

## PENGARUH SIKAP KERJA DAN KEMAMPUAN DIRI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI (STUDI PADA KANTOR DISTRIK NAVIGASI KELAS I BELAWAN)

Refni Hendayani  
Universitas Islam Sumatera Utara  
refni@gmail.com

### ABSTRACT

*The formulation of problem in this research there is influence of work attitude on job stress. There is influence of self ability on job stress. There is work attitude on employees performance. There is self ability on employees performance. There is job stress on employees performance. The purpose of this research is for know influence and analize of work attitude on job stress. For know influence and analize of self ability on job stress. For know influence and analize of work attitude on employees performance. For know influence and analize of self ability on employees performance. For know influence and analize of job stress on employees performance. The sample in this research is 62 employees, with data analysis technique used is descriptive analysis and multiple linear regression analysis. The research result is work attitude variable influence positive and don't significant on job stress. Self ability variable influence negative and don't significant on job stress. Work attitude variable influence positive and significant on employees performance. Self ability variable influence positive and significant on employees performance. Job stress variable influence positive and don't significant on employees performance. Work attitude and self ability variable influence positive and significant on employees performance with job stress as moderasi variable.*

**Keywords :** Work attitude, Self ability, Job stress, Performance

**ABSTRAK :** Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh sikap kerja terhadap stres kerja. Apakah ada pengaruh kemampuan diri terhadap stres kerja. Apakah ada pengaruh sikap kerja terhadap kinerja. Apakah ada pengaruh kemampuan diri terhadap kinerja. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sikap kerja terhadap stres kerja. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan diri terhadap stres kerja. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sikap kerja terhadap kinerja. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan diri terhadap kinerja. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 62 orang pegawai. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa variabel sikap kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap stres kerja. Variabel kemampuan diri berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap stres kerja. Variabel sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel kemampuan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Variabel sikap kerja dan kemampuan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan stres kerja sebagai variabel moderasi.

**Kata kunci :** Sikap kerja, Kemampuan diri, Stres kerja, Kinerja

### 1. Pendahuluan

Kenavigasian menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2008 tentang pelayaran adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan Sarana Bantu Navigasi Pelayaran (SBNP), Telekomunikasi Pelayaran, Hidrografi dan Meteorologi, Alur dan

Perlintasan, Pengerukan dan Reklamasi, Pemanduan, Penanganan Kerangka Kapal, Salvage dan Pekerjaan bawah air untuk kepentingan keselamatan pelayaran kapal.

Perlintasan, Pengerukan dan Reklamasi, Pemanduan, Penanganan Kerangka Kapal, Salvage dan Pekerjaan bawah air untuk kepentingan keselamatan pelayaran kapal. Navigasi Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2008 tentang pelayaran adalah proses mengarahkan gerak

kapal dari suatu titik ke titik yang lain dengan aman dan lancar serta untuk menghindari bahaya dan rintangan pelayaran. Distrik Navigasi menurut Keputusan Menteri Perhubungan Nomor 30 Tahun 2006 tentang Organisasi dan Tata Kerja adalah Unit Pelaksana Teknis dibidang Kenavigasian di lingkungan Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Departemen Perhubungan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Perhubungan Laut.

Distrik Navigasi mempunyai tugas melaksanakan perencanaan, pengoperasian, pengadaan, dan pengawasan sarana bantu navigasi pelayaran, telekomunikasi pelayaran, serta kegiatan pengamatan laut, survey hidrografi, pemantauan alur dan perlintasan dengan menggunakan sarana instalasi untuk kepentingan keselamatan pelayaran, (Keputusan Menteri Perhubungan Nomor 30 Tahun 2006 tentang Organisasi dan Tata kerja Distrik Navigasi)

Distrik Navigasi Kelas I Belawan, dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari peran serta setiap individu/pegawai yang ada di instansi tersebut. Pegawai memainkan peranan yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan Distrik Navigasi Kelas I Belawan. Permasalahan kinerja di Distrik Navigasi Kelas I Belawan pada saat ini diantaranya, pegawai masih sering menemui prasangka buruk dalam bekerja, yang mana hal ini dapat membuat pegawai ragu apakah mereka telah mencapai tujuan dan apakah misi mereka adalah mungkin. Selain dari pada itu, para pegawai seringkali hanya menerima umpan balik langsung yang sedikit tentang bagaimana tindakan-tindakan mereka mempengaruhi penerima manfaat, yang mungkin membuat mereka ragu apakah misi mereka tercapai atau tidak.

Pada dasarnya pegawai merupakan salah satu sumber daya organisasi yang mempunyai nilai prakarsa dan memiliki peran penting dalam pemberdayaan sumber daya lainnya dalam organisasi. Sistem pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang tepat merupakan kunci keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, agar tujuan dan sasaran organisasi dapat dicapai, perlu adanya perhatian yang lebih dari organisasi terhadap upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Seiring dengan hal tersebut, salah satu kekuatan Distrik Navigasi Kelas I Belawan terletak pada

sumber daya manusia yaitu pegawai, sehingga prestasi Distrik Navigasi Kelas I Belawan tidak terlepas dari prestasi setiap pegawai yang terlibat didalamnya, dan prestasi akhir itulah yang dikenal dengan *performance* atau kinerja. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, pegawai juga berkewajiban membangun perilaku kondusif individu untuk mendapatkan kinerja terbaik.

Kinerja pegawai merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi pegawai (*internal factor*) maupun upaya strategis dari organisasi. Menurut pendapat Colquitt at.al (2009:273), kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku pegawai yang berkontribusi secara positif dan negatif untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja memiliki 3 (tiga) dimensi yaitu perilaku tugas, perilaku moral dan perilaku menantang. Perilaku tugas adalah tingkah laku pegawai yang terlibat secara langsung dalam mentransformasikan sumber organisasi dalam kebajikan, pelayanan atau produksi organisasi. Perilaku tugas meliputi tugas rutin dan tugas dalam pembaharuan. Perilaku moral adalah aktivitas dalam bentuk kesukarelaan dari pegawai ada *reward* atau tidak ada *reward* akan tetapi tetap memberikan kontribusi pada organisasi guna memperbaiki kualitas secara keseluruhan di tempat kerja.

Sementara menurut pendapat Murphy (2012:143) membagi kinerja atas empat dimensi yaitu perilaku berorientasi tugas, perilaku beorientasi *interpersonal*, mengurangi waktu, dan perilaku destruktif. Perbedaan pendapat Colquitt (2009:273) adalah mengkaji kinerja dilihat dari perspektif perilaku moral, sedangkan Murphy (2012:143) mengkaji kinerja berorientasi pada interpersonal dan perilaku mengurangi waktu.

Selanjutnya menurut pendapat Gibson at.al (2009:225) kinerja adalah sebagai bentuk seperangkat hasil yang diperoleh selama periode tertentu, tidak berhubungan dengan sifat, karakteristik pribadi, kompetensi. Jadi Gibson berpendapat diperlukan perbedaan yang jelas antara pengukuran pegawai dan pengukuran kinerja. Gibson at.al (2009:227) juga mengemukakan bahwa kinerja sebagai *outcome* yang pertama *behavior* yaitu meliputi tentang kepuasan kerja, absen, pergantian, kecelakaan, penyalahgunaan, kepedulian

terhadap kesehatan, dan yang kedua *kognitif* serta yang ketiga *psysiological*.

Penelitian tentang kinerja sudah banyak dilakukan oleh para peneliti terdahulu, dan berdasarkan pada penelusuran penelitian terdahulu, dapat peneliti temukan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah faktor sikap kerja, kemampuan diri dan stres kerja.

Faktor pertama yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan adalah sikap kerja. Menurut Ivancevich (2009:88), sikap kerja merupakan keadaan mental yang dipelajari dan diorganisasikan melalui pengalaman, menghasilkan pengaruh spesifik pada respons seseorang terhadap orang lain, objek, dan situasi yang berhubungan. Teori Robbins (2015:116), menyatakan bahwa orang mencari kesesuaian antara keyakinan dan perasaan mereka terhadap objek dan menyatakan bahwa modifikasi sikap dapat dilakukan dengan

mengubah sisi perasaan atau keyakinan tersebut, teori tersebut berpendapat bahwa kognisi, afeksi dan perilaku menentukan sikap dan bahwa sikap pun pada akhirnya menentukan kognisis, afeksi dan perilaku.

Studi empiris yang menjelaskan bahwa sikap kerja berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap kinerja, pertama penelitian dari Noviansyah (2011) menguji tentang pengaruh sikap kerja terhadap kinerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi pada 65 staf PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja. Hasil penelitian menjelaskan bahwa bahwa sikap kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja. Kedua penelitian dari Liao (2012), menguji tentang *work values, work attitudes and job performance of Green Energy Industry Employee in Taiwan* pada 485 pegawai dan direktur dari 48 organisasi *green energy*, hasil penelitian menjelaskan bahwa sikap kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel 1.

Rangkuman *research gap* pengaruh sikap kerja terhadap kinerja

Peneliti	Hasil Penelitian	<i>Research Gap</i>
1. Susanty Miradipta (2013) 2. Zyl (2002) 3. Aslam <i>et al</i> (2012)	Ada pengaruh signifikan sikap kerja terhadap kinerja	Terdapat perbedaan hasil penelitian pengaruh sikap kerja terhadap kinerja
Liao <i>et al</i> (2012)	Tidak ada pengaruh signifikan sikap kerja terhadap kinerja	

Sumber : Dikembangkan untuk penelitian ini, 2019

Berdasarkan Tabel 1, yang menguji pengaruh sikap kerja terhadap kinerja mempunyai hasil yang berbeda, oleh karena itu perlu kiranya dilakukan penelitian lanjutan untuk memperjelas hubungan kausal antara sikap kerja terhadap kinerja

Faktor kedua yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan adalah kemampuan diri. Kemampuan memegang peranan penting dalam perilaku dan kinerja individu, karena kemampuan merupakan bakat seseorang untuk melakukan tugas fisik ataupun mental. Menurut Robbins (2015:114) kemampuan adalah kapasitas individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Umumnya kapasitas individu dipengaruhi oleh kontribusi pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skills*), dan sikap (*attitude*) yang tertanam didalam pikiran yang berasal dari dalam diri sendiri, orang tua, pegawai dan lingkungan organisasi. Pada dasarnya kinerja dari seseorang merupakan hal yang bersifat individu, karena masing-masing

individu memiliki tingkat kemampuan yang berbeda. Cascio (2012:221) mengemukakan bahwa kemampuan mental, intelegensi emosi, dan *tacit knowledge* dapat membantu membedakan pegawai yang berkinerja tinggi dengan pegawai yang berkinerja rendah.

Studi empiris yang menjelaskan bahwa kemampuan diri atau kompetensi berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, pertama hasil penelitian dari Yuliandi (2014), dengan sampel 100 orang pegawai PPAT, dengan hasil penelitian menjelaskan bahwa kompetensi, pengetahuan, ambiguitas peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kedua hasil penelitian dari Setyaningdyah (2013), dengan sampel 232 orang pegawai dari 58 organisasi REI di Jakarta Pusat, meneliti tentang pengaruh kompetensi SDM, komitmen organisasi dan kepemimpinan transaksional terhadap disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai, hasil penelitian menjelaskan bahwa kompetensi SDM, komitmen organisasi dan kepemimpinan

transaksional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompetensi SDM, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Komitmen organisasi, kepemimpinan transaksional dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap

kinerja pegawai, akan tetapi kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja, kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan kompetensi SDM tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel 2.  
Rangkuman *research gap* pengaruh kemampuan diri terhadap kinerja

Peneliti	Hasil Penelitian	<i>Research Gap</i>
1. Ade dkk (2013)	Ada pengaruh signifikan kemampuan diri/kompetensi terhadap kinerja	Terdapat perbedaan hasil penelitian pengaruh kemampuan diri/kompetensi terhadap kinerja
2. Zaim et.al (2013)		
3. Yuliandi dkk (2014)		
Setyaningdyah at.al (2013)	Tidak ada pengaruh signifikan kemampuan diri/kompetensi terhadap kinerja	

Sumber : Dikembangkan untuk penelitian ini, 2019

Berdasarkan Tabel 2, dapat dijelaskan bahwa hasil penelitian yang menguji pengaruh kemampuan diri/kompetensi terhadap kinerja masih memberikan kesimpulan yang berbeda-beda, oleh karena itu perlu dilakukan penelitian lanjutan untuk menjelaskan hubungan kausal antara kemampuan diri dengan kinerja.

Faktor ketiga yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan adalah stres kerja. Bila tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja cenderung menurun. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja cenderung naik jika disikapi secara positif, karena stres membantu pegawai untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan dalam bekerja, adalah suatu rangsangan sehat yang mendorong para pegawai untuk menanggapi tantangan pekerjaan. Akhirnya stres akan mencapai titik stabil yang kira-kira sesuai dengan kemampuan kinerja pegawai. Selanjutnya, bila stres menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Pegawai kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya. Akibat yang paling ekstrem adalah kinerja menjadi nol, pegawai menjadi tidak kuat lagi bekerja, putus asa, keluar atau menolak bekerja untuk menghindari stress.

Ivancevich et.al (2007:76), menjelaskan bahwa stres dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi bukanlah hal yang baru, stres kerja dapat muncul berawal dari organisasi, dan tempat lain yang mempengaruhi perilaku dan

kinerja di organisasi. Stres kerja merupakan beban kerja yang berlebihan, perasaan susah dan ketegangan emosional yang menghambat kinerja individu.

Robbins (2009:166) menyatakan bahwa tingkat stres yang mampu dikendalikan dapat membuat karyawan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, karena membuat mereka mampu meningkatkan kewaspadaan, intensitas kerja, dan kemampuan berkreasi. Tetapi tingkat stres yang berlebihan dapat membuat kinerja karyawan mengalami penurunan.

Berdasarkan studi empiris dari Manzoor et.al (2012) terhadap 150 karyawan sektor tekstil di Faisalabad, menjelaskan stres kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian Bashir dan Ramay (2010) terhadap 144 karyawan dan manajer di Sektor Perbankan Pakistan, menjelaskan secara signifikan stres kerja berpengaruh secara negatif terhadap kinerja dan stres kerja secara signifikan menurunkan kinerja individual. Long, at.al (2014), meneliti 300 orang perawat di Rumah sakit Swasta Malaysia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja (*workload, procedural justice, role ambiguity, work family conflict dan physical environment*) berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat. Murtaza at.al (2011) melakukan penelitian terhadap guru dan kepala sekolah, hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja guru di Sindh Pakistan.

Tabel 3.  
Rangkuman *research gap* pengaruh stres kerja terhadap kinerja

Peneliti	Hasil Penelitian	Research Gap
Murtaza at.al (2011)	Ada pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja	Terdapat perbedaan hasil penelitian
1. Manzoor et.al (2012) 2. Bashir dan Ramay (2010) 3. Long, at.al (2014)	Tidak ada pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja	pengaruh stres kerja terhadap kinerja

Sumber : Dikembangkan untuk penelitian ini, 2019

Berdasarkan Tabel 3, dapat dijelaskan bahwa hasil penelitian yang menguji pengaruh stres kerja terhadap kinerja masih memberikan kesimpulan yang berbeda-beda, oleh karena itu perlu dilakukan penelitian lanjutan untuk menjelaskan hubungan kausal antara stres kerja dengan kinerja pegawai.

Untuk dapat mengungkap fenomena tentang stres kerja pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan, dilakukan pengamatan dengan cara wawancara secara lisan terhadap 20 orang pegawai yang pernah tidak masuk kerja karena sakit. Dari hasil wawancara tersebut penulis menemukan kebanyakan dari mereka yang sakit disebabkan karena gangguan pencernaan, sulit tidur dan tekanan darah tinggi, dimana hal-hal tersebut merupakan gejala seseorang mengalami stres kerja. Beberapa hal tersebut menimbulkan gejala perilaku stres yang dialami oleh pegawai, dimana pegawai cepat marah, gelisah, cenderung tertutup atau sulit untuk bekerjasama, jarang berada ditempat ketika jam kerja, sering datang terlambat, dan kualitas kinerja menurun

### 1.1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh sikap kerja terhadap stres kerja pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan.
2. Untuk menguji dan menganalisis kemampuan diri terhadap stres kerja pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh sikap kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kemampuan diri terhadap kinerja pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan.

## 2. METODE PENELITIAN

### 2.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan. Jalan Suar No. 2 Ujung Baru Belawan-20411.

### 2.2. Populasi

Menurut Sugiyono (2009:90) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas karakteristik tertentu yang disajikan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan data yang peneliti peroleh per Bulan Agustus 2019, maka populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan yang berjumlah 166 orang. Populasi ini tidak termasuk peneliti dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 4.  
Kerangka Populasi Pegawai

No	Bagian	Jumlah
1	Bagian Tata Usaha	23
2	Bidang Logistik	11
3	Bidang Operasi	15
4	Instalasi Telekomunikasi Pelayaran	43
5	Instalasi Sarana Bantu Navigasi Pelayaran	14
6	Instalasi Bengkel	12
7	Instalasi Kapal Negara	43
8	Instalasi Pengamatan laut	5
J u m l a h		166

Sumber : Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan, 2019

### 2.3. Sampel

Untuk menentukan jumlah sampel, digunakan pendapat Slovin dalam Sekaran dan Bougie (2010:112) dengan menggunakan formula sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Keterangan :

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi  
 e : Kesalahan yang ditolerir dalam penarikan sampel yaitu 0,1.

Berdasarkan formula diatas, selanjutnya dapat dihitung jumlah sampel dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$n = \frac{166}{1+166(0,1)^2}$$

$$n = \frac{166}{2.66}$$

$$n = 62.40 = 62 \text{ orang}$$

Setelah perhitungan di atas, penetapan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *stratified random sampling* yaitu penarikan sampel berdasarkan pada strata populasi pada setiap bagian, sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah

62 orang pegawai, dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 5.  
 Kerangka Populasi Pegawai

No	Bagian	Jumlah
1	Bagian Tata Usaha	9
2	Bidang Logistik	4
3	Bidang Operasi	6
4	Instalasi Telekomunikasi Pelayaran	16
5	Instalasi Sarana Bantu Navigasi Pelayaran	5
6	Instalasi Bengkel	4
7	Instalasi Kapal Negara	16
8	Instalasi Pengamatan laut	2
J u m l a h		62

Sumber : Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan, 2019

#### 2.4. Definisi Operasional Variabel

Tabel 6.

Definisi Operasional Variabel

No	Definisi	Variabel	Indikator Pengukuran	Skala Pengukuran
1.	Kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku pegawai yang berkontribusi secara positif atau negatif untuk mencapai tujuan organisasi. Colquitt, et.al (2009:221)	Variabel Terikat	1) Kualitas kerja 2) Kuantitas kerja 3) Konsistensi kerja 4) Sikap kerja  Fahmi (2016:98)	Skala Ordinal
2.	Kemampuan diri adalah kapasitas individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan Robbins (2015:176)	Variabel bebas	1) Kompetensi 2) Tingkat keterampilan teknis yang dimiliki 3) Tingkat keterampilan manajerial yang dimiliki 4) Kemampuan menyelesaikan masalah dalam pekerjaan 5) Kemampuan untuk belajar sendiri 6) Kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja  Gibson (2009:188)	Skala Ordinal
3.	Sikap kerja merupakan penentu dari perilaku karena keduanya berhubungan dengan persepsi kepribadian, perasaan dan motivasi Ivancevich et.al (2007:266)	Variabel bebas	1) Tingkat logika berpikir 2) Sistematis dalam bertindak 3) Skeptivitas/ketidakpercayaan 4) Rasionalitas 5) Kepekaan terhadap lingkungan  Robbins (2015:166)	Skala Ordinal

No	Definisi	Variabel	Indikator Pengukuran	Skala Pengukuran
4.	Stres kerja merupakan beban kerja yang berlebihan, perasaan susah dan ketegangan emosional yang menghambat kinerja individu Robbins (2015:55)	Variabel bebas	1) Beban kerja 2) Desakan waktu 3) Kualitas supervisi jelek 4) Iklim politis 5) Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai 6) Kemenduaan peranan 7) Frustrasi. 8) Konflik antar pribadi dan antar kelompok. 9) Perbedaan antara nilai perusahaan dan pegawai Goleman (2015:226)	Skala Ordinal

Sumber : Mangkunegara (2009), Ivancevich (2007), Kreitner (2005), Rivai (2009), Petty (2012)

## 2.5. Teknik Analisis Data

### 2.5.1. Uji Kualitas Data

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. Metode yang digunakan untuk menguji validitas adalah melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  maka indikator dinyatakan valid dan sebaliknya jika  $r_{tabel}$  lebih kecil dari pada  $r_{hitung}$  maka indikator dinyatakan tidak valid. Pengujian validitas ini dibantu dengan program SPSS vs. 22.00.

Uji 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 (Triton 2006:56). nilai signifikansi koefisien korelasi dari semua item kuesioner variabel kinerja pegawai menunjukkan taraf signifikan ( $sig$ )  $\leq 0,05$ . Sehingga angket dari variabel kinerja pegawai dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya. Diperoleh nilai *Alpha Cronbach* dari butir angket kinerja pegawai menunjukkan angka lebih besar dari nilai 0,6. Hal ini dapat disimpulkan bahwa jawaban responden variabel kinerja pegawai dinyatakan reliabel, sehingga kuesioner dari variabel kinerja pegawai dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

## 2.6. Uji Asumsi Klasik

### 2.6.1 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi di antara sesama variabel independen. Uji multikolinearitas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai itoleransi adalah lebih besar dari 0,01, dan untuk nilai VIF kurang dari 10.

### 2.6.2. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi datanya terdistribusi normal atau tidak, model regresi yang baik jika distribusi datanya mengikuti distribusi normal atau mendekati normal, caranya adalah dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal

### 2.6.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Selain diukur dengan *grafik*

*Scatterplot*, heteroskedastisitas dapat diukur secara sistematis dengan uji Glejser. Jika variabel bebas signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikansinya di atas 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 2.7. Pengujian Hipotesis

Dari model diatas dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y_1 : a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y_2 : a + b_3X_1 + b_4X_2 + b_5Y_1 + e$$

Dimana :

$Y_1$  : Stres kerja

$Y_2$  : Kinerja

$X_1$  : Sikap kerja

$X_2$  : Kemampuan diri

E : Standar error

## 2.8. Uji F (Pengujian Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependent.

## 2.9. Uji t (Pengujian Secara Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

## 2.10. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan variabel independent yaitu  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $Y_1$  atau  $X_1 * X_2$  dalam menerangkan variasi variabel dependent (Y). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) sampai dengan satu (1). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependent. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independent yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel

independent, maka  $R^2$  pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependent. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted  $R^2$*  (*Adjusted R Square*) pada saat mengevaluasi dimana model regresi terbaik. Tidak seperti  $R^2$ , nilai *Adjusted  $R^2$*  dapat naik atau turun apabila satu variabel independent ditambahkan ke dalam model. Untuk variabel independent lebih dari dua sebaiknya menggunakan nilai *Adjusted  $R^2$* .

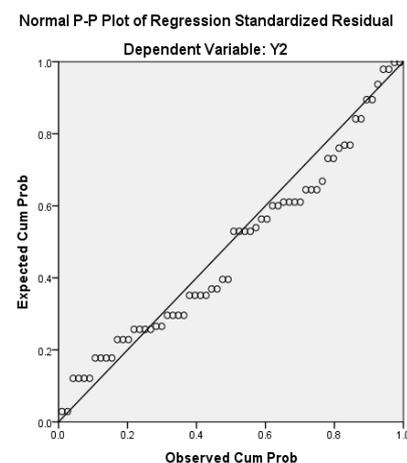
## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1. Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi yang harus terpenuhi agar kesimpulan dari analisis jalur tersebut tidak bias. Uji asumsi klasik diantaranya yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi. Pada penelitian ini ketiga asumsi yang disebut diatas tersebut diuji karena variabel bebas yang di gunakan pada penelitian ini lebih dari satu (berganda).

#### 3.1.1. Uji Asumsi Normalitas

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Sering terjadi kesalahan yang jamak yaitu bahwa uji normalitas dilakukan pada masing-masing variabel. Hal ini tidak dilarang tetapi model regresi memerlukan normalitas pada nilai residualnya bukan pada masing-masing variabel penelitian.



Berdasarkan gambar diatas disimpulkan apakah model analisis memenuhi asumsi normal, dengan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis

diagonal maka data tersebut memenuhi asumsi normal dalam model analisis

### 3.1.2. Uji Asumsi Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan yang kuat diantara beberapa atau semua variabel bebas pada model regresi. Jika terdapat multikolinieritas maka koefisien regresi menjadi tidak tentu, tingkat kesalahannya menjadi sangat besar dan biasanya ditandai dengan koefisien determinasi yang sangat besar tetapi pada pengujian parsial koefisien regresi, tidak ada atau pun kalau ada sangat sedikit sekali koefisien regresi yang signifikan. Pada penelitian ini digunakan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebagai indikator ada tidaknya multikolinieritas di antara variabel bebas.

Tabel 7.

Uji asumsi multikolinieritas pengaruh sikap kerja dan kemampuan diri terhadap stres kerja

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Sikap kerja	0.728	1.374
Kemampuan diri	0.728	1.374

a *Dependent Variable : Stres kerja*  
Hasil pengolahan data, 2019

Berdasarkan nilai VIF yang diperoleh seperti terlihat pada Tabel 7, diatas sebesar 1.374 dan 1.374, dimana nilai VIF dari kedua variabel bebas lebih kecil dari 10 dan dapat disimpulkan

tidak terdapat multikolinieritas diantara kedua variabel bebas dalam penelitian ini.

Tabel 8.

Uji asumsi multikolinieritas pengaruh sikap kerja dan kemampuan diri terhadap kinerja dengan stres kerja sebagai variabel moderasi

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Sikap kerja	0.727	1.376
Kemampuan diri	0.725	1.380
Stres kerja	0.995	1.005

a *Dependent Variable : Kinerja*  
Hasil pengolahan data, 2019

Berdasarkan nilai VIF yang diperoleh seperti terlihat pada Tabel 8, diatas sebesar 1.376, 1.380 dan 1.005, dimana nilai VIF dari ketiga variabel bebas lebih kecil dari 10 dan dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas diantara ketiga variabel bebas dalam penelitian ini.

### 3.1.3. Uji Asumsi Autokorelasi

Autokorelasi sebagai suatu korelasi antara nilai variabel dengan nilai variabel yang sama pada lag satu atau lebih sebelumnya. Menurut Cornelius (2005: 212), kisaran nilai uji autokorelasi yang dilakukan dalam pengujian Durbin Watson (DW) sebagai berikut :

1.65 < DW < 2.35 tidak terjadi autokorelasi  
1.21 < DW < 1.65 atau 2.35 < DW < 2.79 tidak dapat disimpulkan.  
DW < 1.21 atau DW > 2.79 terjadi autokorelasi.

Tabel 9.

Model summary<sup>b</sup> pengaruh sikap kerja dan kemampuan diri terhadap stres kerja

Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.005	.136	2	59	.873	2.330

a *Predictors: (Constant), Sikap kerja, Kemampuan diri*  
*Dependent Variable: Stres kerja*  
Hasil pengolahan data, 2019

Berdasarkan Tabel 9, di atas diperoleh nilai statistik Durbin-Watson (DW) diperoleh nilai 2,330, nilai tersebut berada pada kisaran 1,65 < DW < 2,35 maka dapat disimpulkan tidak

terdapat autokorelasi pada model regresi. Setelah ketiga asumsi regresi diuji, selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis

Tabel 10.

Model summary<sup>b</sup> pengaruh sikap kerja dan kemampuan diri terhadap kinerja dengan stres kerja sebagai variabel moderasi

Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.652	36.179	3	58	.000	1.970

a Predictors: (Constant), Sikap kerja, Kemampuan diri, Stres kerja  
Dependent Variable: Kinerja  
Hasil pengolahan data, 2019

Berdasarkan Tabel 10, di atas diperoleh nilai statistik Durbin-Watson (DW) diperoleh nilai 1,970, nilai tersebut berada pada kisaran  $1,65 < DW < 2,35$  maka dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi pada model regresi. Setelah ketiga asumsi regresi diuji, selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis

### 3.2. Uji Hipotesis

Dalam bagian ini peneliti akan menguji kebenaran hipotesis baik itu secara simultan

atau bersama-sama, maupun secara partial atau sendiri-sendiri.

#### 3.2.1. Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan.

Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha$  0,05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan  $DK = n - 2$ , atau  $62 - 2 = 60$ . Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.000.

Tabel 11.

Coefficients<sup>a</sup> pengaruh sikap kerja terhadap stres kerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2092.310	674.667		3.101	.003
	Sikap kerja	5.064	16.536	.047	.306	.761

a Dependent Variable : Stres kerja  
Hasil pengolahan data, 2019

Berdasarkan Tabel 11, out put SPSS "Coefficients" diatas diketahui nilai  $t_{hitung}$  variabel sikap kerja sebesar 0.306. Karena nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0.306 < 2.000$ ) dan nilai signifikansi  $0.761 > 0.05$ , sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Artinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini ditolak yaitu variabel sikap kerja secara partial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap stres kerja pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan.

#### 3.2.2. Pengaruh Kemampuan Diri Terhadap Stres Kerja Pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan.

Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha$  0,05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan  $DK = n - 2$ , atau  $62 - 2 = 60$ . Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.000.

Tabel 12.

Coefficients<sup>a</sup> pengaruh kemampuan diri terhadap stres kerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2092.310	674.667		3.101	.003
	Kemampuan diri	-7.470	14.348	-.079	-.521	.605

a Dependent Variable : Stres kerja  
Hasil pengolahan data, 2019

Berdasarkan Tabel 12, out put SPSS “Coefficients” diatas diketahui nilai  $t_{hitung}$  variabel sikap kerja sebesar - 0.521. Karena nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  (- 0.521 < 2.000) dan nilai signifikansi  $0.605 > 0.05$ , sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Artinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini ditolak yaitu variabel sikap kerja secara partial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap stres kerja pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan.

### 3.2.3. Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan.

Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha$  0,05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan  $DK = n - 2$ , atau  $62 - 2 = 60$ . Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.000.

Tabel 13.  
Coefficients<sup>a</sup> pengaruh sikap kerja terhadap kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	6.178	3.968		1.557	.125
Sikap kerja	.328	.090	.331	3.636	.001

*a Dependent Variable : Kinerja  
Hasil pengolahan data, 2019*

Berdasarkan Tabel 13, out put SPSS “Coefficients” diatas diketahui nilai  $t_{hitung}$  variabel sikap kerja sebesar 3.636. Karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.636 > 2.000$ ) dan nilai signifikansi  $0.001 < 0.05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima yaitu variabel sikap kerja secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan.

### 3.2.4. Pengaruh Kemampuan Diri Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan.

Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha$  0,05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan  $DK = n - 2$ , atau  $62 - 2 = 60$ . Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.000.

Tabel 14.  
Coefficients<sup>a</sup> pengaruh kemampuan diri terhadap kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	6.178	3.968		1.557	.125
Kemampuan diri	.504	.078	.585	6.422	.000

*a Dependent Variable : Kinerja  
Hasil pengolahan data, 2019*

Berdasarkan Tabel 14, out put SPSS “Coefficients” diatas diketahui nilai  $t_{hitung}$  variabel kemampuan diri sebesar 6.422. Karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6.422 > 2.000$ ) dan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima yaitu variabel sikap kerja secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan.

### 3.2.5. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan.

Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha$  0,05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan  $DK = n - 2$ , atau  $62 - 2 = 60$ . Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.000.

Tabel 15.  
Coefficients<sup>a</sup> pengaruh stres kerja terhadap kinerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	6.178	3.968		1.557	.125
	Stres kerja	.000	.001	.036	.460	.648

a Dependent Variable : Kinerja  
Hasil pengolahan data, 2019

Berdasarkan Tabel 15, out put SPSS “Coefficients” diatas diketahui nilai  $t_{hitung}$  variabel stres kerja sebesar 0.460. Karena nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0.460 < 2.000$ ) dan nilai signifikansi  $0.648 > 0.05$ , sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Artinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini ditolak yaitu variabel stres kerja secara partial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan.

### 3.2.6. Pengaruh Sikap Kerja dan Kemampuan Diri Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Moderasi

Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha$  0,05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan numerator : jumlah variabel – 1 atau  $4 - 1 = 3$ , dan jumlah sampel dikurang 4 atau  $62 - 4 = 58$ . Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3.160.

Tabel 16.

Anova<sup>b</sup> pengaruh sikap kerja dan kemampuan diri terhadap kinerja pegawai dengan stres kerja sebagai variabel moderasi

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	372.127	3	124.042	36.179	.000 <sup>a</sup>
	Residual	198.857	58	3.429		
	Total	570.984	61			

a Predictors: (Constant), Sikap kerja, Kemampuan diri, Stres kerja  
Dependent Variable: Kinerja  
Hasil pengolahan data, 2019

Berdasarkan Tabel 16, out put SPSS “Anova” diatas diketahui nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $36.179 > 3.160$ ) dan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya variabel sikap kerja dan kemampuan diri yang dimoderasi variabel stres kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan. Dengan demikian model regresi ini adalah fit/cocok menjadi alat prediksi yang baik.

### 3.3. Uji Determinan

Uji determinan adalah untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel sikap kerja dan kemampuan diri terhadap kinerja pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan dengan stres kerja sebagai variabel moderasi secara simultan, maka dapat dilihat dari hasil perhitungan dalam model *summary*, khususnya angka  $R_{Square}$  dibawah ini :

Tabel 17.

Model summary<sup>b</sup> pengaruh sikap kerja dan kemampuan diri terhadap kinerja pegawai dengan stres kerja sebagai variabel moderasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 <sup>a</sup>	.652	.634	1.85164

a Predictors: (Constant), Sikap kerja, Kemampuan diri, Stres kerja  
Dependent Variable: Kinerja  
Hasil pengolahan data, 2019

Berdasarkan Tabel 17, out put SPSS “Model summary” diatas, diperoleh nilai  $R_{\text{Square}}$  ( $r^2$ ) adalah 0.652. Nilai tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh variabel sikap kerja dan kemampuan diri terhadap kinerja pegawai dengan stres kerja sebagai variabel moderasi sebesar 65.20%, sedangkan sisanya sebesar 34.80% (100% - 65.20%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Dengan kata lain kemampuan variabel sikap kerja, kemampuan diri dan stres kerja dalam menjelaskan kinerja pegawai adalah 65.20%,

selebihnya variabel kinerja pegawai ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti (*error term*) sebesar 34.80%.

### 3.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengestimasi pengaruh sikap kerja dan kemampuan diri terhadap kinerja pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan dengan stres kerja sebagai variabel moderasi. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut

Tabel 18.

Coefficients<sup>a</sup> pengaruh sikap kerja dan kemampuan diri terhadap kinerja pegawai dengan stres kerja sebagai variable moderasi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	6.178	3.968		1.557	.125
Sikap kerja	.328	.090	.331	3.636	.001
Kemampuan diri	.504	.078	.585	6.422	.000
Stres kerja	.000	.001	.036	.460	.648

a Dependent Variable: Kinerja  
Hasil pengolahan data, 2019

Berdasarkan Tabel 18, out put SPSS “Coefficients” diatas, persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 6.178 + 0.328X_1 + 0.504X_2 + 0.000X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda ini, maka dapat dijelaskan maksud dari persamaan di atas :

1. Nilai konstanta dari persamaan regresi dari penelitian ini sebesar 6.178, hal ini menyatakan bahwa ketika nilai variabel sikap kerja, kemampuan diri dan stres kerja adalah nol, maka nilai kinerja sebesar 6.178.
2. Koefisien regresi untuk variabel sikap kerja sebesar 0.328, hal ini menjelaskan bahwa ketika nilai variabel sikap kerja ditingkatkan 100% (1kali), maka nilai kinerja meningkat sebesar 0.328 satuan.
3. Koefisien regresi untuk variabel kemampuan diri sebesar 0.504, hal ini menjelaskan bahwa ketika nilai variabel kemampuan diri ditingkatkan 100% (1kali), maka nilai kinerja meningkat sebesar 0.504 satuan.

Dari persamaan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi ini sudah layak dan benar, dan dapat dijelaskan bahwa variabel sikap kerja

dan kemampuan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan dengan stres kerja sebagai variabel moderasi.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa variabel sikap kerja secara statistik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan dengan nilai nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  ( $3.636 > 2.000$ ) dan nilai signifikansi  $0.001 < 0.05$ . Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian dari Susanty, Aries., dan Miradipta, Rizqi., (2013); Zyl, Van Ebben., (2002); dan Aslam, Muhammad Shakeel., and Umar, Safdar., (2012), yang menyakan bahwa sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sikap kerja didefinisikan sebagai kombinasi hal-hal kompleks yang menyangkut tentang kepribadian, keyakinan, nilai-nilai, perilaku, dan motivasi. Sikap mempunyai tiga komponen yang saling berkaitan yaitu komponen kognitif, komponen afektif, dan komponen perilaku, oleh sebab itu indikator yang digunakan untuk mengukur sikap kerja, Robbins (2015:166) adalah tingkat logika berpikir, sistematika dalam bertindak, skeptivitas/ketidakpercayaan dan rasionalitas. Jadi pegawai yang mempunyai sikap kerja yang

baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan begitu juga sebaliknya.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa variabel kemampuan diri secara statistik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6.422 > 2.000$ ) dan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ . Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian dari Ade Ruslam Kamis, Noermijanti, Christin Susilowati. (2013); Zaim Halil, Fatih mehmet Yasar, unal Faruk Omer. (2013) dan Bashir, Usman., (2010), yang menyakan bahwa kemampuan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kemampuan diri pada dasarnya merupakan bakat seseorang untuk melakukan tugas fisik atau mental sedangkan keterampilan adalah bakat yang dimiliki dan dapat dipelajari seseorang untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seseorang pada umumnya stabil selama beberapa waktu, namun keterampilan berubah seiring dengan pelatihan dan pengalaman sehingga memiliki keterampilan baru. Jadi pegawai yang mempunyai kemampuan diri yang baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan begitu juga sebaliknya.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan pada analisis data dan pengujian hipotesis pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel sikap kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap stres kerja pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan.
2. Variabel kemampuan diri berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap stres kerja pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan.
3. Variabel sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan
4. Variabel kemampuan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan
5. Variabel stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan.
6. Variabel sikap kerja dan kemampuan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Distrik Navigasi

Kelas I Belawan dengan stres kerja sebagai variabel moderasi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ade Ruslam Kamis, Noermijanti, Christin Susilowati. (2013). The Influence of Organizational Commitment and Individual Competence On Teacher Performance: In The learning Organization Perspective (A Study On Elementary School Teachers in Ternate City). International Journal Business and Behavioral Sciences. Vol 3 No 8
- Aslam, Muhammad Shakeel., and Umar, Safdar., (2012) "The Influence of Job Burnout on Intention to Stay in the Organization: Mediating Role of Affective Commitment", Journal of Basic and Applied Scientific Research, Vol. 2, No. 4
- Bashir, Usman., (2010) "Impact of Stress on Employees Job Performance A Study on Banking Sector of Pakistan", International Journal of Marketing Studies, Vol. 2, No. 1
- Cascio, Wayne F. 2012. Managing Human Resources, Colorado: Mc Graw –Hill
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., and Wesson., (2009) Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace, New York, McGraw Hill, pp. 37
- Dessler, Gary (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia, Salemba Empat, Jakarta.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., Donnelly, James H., and Konopaske (2009) Organizations: Behavior, Structure, Processes, New York, McGraw Hill.
- Goleman, Daniel (2015). Emotional Intelligence : Kecerdasan Emosional Mengapa Ei Lebih Penting Dari Pada IQ, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama,
- Hackman and Oldham (2010), Motivation Through The Design Of Work: Test Of a Theory, Organizational Behavior and Human Performance. Addison Wesley Publishing Co., Inc
- Hasibuan, Malayu S. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Fahmi, Irham (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Aplikasinya. Bandung: Alfabeta
- Ivancevich, G., and Koropaske, D., (2007) Organizations: Behavior, Stucture, Process, Singapore, McGraw Hill Company

- Ivancevich, John M., Konopaske, Robert., and Matteson, Michael T., (2009) *Organizational Behavior and Management*, 7<sup>th</sup> edition, McGraw Hill, Alih Bahasa Gina Gania, Perilaku dan Manajemen Organisasi, Jilid 1, Edisi 7, Jakarta, Erlangga
- Liao (2012), The impact of work values, work attitudes on job performance of Green Energy Industry Employee in Taiwan
- Long Sang Choi, Kowang Owee Tan, Ping Ai Teoh & Muthuveloo Rajendra. (2014). Investigation On The Impact of Job Stress on Nurses In Malaysia. *Asian Social Sciences*. Vol 10, No 4, ISSN 1911-2017 E-ISSN 1911-2015 Published by Canadian Center of Sciences and Aducation
- Luthans, Fred. (2006), *Perilaku organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta, Andi,
- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, Remaja Rosdakarya
- Manzoor, S.R., Shah, S.H., Ullah, H., Ahmad, Z.M., and Ullah, I., (2012) "Students evaluation and teachers trust: a fear of insignificance". *International Journal Human Resource*, 2(2), pp. 155–169
- Murphy, S. E., and Pirozzolo, F. J., (2012) *Multi Intelligence and Leadership*, New Jersey, Lawrence Erlbaum
- Murtaza Muhammad, Fakhrul Muhammad – Hodasiddiqui. (2011). Studying The Effects of Stress on The Job Performance of Vocational Teachers of Sindh Government: *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business*. Vol 3, No 7
- Newcomb, Theodore M., (2008) *Psikologi Sosial*, Bandung, CV Diponegoro
- Noviansyah dan Zunaidah (2011). Pengaruh sikap kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* Vol.9 No.18
- Petty, Ricard E., Brinol, Pablo., dan Tormala, Zakary L., (2012) "Thought Confidence as a Determinant of Persuasion: The Self Validation Hypothesis", *Journal of Personality and Social Psychology*, pp. 722-734
- Riggio Ronald (2009), *Introduction to Industrial Organizational Psychology*, New York : Pearson
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktek*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Robbins Stephen, (2015), *Perilaku Organisasi*, Jakarta, Penerbit Salemba Empat.
- \_\_\_\_\_ (2009) *Organizational Behavior*, 13<sup>th</sup> edition, New Jersey, Pearson Education, Upper Saddle River.
- Samsudin, Sadili. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sedarmayanti (2017), *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung, PT Refika Aditama
- Sekaran, U., dan Bougie (2010), *Research Methods for Busines. A Skill Building Approach*. Fifth Edition. A John Wiley and Sons, Ltd, Publication.
- Setyaningdyah Endang, Nimran Umar Kertahadi, Thoyib Armanu (2013). The Effects of Human Resource Competence Oragnizational Commitment and Transactional Leadership On Work Discipline, Job satisfaction and Employee's Performance. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. Volume 5, No 4
- Simpson, L., (2002) What's Going on in your Company? If you don't ask, you'll never know", *Training*, pp. 30-34
- Slocum, Herriegel., (2009) "Principles of Organizational Behavior Tweith Edition". Canada South western
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R dan D*. Bandung : Alfabeta
- Susanty, Aries., dan Miradipta, Rizqi., (2013) "Employee's Job Performance: The Effect of Attitude Toward Works, Organizational Commitment, and Job Satisfaction", *Jurnal Teknik Industri*, Vol. 15, No. 1, pp. 13-24