif jika dikelola dengan baik. Semakin besar dorongan untuk mencapai prestasi, semakin tinggi produktivitas dan efisiensi. Namun,

jika tidak dikelola dengan baik, stres kerja dapat berdampak negatif. Stres dapat menyebabkan kesehatan fisik dan mental pegawai menurun sehingga kinerja mereka tidak optimal, dalam penelitian (Chresti Merry Onibala, 2019).

Menurut Mooehead dan Griffin (2013:186) dalam jurnal Joshua.Ferbiko.Manalu,dkk (2021) “Konsekuensi nyata dari stres berat pada suatu organisasi adalah penurunan kinerja. Karyawan mungkin mengalami penurunan kualitas kerja dan produktivitas karena penurunan ini. Menunjukkan pilihan atau kerusakan yang buruk bagi manajer ketika pekerja marah dan sulit dikendalikan”.

Stres kerja dapat membantu atau merusak kinerja karyawan, tergantung seberapa besar tingkat stres itu (Yuliyah Ahmad, 2019).

Dari uraian tersebut diketahui bahwa stres kerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Karena perubahan terhadap seseorang dapat mengakibatkan penurunan kinerja yang tidak optimal.

2.3.3 Hubungan Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja

Disiplin kerja yang tinggi yang dimiliki oleh pegawai mampu meningkatkan kinerja para pegawai. Kemudian stres kerja juga dapat mempengaruhi fungsional kerja. Sedangkan kinerja pegawai yang baik akan menghasilkan output yang baik pula (Hasibuan, 2018).

Menurut Rahmi Hermawati & Nurmalasasi, (2020) berpendapat bahwa Apabila stres kerja dan kedisiplinan dikelola dengan baik maka prestasi kerja akan lebih baik dan akhirnya kinerja karyawan akan meningkat.

Menurut Elida Putri Sinaga, (2021) Apabila stres kerja dan kedisiplinan dikelola dengan baik maka prestasi kerja akan lebih baik dan akhirnya kinerja pegawai akan meningkat.

Dari uraian tersebut diketahui bahwa disiplin kerja dan stres kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Karena disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja dan stres dapat meningkatkan kinerja yang baik pula.

2.4 Kerangka Pemikiran

Peneliti meyakini bahwa kinerja pegawai merupakan hal yang penting dalam perkembangan dan kemajuan sebuah perusahaan atau organisasi, karena kinerja pegawai merupakan gambaran dari baik atau tidaknya sebuah perusahaan atau organisasi. Disiplin merupakan salah satu faktor tercapainya tujuan suatu perusahaan, oleh karena itu pegawai yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik. Dan sebaliknya, semakin rendahnya tingkat disiplin kerja akan menghasilkan kinerja yang kurang maksimal. Stres kerja juga merupakan masalah yang perlu di atasi

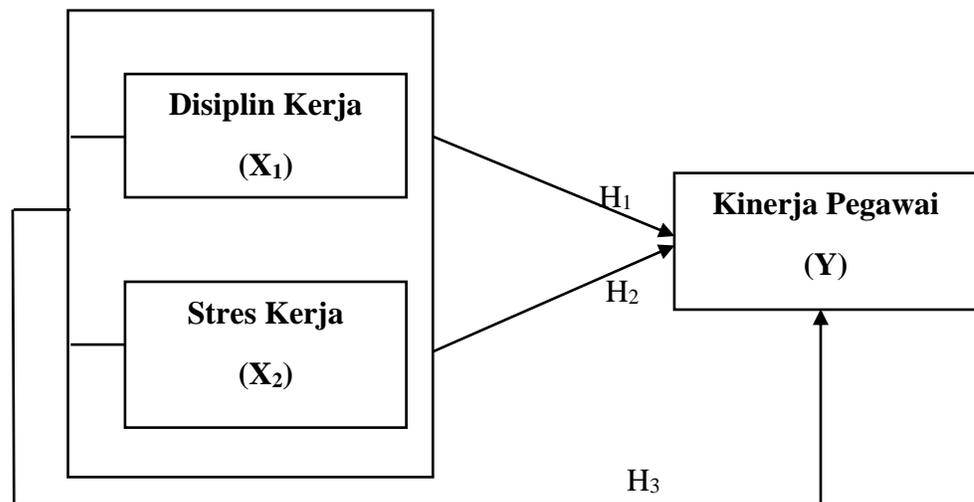
karena dapat mengganggu proses kinerja pegawai. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, penulis dapat menyimpulkan bahwa disiplin kerja dan stres kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Moenir dalam jurnal Hasibuan, (2018) mengemukakan bahwa disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula.

Oleh karena itu pegawai yang mempunyai disiplin yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik, dan semakin rendahnya tingkat disiplin akan menghasilkan kinerja yang kurang maksimal.

Menurut Hasibuan, (2018) Stres kerja bisa dialami oleh pegawai yang memiliki semangat dan tanggung jawab yang tinggi. Sebagian orang menganggap tugas dan tanggung jawab sebagai beban sehingga dapat menimbulkan stres. Stres kerja dapat menimbulkan emosi yang tidak stabil, perasaan tidak senang suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebih, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan sehingga akan sangat mempengaruhi tingkat kinerja para pegawai yang mengalami stres. Berdasarkan teori tersebut maka dapat disimpulkan bahwa reaksi individu terhadap situasi yang dianggap berlebihan dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja dan penurunan kinerja.

Dari uraian diatas, maka dapat disusun kerangka pemikiran mengenai hubungan variabel bebas Disiplin Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) dan varibel terikat Kinerja pegawai (Y) didalam penelitian ini secara sistematis dan sederhana dapat di gambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dapat dirumuskan jawaban sementara dari penelitian yang akan dilakukan, yang mana kebenarannya perlu untuk diuji serta dibuktikan melalui penelitian, sebagai berikut :

H₁ : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lebak.

H₂ :Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lebak.

H₃ : Disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lebak.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

3.1.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Lebak yang berada di Jl. RT. Hardiwinangun, No. 4, Rangkasbitung, Muara Ciujung Bar., Rangkasbitung, Kabupaten Lebak, Banten, Indonesia.

Alasan pemilihan objek penelitian tersebut karena berdasarkan masalah yang terjadi dilokasi penelitian, seperti apa yang dikeluhkan oleh Pegawai Dinas bahwa telah terjadinya penurunan kinerja pegawai yang disebabkan oleh kurangnya disiplin kerja dan dorongan bagi pegawai untuk dapat bekerja dengan maksimal. Oleh karena itu, penulis mengambil judul ini karena penulis yakin dapat membantu Pegawai Dinas untuk dapat dijadikan referensi dan evaluasi ke depannya.

3.1.2 Waktu Penelitian

Dalam proses penelitian ini diperlukan waktu selama 4 (empat) bulan, yakni dimulai pada bulan Februari sampai dengan Mei 2023. Berikut ini adalah tabel waktu penelitian sebagai berikut :

Tabel 3.1
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																											
		Februari				Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Persiapan	■	■																										
2	Observasi Data					■	■	■	■																				
3	Pengumpulan Data									■	■	■	■																
4	Penyusunan Proposal Skripsi									■	■	■	■	■	■	■	■												
5	Sidang Proposal Skripsi																					■	■	■	■				
6	Sidang Skripsi																												■

3.2 Metode Penelitian

Metode yang digunakan adalah metode penelitian asosiatif kuantitatif dengan maksud untuk mencari pengaruh antara variabel independen (X1) Disiplin Kerja (X2) Stres Kerja yaitu dengan variabel dependen (Y) yaitu Kinerja Pegawai.

Menurut Sugiyono, (2018:23) mengatakan bahwa “Metode Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Metode ini disebut juga sebagai metode ilmiah / *scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit / empiris, objektif, terukur, rasional, sistematis, dan *replicable* / dapat diulang. Metode ini juga disebut metode konfirmatif, karena metode ini cocok

digunakan untuk pembuktian / konfirmasi. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik”.

3.3 Populasi dan *Sampling*

3.3.1 Populasi

Populasi (*population*), yaitu sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Anggota populasi disebut dengan elemen **populasi** (*population element*). Masalah populasi timbul terutama pada penelitian opini yang menggunakan metode survei sebagai teknik pengumpulan data (Nur Indriantoro & Bambang Supomo, 2018).

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini yaitu Pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lebak yang berjumlah 67 orang termasuk ASN dan Non ASN.

Tabel 3.2
Data Pegawai
Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lebak

No	NAMA	L/P	PENDIDIKAN	PENUGASAN
ASN				
1.	IMAM RISMAHAYADIN, S. Hut., M.Si	L	S-2 Ilmu Administrasi	Bidang SDP & Ekraf
2.	LULI AGUSTINA, S. Hut., MM	P	S-2 Manajemen	Bidang Kebudayaan
3.	MOH. SOBARI, S.IP., M,Si	L	S-2 Ilmu Administrasi	Bidang Pemasaran
4.	EFFENDY, S.SOS, MM	L	S-2 Manajemen	Bidang Destinasi

5.	USEP SUPARNO, S. Hut., M.Si	L	S-2 Ilmu Administrasi	Bidang Pemasaran
6.	IWAN SETIAWAN, S.Pd	L	S-1 Ilmu Pendidikan	Bidang SDP & Ekraf
7.	ASNAN, S. Pd. I., M. Pd	L	S-2 Teknologi Pembelajaran	UPT Museum
8.	UBAIDILLAH, S. Pd., M. Pd	L	S-2 Ilmu Pendidikan	UPT Museum
9.	LIA HAVILAH, S. Pd	P	S-1 Ilmu Pendidikan	Sekretariat
10.	ENDANG SUPRIATNA, S. AP., MA	L	S-2 Administrasi	Bidang Destinansi
11.	RAHMAT MUHARAM, S. Sos	L	S-1 Ilmu Administrasi	Bidang Kebudayaan
12.	AEP DIAN HENDRIAWAN, S. SOS	L	S-1 Ilmu Administrasi	Bidang Kebudayaan
13.	RIA FITRIANI FASA, S. Pd	P	S-1 Ilmu Pendidikan	Bidang SDP & Ekraf
14.	FARID SURAWAN, SE	L	S-1 Manajemen	Sekretariat
15.	ENDANG MURSIDAH SN, SE	P	S-1 Manajemen	Sekretariat
16.	INEU LASTRI RISDIANTI, SE	P	S-1 Manajemen	Bidang Pemasaran
17.	ERIAWAN SUHERMAN, S. Hut	L	S-1 Kehutanan	Bidang Pemasaran
18.	YUYUN YUNINGSIH, SE	P	S-1 Manajemen	Bidang Pemasaran
19.	WIWI HANDAYANI, SE	P	S-1 Manajemen	Bidang Destinasi
20.	MIMI MARYAMI, S. Pd. I	P	S-1 Ilmu Pendidikan Islam	Bidang Kebudayaan
21.	RATNA PATMADEWI MAYLANI, SS	P	S-1 Ilmu Bahasa	Bidang Kebudayaan
22.	ANDRI WAHYU RAMDANI, S. Par	L	S-1 Manajemen Resort & Leisure	Bidang Destinasi
23.	ADITIYA NUGRAHA, S.Par	L	S-1 Pariwisata	Bidang Pemasaran
24.	WANDA DANIA UTAMI, S.Par	P	S-1 Pariwisata	Bidang Pemasaran
25.	SYELA RASYID RAHMAWATI, S. Par	P	S-1 Analisis Pariwisata	Sekretariat

26.	ILA RAHMA CAHAYANI, S. Par	P	S-1 Analisis Pariwisata	Bidang SDP & Ekraf
27.	ELYTA SRI INDRIYANI, S. Par	P	S-1 Pariwisata	Bidang Destinasi
28.	NARHAWI	L	Pendidikan SMA	Bidang Pemasaran
29.	ACENG SAYUTI	L	Pendidikan SD	Sekretariat
30.	YULIA CITRA, SE	P	S-1 Akuntansi	Sekretariat
31.	SUNDARI, S. Par	P	S-1 Destinasi Pariwisata	Bidang Kebudayaan
NON ASN				
32.	RESA LAKSANA PUJARAMA	L	SLTA	Sekretariat
33.	TIA ASTIAWATI, SM	P	S-1/SARJANA	Sekretariat
34.	WINDA WULANDARI, SE	P	S-1/SARJANA	Sekretariat
35.	ANING ISKANDAR	L	SLTA	Sekretariat
36.	RACHMAWATI, S. Ak	P	S-1/SARJANA	Sekretariat
37.	MUHAMAD RAHMAT	L	SLTA	Sekretariat
38.	JULI SUMAYADI	L	SLTA	Sekretariat
39.	IWAN SARIPUDIN	L	SD	Sekretariat
40.	TUBAGUS SAMBAS	L	SLTA	Sekretariat
41.	ANISA TRISWATI, S. Ak	P	S-1/SARJANA	Sekretariat
42.	LINDU RAMADHAN	L	SLTA	Sekretariat
43.	EMMAH SURYANI	P	SLTA	Budaya
44.	DINDIN BUDIMAN, S. Par	L	S-1/SARJANA	Budaya
45.	RANA SURYA RAMADHAN	L	SLTA	Budaya
46.	IRMA HERMAWATI	P	SLTA	Destinasi
47.	MUHAMMAD ARIEFUDDIN, A. Md. Kom	L	D-III	Destinasi
48.	FITRI HARDIANTI	P	SLTA	Destinasi
49.	FERI HERMAWAN	L	S-1/SARJANA	Pemasaran
50.	AMILA TASARA	P	SLTA	Pemasaran
51.	ERVAN WIDIANSYAH	L	SLTA	SDP
52.	SYIFA ALWAZIH, A. Md. Kom	P	D-III	SDP
53.	DINI DAMAYANTI, S. Sos	P	S-1/SARJANA	Museum
54.	WAHYUDIN	L	SLTA	Museum
55.	FEBRI ADRIANSYAH	L	SLTA	Museum
56.	APUDILAH	L	SLTA	Museum
57.	AHMAD YASIRRUDIN	L	SLTP	Museum

58.	SITI NURHASANAH, S. Pd	P	S-1/SARJANA	Museum
59.	GINANDAR	L	S-1/SARJANA	Museum
60.	HENDRA PERMANA, S.S	L	S-1/SARJANA	Museum
61.	LUKMANUL HAKIM	L	SLTA	Destinasi
62.	ENDANG WAHYUNI	P	SLTA	Pemasaran
63.	NOURMAN PRAYOGA, SE	L	S-1/SARJANA	Pemasaran
64.	H. ALI SURAHMAN, S. Sn	L	S-1/SARJANA	SDP
65.	RAHMAT	L	SLTA	Satpam
66.	IWAN	L	SLTA	Satpam
67.	JULI	L	SLTA	Office Boy

Sumber : Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Lebak 2023

3.3.2 *Sampling*

Menurut Sugiyono, (2018:139) merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Meneliti sebagian dari elemen-elemen populasi disebut dengan penelitian sampel (Nur Indriantoro & Drs. Bambang Supomo, 2018). Menurut Kasmir, (2022:182) “Sampel adalah bagian dari populasi yang dijadikan data dalam penelitian. Yang terpenting pengambilan sampel harus mempresentasikan dan mewakili populasi secara keseluruhan”.

Dikarenakan jumlah pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lebak adalah sebanyak 67 orang, maka seluruh pegawai tersebut diambil semuanya sebagai sampel dalam penelitian ini. Oleh karena itu, maka teknik pengambilan sampel ini menggunakan Teknik *sampling jenuh* atau *total sampling*. Sampling jenuh adalah teknik

penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Rika Niswara, 2019).

3.4 Operasionalisasi Variabel Penelitian

3.4.1 Variabel Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya (Hasibuan, 2013).

Indikator dan dimensi dalam mengukur disiplin kerja menurut (Sutrisno, 2013:94) dalam penelitian (Septiana, 2020:17) :

1. Taat terhadap aturan
2. Taat terhadap aturan perusahaan
3. Taat aturan perilaku dalam pekerjaan.

3.4.2 Variabel Stres Kerja

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para pegawai berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Gejala-gejala ini menyangkut baik kesehatan fisik maupun kesehatan mental. Orang-orang yang mengalami stres bisa menjadi *nervous* dan merasakan *kekuatiran kronis*. Mereka sering menjadi mudah *marah* dan *agresif*, *tidak dapat rileks*, atau menunjukkan *sikap yang tidak kooperatif* (Handoko, 2001:200).

Menurut Christy & Amalia, (2018) dalam penelitian Achmad Fauzi, dkk, (2022:232) beberapa dimensi dan indikator stres kerja antara lain :

1. Ketidakpastian Peran
2. Kemajuan Karir
3. Hubungan di tempat kerja

3.4.3 Variabel Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu instansi. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang pegawai yang ditampilkan dalam sebagai prestasi kerja sesuai peranannya di suatu Instansi dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja pegawai sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup Instansi. Dalam setiap Instansi sumber daya manusia merupakan suatu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan Instansi tersebut. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik pula, tanpa kinerja yang baik Instansi (Hasibuan, 2018).

Indikator dan dimesi sebagai tolak ukur penilaian kinerja karyawan menurut Sutrisno, (2013:94) dalam penelitian Septiana, (2020:12) adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Jangka waktu kerja
4. Kerjasama kerja

Tabel 3.3
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	No Kuis	Skala	Sumber
Disiplin Kerja (X1)	Taat terhadap aturan	1) Jam masuk kerja.	1	Likert	(Sutrisno, 2013:94)
		2) Jam pulang kerja.	2		
		3) Jam istirahat.	3		
	Taat terhadap aturan perusahaan	1) Cara berpakaian.	4	Likert	
		2) Cara bertingkah laku dalam perusahaan	5		
	Taat aturan perilaku dalam pekerjaan		1) Melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab.	6	Likert
2) Hubungan dengan unit kerja lain.			7		
Stres Kerja (X2)	Ketidakpastian Peran	1) Pekerjaan banyak hal yang harus dilakukan.	8	Likert	(Christy & Amalia, 2018:232)
	Kemajuan Karir	1) Tidak ada kemajuan karir.	9	Likert	
	Hubungan di tempat kerja		1) Pikiran yang tidak didukung rekan kerja.	10	Likert
2) Di bully teman.			11		

		3) Bekerja di luar jam kantor.	12		
Kinerja Pegawai (Y)	Kuantitas Kerja	1) Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat.	13	Likert	(Sutrisno, 2013:94)
		2) Volume pekerjaan.	14		
	Kualitas Kerja	1) Meminimkan tingkat kesalahan dalam bekerja.	15	Likert	
		2) Standar kerja.	16		
	Jangka waktu kerja	1) Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.	17	Likert	
		2) Tidak menunda-nunda pekerjaan.	18		
	Kerjasama	1) Kemampuan kerjasama dalam tim.	19	Likert	
		2) Kemampuan membina hubungan dengan atasan.	20		

3.5 Instrumen Penelitian

Penilaian keabsahan instrumen dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen yang telah disusun layak digunakan dalam penelitian dan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Uji coba instrumen

penelitian akan dilaksanakan di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Lebak.

Tabel 3.4
Instrumen Penelitian

Variabel	Instrumen	Skala Likert				
		1	2	3	4	5
Disiplin Kerja (X1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sebagai pegawai yang taat dengan aturan, saya masuk kerja dengan tepat waktu 2. Sebagai pegawai yang taat dengan aturan, saya pulang kerja sesuai dengan SOP yang berlaku 3. Sebagai pegawai yang taat dengan aturan, pada saat jam istirahat saya menggunakan waktu dengan baik 4. Menggunakan pakaian sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan 5. Norma atau asas yang diterima oleh suatu kelompok tertentu atau individu sebagai landasan tingkah laku sehari-hari di masyarakat maupun di tempat kerja 6. Sebagai pegawai yang taat aturan perilaku dalam pekerjaan, saya melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab 7. Mampu bekerjasama dan menjaga hubungan baik dengan unit kerja lain 					
Stres Kerja (X2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Untuk membangun kerjasama tim yang baik 					

	<p>perlu dilakukan beberapa hal terutama banyak hal yang harus dilakukan dalam bekerja</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Saat merasa bosan dengan kemajuan karir yang seolah tidak ada kemajuan pegawai mengubah cara sesuai skill yang dimiliki 3. Bekerja secara profesional meski harus bekerja sama dengan rekan kerja yang tidak didukung rekan kerja 4. Bullying di tempat kerja memiliki dampak yang sangat besar bagi korbannya. Kamu bisa menyadari bahwa bekerja dengan pelaku bully ketika kamu menemukan rekan kerja yang sering mencari kesalahan dan kemudian membicarakannya ke rekan kerja lainnya 5. Bekerja melebihi di luar jam kantor melebihi dari ketentuan waktu kerja 					
<p>Kinerja Pegawai (Y)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bisa mengambil keputusan tepat bahkan saat dalam tekanan. Setiap pekerjaan yang ada selalu dikerjakan dengan detail dan selesai tepat waktu 2. Mampu menghitung volume dari setiap item pekerjaan 3. Pemimpin mampu mencari cara untuk mengurangi tingkat kesalahan dalam bekerja 4. Menyebutkan standar yang diharapkan oleh perusahaan 					

	<p>agar dicapai oleh pekerja untuk setiap tugas dan tanggung jawab utama dalam deskripsi pekerjaan</p> <p>5. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan kuantitas dan kualitas kerja sesuai standar perusahaan</p> <p>6. Kebiasaan untuk menunda terlebih dahulu pekerjaan yang seharusnya dikerjakan</p> <p>7. Kemampuan untuk bekerja di dalam tim adalah salah satu soft skill yang menunjang keberhasilan saat bekerja</p> <p>8. Memiliki hubungan baik dengan atasan, yang lebih mudah mengutarakan kesulitan yang dialami</p>					
--	---	--	--	--	--	--

Sumber : Penulis

3.6 Uji Coba Instrumen Penelitian

3.6.1 Validitas

Menurut Imam Ghozali, (2013:52) mengatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut.

$$\text{Rumus } y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

X_1 : Disiplin kerja

X_2 : Stres kerja

Y : Kinerja pegawai

Dikatakan valid jika dapat diukur data variabel yang diteliti secara tepat. Data valid dapat dilihat jika koefisien korelasi (r) $> 0,3$ sedangkan jika (r) $< 0,3$ maka dikatakan tidak valid.

3.6.2 Reliabilitas

Menurut Kasmir, (2022:261) Reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur instrumen penelitian dapat dipercaya. Artinya instrumen tersebut setelah diuji di lapangan memiliki konsistensi dan keandalan dan dapat mengungkapkan atau memberikan informasi yang sebenarnya. Kuesioner dapat dikatakan reliabel atau andal apabila jawaban terhadap pernyataan dari kuesioner tersebut konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Artinya jika alat ukur yang digunakan lebih dari 2 kali akan memberikan relatif hasil yang sama, konsisten sama dengan hasil uji yang pertama kali dilakukan. Sehingga reliabilitas sering kali dikatakan untuk melihat konsistensi alat ukur untuk mengukur hal yang sama.

Salah satu alat untuk pengujian reliabilitas dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach untuk instrumen yang berbentuk angket dan skala. Hasil uji reliabel dapat dikatakan apabila mendekati angka 0 sampai 1,

yang artinya makin mendekati makin reliabel. Dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach secara umum ukuran reliabilitas dapat dikatakan jika :

- a. Nilai alpha $< 0,50$ menunjukkan nilai reliabilitas rendah. Artinya terdapat item dalam instrumen yang tidak reliabel.
- b. Nilai alpha $0,50 - 0,70$ menunjukkan nilai reliabilitas sedikit lebih baik namun belum mencukupi untuk digunakan.

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan, dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah penelitian primer dilakukan dengan menggunakan kuesioner, observasi dan wawancara, serta berbagai sumber.

Pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Studi Lapangan

Survei ke tempat penelitian untuk mendapatkan data dari tahun-tahun sebelumnya untuk dijadikan sebagai bahan analisa. Observasi dilakukan dengan cara mengumpulkan data-data yang berhubungan dengan permasalahan yaitu melalui kuesioner untuk mengetahui seberapa besar penilaian pegawai terhadap kinerja yang diberikan, dan laporan internal mengenai masalah-masalah yang dihadapi oleh Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lebak.

2. Studi Pustaka

Studi kepustakaan dilakukan dengan cara mencari data yang bersifat teoritis mengenai hal-hal yang berkaitan dengan masalah-masalah yang diteliti melalui buku literatur.

3. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan berupa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur dan mengetahui apa yang dapat diharapkan dari responden. Kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet (Sugiyono, 2018:225). Kuesioner dalam penelitian ini terdiri dari tiga bagian yakni item-item pernyataan tentang disiplin kerja, stres kerja, dan kinerja pegawai.

Kuesioner tentang disiplin kerja, stres kerja, dan kinerja pegawai diukur dengan skala Likert, yaitu skala yang dipergunakan untuk mengetahui setuju atau tidaknya responden atas pernyataan yang disediakan dalam kuesioner. Skala Likert diberi skor (scoring) sebagai berikut :

1. Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5, menyatakan bahwa disiplin kerja yang sangat tinggi, stres kerja yang sangat baik, dan kinerja pegawai yang sangat maksimal.
2. Jawaban Setuju (S) diberi skor 4, menyatakan bahwa disiplin kerja yang tinggi, stres kerja yang baik, dan kinerja pegawai yang maksimal.
3. Jawaban Kurang Setuju (KS) diberi skor 3, menyatakan bahwa disiplin kerja, stres kerja, dan kinerja pegawai yang sedang/cukup.
4. Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor 2, menyatakan bahwa disiplin kerja yang rendah, stres kerja yang tidak baik, dan kinerja pegawai yang buruk.
5. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STJ) diberi skor 1, menyatakan bahwa disiplin kerja yang sangat rendah, stres kerja yang tidak baik, dan kinerja pegawai yang sangat buruk.

Tabel 3.5
Skala Pengukuran Likert

Pernyataan	Skor Penilaian
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STJ)	1

Sumber : Sugiyono (2014:94)

4. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu cara pengumpulan data yang diperoleh dari catatan (data) yang telah tersedia atau telah dibuat oleh pihak lain (Hamidi, 2010:140)

dalam penelitian (Septiana, 2020). Adapun data yang dimaksud berupa berkas-berkas, jurnal dan arsip-arsip yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Data ini berfungsi sebagai pelengkap data primer dari hasil kuesioner.

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen Penelitian

3.8.1.1 Uji Validitas

Menurut Imam Ghozali, (2016:52) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Menurut Kasmir, (2022:259) Uji validitas merupakan pengujian yang pertama sekali dilakukan di dalam penelitian yang bertujuan untuk mengukur valid tidaknya alat ukur yang digunakan. Kemudian juga digunakan untuk mengukur ketepatan dan kebenaran dari variabel yang akan diteliti. Artinya alat ukur yang digunakan dalam penelitian tersebut harus tepat dengan apa yang akan diukur. Hal ini penting karena jika alat ukurnya salah tentu yang akan diukur juga salah. Oleh karena itu, pengujian dengan validitas ini penting untuk dilakukan.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika nilai, Person Correlation (r_{hitung}) > r_{tabel} item, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid dan dengan nilai signifikansi < 0,05.

3.8.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut Imam Ghozali, (2016:47) Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dikatakan reliabilitas jika nilai $Cronbach\ alpha > f_{tabel}$ ($\alpha > r_{tabel}$).

Menurut penelitian Hasibuan, (2018) Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor masing-masing pertanyaan dalam setiap variabel. Dimana pertanyaan-pertanyaan untuk masing-masing variabel sama seperti pertanyaan-pertanyaan dan variabel-variabel pada pengukuran validitas. Koefisiensi alpha menunjukkan nilai reliabilitas masing-masing variabel penelitian. Nilai alpha yang lebih besar dari $\alpha = 0,6$, berarti bahwa semua variabel-variabel adalah reliable. Suatu instrumen penelitian dinilai memiliki konsistensi internal yang baik atau reliable jika (Cronbach alpha $\alpha > 0,6$).

3.8.2 Uji Prasyarat Data

3.8.2.1 Uji Normalitas

Menurut Imam Ghozali, (2016:154) Uji normalitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi, variabel *pengganggu atau residual memiliki distribusi normal*. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

Menurut Fauzi,dkk (2018:223) dalam penelitian Septiana, (2020:47) Pengujian Normalitas untuk residual dari persamaan regresi dapat dilakukan dengan menggunakan uji *jarque bera (jarque bera test)*. Uji *jarque bera* adalah alat yang digunakan untuk menguji normalitas (asimtot) residual pada persamaan regresi yang menggunakan sampel besar (*large sampel*) dimana uji ini didasarkan pada perhitungan skewness dan kurtosis.

3.8.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Imam Ghozali, (2016:134) Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Kebanyakan data crossection mengandung situasi Heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar).

3.8.2.3 Uji Multikolinieritas

Menurut Imam Ghozali, (2016:103) Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF) atau *Tolerance Value*. Apabila nilai tolerance lebih tinggi dari 0,01 VIF lebih kecil daripada 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Jika nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai Tolerance ≤ 0.10 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 . Adapun rumus yang digunakan :

$$VIF = 1/(1-R_j^2) = j 1,2 \dots k$$

Keterangan :

VIF = Angka VIF

J = Jumlah sampel

R_j^2 = Koefisien determinasi variabel bebas ke – j dengan

variabel lain.

3.8.2.4 Uji Autokorelasi

Menurut Imam Ghazali, (2016:107) Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya.

Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Hal ini sering ditemukan pada data runtut waktu (time series) karena “gangguan” pada seseorang individu/kelompok yang sama pada periode berikutnya.

3.8.3 Teknik Analisa Data

3.8.3.1 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana merupakan salah satu metode regresi yang dapat dipakai sebagai alat inferensi statistik untuk menentukan pengaruh sebuah variabel bebas (*independen*) terhadap variabel terikat (*dependen*). Persamaan regresi linier sederhana merupakan suatu model persamaan yang menggambarkan hubungan satu variabel bebas/*predictor* (X) dengan satu variabel tak bebas/*response* (Y) (Yuliara, 2016).

Maka dari itu rumusnya yaitu sebagai berikut :

$$H_1 = Y = a + b.X_1$$

$$H_2 = Y = a + b.X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Stres Kerja

3.8.3.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Slamet Riyanto, (2020:140) Berdasarkan jumlah variabel bebasnya, maka regresi dibedakan menjadi dua, yaitu regresi linier sederhana dan regresi linier berganda. Untuk regresi linier sederhana hanya

terdiri dari satu variabel bebas dan satu variabel terikat, sedangkan untuk regresi linier berganda terdiri dari dua atau lebih variabel bebas dan satu variabel terikat. Untuk persamaan regresi linier pada umumnya dirumuskan sebagai berikut :

$$H_3 = Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Stres Kerja

3.8.3.3 Analisis Koefisien Korelasi Parsial

Analisis korelasi parsial merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengidentifikasi kuat lemahnya hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat, dimana variabel bebas lainnya dianggap berpengaruh (Irianto, 2006).

Rumus :

$$H_1 = r = Y.X_1$$

$$H_2 = r = Y.X_2$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

Y = Kinerja Pegawai

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Stres Kerja

3.8.3.4 Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Menurut Imam Ghozali, (2016:93) Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linier antara dua variabel. Korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional atau dengan kata lain analisis korelasi tidak membedakan antara variabel dependen dengan variabel independen.

Menurut Kasmir, (2022:267) mengatakan bahwa hubungan antara perlu diteliti apakah memiliki hubungan atau tidak, kemudian seberapa besar hubungan kedua variabel tersebut. Uji untuk melihat hubungan tersebut adalah uji korelasi. Uji korelasi adalah uji untuk menjelaskan ada tidak besarnya hubungan antara dua variabel atau lebih. Kemudian untuk mengetahui koefisien determinasi dihitung dari nilai korelasi (R). Ukuran nilai R mulai dari 0 sampai dengan 1, artinya angka 1 merupakan nilai tertinggi (100%).

Berikut rumus analisis korelasi menggunakan koefisien korelasi

Rank Spearman :

$$p = 1 - \frac{6 \sum b_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan :

p = Koefisien korelasi *Rank Spearman*

b_i = Rangkaing Data Variabel $X_i - Y_i$

N = Jumlah Responden

Maka rumus yang digunakan pada penelitian ini yaitu :

$$H_3 = r = Y.X_1.X_2$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

Y = Kinerja Pegawai

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Stres Kerja

Tabel 3.6
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2018:274)

3.8.3.5 Analisis Koefisien Determinasi (R^2) Parsial

Nilai yang besar menunjukkan variabel independen yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel dependen. Tujuan menghitung koefisien determinasi parsial adalah untuk mengetahui variabel bebas mana yang paling dominan terhadap variabel terikat (Ghozali, 2016).

R square disebut juga sebagai koefisien determinasi yang menjelaskan seberapa jauh data dependen dapat dijelaskan oleh data independen. R square bernilai antar 0-1 dengan ketentuan semakin mendekati angka satu berarti semakin baik.

3.8.3.6 Analisis Koefisien Determinasi (R^2) Berganda

Menurut Imam Ghozali, (2013:99) Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Menurut Slamet Riyanto, (2020:141) Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen maka koefisien determinasi (R^2) pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel

dependen. Oleh karena itu, dianjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti koefisien determinasi (R^2), nilai Adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

Rumus :

$$\text{KDN} = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Korelasi Determinasi

R^2 = Koefisien Korelasi

3.8.4 Uji Analisis Data

3.8.4.1 Uji Parsial (Uji t)

Menurut Slamet Riyanto, (2020:141) Uji t ini juga disebut dengan uji parsial, pengujian ini bertujuan untuk menguji signifikan pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Langkah-langkahnya :

a. Hipotesis

$H_1 = H_0 : b_1 = 0$ artinya, variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_1 : b_1 \neq 0$ artinya, variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_2 = H_0 : b_2 = 0$ artinya, variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_1 : b_2 \neq 0$ artinya, variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

- b. Nilai kesalahan (α) = 0,05 (5%) dengan df (n-k-1) dengan tingkat signifikansi 95% dengan uji dua sisi two tail.

3.8.4.2 Uji Simultan (uji F)

Menurut Kasmir, (2022:267) Uji F merupakan uji secara bersama-sama atau serempak dari seluruh variabel bebas yang ada dengan variabel terikat. Untuk menilai uji F adalah dengan membandingkan antara F hitung dengan F tabel. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ berarti tidak berpengaruh secara bersama-sama. Demikian pula jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ berarti berpengaruh secara bersama-sama.

Menurut Imam Ghozali, (2016:96) Tidak seperti uji t yang menguji signifikansi koefisien parsial regresi secara individu dengan uji hipotesis terpisah bahwa setiap koefisien regresi sama dengan nol. Uji F menguji joint hipotesis bahwa $b_1, b_2,$ dan b_3 secara simultan sama dengan nol, atau :

1. $H_0 : b_1, b_2 = 0$
 $H_3 : b_1, b_2 \neq 0$.
2. Nilai kesalahan (α) = 0,05 (5%) dengan df (n-k-1) dengan tingkat signifikansi 95% dengan uji dua sisi two tail.
3. $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ dari tingkat signifikansi (Sig < 0,05), maka secara simultan variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

Pada penelitian ini objek yang dilakukan penulis yaitu di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Lebak. Berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 112 Tahun 2020 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi Tugas Dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lebak, bahwa Dinas Kebudayaan dan Pariwisata merupakan unsur pelaksanaan Pemerintah Daerah di bidang Kebudayaan dan Pariwisata.

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lebak mempunyai tugas merumuskan, menyelenggarakan, membina, dan mengevaluasi penyusunan dan pelaksanaan kebijakan Daerah pada bidang urusan kebudayaan dan pariwisata. Dalam menyelenggarakan tugas pokok Dinas Kebudayaan dan Pariwisata mempunyai fungsi :

- a. Perumusan kebijakan teknis dalam bidang kebudayaan dan pariwisata
- b. Penyelenggaraan urusan pemerintahan Daerah dan pelayanan umum bidang kebudayaan dan pariwisata
- c. Pengawasan dan pembinaan tugas bidang kebudayaan dan pariwisata

- d. Pengelolaan administrasi kesekretariatan
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Struktur organisasi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lebak berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 12 Tahun 2020 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi Tugas Dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupten Lebak terdiri dari :

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretariat membawahi :
 - 1. Sub Bagian Program
 - 2. Sub Bagian Keuangan
 - 3. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
- c. Bidang Kebudayaan, membawahi :
 - 1. Seksi Sejarah dan Tradisi
 - 2. Seksi Kesenian
 - 3. Seksi Cagar Budaya dan Permuseuman
- d. Bidang Destinasi Pariwisata, membawahi :
 - 1. Seksi Sarana dan Prasarana Destinasi
 - 2. Seksi Pemberdayaan Masyarakat Destinasi Pariwisata
 - 3. Seksi Jasa Usaha Industri Pariwisata
- e. Bidang Pemasaran, membawahi :

1. Seksi Promosi dan Kerjasama
 2. Seksi Penyelenggaraan Kegiatan (*Event*) Kepariwisataaan
 3. Seksi Data dan Informasi
- f. Bidang Sumber Daya Pariwisata dan Ekonomi Kreatif, membawahi :
1. Seksi Sumber Daya Manusia
 2. Seksi Ekonomi Kreatif
- g. Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD)
- h. Kelompok Jabatan Fungsional

Rencana strategis Dinas Kebudayaan dan Pariwisata periode tahun 2019-2024 sebagai acuan penyusunan LKj mengacu pada RPJMD Kabupaten Lebak periode yang sama.

Visi Kabupaten Lebak adalah :

“Lebak Sebagai Destinasi Wisata Unggulan Nasional Berbasis Potensi Lokal”

Misi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata yaitu :

1. Mengoptimalkan Pemulihan Ekonomi Daerah
2. Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang baik.

Tujuan utama berdasarkan misi yang telah ditetapkan dalam Renstra Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lebak Tahun 2019-2024 adalah sebagai berikut :

1. Tumbuhnya Sektor Pariwisata Daerah
2. Meningkatkan kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah dan kualitas pelayanan publik.

Tercapainya tujuan strategis tersebut, tidak lepas dari fungsi Unit Kerja Pendukung (*Supporting Unit*) dalam memberikan fasilitasi dan mempercepat proses operasional Dinas Kebudayaan dan Pariwisata. Kebutuhan akan ketepatan perencanaan, jaminan ketersediaan anggaran, kecukupan sarana dan prasarana serta keberhasilan pelayanan masyarakat menjadi penting mengingat sifat dan peran Dinas Kebudayaan dan Pariwisata yang strategis.

4.1.2 Deskriptif Data

4.1.2.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

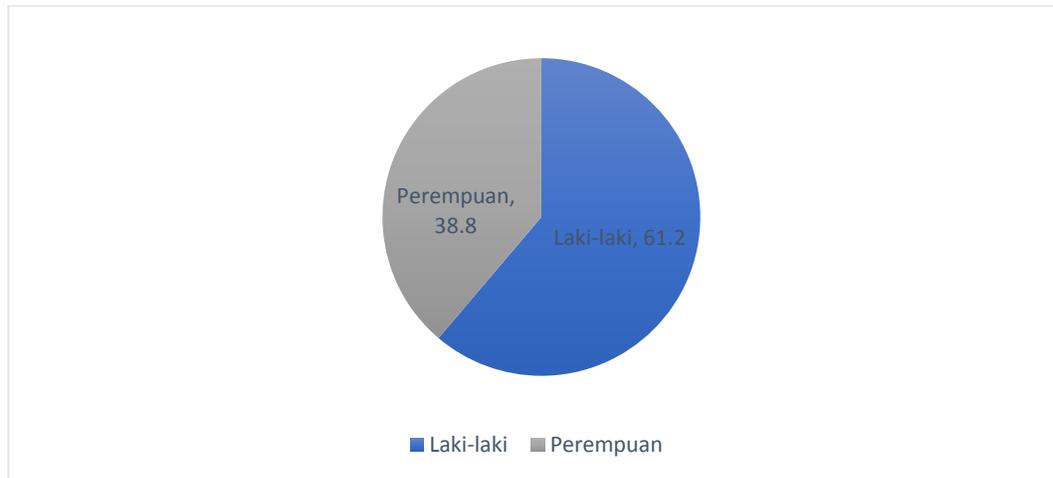
1. Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 4. 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	41	61.2	61.2	61.2
	Perempuan	26	38.8	38.8	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS 20



Sumber : Data diolah penulis

Gambar 4. 1
Grafik Pie Jenis kelamin

Berdasarkan dari tabel dan gambar 4.1 diatas adalah hasil uji frekuensi data responden menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki yaitu 41 orang responden atau sekitar 61,2% dan perempuan yaitu 26 orang responden atau sekitar 38,8%, artinya sebagian besar responden adalah laki-laki atau sekitar 61,2%.

2. Pendidikan

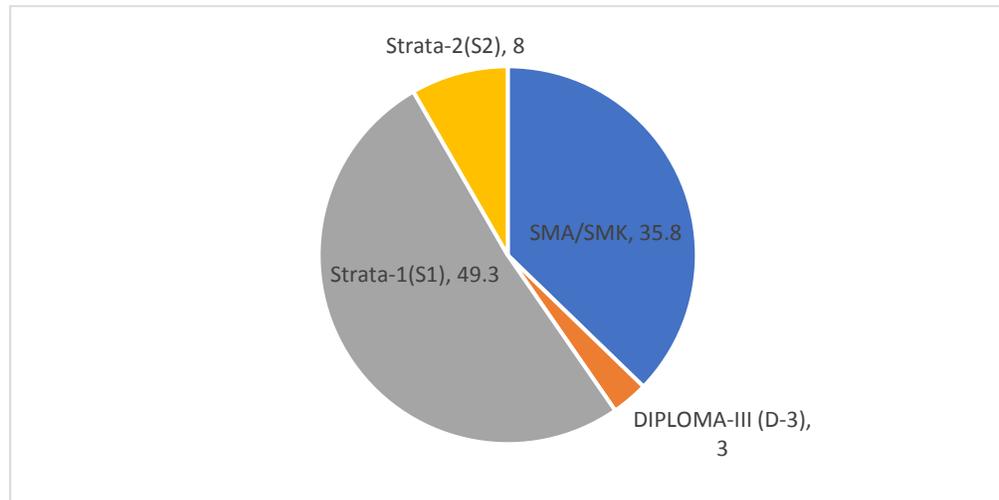
Deskripsi karakteristik responden berdasarkan Pendidikan disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 4. 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	24	35.8	35.8	35.8
	DIPLOMA-III (D3)	2	3.0	3.0	38.8
	Strata-1 (S1)	33	49.3	49.3	88.1

Strata-2 (S2)	8	11.9	11.9	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS 20



Sumber : Data diolah penulis

Gambar 4. 2
Grafik Pie Pendidikan

Berdasarkan tabel dan grafik 4.2 adalah hasil uji frekuensi menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir responden yaitu Pendidikan terakhir Strata-1 (S1) memiliki frekuensi sebanyak 33 orang, dengan Pendidikan terakhir SMA/SMK memiliki frekuensi sebanyak 24 orang, dengan Pendidikan terakhir Strata-2 (S2) memiliki frekuensi sebanyak 8 orang, dengan Pendidikan terakhir Diploma-III (D3) memiliki frekuensi sebanyak 2. Dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan Pendidikan terakhir Strata-1 (S1)

yaitu sebanyak 33 responden atau pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lebak, dari total keseluruhan responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 67 orang pegawai.

3. Usia

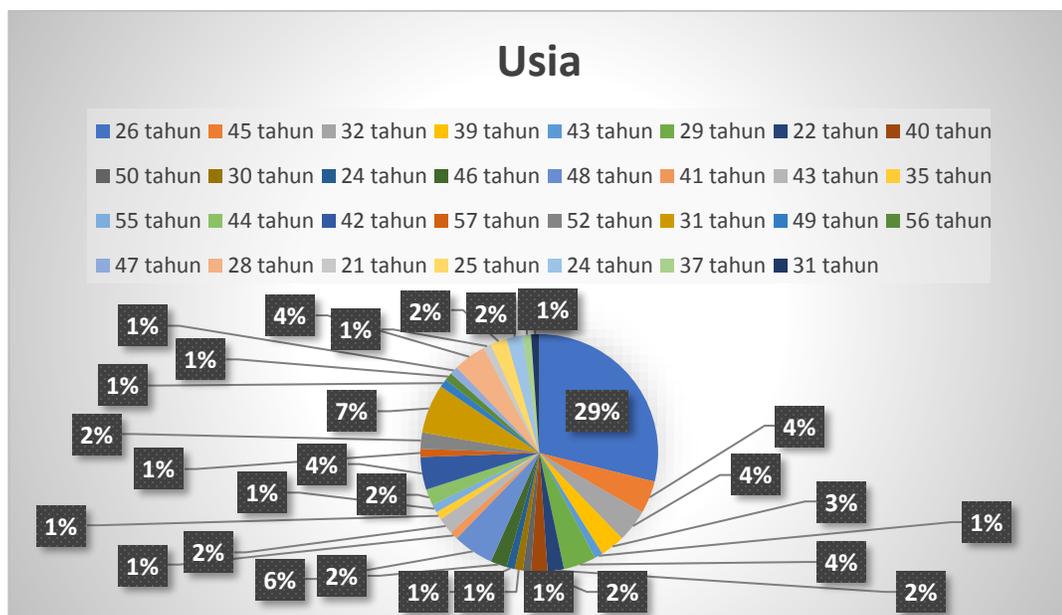
Deskripsi karakteristik responden berdasarkan Usia disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 4. 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia
USIA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	26	3	4.5	4.5
	45	4	6.0	10.4
	32	4	6.0	16.4
	39	3	4.5	20.9
	43	1	1.5	22.4
	29	4	6.0	28.4
	22	2	3.0	31.3
	40	2	3.0	34.3
	50	1	1.5	35.8
	30	1	1.5	37.3
	24	1	1.5	38.8
Valid	46	2	3.0	41.8
	48	5	7.5	49.3
	41	1	1.5	50.7
	43	2	3.0	53.7
	35	1	1.5	55.2
	55	1	1.5	56.7
	44	2	3.0	59.7
	42	4	6.0	65.7
	57	1	1.5	67.2
	52	2	3.0	70.1
	31	6	9.0	79.1
	49	1	1.5	80.6
	56	1	1.5	82.1

47	1	1.5	1.5	83.6
28	4	6.0	6.0	89.6
21	1	1.5	1.5	91.0
25	2	3.0	3.0	94.0
24	2	3.0	3.0	97.0
37	1	1.5	1.5	98.5
31	1	1.5	1.5	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Sumber : SPSS Versi 20



Sumber : Data diolah penulis

Gambar 4. 3
Grafik Pie Usia

Berdasarkan tabel diatas, usia responden dengan jumlah persentase tertinggi yaitu 9,0% dengan rentang usia 31 tahun sebanyak 6 responden, sedangkan usia responden dengan jumlah persentase terendah yaitu 1,5% dengan rentang usia 21-50 tahun sebanyak 1 responden.

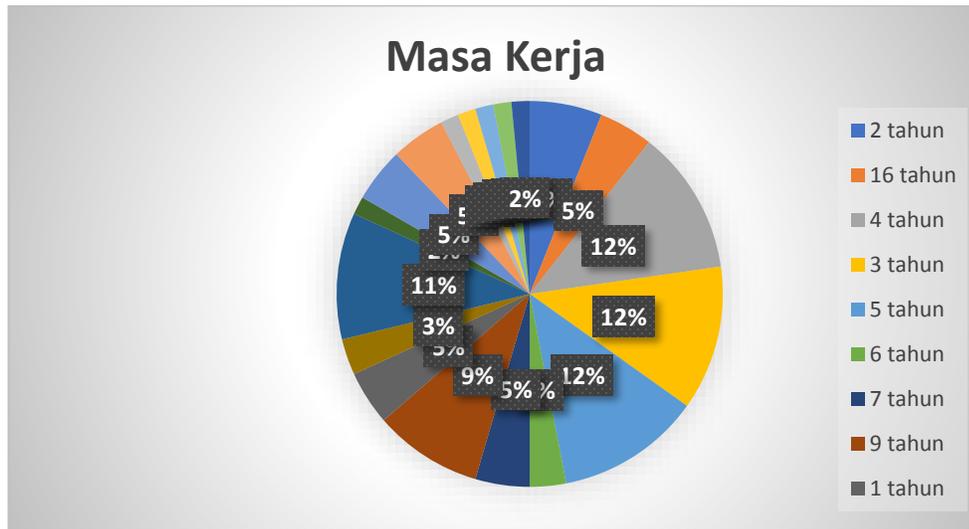
4. Masa Kerja

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan Usia disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 4. 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja
MASA KERJA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2	4	6.0	6.0
	16	3	4.5	10.4
	4	8	11.9	22.4
	3	8	11.9	34.3
	5	8	11.9	46.3
	6	2	3.0	49.3
	7	3	4.5	53.7
	9	6	9.0	62.7
	1	3	4.5	67.2
	8	2	3.0	70.1
Valid	18	7	10.4	80.6
	14	1	1.5	82.1
	13	3	4.5	86.6
	27	3	4.5	91.0
	17	1	1.5	92.5
	23	1	1.5	94.0
	35	1	1.5	95.5
	11	1	1.5	97.0
	20	1	1.5	98.5
	21	1	1.5	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Sumber : SPSS Versi 20



Sumber : Data diolah penulis

Gambar 4. 4
Grafik Pie Masa Kerja

Berdasarkan tabel diatas, jumlah persentase tertinggi yaitu 11,9% artinya sebanyak 8 responden dengan masa kerja 4-5tahun, sedangkan jumlah persentase terendah yaitu 1,5% artinya sebanyak 1 responden dengan masa kerja 11-35 tahun.

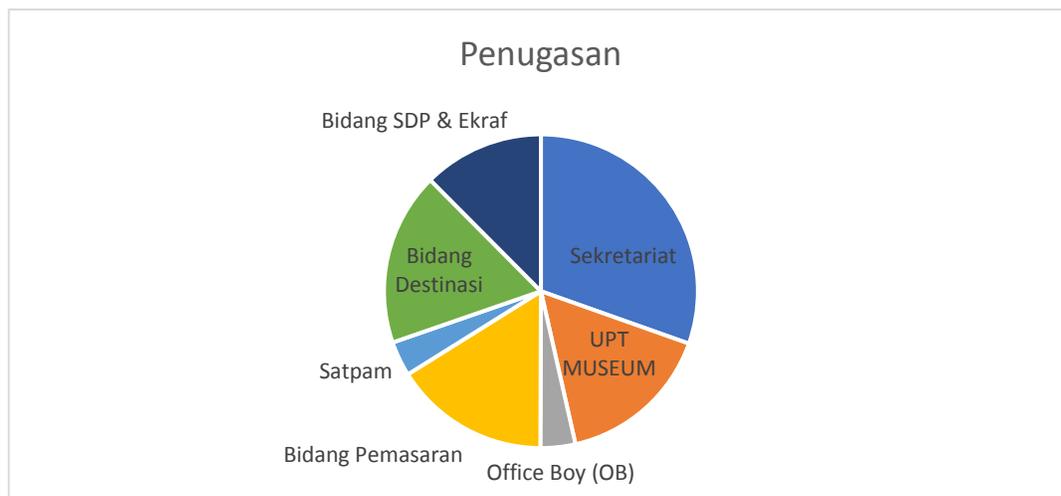
5. Penugasan

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan Penugasan disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 4. 5
Karakteristik Responden Berdasarkan Penugasan
Penugasan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sekretariat	17	25.4	25.4	25.4
UPT MUSEUM	9	13.4	13.4	38.8
Office Boy (OB)	2	3.0	3.0	41.8
Bidang Pemasaran	9	13.4	13.4	55.2
Valid Satpam	2	3.0	3.0	58.2
Bidang Destinasi	10	14.9	14.9	73.1
Bidang SDP & Ekraf	7	10.4	10.4	83.6
Bidang Kebudayaan	11	16.4	16.4	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS 20



Sumber : Data diolah penulis

Gambar 4. 5
Grafik Pie Penugasan

Berdasarkan tabel dan grafik 4.5 adalah hasil uji frekuensi menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan Penugasan paling banyak yaitu pada Bagian Sekretariat dengan jumlah pegawai 17

orang responden atau sekitar 25,4%, Bidang Kebudayaan dengan jumlah 11 orang responden atau sekitar 16,4%, Bidang Destinasi dengan jumlah pegawai 10 orang responden atau sekitar 14,9%, UPT Museum dan Bagian Pemasaran memiliki jumlah responden yang sama yaitu sebanyak 9 orang responden atau sekitar 13,4%, Bidang SDP & Ekraf dengan jumlah pegawai 7 orang responden atau sekitar 10,4%, Bagian Satpam dan Office Boy (OB) memiliki jumlah responden yang sama yaitu sebanyak 2 orang responden atau sekitar 3,0%.

4.1.2.2 Deskriptif Statistik Variabel Dependen Dan Independen

Dalam penelitian ini, kuesioner disebarikan kepada 67 responden di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lebak. Adapun deskriptif variabel disajikan dalam tabel sebagai berikut :

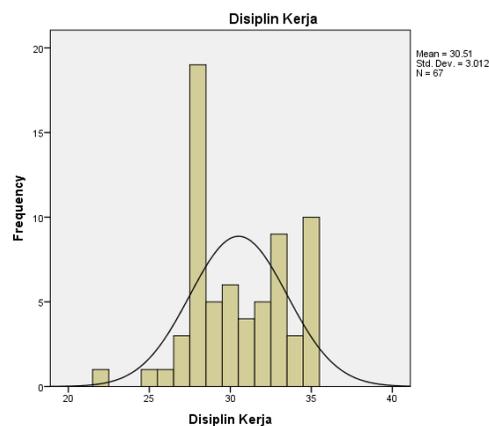
Tabel 4. 6
Statistik Deskriptif
Statistics

	Disiplin Kerja	Stres Kerja	Kinerja Pegawai
N Valid	67	67	67
Missing	0	0	0
Mean	30.51	18.03	31.88
Median	30.00	18.00	32.00
Mode	28	19	32
Std. Deviation	3.012	3.389	3.250
Range	13	16	19
Minimum	22	9	21
Maximum	35	25	40

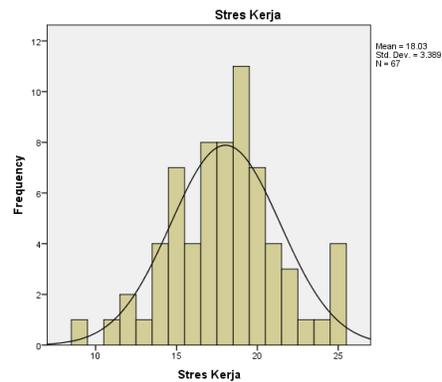
Sumber : Data diolah SPSS 20

Berdasarkan data tabel dan grafik diatas, diketahui bahwa berdasarkan hitungan menggunakan *SPSS 20*. Diketahui bahwa nilai maximum variabel

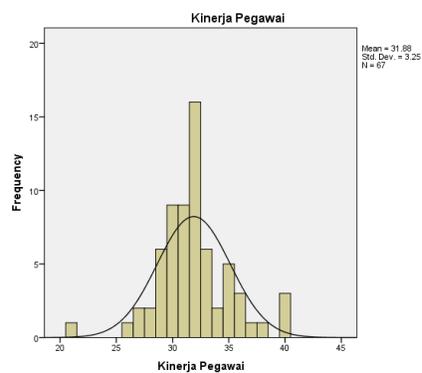
disiplin kerja (X1) sebesar 35, variabel stres kerja (X2) sebesar 25, variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 40. Nilai minimum variabel disiplin kerja (X1) sebesar 22, variabel stres kerja (X2) sebesar 9, variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 21. Nilai rata-rata variabel disiplin kerja (X1) sebesar 30,51, variabel stres kerja (X2) sebesar 18,03, variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 31,88. Nilai median variabel disiplin kerja (X1) sebesar 30,00, variabel stres kerja (X2) sebesar 18,00, variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 32,00. Dan nilai standar deviasi variabel disiplin kerja (X1) sebesar 3,012, variabel stres kerja (X2) sebesar 3,389, variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 3,250. Adapun grafik histogram dari data mengenai disiplin kerja, stres kerja, dan kinerja pegawai akan disajikan sebagai berikut :



Gambar 4. 6
Histogram Disiplin Kerja



Gambar 4. 7
Histogram Stres Kerja



Gambar 4. 8
Histogram Kinerja Pegawai

Berdasarkan grafik histogram diatas, diketahui bahwa berdasarkan hitungan menggunakan *SPSS 20*. Diketahui pada variabel disiplin kerja (X1), stres kerja (X2), dan kinerja (Y) bahwa grafik histogram berbentuk lonceng, grafik tersebut tidak miring kesamping kiri maupun kanan yang artinya adalah data berdistribusi normal.

4.1.2.3 Hasil Penelitian Responden

Adapun penentuan penilaian responden didapat dari asumsi sebagai berikut :

1. Apabila responden menjawab dengan skor terendah = 1, maka total nilai minimum yaitu $67 \times 1 = 67$.
2. Apabila responden menjawab dengan skor tertinggi = 5, maka total nilai maksimum yaitu $67 \times 5 = 335$.

Untuk menentukan kelas interval sebagai berikut :

Skala = $335 - 67 = 268$ dengan jumlah interval = 5.

$$\frac{\text{Skala}}{\text{Interval}} = \frac{268}{5} = 53,6 \text{ dibulatkan menjadi } 53.$$

Dari interval yang diperoleh diatas, maka penilaian responden pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lebak dikelompokkan dalam tabel berikut :

Tabel 4. 7
Kelas Interval

No	Kelas Interval	Kriteria
1	67-119	Sangat Rendah
2	120-172	Rendah
3	173-225	Sedang
4	226-278	Kuat
5	279-333	Sangat Kuat

Sumber : Data diolah 2023

4.1.2.4 Uji Instrumen Penelitian

4.1.2.4.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas adalah kemampuan suatu alat ukur untuk mengukur sasaran ukurannya. Suatu kuesioner dikatakan valid jika nilai, Person Correlation (r_{hitung}) > r_{tabel} item, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid dan dengan nilai signifikansi < 0,05.

Tabel 4. 8
Rekapitulasi Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)

No Butir Instrumen	Person Correlation R Hitung	R Tabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
X1.1	0.750	0.2404	.000	Valid
X1.2	0.738	0.2404	.000	Valid
X1.3	0.790	0.2404	.000	Valid
X1.4	0.705	0.2404	.000	Valid
X1.5	0.657	0.2404	.000	Valid
X1.6	0.629	0.2404	.000	Valid
X1.7	0.793	0.2404	.000	Valid

Sumber : SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel diatas untuk variabel disiplin kerja (X1) menunjukkan nilai r tabel sebesar 0,2404 dimana nilai tersebut diperoleh dari tingkat signifikansi 0,05 dan $df = N-2$. Kemudian dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai r hitung > r tabel maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan variabel disiplin kerja (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4. 9
Rekapitulasi Uji Validitas Stres Kerja (X2)

No Butir Instrumen	Person Correlation R Hitung	R Tabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
X2.1	0.518	0.2404	.034	Valid
X2.2	0.535	0.2404	.002	Valid
X2.3	0.629	0.2404	.000	Valid
X2.4	0.732	0.2404	.000	Valid
X2.5	0.753	0.2404	.000	Valid

Sumber : SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel diatas untuk variabel stres kerja (X2) menunjukkan nilai r tabel sebesar 0.2404 dimana nilai tersebut diperoleh dari tingkat signifikansi 0,05 dan $df = N-2$, Kemudian dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai r hitung $>$ r tabel maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan variabel stres kerja (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4. 10
Rekapitulasi Uji Validitas Kinerja (Y)

No Butir Instrumen	Person Correlation R Hitung	R Tabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Y.1	0.491	0.2404	.000	Valid
Y.2	0.623	0.2404	.000	Valid
Y.3	0.691	0.2404	.000	Valid
Y.4	0.696	0.2404	.000	Valid
Y.5	0.524	0.2404	.000	Valid
Y.6	0.485	0.2404	.000	Valid
Y.7	0.528	0.2404	.000	Valid
Y.8	0.655	0.2404	.000	Valid

Sumber : SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel diatas untuk variabel kinerja (Y) menunjukkan nilai r tabel sebesar 0.2404 dimana nilai tersebut diperoleh dari tingkat signifikansi 0,05 dan $df = N-2$. Kemudian dari tabel diatas

menunjukkan bahwa nilai r hitung $>$ r tabel maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan variabel kinerja (Y) dinyatakan valid.

2.1.2.4.2 Uji Reliabilitas

Kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila jawaban terhadap pernyataan dari kuesioner tersebut konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Salah satu alat untuk pengujian reliabilitas dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach untuk instrumen yang berbentuk angket dan skala. Diuji dengan menggunakan bantuan *SPSS Versi 20*. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,6.

Tabel 4. 11
Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X1)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.846	7

Sumber : SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji reliabilitas variabel disiplin kerja (X1) diketahui bahwa variabel tersebut memiliki nilai *Cronbach Alpha* $0.846 >$ $0,60$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel disiplin kerja (X1) dinyatakan reliabel.

Tabel 4. 12
Uji Reliabilitas Stres Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.625	5

Sumber : SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji reliabilitas variabel stres kerja (X2) diketahui bahwa variabel tersebut memiliki nilai *Cronbach Alpha* $0.625 > 0,60$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel stres kerja (X2) dinyatakan reliabel.

Tabel 4. 13
Uji Reliabilitas Kinerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.679	8

Sumber : SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji reliabilitas variabel kinerja (Y) diketahui bahwa variabel tersebut memiliki nilai *Cronbach Alpha* $0.679 > 0,60$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel kinerja (Y) dinyatakan reliabel.

4.1.2.5 Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja (X1)

Dalam penelitian ini, kuesioner disebar kepada 67 responden pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lebak. Dengan menggunakan skala likert dengan alternatif jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Tabel 4. 14
Tanggapan Responden Untuk Pernyataan 1
Sebagai pegawai yang taat dengan aturan, saya masuk kerja dengan tepat waktu

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang Setuju	2	3.0	3.0	3.0
Setuju	26	38.8	38.8	41.8
Sangat Setuju	39	58.2	58.2	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Sumber : SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa pada pernyataan sebagai pegawai yang taat dengan aturan, saya masuk kerja dengan tepat waktu. Persentase tertinggi sebesar 58,2% dengan jawaban sangat setuju berjumlah 39 responden dan persentase terendah sebesar 3% dengan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 2 responden.

Tabel 4. 15
Tanggapan Responden Untuk Pernyataan 2
Sebagai pegawai yang taat dengan aturan, saya pulang kerja sesuai dengan SOP yang berlaku

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	2	3.0	3.0	3.0
Kurang Setuju	1	1.5	1.5	4.5
Valid Setuju	33	49.3	49.3	53.7
Sangat Setuju	31	46.3	46.3	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Sumber : SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa pada pernyataan sebagai pegawai yang taat dengan aturan, saya pulang kerja sesuai dengan SOP yang berlaku. Persentase tertinggi sebesar 49,3% dengan jawaban setuju dan persentase terendah sebesar 1,5% dengan jawaban kurang setuju berjumlah 1 responden.

Tabel 4. 16
Tanggapan Responden Untuk Pernyataan 3
Sebagai pegawai yang taat dengan aturan, pada saat jam istirahat saya menggunakan waktu dengan baik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
Valid Setuju	43	64.2	64.2	65.7
Sangat Setuju	23	34.3	34.3	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Sumber : SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa pada pernyataan sebagai pegawai yang taat dengan aturan, pada saat jam istirahat saya menggunakan waktu dengan baik. Persentase tertinggi sebesar 64,2% dengan jawaban setuju berjumlah 43 responden dan persentase terendah sebesar 1,5% dengan jawaban tidak setuju berjumlah 1 responden.

Tabel 4. 17
Tanggapan Responden Untuk Pernyataan 4
Menggunakan pakaian sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
Setuju	39	58.2	58.2	59.7
Sangat Setuju	27	40.3	40.3	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Sumber : SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa pada pernyataan menggunakan pakaian sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Persentase tertinggi sebesar 58,2% dengan jawaban setuju berjumlah 39 responden dan persentase terendah sebesar 1,5 dengan jawaban tidak setuju berjumlah 1 responden.

Tabel 4. 18
Tanggapan Responden Untuk Pernyataan 5
Norma atau asas yang diterima oleh suatu kelompok tertentu atau individu sebagai landasan
tingkah laku sehari-hari di masyarakat maupun di tempat kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	2	3.0	3.0	3.0
Kurang Setuju	5	7.5	7.5	10.4
Valid Setuju	44	65.7	65.7	76.1
Sangat Setuju	16	23.9	23.9	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Sumber : SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa pada pernyataan norma atau asas yang diterima oleh suatu kelompok tertentu atau individu sebagai landasan tingkah laku sehari-hari di masyarakat maupun di tempat kerja. Persentase tertinggi sebesar 65,7% dengan jawaban setuju berjumlah 44 responden dan persentase terendah sebesar 3% dengan jawaban tidak setuju berjumlah 2 responden.

Tabel 4. 19
Tanggapan Responden Untuk Pernyataan 6
Sebagai pegawai yang taat aturan perilaku dalam pekerjaan, saya melakukan pekerjaan
sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang Setuju	2	3.0	3.0	3.0
Valid Setuju	38	56.7	56.7	59.7
Sangat Setuju	27	40.3	40.3	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Sumber : SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa pada pernyataan sebagai pegawai yang taat aturan perilaku dalam pekerjaan, saya melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab. Perentase

tertinggi sebesar 56,7% dengan jawaban setuju berjumlah 38 responden dan persentase terendah sebesar 1,5% dengan jawaban kurang setuju berjumlah 1 responden.

Tabel 4. 20
Tanggapan Responden Untuk Pernyataan 7
Mampu bekerjasama dan menjaga hubungan baik dengan unit kerja lain

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
Kurang Setuju	1	1.5	1.5	3.0
Valid Setuju	35	52.2	52.2	55.2
Sangat Setuju	30	44.8	44.8	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Sumber : SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa pada pernyataan mampu bekerjasama dan berhubungan baik dengan unit kerja lain. Persentase tertinggi sebesar 52,2% dengan jawaban setuju berjumlah 35 responden dan persentase terendah sebesar 1,5 dengan jawaban tidak setuju berjumlah 1 responden dan kurang setuju berjumlah 1 responden.

Tabel 4. 21
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel
Disiplin Kerja (X1)

No	Pernyataan	Skor Total
1.	Sebagai pegawai yang taat dengan aturan, saya masuk kerja dengan tepat waktu.	305
2.	Sebagai pegawai yang taat dengan aturan, saya pulang kerja sesuai dengan SOP yang berlaku.	294
3.	Sebagai pegawai yang taat dengan aturan, pada saat jam istirahat saya menggunakan waktu dengan baik.	289
4.	Menggunakan pakaian sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.	293

5.	Norma atau asas yang diterima oleh suatu kelompok tertentu atau individu sebagai landasan tingkah laku sehari-hari di masyarakat maupun di tempat kerja.	275
6.	Sebagai pegawai yang taat aturan perilaku dalam pekerjaan, saya melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab.	293
7.	Mampu bekerjasama dan berhubungan baik dengan unit kerja lain.	295
Total		2044
Rata-rata		292

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa pernyataan 1 memiliki kriteria yang lebih tinggi dibandingkan dengan pernyataan lainnya. Variabel disiplin kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 292 dimana berada pada kelas interval 279-333 dengan kriteria sangat kuat.

4.1.2.6 Tanggapan Responden Variabel Stres Kerja (X2)

Dalam penelitian ini, kuesioner disebar kepada 67 responden pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lebak. Dengan menggunakan skala likert dengan alternatif jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Tabel 4. 22
Tanggapan Responden Untuk Pernyataan 1
Untuk membangun kerjasama tim yang baik perlu dilakukan beberapa hal terutama
banyak hal yang harus dilakukan dalam bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	2	3.0	3.0	3.0
Kurang Setuju	3	4.5	4.5	7.5
Valid Setuju	41	61.2	61.2	68.7
Sangat Setuju	21	31.3	31.3	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Sumber : SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa pada pernyataan untuk membangun kerjasama tim yang baik perlu dilakukan beberapa hal terutama banyak hal yang harus dilakukan dalam bekerja. Persentase tertinggi sebesar 61,2% dengan jawaban setuju berjumlah 41 responden dan persentase terendah sebesar 3,0% dengan jawaban tidak setuju berjumlah 2 responden.

Tabel 4. 23
Tanggapan Responden Untuk Pernyataan 2
Saat merasa bosan dengan kemajuan karir yang seolah tidak ada kemajuan
pegawai mengubah cara sesuai skill yang dimiliki

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	6	9.0	9.0	9.0
Kurang Setuju	8	11.9	11.9	20.9
Valid Setuju	42	62.7	62.7	83.6
Sangat Setuju	11	16.4	16.4	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Sumber : SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa pada pernyataan saat merasa bosan dengan kemajuan karir yang seolah tidak ada kemajuan pegawai mengubah cara sesuai skill yang di miliki. Persentase tertinggi sebesar 62,7% dengan jawaban setuju berjumlah 42 responden dan

persentase terendah sebesar 9,0% dengan jawaban tidak setuju berjumlah 6 responden.

Tabel 4. 24
Tanggapan Responden Untuk Pernyataan 3
Bekerja secara profesional meski harus bekerja sama dengan rekan kerja yang tidak didukung rekan kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
Tidak Setuju	5	7.5	7.5	9.0
Kurang Setuju	12	17.9	17.9	26.9
Setuju	33	49.3	49.3	76.1
Sangat Setuju	16	23.9	23.9	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Sumber : SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa pada pernyataan bekerja secara profesional meski harus bekerjasama dengan rekan kerja yang tidak di dukung rekan kerja. Persentase tertinggi sebesar 49,3% dengan jawaban setuju berjumlah 33 responden dan persentase terendah sebesar 1,5% dengan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 1 responden.

Tabel 4. 25
Tanggapan Responden Untuk Pernyataan 4
Bullying di tempat kerja memiliki dampak yang sangat besar bagi korbannya. Kamu bisa menyadari bahwa bekerja dengan pelaku bully ketika kamu menemukan rekan kerja yang sering mencari kesalahan dan kemudian membicarakannya ke rekan kerja lainnya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	12	17.9	17.9	17.9
Tidak Setuju	11	16.4	16.4	34.3
Kurang Setuju	8	11.9	11.9	46.3
Setuju	20	29.9	29.9	76.1
Sangat Setuju	16	23.9	23.9	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Sumber : SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa pada pernyataan bullying di tempat kerja memiliki dampak yang sangat besar bagi korbannya. Kamu bisa menyadari bahwa bekerja dengan pelaku bully ketika kamu menemukan rekan kerja yang sering mencari kesalahan dan kemudian membicarakannya ke rekan kerja lainnya. Persentase tertinggi sebesar 29,9% dengan jawaban setuju berjumlah 20 responden dan persentase terendah sebesar 11,9% dengan jawaban kurang setuju berjumlah 8 responden.

Tabel 4. 26
Tanggapan Responden Untuk Pernyataan 5
Bekerja melebihi di luar jam kantor melebihi dari ketentuan waktu kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	14	20.9	20.9
	Tidak Setuju	12	17.9	38.8
	Kurang Setuju	22	32.8	71.6
	Setuju	9	13.4	85.1
	Sangat Setuju	10	14.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0

Sumber : SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa pada pernyataan bekerja melebihi di luar jam kantor melebihi dari ketentuan waktu kerja. Persentase tertinggi sebesar 32,8% dengan jawaban kurang setuju berjumlah 22 responden dan persentase terendah sebesar 13,4% dengan jawaban setuju berjumlah 9 responden.

Tabel 4. 27
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel
Stres Kerja (X2)

No	Pernyataan	Skor Total
1.	Untuk membangun kerjasama tim yang baik perlu dilakukan beberapa hal terutama banyak hal yang harus dilakukan dalam bekerja.	282
2.	Saat merasa bosan dengan kemajuan karir yang seolah tidak ada kemajuan pegawai mengubah cara sesuai skill yang di miliki.	259
3.	Bekerja secara profesional meski harus bekerjasama dengan rekan kerja yang tidak di dukung rekan kerja.	259
4.	Bullying di tempat kerja memiliki dampak yang sangat besar bagi korbannya. Kamu bisa menyadari bahwa bekerja dengan pelaku bully ketika kamu menemukan rekan kerja yang sering mencari kesalahan dan kemudian membicarakannya ke rekan kerja lainnya.	218
5.	Bekerja melebihi di luar jam kantor melebihi dari ketentuan waktu kerja.	190
Total		1208
Rata-rata		241,60

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa pernyataan 1 memiliki kriteria yang lebih tinggi dibandingkan dengan pernyataan lainnya. Variabel stres kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 241,60 dimana berada pada kelas interval 226-278 dengan kriteria kuat.

4.1.2.7 Tanggapan Responden Variabel Kinerja (Y)

Dalam penelitian ini, kuesioner disebar kepada 67 responden pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lebak. Dengan menggunakan

skala likert dengan alternatif jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Tabel 4. 28
Tanggapan Responden Untuk Pernyataan 1
Bisa mengambil keputusan tepat bahkan saat dalam tekanan. Setiap pekerjaan yang ada selalu dikerjakan dengan detail dan selesai tepat waktu

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
Kurang Setuju	7	10.4	10.4	11.9
Valid Setuju	40	59.7	59.7	71.6
Sangat Setuju	19	28.4	28.4	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Sumber : SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa pada pernyataan bisa mengambil keputusan tepat bahkan saat dalam tekanan. Setiap pekerjaan yang ada selalu dikerjakan dengan detail dan selesai tepat waktu. Persentase tertinggi sebesar 59,7% dengan jawaban setuju berjumlah 40 responden dan persentase terendah sebesar 1,5% dengan jawaban tidak setuju berjumlah 1 responden.

Tabel 4. 29
Tanggapan Responden Untuk Pernyataan 2
Mampu menghitung volume dari setiap item pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
Kurang Setuju	7	10.4	10.4	11.9
Valid Setuju	45	67.2	67.2	79.1
Sangat Setuju	14	20.9	20.9	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Sumber : SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa pada pernyataan mampu menghitung volume dari setiap item pekerjaan. Persentase tertinggi sebesar 67,2% dengan jawaban setuju berjumlah 45 responden dan persentase terendah sebesar 1,5% dengan jawaban tidak setuju berjumlah 1 responden.

Tabel 4. 30
Tanggapan Responden Untuk Pernyataan 3
Pemimpin mampu mencari cara untuk mengurangi tingkat kesalahan dalam bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
Tidak Setuju	1	1.5	1.5	3.0
Kurang Setuju	4	6.0	6.0	9.0
Setuju	34	50.7	50.7	59.7
Sangat Setuju	27	40.3	40.3	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Sumber : SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa pada pernyataan pemimpin mampu mencari cara untuk mengurangi tingkat kesalahan dalam bekerja. Persentase tertinggi sebesar 50,7% dengan jawaban setuju berjumlah 34 responden dan persentase terendah sebesar 1,5% dengan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 1 responden.

Tabel 4. 31
Tanggapan Responden Untuk Pernyataan 4
Menyebutkan standar yang diharapkan oleh perusahaan agar dicapai oleh pekerja untuk setiap tugas dan tanggung jawab utama dalam deskripsi pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
Kurang Setuju	3	4.5	4.5	6.0
Setuju	48	71.6	71.6	77.6
Sangat Setuju	15	22.4	22.4	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Sumber : SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa pada pernyataan menyebutkan standar yang diharapkan oleh perusahaan agar dicapai oleh pekerja untuk setiap tugas dan tanggung jawab utama dalam deskripsi pekerjaan. Persentase tertinggi sebesar 71,6% dengan jawaban setuju berjumlah 48 responden dan persentase terendah sebesar 1,5% dengan jawaban tidak setuju berjumlah 1 responden.

Tabel 4. 32
Tanggapan Responden Untuk Pernyataan 5
Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan kuantitas dan kualitas kerja sesuai standar perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
Kurang Setuju	4	6.0	6.0	7.5
Valid Setuju	38	56.7	56.7	64.2
Sangat Setuju	24	35.8	35.8	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Sumber : SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa pada pernyataan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan kuantitas dan kualitas kerja sesuai standar perusahaan. Persentase tertinggi sebesar 56,7% dengan jawaban setuju berjumlah 38 dan persentase terendah sebesar 1,5% dengan jawaban tidak setuju berjumlah 1 responden.

Tabel 4. 33
Tanggapan Responden Untuk Pernyataan 6
Kebiasaan untuk menunda terlebih dahulu pekerjaan yang seharusnya dikerjakan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	12	17.9	17.9
	Tidak Setuju	27	40.3	58.2
	Kurang Setuju	10	14.9	73.1
	Setuju	13	19.4	92.5
	Sangat Setuju	5	7.5	100.0
	Total	67	100.0	100.0

Sumber : SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa pada pernyataan kebiasaan untuk menunda terlebih dahulu pekerjaan yang seharusnya dikerjakan. Persentase tertinggi sebesar 40,3% dengan jawaban tidak setuju berjumlah 27 responden dan persentase terendah sebesar 7,5% dengan jawaban sangat setuju berjumlah 5 responden.

Tabel 4. 34
Tanggapan Responden Untuk Pernyataan 7
Kemampuan untuk bekerja di dalam tim adalah salah satu soft skill yang menunjang keberhasilan saat bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.5	1.5
	Setuju	48	71.6	73.1
	Sangat Setuju	18	26.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0

Sumber : SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa pada pernyataan kemampuan untuk bekerja di dalam tim adalah salah satu soft skill yang menunjang keberhasilan saat bekerja. Persentase tertinggi sebesar 71,6% dengan jawaban setuju berjumlah 48 responden dan persentase terendah sebesar 1,5% dengan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 1 responden.

Tabel 4. 35
Tanggapan Responden Untuk Pernyataan 8
Memiliki hubungan baik dengan atasan, yang lebih mudah mengutarakan kesulitan yang dialami

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
Kurang Setuju	4	6.0	6.0	7.5
Valid Setuju	45	67.2	67.2	74.6
Sangat Setuju	17	25.4	25.4	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Sumber : SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa pada pernyataan memiliki hubungan baik dengan atasan, yang lebih mudah mengutarakan kesulitan yang dialami. Persentase tertinggi sebesar 67,2% dengan jawaban setuju berjumlah 45 responden dan persentase terendah sebesar 1,5% dengan jawaban tidak setuju berjumlah 1 responden.

Tabel 4. 36
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Skor Total
1.	Bisa mengambil keputusan tepat bahkan saat dalam tekanan. Setiap pekerjaan yang ada selalu dikerjakan dengan detail dan selesai tepat waktu.	278
2.	Mampu menghitung volume dari setiap item pekerjaan.	273
3.	Pemimpin mampu mencari cara untuk mengurangi tingkat kesalahan dalam bekerja.	286
4.	Menyebutkan standar yang diharapkan oleh perusahaan agar dicapai oleh pekerja untuk setiap tugas dan tanggung jawab utama dalam deskripsi pekerjaan.	278

5.	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan kuantitas dan kualitas kerja sesuai standar perusahaan.	286
6.	Kebiasaan untuk menunda terlebih dahulu pekerjaan yang seharusnya dikerjakan.	173
7.	Kemampuan untuk bekerja di dalam tim adalah salah satu soft skill yang menunjang keberhasilan saat bekerja.	283
8.	Memiliki hubungan baik dengan atasan, yang lebih mudah mengutarakan kesulitan yang dialami.	279
Total		2136
Rata-rata		267

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa pernyataan 3 dan pernyataan 5 memiliki kriteria yang lebih tinggi dibandingkan dengan pernyataan lainnya. Variabel Kinerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 267 dimana berada pada kelas interval 226-278 dengan kriteria kuat.

4.1.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.1.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi yang normal atau tidak normal. Uji normalitas merupakan salah satu bagian dari uji persyaratan analisis dan atau uji asumsi klasik, artinya sebelum melakukan analisis regresi, maka data penelitian tersebut harus di uji kenormalan distribusinya. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

diuji menggunakan bantuan komputer dengan program *SPSS Versi 20*.

Dibawah ini tabel uji normalitas sebagai berikut :

Tabel 4. 37
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Disiplin_Kerja	Stres_Kerja	Kinerja_Pegawa i
N		67	67	67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	30.51	18.04	31.88
	Std. Deviation	3.012	3.359	3.250
Most Extreme Differences	Absolute	.171	.090	.172
	Positive	.171	.090	.172
	Negative	-.124	-.079	-.102
Kolmogorov-Smirnov Z		1.396	.733	1.407
Asymp. Sig. (2-tailed)		.041	.656	.038

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) untuk disiplin kerja (X1) adalah $0,041 < 0,05$, untuk stres kerja (X2) adalah $0,656 > 0,05$, dan untuk kinerja (Y) adalah $0,038 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa dari tiga variabel yang di uji menggunakan uji normalitas pada variabel disiplin kerja (X1) dan variabel kinerja (Y) data yang digunakan masih belum normal, maka dari itu dilakukan transformasi uji normalitas sebagai berikut :

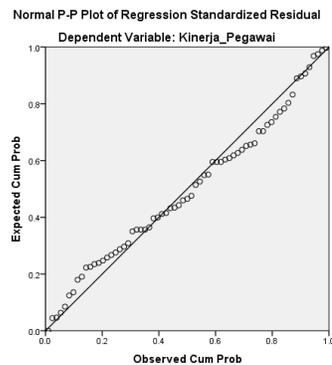
Tabel 4. 38
Residual Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.77672035
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.083
	Negative	-.085
Kolmogorov-Smirnov Z		.695
Asymp. Sig. (2-tailed)		.719

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Sumber : SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa setelah di tranform nilai Asymp. Sig. (2-tailed) menjadi 0,719. Maka dapat disimpulkan bahwa dari tiga variabel yang di uji menggunakan uji normalitas seluruh data yang digunakan berdistribusi normal.

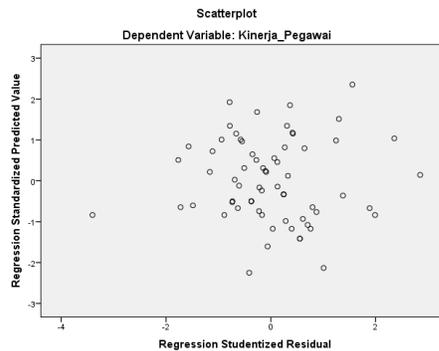


Sumber : SPSS Versi 20

Gambar 4.9
Uji Normalitas Kinerja

4.1.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual pengamatan ke pengamatan lain. Kriteria pengujian heteroskedastisitas adalah jika titik-titik menyebar diatas dan dibawah 0 pada sumbu Y tanpa membuka pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut:



Sumber : SPSS Versi 20

Gambar 4. 10
Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel diatas, scatterplot diatas menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membuka pola tertentu, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

4.1.3.3 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor (VIF)* atau *Tolerance Value*. Jika nilai *Tolerance* $< 0,10$ dan *VIF* > 10 , maka terjadi multikolonieritas, sedangkan jika nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* < 10 , maka tidak terjadi multikolonieritas. Penelitian ini menggunakan bantuan

komputer dengan program *SPSS Versi 20*. Hasilnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4. 39
Uji Multikolonieritas
Coefficients

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Disiplin Kerja	.997	1.003
Stres Kerja	.997	1.003

Sumber : SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan stres kerja (X2) memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,997 artinya ($0,997 > 0,10$), dan nilai VIF sebesar 1,003 artinya ($1,003 < 10$). Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi multikolonieritas.

4.1.3.4 Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sam lainnya. Uji autokorelasi dalam penelitian ini

menggunakan Uji Durbin Watson. Pengujian ini menggunakan bantuan komputer dengan Program *SPSS Versi 20* sebagai berikut :

Tabel 4. 40
Autokorelasi
Model Summary

Model	Durbin-Watson
1	2.550

Sumber : SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai Durbin-Watson sebesar 2,550. Dimana $4-DU (2,334) < DW 2,550 < 4-DL (2,4567)$ yang berarti tidak ada kesimpulan.

4.1.4 Hasil Uji Hipotesis

4.1.4.1 Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

Rumus dari analisis regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksi

a = Konstan

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen. Bila (+) arah garis naik, dan bila (-) maka arah garis turun.

X = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Tabel 4.41
Uji Regresi Linier Sederhana X1
Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	17.764	3.706
	Disiplin Kerja	.463	.121

Sumber : SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa :

$$Y = 17,764 + 0,493(X1)$$

Dengan :

1. Nilai konstanta a menunjukkan nilai sebesar 17,764, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel independen (nilai X adalah 0), maka nilai variabel dependen (Y) sebesar 17,764.
2. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja ($X1$) adalah 0,463 bernilai positif, sehingga jika disiplin kerja mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,463.

Tabel 4.42
Uji Regresi Linier Sederhana X2
Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	26.903	2.089
	Stres Kerja	.276	.114

Sumber : SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa :

$$Y = 26,903 + 0,276(X2)$$

Dengan :

1. Nilai konstanta a menunjukkan nilai sebesar 26,903, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel independen (nilai X adalah 0) maka nilai variabel dependen (Y) sebesar 26,903.
2. Nilai koefisien regresi variabel Stres Kerja (X2) adalah 0,276 bernilai positif, sehingga jika stres kerja mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,276.

4.1.4.2 Uji Regresi Linier Berganda

Uji analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya suatu pengaruh antara variabel Disiplin Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) dengan Kinerja (Y). Berikut tabel analisis regresi linier berganda :

Tabel 4. 43
Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	13.178	3.907
1 Disiplin_Kerja	.445	.115
Stres_Kerja	.284	.103

a. Dependent Variable : Kinerja

Sumber : SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa :

$$Y = 13,178 + 0,445 (X1) + 0,284 (X2)$$

Dengan :

1. Nilai constant sebesar 13.178 menyatakan bahwa jika variabel independen dianggap konstan, maka Kinerja (Y) akan tetap sebesar 13.178.
2. Nilai koefisien variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,445 hal ini menunjukkan apabila terjadi peningkatan variabel disiplin kerja sebesar 1% maka akan meningkatkan Kinerja (Y) sebesar 0,445.
3. Nilai koefisien variabel Stres Kerja (X2) sebesar 0,284 hal ini menunjukkan apabila terjadi peningkatan variabel stres kerja sebesar 1% maka akan meningkatkan Kinerja (Y) sebesar 0,284.

4.1.4.3 Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linier antara dua variabel, artinya untuk mengetahui sejauh mana pengaruh antara variabel disiplin kerja (X1) dan stres kerja (X2) dengan kinerja (Y). Hasil pengujian analisis koefisien korelasi adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 44
Uji Korelasi Parsial
Correlations

		Disiplin_Kerja	Stres_Kerja	Kinerja_Pegawai
Disiplin_Kerja	Pearson Correlation	1	.056	.429**
	Sig. (2-tailed)		.652	.000
	N	67	67	67
Stres_Kerja	Pearson Correlation	.056	1	.317**
	Sig. (2-tailed)	.652		.009
	N	67	67	67
Kinerja_Pegawai	Pearson Correlation	.429**	.317**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	
	N	67	67	67

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

Sumber : SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel diatas, dapat dianalisis bahwa :

1. Hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja sebesar 0,429 angka ini menunjukkan hubungan yang “Cukup” (0,40-0,599) antara disiplin kerja dengan kinerja.
2. Hubungan antara stres kerja dengan kinerja sebesar 0,317 angka ini menunjukkan hubungan yang “Lemah” (0,20-0,399) antara stres kerja dengan kinerja.

Tabel 4. 45
Uji Korelasi Berganda
Model Summary^b

Model	R
1	.520 ^a

a. Predictors: (Constant), Stres_Kerja, Disiplin_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber : SPSS Versi 20

Berdasarkan dari hasil perhitungan tabel 4.45 dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil koefisien korelasi yang ditunjukkan oleh nilai R yaitu sebesar 0,520. Hal tersebut menandakan bahwa korelasi ataupun hubungan antar variabel bebas terdiri dari Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap variabel terikat yakni Kinerja Pegawai memiliki hubungan yang “cukup”.

Berdasarkan kriteria penilaian korelasi berganda jika nilai R 0,520 yang berada pada nilai interval (0,40-0,599) yang berarti terdapat hubungan yang cukup antara variabel bebas terdiri dari disiplin kerja dan stres kerja terhadap variabel terikat yakni kinerja pegawai.

Tabel 4.46
Tingkat Korelasi Dan Kekuatan Hubungan

Nilai Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Lemah
0,20 - 0,399	Lemah
0,40 - 0,599	Cukup
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 0,100	Sangat Kuat

Sumber : Data diolah 2023

4.1.4.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi dari variabel disiplin kerja (X1) dan stres kerja (X2) terhadap kinerja (Y). Adapun hasil penelitiannya adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 47
Uji Determinasi Parsial

		Kinerja_Pegawai
Disiplin_Kerja	Pearson Correlation	.429**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	67
Stres_Kerja	Pearson Correlation	.317**
	Sig. (2-tailed)	.009
	N	67

Tabel 4. 48
Uji Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.520 ^a	.270	.247

a. Predictors: (Constant), Stres_Kerja, Disiplin_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber : SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa :

1. Nilai R Square sebesar 0,270 atau 27%, hal ini berarti bahwa Kinerja (Y) dipengaruhi oleh variabel Disiplin Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2).

2. Sisanya yaitu sebesar 73% dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari variabel penelitian ini.

4.1.4.5 Uji t

Uji t (Parsial) dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi variabel Disiplin Kerja (X1) dan variabel Stres Kerja (X2) dengan variabel Kinerja (Y). Pengujian ini menggunakan bantuan komputer dengan Program *SPSS Versi 20*. Berikut tabel uji t (parsial):

Tabel 4. 49
Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.178	3.907		3.373	.001
Disiplin_Kerja	.445	.115	.412	3.855	.000
Stres_Kerja	.284	.103	.294	2.746	.008

Sumber : SPSS Versi 20

Dalam penelitian ini tingkat signifikan yang digunakan yaitu $\alpha = 5\%$ atau $\alpha = 0,05$. Dengan t tabel 1,99714. Maka :

1. Hasil uji berpengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja (Y) dengan nilai t hitung $3,855 > t$ tabel $1,99714$ ($3,855 > 1,99714$) dengan nilai sig ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima yang artinya variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja (Y).

2. Hasil uji pengaruh stres kerja (X2) terhadap kinerja (Y) dengan nilai t hitung $2,746 > t$ tabel $1,99714$ ($2,746 > 1,99714$) dengan nilai sig ($0,008 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_2 diterima yang artinya variabel stres kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y).

4.1.4.6 Uji F

Uji F (Simultan) dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh/hubungan antara variabel dependen dengan independen. Pengujian ini menggunakan bantuan komputer dengan Program *SPSS Versi 20*. Berikut tabel uji F (simultan) :

Tabel 4. 50
Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	188.173	2	94.087	11.833	.000 ^b
	Residual	508.872	64	7.951		
	Total	697.045	66			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Stres_Kerja, Disiplin_Kerja

Sumber : *SPSS Versi 20*

1. Hasil uji pada tabel diatas menunjukkan F hitung $> F$ tabel ($11.833 > 3,14$), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y).

2. Dalam penelitian ini nilai signifikansinya adalah 5% atau 0,05. Sig (0,000 < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima yang artinya variabel stres kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y).

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lebak

Hasil pengujian hipotesis pertama dengan uji t hasilnya menunjukkan nilai t hitung $>$ t tabel. Nilai t hitung 3,855 dan t tabel sebesar 1,99714 ($3,855 > 1,99714$). Sedangkan nilai signifikannya sebesar 0,000 dimana ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang artinya variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lebak.

Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Paniran, (2021) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Zakiyya Tunnufus (2021) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Cahyono & Galuh Juniarto (2022) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Maydani Syarahdilla D. (2019) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Zuhria Husnia Hasibuan (2018) dengan hasil menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kristya Damayanti (2014) dengan hasil menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Febrizha T. Wanta, dkk (2022) dengan hasil menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

4.2.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lebak

Hasil pengujian hipotesis yang kedua dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa t hitung $>$ t tabel. Dengan nilai t hitung 2,746 dan t tabel sebesar 1,99714 ($2,746 > 1,99714$), sedangkan untuk nilai signifikansinya sebesar 0,014 dimana ($0,008 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang artinya variabel Stres Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lebak.

Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Chresti Merry Onibala, dkk (2019) dengan hasil penelitian yang menunjukkan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Elida Putri Sinaga, (2021) dengan hasil penelitian yang menunjukkan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan Zuhria Husnia Hasibuan (2018) dengan hasil penelitian yang menunjukkan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan Kristya Damayanti (2014) dengan hasil penelitian yang menunjukkan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

4.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lebak

Hasil pengujian hipotesis yang ketiga dengan menggunakan uji F menunjukkan nilai F hitung $>$ F tabel ($11,833 > 3,14$) dan nilai signifikansinya adalah 5% atau 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang artinya variabel Disiplin Kerja (X1) dan variabel Stres Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Maydani Syarahdilla D. (2019) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lebak.

Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ainun Rahmatulloh, dkk (2018) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lebak.

Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Chresti Merry Onibala, dkk (2019) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lebak.

Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Zuhria Husnia Hasibuan (2018) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lebak.

Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kristya Damayanti (2014) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lebak.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan mengenai Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lebak. Maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lebak.
2. Secara parsial terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lebak.
3. Secara simultan terdapat pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Dengan begitu, melalui hasil uji yang telah dilakukan dapat diartikan bahwa H_3 yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lebak.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan dalam penelitian ini, maka peneliti mengajukan saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian sebagai berikut :

a. Bagi Objek Penelitian

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, stres kerja memiliki kontribusi yang lebih rendah yaitu sebesar 0,318 atau 31,8%. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai, oleh karena itu sebaiknya kantor Dinas perlu melakukan berbagai perbaikan mengoptimalkan stres kerja dengan cara memperhatikan ketidakpastiaan peran, kemajuan karir, serta terutama hubungan di tempat kerja dalam bekerja di luar jam kantor dengan tidak bekerja melebihi di luar jam kantor melebihi dari ketentuan waktu kerja, agar termotivasi dan berkontribusi dengan maksimal terhadap kinerjanya.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

1) Objek penelitian

Peneliti mengharapkan bagi penelitian selanjutnya dilakukan ditempat yang berbeda dan tidak terpatok melakukan penelitian di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lebak, melainkan kantor atau perusahaan lainnya serta bisa melakukan penelitian bukan hanya di dalam

kabupaten saja tetapi bisa meneliti ke tingkat provinsi yang berada agar mendapatkan hasil yang maksimal.

2) Sampling

Peneliti mengharapkan kepada penelitian selanjutnya untuk memperluas sampel dan populasi agar mendapatkan hasil yang optimal.

3) Analisis

Peneliti mengharapkan kepada penelitian selanjutnya untuk menggunakan alat analisis yang berbeda, bukan hanya dengan analisis regresi linier berganda, seperti metode komparatif.

4) Variabel lain

Peneliti mengharapkan kepada penelitian selanjutnya untuk menggunakan variabel lain selain variabel disiplin kerja dan stres kerja yang dapat mempengaruhi kinerja, seperti : Kepemimpinan, motivasi, atau kompetensi kerja yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Fauzi, A. S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja & Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). Jurnal Ilmu Manajemen Terapan Vol. 4, No. 2, 232.*
- Ainun Rahmatulloh, H. S. (t.thn.). Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malang. e-jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen.*
- Astriyani, D. V. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Instentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Gavra Perkasa Gresik. Jurnal Manajerial Bisnis Vol.2 No. 3, 219-230.*
- Busro, M. (2018). Teori-teori Sumber Daya Manusia. Prenadamedia Group: 2018.*
- Cahyono, G. J. (2022). Determinan Stres Kerja, Konflik Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Sukorejo Kabupaten Kendal. Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang Vol. 3 No. 1.*
- Chresti Merry Onibala, R. N. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal Emba.*
- Cokorda Istri Ari Sintya Dewi, I. M. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 12.*
- D, M. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan.*
- Damayanti, K. (2014). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Di Kecamatan Ponggok Kabupaten Blitar. Jurnal Komplek, Vol. 6 No. 1, 52.*
- Damayanti, K. (2014). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Di Kecamatan Ponggok Kabupaten Blitar. Jurnal Komplek Vol. 6 No. 1.*

- Dr. A. A. Anwar Parbu Mangkunegara, D. M. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya Offset-Bandung.*
- Dr. Kasmir, S. M. (2022). Pengantar Metodologi Penelitian. 2022: PT Raja Grafindo Persada, Depok.*
- Elida Putri Sinaga, S. L. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja Komitmen Organisasional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Equilibiria, Volume 8 Nomor 2.*
- Elida Putri Sinaga, S. L. (2021). Pengaruh Pelatihan, Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Vol. 9 No. 2 (Nov. 2021) Eq. ISSN : 2503-1546, 12.*
- Fajria Ramadani, M. R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arsynergy Resource. Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI), 142.*
- Febrizha T. Wanta, I. T. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara Di Masa Pandemi Covid-19. Jurnal EMBA Vol.10 No.1.*
- Handoko, T. H. (2001). Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia. 2001: BPFE-YOGYAKARTA.*
- Hasibuan, Z. H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja , Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas. .Edy Sutrisno,Manajemen Sumber Daya manusia, Ed.1(Jakarta: Kencana Pranada.*
- Joshua.Ferbiko.Manalu, E. .. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Sumut KC Sukaramai Medan. JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)Vol. 5 No. 2.*
- Kaswan, A. S. (2015). Pengembangan Sumber Daya Manusia. 154.*
- LIYAS, J. N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan-Volume 2, Nomor 1, 21.*
- Lola Malihah, M. Y. (2021). Analisis SWOT Terhadap Motivasi Penggunaan Transaksi Non Tunai (E-Money Syariah) oleh Pelaku UMKM (Studi Pada Pelaku UMKM di SekitarLingkungan Kampus IAI Darussalam Martapura). Journal of Sharia Economics (MJSE), Vol.1, No.2, 92.*

- Novia Ruth Silaen, S. M. (t.thn.). Konsep Kinerja Karyawan. Universitas Darma Agung Medan.*
- Novita Wahyu Setyawati, N. A. (2018). Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT.*
- Nur Indriantoro, M. p. (2018). Metodologi Penelitian Bisnis. 2018: ANDI.*
- Paniran. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama (Kemenag) Kab. Lebak. E-Journal Studia Manajemen Vol. 10 No. 2.*
- Pribadi, S. H. (2011). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Pegawai Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kota Semarang). 2.*
- Prof. Dr. H. Imam Ghozali, M. C. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23. 2013: Badan Penerbit Universitas Di Ponegoro Semarang.*
- Prof. Dr. H. M. Ma'ruf Abdullah, S. M. (2014). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan.*
- Prof. Dr. Wibowo, S. M. (2014). Manajemen Kinerja Edisi Keempat. PT. Rajagrafindo Persada: 2014.*
- Rahmat Hidayat, A. C. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cladtek BI Mental Manufacturing. Journal of Business Administration Vol 1, No 2.*
- Rahmi Hermawati, N. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nawakara Arta Kencana Fatmawati Jakarta Selatan. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, Volume 8, No. 1.*
- Raihanah Daulay, E. K. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan, 209-218.*
- Sandewa, F. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di kabupaten Banggai Kepulauan. Jurnal Ilmiah Clean Government, 101.*
- Septiana, R. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan CV. Yuda Putra Mulia Cimarga Lebak Banten).*

- Sisca, E. C. (2020). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. 104.
- Slamet Riyanto, S. T. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif*. 2020: Deepublish.
- Sugiyono, P. D. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Anggota Ikatan Penerbit Indonesia (IKAPI).
- Sulastri, O. (2020). *Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan*. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 96.
- Syafrina, N. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru*. *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe) Volume 8, Nomor 4., 05-06*.
- Syafrina, N. (2017). *Pengaruh Diisplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru*. *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe) Volume 8, Nomor 4*.
- Syamsibar. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Usia Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan*. *YUME : Journal of Management*.
- Tunnufus, Z. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Kabupaten Lebak*. *E-Journal Studia Manajemen Vol. 10 No. 1*.
- Yanni Suherman, D. Y. (2019). *Aplikasi Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan*. *Jurnal Sistem Informasi Dan Manajemen Informatika*.
- Yuliya Ahmad, B. T. (2019). *PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FIF GROUP MANADO*. *Jurnal EMBA Vol.7 No.3 Juli 2019, Hal. 2811 – 2820*.
- Yumhi, I. F. (2022). *Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Labkesda Kabupaten Lebak*. *Journal of Management Studies*.
- Zakiyya Tunnufus, I. K. (2022). *Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. PLN UP3 Banten Selatan*. *Journal of Manggement Studies*, 148.

LAMPIRAN

```
FREQUENCIES VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Notes		
Output Created		14-SEP-2023 04:37:21
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	67
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.00

[DataSet0]

Statistics

		Untuk membangun kerjasama tim yang baik perlu dilakukan beberapa hal terutama banyak hal yang harus dilakukan dalam bekerja	Saat merasa bosan dengan kemajuan karir yang seolah tidak ada kemajuan pegawai mengubah cara sesuai skill yang dimiliki	Bekerja secara profesional meski harus bekerja sama dengan rekan kerja yang tidak didukung rekan kerja	Bullying di tempat kerja memiliki dampak yang sangat besar bagi korbannya. Kamu bisa menyadari bahwa bekerja dengan pelaku bully ketika kamu menemukan rekan kerja yang sering mencari kesalahan dan kemudian membicarakannya ke rekan kerja lainnya	Bekerja melebihi di luar jam kantor melebihi dari ketentuan waktu kerja
N	Valid	67	67	67	67	67
	Missing	0	0	0	0	0

Frequency Table

Untuk membangun kerjasama tim yang baik perlu dilakukan beberapa hal terutama banyak hal yang harus dilakukan dalam bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	2	3.0	3.0	3.0
Kurang Setuju	3	4.5	4.5	7.5
Valid Setuju	41	61.2	61.2	68.7
Sangat Setuju	21	31.3	31.3	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Saat merasa bosan dengan kemajuan karir yang seolah tidak ada kemajuan pegawai mengubah cara sesuai skill yang dimiliki

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	6	9.0	9.0	9.0
Kurang Setuju	8	11.9	11.9	20.9
Valid Setuju	42	62.7	62.7	83.6
Sangat Setuju	11	16.4	16.4	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Bekerja secara profesional meski harus bekerja sama dengan rekan kerja yang tidak didukung rekan kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
Tidak Setuju	5	7.5	7.5	9.0
Valid Kurang Setuju	12	17.9	17.9	26.9
Setuju	33	49.3	49.3	76.1
Sangat Setuju	16	23.9	23.9	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Bullying di tempat kerja memiliki dampak yang sangat besar bagi korbannya. Kamu bisa menyadari bahwa bekerja dengan pelaku bully ketika kamu menemukan rekan kerja yang sering mencari kesalahan dan membicarakannya ke rekan kerja lainnya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	12	17.9	17.9	17.9
Tidak Setuju	11	16.4	16.4	34.3
Valid Kurang Setuju	8	11.9	11.9	46.3
Setuju	20	29.9	29.9	76.1
Sangat Setuju	16	23.9	23.9	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Bekerja melebihi di luar jam kantor melebihi dari ketentuan waktu kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	14	20.9	20.9	20.9
Tidak Setuju	12	17.9	17.9	38.8
Kurang Setuju	22	32.8	32.8	71.6
Setuju	9	13.4	13.4	85.1
Sangat Setuju	10	14.9	14.9	100.0
Total	67	100.0	100.0	

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 Disiplin_Kerja
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Notes		
Output Created		13-SEP-2023 22:33:59
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	67
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 Disiplin_Kerja /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.07

[DataSet0]

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
--	------	------	------	------	------

X1.1	Pearson Correlation	1	.590**	.556**	.388**	.379**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.002
	N	67	67	67	67	67
X1.2	Pearson Correlation	.590**	1	.480**	.562**	.285*
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.019
	N	67	67	67	67	67
X1.3	Pearson Correlation	.556**	.480**	1	.436**	.450**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	67	67	67	67	67
X1.4	Pearson Correlation	.388**	.562**	.436**	1	.339**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.005
	N	67	67	67	67	67
X1.5	Pearson Correlation	.379**	.285*	.450**	.339**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.019	.000	.005	
	N	67	67	67	67	67
X1.6	Pearson Correlation	.358**	.342**	.457**	.323**	.356**
	Sig. (2-tailed)	.003	.005	.000	.008	.003
	N	67	67	67	67	67
X1.7	Pearson Correlation	.543**	.429**	.655**	.522**	.466**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67
Disiplin_Kerja	Pearson Correlation	.750**	.738**	.790**	.705**	.657**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67

Correlations

		X1.6	X1.7	Disiplin_Kerja
X1.1	Pearson Correlation	.358	.543**	.750**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000
	N	67	67	67
X1.2	Pearson Correlation	.342**	.429	.738**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000
	N	67	67	67
X1.3	Pearson Correlation	.457**	.655**	.790
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	67	67	67
X1.4	Pearson Correlation	.323**	.522**	.705**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.000
	N	67	67	67
X1.5	Pearson Correlation	.356**	.466*	.657**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000
	N	67	67	67

X1.6	Pearson Correlation	1**	.410**	.629**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000
	N	67	67	67
X1.7	Pearson Correlation	.410**	1**	.793**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000
	N	67	67	67
Disiplin_Kerja	Pearson Correlation	.629**	.793**	1**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	67	67	67

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

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

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 Stres_Kerja
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Notes

Output Created	13-SEP-2023 22:34:22
Comments	
Input	Active Dataset DataSet0
	Filter <none>
	Weight <none>
	Split File <none>
	N of Rows in Working Data 67
	File
Missing Value Handling	Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.

Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 Stres_Kerja /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.20

[DataSet0]

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
X2.1	Pearson Correlation	1	.398**	.387**	.123	.194
	Sig. (2-tailed)		.001	.001	.323	.115
	N	67	67	67	67	67
X2.2	Pearson Correlation	.398**	1	.424**	.148	.123
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.231	.322
	N	67	67	67	67	67
X2.3	Pearson Correlation	.387**	.424**	1	.181	.306*
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.144	.012
	N	67	67	67	67	67
X2.4	Pearson Correlation	.123	.148	.181	1	.497**
	Sig. (2-tailed)	.323	.231	.144		.000
	N	67	67	67	67	67
X2.5	Pearson Correlation	.194	.123	.306*	.497**	1
	Sig. (2-tailed)	.115	.322	.012	.000	
	N	67	67	67	67	67
Stres_Kerja	Pearson Correlation	.518**	.535**	.629**	.732**	.753**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67

Correlations

		Stres_Kerja
X2.1	Pearson Correlation	.518
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	67
X2.2	Pearson Correlation	.535**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	67

X2.3	Pearson Correlation	.629**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	67
X2.4	Pearson Correlation	.732
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	67
X2.5	Pearson Correlation	.753
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	67
Stres_Kerja	Pearson Correlation	1**
	Sig. (2-tailed)	
	N	67

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

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

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Kinerja_Pegawai
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Notes

Output Created	13-SEP-2023 22:35:34	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	67
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.

Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Kinerja_Pegawai /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.08
	Elapsed Time	00:00:00.60

[DataSet0]

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
Y1	Pearson Correlation	1	.274*	.189	.021	.299*
	Sig. (2-tailed)		.025	.126	.866	.014
	N	67	67	67	67	67
Y2	Pearson Correlation	.274*	1	.536**	.412**	.257*
	Sig. (2-tailed)	.025		.000	.001	.036
	N	67	67	67	67	67
Y3	Pearson Correlation	.189	.536**	1	.576**	.220
	Sig. (2-tailed)	.126	.000		.000	.074
	N	67	67	67	67	67
Y4	Pearson Correlation	.021	.412**	.576**	1	.437**
	Sig. (2-tailed)	.866	.001	.000		.000
	N	67	67	67	67	67
Y5	Pearson Correlation	.299*	.257*	.220	.437**	1
	Sig. (2-tailed)	.014	.036	.074	.000	
	N	67	67	67	67	67
Y6	Pearson Correlation	.156	-.019	.057	.229	.010
	Sig. (2-tailed)	.207	.881	.645	.062	.935
	N	67	67	67	67	67
Y7	Pearson Correlation	.376**	.285*	.229	.171	.196
	Sig. (2-tailed)	.002	.019	.062	.167	.112
	N	67	67	67	67	67
Y8	Pearson Correlation	.014	.468**	.599**	.567**	.281*
	Sig. (2-tailed)	.911	.000	.000	.000	.021
	N	67	67	67	67	67
Kinerja_Pegawai	Pearson Correlation	.491**	.623**	.691**	.696**	.524**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000

N	67	67	67	67	67
---	----	----	----	----	----

Correlations

		Y6	Y7	Y8	Kinerja_Pegawai
Y1	Pearson Correlation	.156	.376*	.014	.491
	Sig. (2-tailed)	.207	.002	.911	.000
	N	67	67	67	67
Y2	Pearson Correlation	-.019*	.285	.468**	.623**
	Sig. (2-tailed)	.881	.019	.000	.000
	N	67	67	67	67
Y3	Pearson Correlation	.057	.229**	.599	.691**
	Sig. (2-tailed)	.645	.062	.000	.000
	N	67	67	67	67
Y4	Pearson Correlation	.229	.171**	.567**	.696
	Sig. (2-tailed)	.062	.167	.000	.000
	N	67	67	67	67
Y5	Pearson Correlation	.010*	.196*	.281	.524**
	Sig. (2-tailed)	.935	.112	.021	.000
	N	67	67	67	67
Y6	Pearson Correlation	1	.089	.076	.485
	Sig. (2-tailed)		.472	.540	.000
	N	67	67	67	67
Y7	Pearson Correlation	.089**	1*	.322	.528
	Sig. (2-tailed)	.472		.008	.000
	N	67	67	67	67
Y8	Pearson Correlation	.076	.322**	1**	.655**
	Sig. (2-tailed)	.540	.008		.000
	N	67	67	67	67
Kinerja_Pegawai	Pearson Correlation	.485**	.528**	.655**	1**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67

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

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

RELIABILITY

```

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Notes

Output Created		13-SEP-2023 22:36:04
Comments		
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
Input	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	67
	File	
	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
		RELIABILITY /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Syntax		
Resources	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.07

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
	Valid	67	100.0
Cases	Excluded ^a	0	.0
	Total	67	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.846	7

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Notes

Output Created	13-SEP-2023 22:36:27
Comments	
Input	Active Dataset DataSet0 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data 67 File Matrix Input Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. RELIABILITY /VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Syntax	

Resources	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.15

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	67	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	67	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.625	5

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Notes

Output Created	13-SEP-2023 22:37:38
----------------	----------------------

Comments	Active Dataset	DataSet0	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
Input	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data		67
	File		
	Matrix Input		
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
Missing Value Handling	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.	
		RELIABILITY	
		/VARIABLES=Y1 Y2 Y3	
		Y4 Y5 Y6 Y7 Y8	
Syntax		/SCALE('ALL	
		VARIABLES') ALL	
		/MODEL=ALPHA.	
Resources	Processor Time		00:00:00.03
	Elapsed Time		00:00:00.13

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

		N	%
Cases	Valid	67	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	67	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.679	8

NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=Disiplin_Kerja Stres_Kerja Kinerja_Pegawai
/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Notes

Output Created	13-SEP-2023 22:38:13	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	67
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax	NPAR TESTS	
	/K-S(NORMAL)=Disiplin_Kerja Stres_Kerja Kinerja_Pegawai /MISSING ANALYSIS.	
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.15
	Number of Cases Allowed ^a	131072

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet0]

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Disiplin_Kerja	Stres_Kerja	Kinerja_Pegawa i
N		67	67	67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	30.51	18.04	31.88
	Std. Deviation	3.012	3.359	3.250
	Absolute	.171	.090	.172
Most Extreme Differences	Positive	.171	.090	.172
	Negative	-.124	-.079	-.102
Kolmogorov-Smirnov Z		1.396	.733	1.407
Asymp. Sig. (2-tailed)		.041	.656	.038

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

NPAR TESTS

/K-S (NORMAL) =RES_1
/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Notes

Output Created		13-SEP-2023 22:38:37
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	67
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.

		Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
	Cases Used	
Syntax		NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=RES_1 /MISSING ANALYSIS.
	Processor Time	00:00:00.02
Resources	Elapsed Time	00:00:00.18
	Number of Cases Allowed ^a	196608

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet0]

		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.77672035
	Absolute	.085
Most Extreme Differences	Positive	.083
	Negative	-.085
Kolmogorov-Smirnov Z		.695
Asymp. Sig. (2-tailed)		.719

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

```
CORRELATIONS
/VARIABLES=Disiplin_Kerja Stres_Kerja Kinerja_Pegawai
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Notes

Output Created		13-SEP-2023 22:39:11
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	67
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		<p>CORRELATIONS</p> <p>/VARIABLES=Disiplin_Kerja Stres_Kerja Kinerja_Pegawai</p> <p>/PRINT=TWOTAIL NOSIG</p> <p>/MISSING=PAIRWISE.</p>
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.19

[DataSet0]

Correlations

		Disiplin_Kerja	Stres_Kerja	Kinerja_Pegawai
Disiplin_Kerja	Pearson Correlation	1	.056	.429**
	Sig. (2-tailed)		.652	.000
	N	67	67	67
Stres_Kerja	Pearson Correlation	.056	1	.317**
	Sig. (2-tailed)	.652		.009
	N	67	67	67
Kinerja_Pegawai	Pearson Correlation	.429**	.317**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	

N	67	67	67
---	----	----	----

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

```

REGRESSION
  /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL ZPP
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Kinerja_Pegawai
  /METHOD=ENTER Disiplin_Kerja Stres_Kerja
  /SCATTERPLOT=(*ZPRED ,*SRESID)
  /RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)
  /CASEWISE PLOT(ZRESID) OUTLIERS(3) .

```

Regression

Notes

Output Created	13-SEP-2023 22:40:05	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	67
Missing Value Handling	File	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax	<pre> REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL ZPP /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Kinerja_Pegawai /METHOD=ENTER Disiplin_Kerja Stres_Kerja /SCATTERPLOT=(*ZPRED ,*SRESID) /RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID) /CASEWISE PLOT(ZRESID) OUTLIERS(3). </pre>	
	Resources	<pre> Processor Time 00:00:04.72 Elapsed Time 00:00:06.99 Memory Required 2060 bytes Additional Memory Required for Residual Plots 904 bytes </pre>

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja_Pegawai	31.88	3.250	67
Disiplin_Kerja	30.51	3.012	67
Stres_Kerja	18.04	3.359	67

Correlations

		Kinerja_Pegawai	Disiplin_Kerja	Stres_Kerja
Pearson Correlation	Kinerja_Pegawai	1.000	.429	.317
	Disiplin_Kerja	.429	1.000	.056
	Stres_Kerja	.317	.056	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja_Pegawai	.	.000	.004
	Disiplin_Kerja	.000	.	.326
	Stres_Kerja	.004	.326	.
N	Kinerja_Pegawai	67	67	67
	Disiplin_Kerja	67	67	67
	Stres_Kerja	67	67	67

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Stres_Kerja, Disiplin_Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.520 ^a	.270	.247	2.820	2.550

a. Predictors: (Constant), Stres_Kerja, Disiplin_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	188.173	2	94.087	11.833	.000 ^b
	Residual	508.872	64	7.951		
	Total	697.045	66			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Stres_Kerja, Disiplin_Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	13.178	3.907		3.373	.001
	Disiplin_Kerja	.445	.115	.412	3.855	.000
	Stres_Kerja	.284	.103	.294	2.746	.008

Coefficients^a

Model	Correlations			Collinearity Statistics		
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)					
	Disiplin_Kerja	.429	.434	.412	.997	1.003
	Stres_Kerja	.317	.325	.293	.997	1.003

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Disiplin_Kerja	Stres_Kerja
1	1	2.972	1.000	.00	.00	.00
1	2	.023	11.294	.03	.10	.93
	3	.005	25.643	.96	.90	.06

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Casewise Diagnostics^a

Case Number	Std. Residual	Kinerja_Pegawai i	Predicted Value	Residual
14	-3.358	21	30.47	-9.468

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N

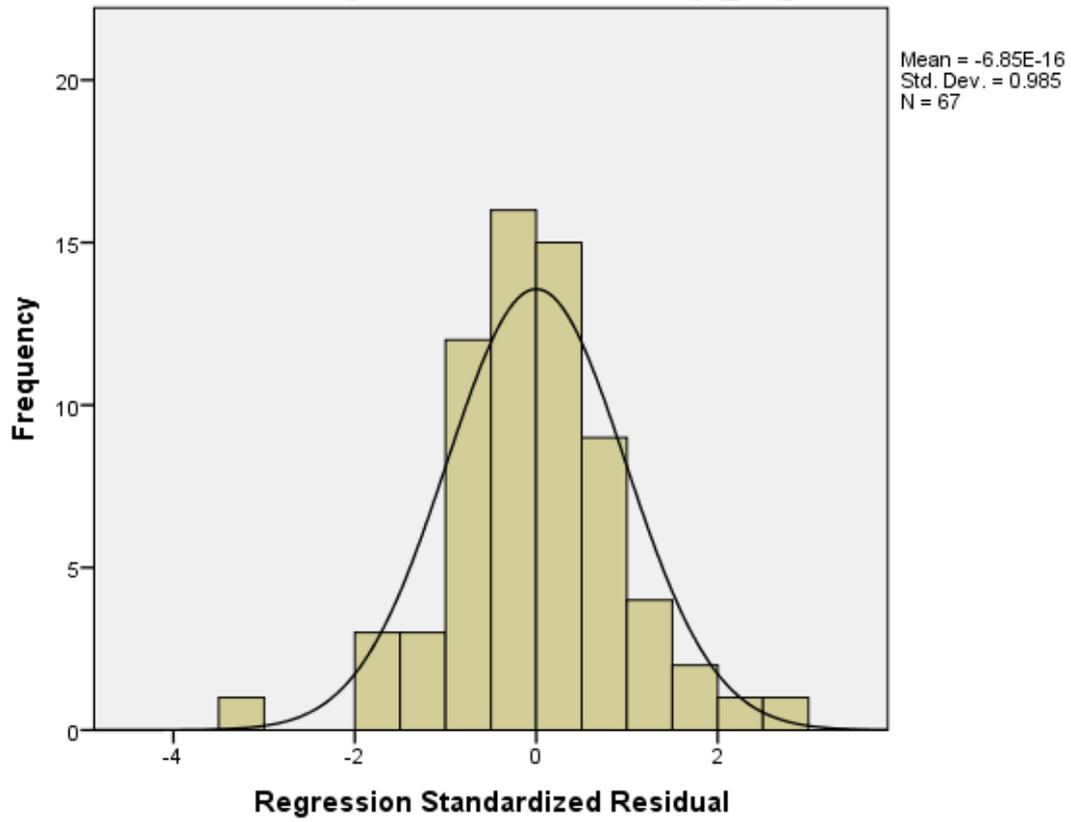
Predicted Value	28.08	35.86	31.88	1.689	67
Std. Predicted Value	-2.249	2.354	.000	1.000	67
Standard Error of Predicted Value	.349	1.095	.575	.162	67
Adjusted Predicted Value	28.03	35.35	31.88	1.686	67
Residual	-9.468	7.876	.000	2.777	67
Std. Residual	-3.358	2.793	.000	.985	67
Stud. Residual	-3.403	2.849	.000	1.010	67
Deleted Residual	-9.726	8.196	.000	2.923	67
Stud. Deleted Residual	-3.731	3.025	.000	1.043	67
Mahal. Distance	.027	8.972	1.970	1.810	67
Cook's Distance	.000	.163	.018	.035	67
Centered Leverage Value	.000	.136	.030	.027	67

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Charts

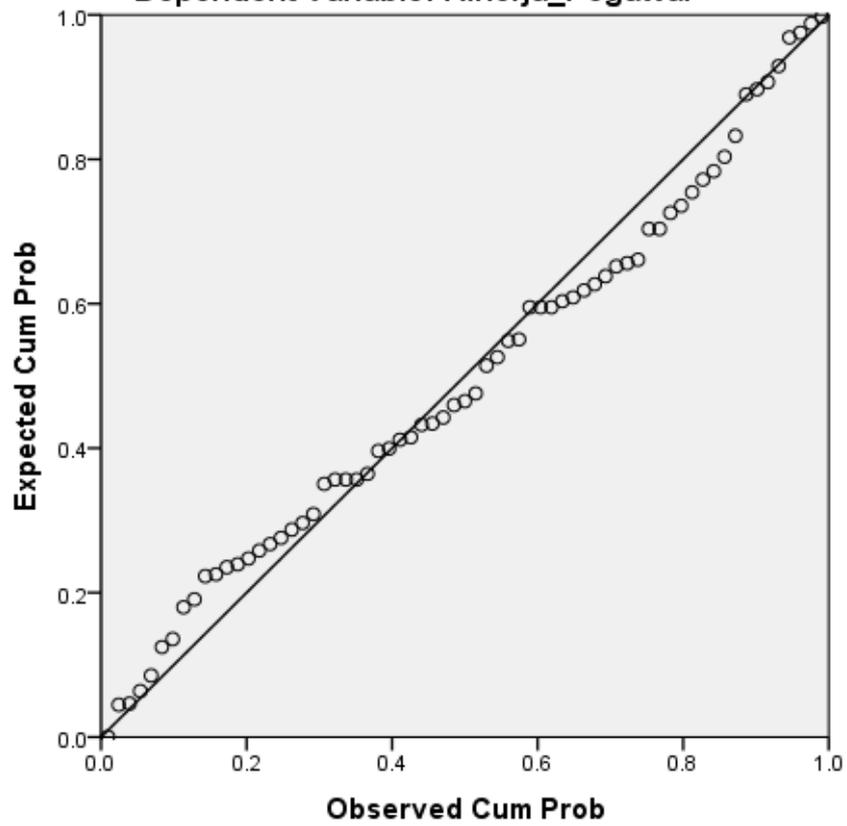
Histogram

Dependent Variable: Kinerja_Pegawai



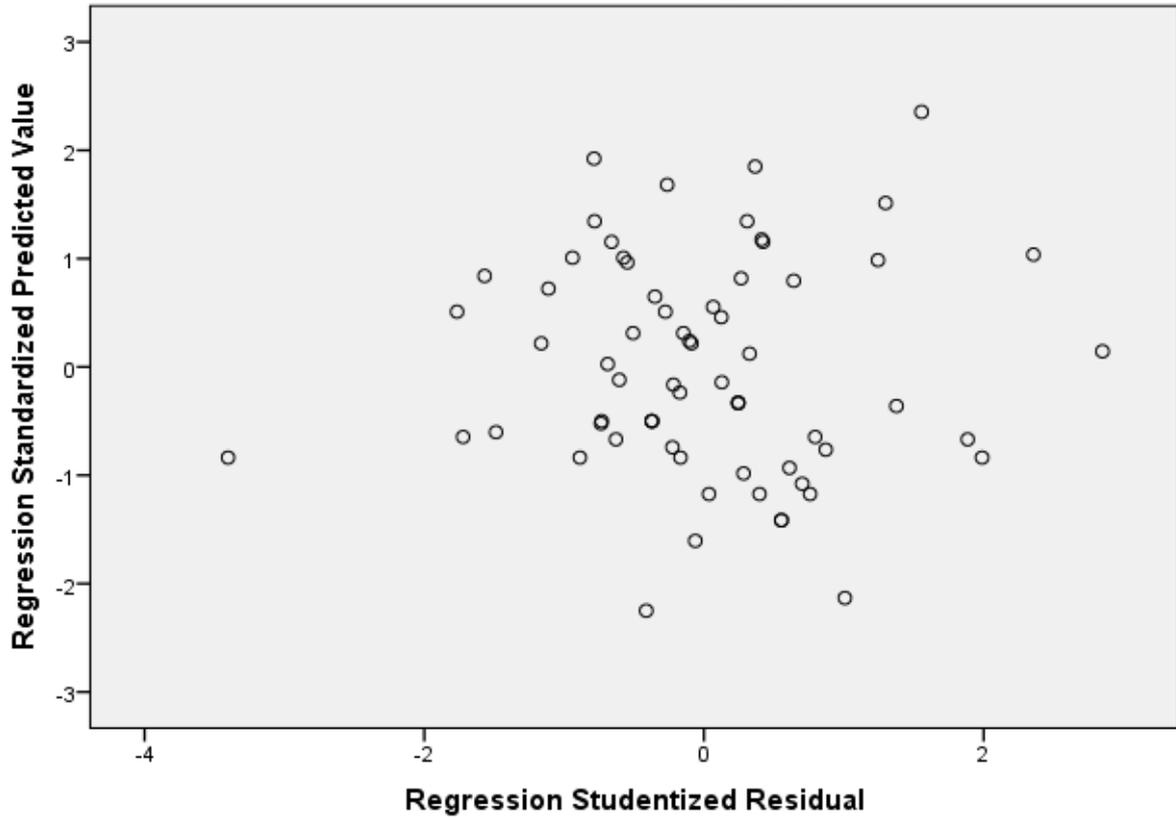
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja_Pegawai



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja_Pegawai



CORRELATIONS

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 TOTALX1
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Notes	
Output Created	13-SEP-2023 15:34:51
Comments	
Input	Active Dataset DataSet0 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data 67 File Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	Cases Used CORRELATIONS /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 TOTALX1 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time 00:00:00.00 Elapsed Time 00:00:00.00

[DataSet0]

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
X1.1	Pearson Correlation	1	.590	.556	.388	.379	.358
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.002	.003
	N	67	67	67	67	67	67
X1.2	Pearson Correlation	.590	1	.480	.562	.285	.342
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.019	.005
	N	67	67	67	67	67	67
X1.3	Pearson Correlation	.556	.480	1	.436	.450	.457
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67
X1.4	Pearson Correlation	.388	.562	.436	1	.339	.323
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.005	.008
	N	67	67	67	67	67	67
X1.5	Pearson Correlation	.379	.285	.450	.339	1	.356
	Sig. (2-tailed)	.002	.019	.000	.005		.003
	N	67	67	67	67	67	67
X1.6	Pearson Correlation	.358	.342	.457	.323	.356	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.005	.000	.008	.003	
	N	67	67	67	67	67	67
X1.7	Pearson Correlation	.543	.429	.655	.522	.466	.410
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001
	N	67	67	67	67	67	67
TOTALX1	Pearson Correlation	.750	.738	.790	.705	.657	.629
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67

Correlations

		X1.7	TOTALX1
X1.1	Pearson Correlation	.543	.750
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	67	67
X1.2	Pearson Correlation	.429	.738
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	67	67
X1.3	Pearson Correlation	.655	.790
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	67	67

X1.4	Pearson Correlation	.522	.705
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	67	67
X1.5	Pearson Correlation	.466	.657
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	67	67
X1.6	Pearson Correlation	.410	.629
	Sig. (2-tailed)	.001	.000
	N	67	67
X1.7	Pearson Correlation	1	.793
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	67	67
TOTALX1	Pearson Correlation	.793	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	67	67

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 TOTALX2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Notes

Output Created		13-SEP-2023 15:47:45
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	67
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.

		Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
	Cases Used	
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 TOTALX2 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.03

[DataSet0]

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTALX2
X2.1	Pearson Correlation	1	.209	.182	-.080	-.026	.174
	Sig. (2-tailed)		.090	.141	.518	.833	.159
	N	67	67	67	67	67	67
X2.2	Pearson Correlation	.209	1	.311	.024	-.044	.300
	Sig. (2-tailed)	.090		.010	.846	.721	.014
	N	67	67	67	67	67	67
X2.3	Pearson Correlation	.182	.311	1	.139	.215	.365
	Sig. (2-tailed)	.141	.010		.261	.080	.002
	N	67	67	67	67	67	67
X2.4	Pearson Correlation	-.080	.024	.139	1	.413	.598
	Sig. (2-tailed)	.518	.846	.261		.001	.000
	N	67	67	67	67	67	67
X2.5	Pearson Correlation	-.026	-.044	.215	.413	1	.559
	Sig. (2-tailed)	.833	.721	.080	.001		.000
	N	67	67	67	67	67	67
TOTALX2	Pearson Correlation	.174	.300	.365	.598	.559	1
	Sig. (2-tailed)	.159	.014	.002	.000	.000	
	N	67	67	67	67	67	67

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8 TOTALY
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Notes		
Output Created		13-SEP-2023 15:52:10
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	67
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8 TOTALY /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.02

[DataSet0]

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6
Y.1	Pearson Correlation	1	.274	.189	.021	.299	.156
	Sig. (2-tailed)		.025	.126	.866	.014	.207
	N	67	67	67	67	67	67
Y.2	Pearson Correlation	.274	1	.536	.412	.257	-.019
	Sig. (2-tailed)	.025		.000	.001	.036	.881
	N	67	67	67	67	67	67
Y.3	Pearson Correlation	.189	.536	1	.576	.220	.057
	Sig. (2-tailed)	.126	.000		.000	.074	.645
	N	67	67	67	67	67	67
Y.4	Pearson Correlation	.021	.412	.576	1	.437	.229
	Sig. (2-tailed)	.866	.001	.000		.000	.062
	N	67	67	67	67	67	67
Y.5	Pearson Correlation	.299	.257	.220	.437	1	.010
	Sig. (2-tailed)	.014	.036	.074	.000		.935
	N	67	67	67	67	67	67
Y.6	Pearson Correlation	.156	-.019	.057	.229	.010	1
	Sig. (2-tailed)	.207	.881	.645	.062	.935	
	N	67	67	67	67	67	67
Y.7	Pearson Correlation	.376	.285	.229	.171	.196	.089
	Sig. (2-tailed)	.002	.019	.062	.167	.112	.472
	N	67	67	67	67	67	67
Y.8	Pearson Correlation	.014	.468	.599	.567	.281	.076
	Sig. (2-tailed)	.911	.000	.000	.000	.021	.540
	N	67	67	67	67	67	67
TOTALY	Pearson Correlation	.491	.623	.691	.696	.524	.485
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67

Correlations

		Y.7	Y.8	TOTALY
Y.1	Pearson Correlation	.376	.014	.491
	Sig. (2-tailed)	.002	.911	.000
	N	67	67	67
Y.2	Pearson Correlation	.285	.468	.623
	Sig. (2-tailed)	.019	.000	.000
	N	67	67	67
Y.3	Pearson Correlation	.229	.599	.691
	Sig. (2-tailed)	.062	.000	.000

	N	67	67	67
	Pearson Correlation	.171	.567	.696
Y.4	Sig. (2-tailed)	.167	.000	.000
	N	67	67	67
	Pearson Correlation	.196	.281	.524
Y.5	Sig. (2-tailed)	.112	.021	.000
	N	67	67	67
	Pearson Correlation	.089	.076	.485
Y.6	Sig. (2-tailed)	.472	.540	.000
	N	67	67	67
	Pearson Correlation	1	.322	.528
Y.7	Sig. (2-tailed)		.008	.000
	N	67	67	67
	Pearson Correlation	.322	1	.655
Y.8	Sig. (2-tailed)	.008		.000
	N	67	67	67
	Pearson Correlation	.528	.655	1
TOTALY	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	67	67	67

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X1.

```

Regression

Notes

Output Created		15-SEP-2023 17:29:55
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	67
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X1.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.01
	Memory Required	1380 bytes

Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes
--	---------

[DataSet0]

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja	.	Enter

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.429	.184	.171	2.958

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	128.205	1	128.205	14.650	.000
	Residual	568.840	65	8.751		
	Total	697.045	66			

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.764	3.706		4.793	.000
	Disiplin Kerja	.463	.121	.429	3.827	.000

```
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
```

```

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X2.

```

Regression

Notes

Output Created		15-SEP-2023 17:50:34
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	67
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION
		/MISSING LISTWISE
		/STATISTICS COEFF
		OUTS R ANOVA
		/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X2.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.02
	Memory Required	1380 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

[DataSet0]

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Stres Kerja	.	Enter

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.288	.083	.069	3.136

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	57.763	1	57.763	5.873	.018
	Residual	639.282	65	9.835		
	Total	697.045	66			

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.903	2.089		12.877	.000
	Stres Kerja	.276	.114	.288	2.423	.018



PEMERINTAH KABUPATEN LEBAK
DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA
Jl. R. Husein Sastranegara No. 64 Telp. (0253) 300425 Fax. (0253) 300426

LEMBAR DISPOSISI

Surat dari : JAWABAN
No. Surat : 703
Tgl. Surat : 21-01-2023

Diterima Tgl : 24-01-2023
No. Agenda : 111
Sifat :
 Sangat penting Penting Biasa

Perihal : permohonan izin penelitian sejarah

- Diteruskan kepada :
1. Sekretaris
 2. Kabid Kebudayaan
 3. Kabid Pemasaran ✓
 4. Kabid Destinasi
 5. Kabid SDP dan Keral

- Dengan hormat harap :
- Tanggapan dan Saran
 - Proses lebih lanjut
 - Koordinasi/konfirmasi/lelan

27/1
2/23
491 TL

Catatan :

kabid pemasaran 4/2/23 6/2	4/2/23 7/27/23
-------------------------------	-------------------

ALITA AYU (089812890611)
Manajemen

"Pengaruh disiplin kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di Bidang Kebudayaan dan Pariwisata Kab. Lebak"

- Data :
 - Rincian/Sejarah Kuldes
 - Daftar hadir
 - Struktur organisasi



Plagiarism Checker X Originality Report

Similarity Found: 23%

Date: Monday, August 28, 2023

Statistics: 5511 words Plagiarized / 23928 Total words

Remarks: Medium Plagiarism Detected - Your Document needs Selective Improvement.

BAB I PENDAHULUAN Latar Belakang Masalah Sumber Daya Manusia merupakan faktor terpenting untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan. Tingkat keberhasilan tercapainya tujuan suatu perusahaan tergantung pada kinerja karyawannya. Apabila hasil kinerja karyawan baik, maka keberhasilan perusahaan untuk mencapainya tujuan semakin tinggi. Sebaliknya, jika kinerja karyawan lebih buruk, maka levelnya keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya akan melemah. Karena, perusahaan perlu mempertimbangkan semua faktor yang mungkin dengan lebih hati-hati mempengaruhi kinerja setiap individu karyawan. Sumber Daya Manusia merupakan faktor terpenting dalam tata kelola sebuah organisasi.

Mengingat pentingnya Sumber Daya Manusia dalam organisasi, maka pengelolaan sumber daya tersebut juga merupakan bagian yang sangat penting dari pekerjaan manajemen. Salah satu aspek utama pekerjaan manajemen yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia adalah aspek yang berkaitan dengan kinerja karyawan dan bagian dari manajemen yang mengelolanya disebut manajemen kinerja. Kinerja penting bagi seluruh organisasi, karena akan menentukan efisiensi organisasi. Kinerja juga penting karena mencerminkan ukuran keberhasilan manajemen organisasi dan manajemen Sumber Daya Manusia.

Keberhasilan perusahaan dapat terlihat dari kinerja yang sukses. Perusahaan juga harus bisa memahami kinerja karyawan karena dengan memahami kinerja karyawan tersebut, perusahaan dapat memahami atau menurunkan kinerja karyawan yang bekerja untuk perusahaan itu sendiri. Suatu cara untuk memahami kinerja salah satu karyawan dilihat melalui penilaian akan kinerja tersebut.

Manfaat dari penilaian dapat mencerminkan sumber daya pada perusahaan apakah

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Alita Ayu
Tempat Tanggal Lahir : Tangerang, 18 April 200
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Kp. Cilaki Rt/Rw 003/001 Desa.
Margajaya Kec. Cimarga Kab. Lebak, Banten
Telepon : -
Handphone : 083812890611
Email : alitaayu888@gmail.com
Nama Orang Tua :
Ayah : Alpin
Ibu : Yuyu Rahayu



Riwayat Pendidikan :

No.	Pendidikan	Tahun Lulus
1.	SDN 1 MARGAJAYA	2013
2.	SMPN 1 CIMARGA	2016
3.	SMAN 1 CIMARGA	2019

Riwayat Pekerjaan :

No.	Pekerjaan	Tahun
1.	Barista	2021-2022

Rangkasbitug,

Ttd