
**PENGARUH STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRESTASI PADA PT.PEGADAIAN (PERSERO)
KANWIL V MANADO**

*THE INFLUENCE OF WORK STRESS AND WORK DISCIPLINE ON JOB
PERFORMANCE IN PT. PEGADAIAN (PERSERO)
KANWIL V MANADO*

Sinta L Kiling

*Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi, Manado 95115, Indonesia
Email:sintakiling10@gmail.com*

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan bagian dari keseluruhan manajemen sumber daya yang ada dan tersedia dalam suatu organisasi atau pemerintahan. Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci kearah peningkatkan prestasi karyawan sehingga di butukan suatu kebijakan perusahaan untuk penggerak karyawan agar mau bekerja lebih disiplin atau sesuai dengan rencana yang telah di tetapkan. Untuk mendapatkan hasil yang maksimal dan berkualitas agar dapat meningkatkan prestasi kerja Suatu perusahaan atau instansi membutuhkan Kedisiplinan yang baik serta mengurangi Stres Kerja yang dialami. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap prestasi kerja di PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Sampel yang digunakan sebanyak 45 karyawan dengan metode sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan Stres Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, secara parsial Stres Kerja dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja..

Kata kunci: stres kerja, disiplin kerja, prestasi kerja

ABSTRACT

Human resource is a part of the overall management within an organization or government. Work stress and work discipline can affect job performance of an organization or company in various fields. To obtain maximum results and quality in order to improve the performance of a company or agency in need discipline and good quality work and reduce work stress experienced. This study aims to determine the influences of work stress and work discipline on work performance in PT Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. The method used is multiple linear regression analysis. The sample used 45 employees with saturated sampling method. The results showed the stress of work and work discipline simultaneously significant effect on job performance, partially stress of work and discipline not significantly affect job performance.

Keywords: work stress, work discipline, work performance

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan bagian dari keseluruhan manajemen sumber daya yang ada dan tersedia dalam suatu organisasi atau pemerintahan. Hal ini merupakan faktor yang sangat penting dalam organisasi karena sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2009).

Pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado yang bergerak di bidang pembiayaan, dimana kantor wilayah adalah bagian dari organisasi perusahaan untuk wilayah tertentu yang bertugas melaksanakan kegiatan administratif dan operasional perusahaan. Dalam suatu perusahaan atau organisasi prestasi kerja karyawan sering mengalami penurunan demikian juga halnya terjadi pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. Penurunan prestasi kerja karyawan dapat terjadi karena stress kerja yang dialami, yang mengakibatkan menurunnya disiplin kerja sehingga prestasi kerja juga menjadi tidak baik.

Prestasi Kerja seseorang ditunjukkan dengan keseriusannya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2012). Prestasi kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan dalam dalam mencapai suatu target atau tujuan. Untuk itu seorang atasan perlu mempunyai ukuran prestasi kerja para karyawan supaya tidak timbul suatu masalah. Informasi tentang prestasi kerja karyawan juga diperlukan pula bila suatu saat atasan ingin mengubah system yang ada.

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Bentuk stres kerja yang dialami ada bermacam-macam ada yang diakibatkan oleh pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan, kurangnya batas waktu yang diberikan, ataupun karena desakan dari atasan, ada juga yang diakibatkan dari luar perusahaan, contohnya masalah dalam keluarga, masalah dengan orang tua dan lain sebagainya. Dampak yang dapat terjadi akibat stres kerja adalah, dapat menurunkan semangat kerja karyawan, juga dapat menghambat pekerjaan misalnya tidak capai target sesuai yang di harapkan, dan jika itu terjadi dapat menurunkan prestasi kerja karyawan. Karena itu stres kerja tidak dapat diabaikan begitu saja terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat ini. Berkaitan dengan hal tersebut kita menyadari bahwa stres kerja dapat menurunkan prestasi kerja karyawan.

Setiap perusahaan pada umumnya selalu berusaha meningkatkan prestasi kerja karyawannya salah satu cara yang bisa dilakukan dengan meningkatkan disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja dapat di definisikan sebagai tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Satu hal yang perlu diperhatikan adalah bentuk kedisiplinan, khususnya yang bersifat hukuman fisik.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Untuk mengetahui pengaruh Stres kerja dan Disiplin Kerja, terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT.Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado.
2. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan pada

PT.Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado.

3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado.

Tinjauan Pustaka

Manajemen

Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Hasibuan, 2012). Manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengelola, menata, mengurus, mengatur, melaksanakan dan mengendalikan (Ardhana dkk, 2012).

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan (Dessler, 2008). Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat merupakan pengertian manajemen sumber daya manusia (Hasibuan, 2009). Manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi (Handoko, 2012).

Stres Kerja

Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh factor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya (Fahmi, 2013). Stres adalah suatu kondisi dinamis dimana individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan dan keinginan dan hasil yang di peroleh sangatlah penting tetapi tidak dapat di pastikan (Robbins, 2008). Stres kerja sebagai suatu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang datang pada diri kita (Mangkunegara, 2008).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang di berikan kepadanya (Sastrohadiwiry, 2007). Kedisiplinan dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (Mangkunegara, 2008).

Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah suatu pendekatan dalam melakukan penilaian kerja para pegawai dimana terdapat berbagai faktor (Sondang, 2007) yaitu: Yang dinilai adalah manusia yang disamping memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan. Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolak ukur tertentu yang realistik, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang di tetapkan dan di terapkan secara obyektif. Prestasi Kerja seseorang ditunjukkan dengan keseriusannya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2012). Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai organisasi mengevaluasi atau menilai

karyawannya (Handoko, 2008). Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas kerja dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2008).

Penelitian Terdahulu

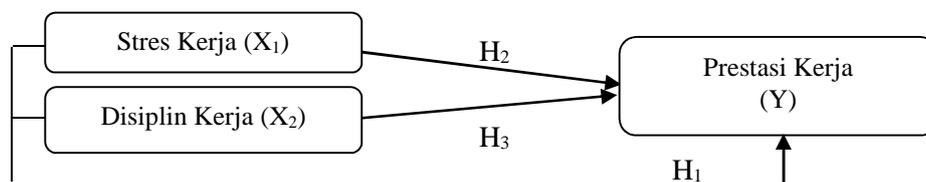
Maharani (2010), dengan penelitian berjudul Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh penerapan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis. Sampel penelitian ini adalah 115 orang karyawan di Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis. Alat uji pada penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitiannya adalah Disiplin preventif memiliki pengaruh nyata terhadap prestasi kerja. Apabila terjadi peningkatan penerapan disiplin preventif, maka akan terjadi peningkatan prestasi kerja pegawai. Disiplin korektif juga memiliki pengaruh nyata terhadap prestasi kerja.

Warraich (2014), dengan judul penelitian, Dampak Stress terhadap prestasi kerja: Studi empiris karyawan universitas swasta dari Karachi, Pakistan. Tujuan penelitian ini yaitu untuk menentukan pengaruh stres terhadap prestasi kerja karyawan. Sampel penelitian ini adalah 133 karyawan universitas swasta di Karachi. Alat uji pada penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda. Hasil yang di peroleh dari data menunjukkan bahwa beban kerja dan konflik adalah alasan utama yang menyebabkan karyawan stres, dan stres ini mengurangi efisiensi mereka, dan dapat berpengaruh pada prestasi kerja.

Iham (2015), dengan judul penelitian, Pengaruh pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Tujuan penelitian ini yaitu Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggambarkan variable pelatihan dan untuk mengetahui efek simultan dan parsial dari variable pelatihan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) layanan malang dan area jaringan. Alat uji pada penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian ini adalah Pelatihan ,kompensasi dan disiplin kerja secara simultan dan parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT.PLN (persero) layanan malang dan area jaringan

Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dari penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 1. Kerangka Hipotesis Penelitian
Sumber : Kajian Teori 2016

Hipotesis Penelitian

- H₁ : Secara simultan stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.
- H₂ : Stres Kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja.
- H₃ : Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja.

2. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012).

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado dengan waktu penelitian dilakukan selama 4 bulan, mulai Februari sampai Mei 2016.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado dengan jumlah pegawai 45 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 45 responden dimana seluruh pegawai dalam objek penelitian dijadikan sebagai sampel yang disebut sensus atau pengambilan sampel jenuh.

Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data-data penelitian ini adalah: Penelitian perpustakaan, Observasi dan Kusioner.

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas merupakan derajat keepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Valid tidaknya suatu item dapat diukur dengan membandingkan indeks korelasi produk, moment pearson dengan level membandingkan indeks signifikan 5% bila signifikan hasil korelasi $<0,05$ (5%) maka dinyatakan valid dan ditabulasikan, maka pengujian validitas kontruk dilakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengorelasikan antar skor item instrument.

Uji Realibilitas

Reliabilitas / keandalan (derajat konsistensi/ keajegan) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrument dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya reabilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur (Mustafa, 2009).

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable independen (Ghozali, 2009). Suatu analisis dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10 (Ghozali, 2009).

Uji Heteroskedastitas

Uji heteroskedastitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastitas dan jika berbeda disebut heteroskedastitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastitas atau tidak terjadi heteroskedastitas (Ghozali, 2009).

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2009). Cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis diagonal. Dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2009).

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melihat pengaruh perencanaan karir dan keterlibatan kerja terhadap produktivitas kerja. Persamaan yang digunakan, adalah: $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$

Uji Hipotesis Secara Simultan (uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama atau simultan.

Uji Hipotesis Secara Parsial (uji t)

Uji t dilakukan untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual atau parsial.

Koefisien Korelasi Berganda

Koefisien korelasi digunakan untuk melihat derajat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial. Jika koefisien korelasi (R) mendekati 1 atau seratus persen maka derajat hubungannya sangat kuat sedangkan jika koefisien (R) mendekati 0 (nol) maka derajat dapat hubungannya sangat lemah.

Koefisien Determinasi Berganda

Koefisien determinasi (R^2) adalah memperkirakan kontribusi variabel bebas terhadap naik turunnya variabel terikat dengan menggunakan rumus koefisien determinasi.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Sig	Status
Stres Kerja (X ₁)	X _{1.1}	0,000	Valid
	X _{1.2}	0,000	Valid
	X _{1.3}	0,000	Valid
	X _{1.4}	0,000	Valid
Disiplin Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,000	Valid
	X _{2.2}	0,000	Valid
	X _{2.3}	0,000	Valid
	X _{2.4}	0,000	Valid
Prestasi Kerja (Y)	Y ₁	0,000	Valid
	Y ₂	0,000	Valid
	Y ₃	0,000	Valid
	Y ₄	0,000	Valid

Sumber : Olahan data, 2016

Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah < alpha yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap bulir pernyataan dikatakan valid.

Uji Reabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Alpha Cronbach
Stres Kerja (X ₁)	0,762
Disiplin Kerja (X ₂)	0,813
Prestasi Kerja (Y)	0,801

Sumber : Olahan data,2016

Tabel 2 menunjukkan koefisien keandalan reliabilitas instrumen penelitian sebesar 0.762, 0.813, 0.801 (nilai reliabilitas instrumen > 0,6), artinya variabel X₁, X₂, dan Y dinyatakan reliabel.

Uji Multikoreneritas

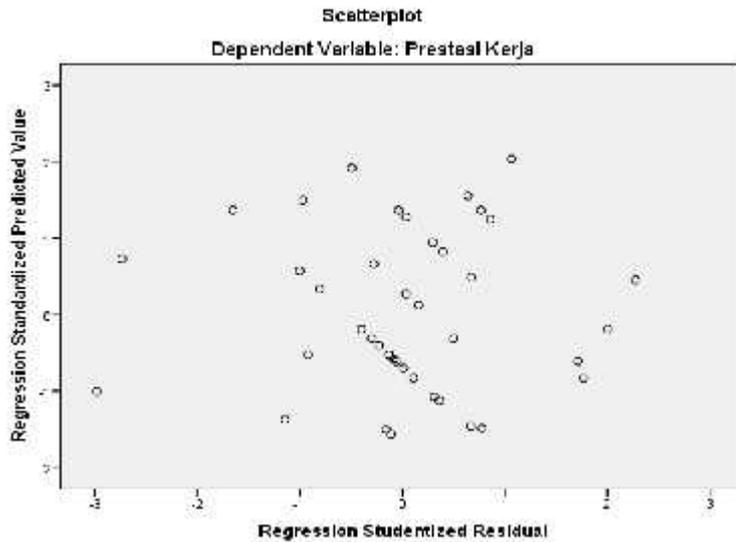
Tabel 3. Hasil Uji Multikoreneritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Stres Kerja	0.950	1.053
Disiplin Kerja	0.864	1.171

Sumber : Olahan data,2016

Hasil pada tabel 3 diatas dapat dilihat pada semua variabel, dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF < 10 dan memiliki nilai tolerance lebih dari 0,1 (> 0,1). Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut.

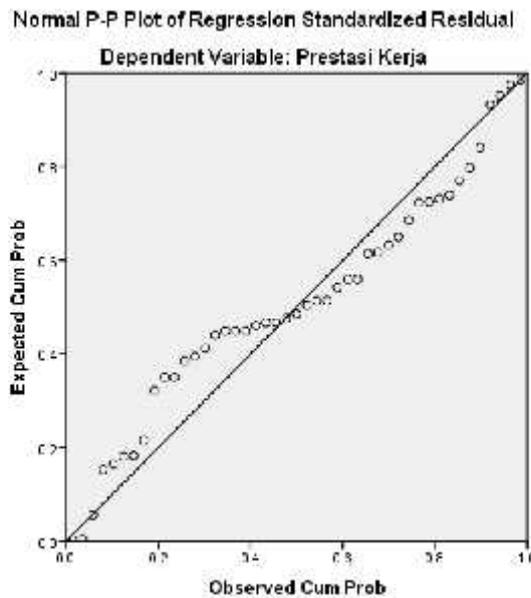
Uji Heterokedastisitas



Grafik 1. Hasil Uji Heterokedastisitas
Sumber: Olahan data, 2016

Grafik 1 diatas adalah grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Produktivitas Kerja (Y).

Uji Normalitas



Grafik 2. Hasil Uji Normalitas
Sumber: Olahan data, 2016

Grafik 2 diatas menunjukkan grafik uji normalitas menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Contasnt)	4.759	2.457
Stres Kerja	.090	.097
Disiplin Kerja	.121	.080

Sumber: Olahan data, 2016

Hasil pengujian tabel 4 dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi bentuk *Standardized Coefficients* diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 4.759 + 0.090X_1 + 0.121X_2$$

Dimana:

$$X_1 = \text{Stres Kerja}; \quad X_2 = \text{Disiplin Kerja}; \quad Y = \text{Prestasi Kerja}$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai a konstanta sebesar 4.759, dimana nilai itu mempunyai arti bahwa jika Stres Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Prestasi Kerja (Y) sebesar 4.759 satuan.
2. Jika nilai koefisien regresi dari Stres Kerja (X_1) sebesar 0,090 yang artinya mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel stres Kerja (X_1) bertambah 1 satuan, maka Prestasi Kerja (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,090 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.
3. Jika nilai koefisien regresi dari Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,139 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X_2) bertambah 1 satuan, maka Prestasi Kerja (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,139 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 5. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

F	Sig.
8.773	.000 ^b

Sumber: Olahan data, 2016

Hasil analisis regresi yang didapatkan $F_{hitung} = 8.773 > F_{table} 2,83$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa Stres Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y).

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 6. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Model	t	Sig.
(Contasnt)	1.937	.060
Stres Kerja	0.926	.360
Disiplin Kerja	1.509	.139

Sumber: Olahan data, 2016

Hasil uji t pada tabel 6 diatas dapat dilihat bahwa Stres Kerja (X_1) $t_{hitung} = 0,090 < 1,99346$ dan signifikansi $0,360 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan menolak H_a atau Stres Kerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y). Dari hasil uji t dilihat bahwa

Disiplin Kerja (X_2) $t_{hitung} = 0,121 < 1,99346$ dan signifikansi $0,139 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak atau Disiplin Kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y).

Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.625 ^a	.391	.346	1.28779

Sumber: Olahan data, 2016

Hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS 20 seperti yang ada pada tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0,625 atau 62,5% artinya hubungan antara Stres Kerja dan Disiplin Kerja dengan Prestasi Kerja mempunyai hubungan yang kuat. Nilai R square adalah 0,391 atau 39,1%. Artinya pengaruh semua variabel bebas Stres Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel independen Prestasi Kerja adalah sebesar 39,1% dan sisanya sebesar 60,9 persen di pengaruhi variabel lain. Dengan demikian variabel independen meliputi Stres Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) memiliki hubungan cukup kuat terhadap Prestasi Kerja.

Pembahasan

Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil Uji Statistik uji F yang telah dilakukan oleh peneliti dapat dijelaskan bahwa Stres Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja dikarenakan tingkat signifikan yang ditunjukkan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Hal ini berarti bahwa ada hubungan yang signifikan secara simultan atau bersama-sama dari Stres Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja terhadap prestasi kerja (Y).

Pengaruh Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil uji t yang menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado, dikarenakan tingkat signifikan yang ditunjukkan lebih besar dari 0,05 yaitu 0,360. Dapat di artikan bahwa tidak adanya hubungan yang signifikan dari Stres Kerja (X_1) terhadap prestasi kerja (Y).

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil uji t yang menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado, dikarenakan tingkat signifikan yang ditunjukkan lebih besar dari 0,05 yaitu 0,139. Dapat di artikan bahwa tidak adanya hubungan yang signifikan dari Disiplin Kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y).

4. PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Secara simultan stres kerja, disiplin kerja dan kualitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja pada PT.Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado.

2. Stres Kerja secara parsial positif dan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pada PT.Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado.
3. Disiplin Kerja secara parsial positif dan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pada PT.Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado

Saran

Saran yang dapat diberikan:

1. Bagi PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado Mengingat Stress Kerja yang dialami karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja, hal ini berarti perusahaan harus lebih melihat dan memperhatikan prestasi kerja karyawan, agar dapat berguna dan bermanfaat bagi perusahaan. Untuk disiplin kerja juga tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja.
2. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai rujukan untuk pengembangan serta pendalaman ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia khususnya stress kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja

DAFTAR PUSTAKA

Paper dalam Jurnal

- [1] Intan Ratna Maharani, 2010. *Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis*. Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor, Vol I, No. 3, Desember 2010.
- [2] Ilham Thaief, 2015. *Effect of Training, Compensation and Work Discipline Against Employee Job Performance*, Department of Management Studies Program, Faculty of Economics, University State of Makassar, Indonesia, Vol 7, No11, 2015.
- [3] Warrach Usman Ali, 2014. *Impact of Stress on Job Performance : An Empirical Study Of The Employees Of Private Sector Universities of Karachi, Pakistan*, Research Journal of Management Sciences, Vol 3,(7), July 2014.

Buku

- [4] Ardana, I Komang, Mujiati, Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- [5] AA.Prabu Mangkunegara, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya Bandung.
- [6] Dessler, Gary. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Terjemahan Paramita Rahayu. PT Indeks.
- [7] Ghozali, I. 2009. *Apilikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universtitas Diponegoro.
- [8] Hasibuan, Malayu S.P., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BumiAksara, Jakarta.
- [9] Hasibuan, Melayu, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [10] Handoko T, Hani, 2012. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Cetakan Kesembilan Belas. Yogyakarta: Penerbit BPEE.
- [11] IrhamFahmi, 2013. *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta
- [12] Mustafa, Z. E. 2009. *Mengurai Variabel hingga Intrumentasi*. Yogyakarta: Graha ilmu..
- [13] Rivai Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- [14] Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi (Organizational Behaviors)*. Edisi Kedua Belas Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- [15] Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2007. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [16] Sondang, 2007. *Manajemen SDM. Cet 16*. Jakarta: BumiAksara.
- [17] Sugiono, 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : ALFABETA.