

# THE EFFECT OF COMPETENCY AND WORK STRESS ON EMPLOYEES WORKING PERFORMANCE PT. LIMBERJAYA MEDAN

Fauzi

Dosen Fakultas Ekonomi UISU Medan

## ABSTRAK

Employee performance is an important factor in determining whether or not the company's performance is achieved. PT. Limberjaya Medan as a company that supply goods and apparel appliance into supermarkets and shops in the area of North Sumatra experienced problems relating to Competency and Job Stress. The problem that often occurs related to the time of delivery of goods and the high pressure of work stress in the work. The theories used in this research are theories of Human Resource Management, which deals with Competence, Work Stress and Employee Performance. The research used quantitative approach with quantitative descriptive research type and the nature of this research is descriptive explanatory. Data were collected through questionnaires, interviews and documentation study. The analytical method used in this research is multiple regression analysis. The population of this study were employees of PT. Limberjaya Medan consisting of 92 people of which 30 respondents were used to test the validity and the remaining 62 respondents were used for the study samples. The results of the research showed that the competence and stress work simultaneously affected the performance of employees with a value of  $F\text{-count} > F\text{-table}$  ( $26.909 > 3, 15$ ). The results showed that simultaneously  $H_0$  was rejected and  $H_1$  was accepted. The results showed that partially Competency had a positive and significant effect on the performance of employees in which  $t\text{-count} > t\text{-table}$  ( $2.123 > 1.99897$ ) and partially job stress had a positive and significant effect on the performance of employees in which  $t\text{-count} > t\text{-table}$  ( $3,377 > 1,999$ ). In conclusion, this study showed that simultaneously and partially Competency and Job Stress had a positive and

significant effect on the performance of employees of PT. Limberjaya Medan.

**Keywords:** Competence, Work Stress, Employee Performance

## PENDAHULUAN

Organisasi atau perusahaan mencari keunggulan bersaing melalui kinerja para pekerjanya, sehingga peranan sumber daya manusia semakin penting. Posisi para pekerja atau karyawan tidak lagi hanya dianggap sebagai faktor produksi saja, tetapi sebagai aset perusahaan yang harus terus dikelola dan dikembangkan. Faktor sumberdaya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penentu bagi keberhasilan perusahaan.

Kinerja karyawan tidaklah datang dengan sendirinya namun ditentukan oleh seberapa tinggi kompetensi seorang karyawan dalam memahami pekerjaannya. Seberapa cepat dalam menyelesaikan suatu produk, seberapa sering ia melakukan kesalahan. Apabila kompetensi kerja karyawan yang dimiliki tinggi maka kinerja perusahaan secara keseluruhan pun akan tinggi.

Selain kompetensi, tingkat stress karyawan juga penting untuk diperhatikan, apabila stress karyawan yang dikelola dengan baik akan menyebabkan karyawan bekerja dengan lebih baik dan melakukan sedikit kesalahan di dalam bekerja. Hal ini tentu baik bagi perusahaan karena akan meningkatkan hasil dari kinerja karyawan tersebut yang pada akhirnya kinerja perusahaan pun akan meningkat.

Perusahaan PT. Limberjaya Medan adalah perusahaan yang bergerak dibidang penyedia (penyuplai) barang Alat Tukang & Pakaian dalam ke supermarket dan toko-toko di wilayah Sumatera Utara, Medan. Perusahaan ini berlokasi di Jl. Namorambe Psl IV, Medan.

Adapun hal yang menunjukkan penurunan pada kinerja karyawan adalah terjadinya peningkatan komplain yang terus meningkat dari bulan ke bulan oleh *customers*, seperti keterlambatan pengiriman produk, kurangnya kuantitas produk yang dikirimkan, dan sebagainya. Hal tersebut tentu akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Terdapat banyak permasalahan yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Limberjaya Medan, namun yang diteliti di penelitian ini adalah Kompetensi dan Stress Kerja.

Berdasarkan hasil data riset, ternyata yang menyebabkan terjadinya komplain seperti keterlambatan pengiriman produk, kesalahan perhitungan *quantity* produk sewaktu pengiriman adalah terdapat karyawan yang kompetensinya sangat rendah dan tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan, hal ini dilihat dari jumlah kesalahan yang terjadi kebanyakan dilakukan oleh karyawan yang tingkat pendidikannya dibawah SMA akibatnya banyak terjadi kesalahan-kesalahan pada saat bekerja.

Faktor lain yang diduga menyebabkan kinerja menurun karyawan mengalami tekanan (Stress) pada saat bekerja. Dimana para karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tidak boleh ada kesalahan. Akan tetapi perusahaan malah memberlakukan peraturan yang memberatkan karyawan. Apabila karyawan yang terlambat semenit saja akan dikenakan potongan sebesar Rp. 100.000 tanpa toleransi. Dikarenakan peraturan tersebut, karyawan menjadi malas dan tidak begitu memperdulikan apa yang terjadi di dalam perusahaan sehingga mengakibatkan karyawan bekerja dengan asal-asalan.

Berdasarkan latar belakang masalah-masalah yang ditemukan peneliti di lokasi penelitian, inilah yang mendorong peneliti melakukan penelitian yaitu: **“Pengaruh Kompetensi dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Limberjaya Medan.”**

Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Kompetensi karyawan yang rendah, hal ini dapat dilihat dari ketidaksesuaian tingkat pendidikan karyawan yang tidak sesuai standar

dengan pekerjaan yang diberikan sehingga melakukan kesalahan sewaktu bekerja.

2. Stress Kerja karyawan PT. Limberjaya Medan yang tinggi, hal ini dapat dilihat dari banyaknya kesalahan pengecekan stok yang disebabkan oleh potongan gaji karyawan oleh perusahaan tanpa toleransi.
3. Kinerja karyawan yang rendah, hal ini dapat dilihat dari semakin meningkatnya komplain seperti keterlambatan pengiriman produk, kurangnya produk yang dikirimkan, dan adanya produk yang belum terpacking tetapi telah dikirim sehingga mengecewakan pelanggan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahannya, yaitu:

1. Bagaimana Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan?
2. Bagaimana Stress Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan?
3. Bagaimana Kompetensi dan Stress Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan?

## LANDASAN TEORI

Menurut Rivai (2009 : 302) Kompetensi merupakan kemampuan seseorang yang dapat terobservasi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan *perform* yang ditetapkan.

Kompetensi adalah segala pengetahuan, keterampilan dan penguasaan yang dimiliki seseorang yang dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerjanya maupun perusahaan sehingga mampu mewujudkan tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Spencer dan Spencer dalam Wibowo (2007 : 325) menyatakan bahwa ada lima karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut :

1. Motif (*Motive*)
2. Sifat (*Trait*)
3. Konsep Diri (*Self Concept*)
4. Pengetahuan (*Knowledge*)
5. Keterampilan (*Skill*)

Menurut Mangkunegara (2013 : 157), Stress kerja adalah perasaan tertekan

yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Stress Kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat tekanan, ketegangan dan tuntutan atas suatu situasi atau peristiwa yang menyebabkan seseorang merasa terganggu atau tidak menyenangkan di dalam bekerja.

Menurut Braham dalam Rivai dan Mulyadi (2011 : 316) indikator-indikator stress di tempat kerja adalah :

1. Fisik, yaitu sulit tidur atau tidur tidak teratur, sakit kepala, punggung terasa sakit dan kehilangan energi.
2. Emosional, yaitu marah-marah, mudah tersinggung dan terlalu sensitif, gelisah dan cemas, suasana hati mudah berubah-ubah, sedih dan gugup.
3. Intelektual, yaitu mudah lupa, kacau pikiran, daya ingat menurun, sulit untuk berkonsentrasi, suka melamun, pikiran hanya dipenuhi satu pikiran saja.
4. Interpersonal, yaitu acuh dan mendiamkan orang lain, senang mencari kesalahan orang lain atau menyerang dengan kata-kata dan mudah menyalahkan orang lain.

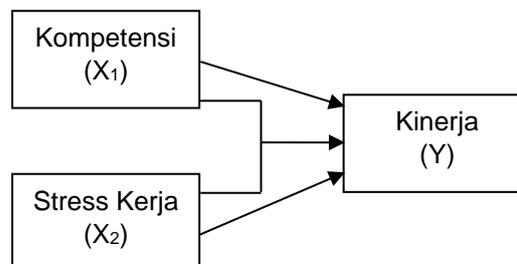
Menurut Abdullah (2014 : 3) Kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja.

Kinerja adalah suatu hasil kerja dari organisasi yang dikerjakan oleh karyawan perusahaan tersebut dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Miner dalam Sutrisno (2013 : 172-173) indikator dari kinerja meliputi 4 aspek, yaitu :

1. Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.
2. Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
3. Waktu Kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
4. Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Berdasarkan rumusan masalah dan telaah putaka yang telah diuraikan dimuka mengenai variabel stres kerja dan komunikasi serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, maka kerangka konseptual yang diajukan dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Hipotesis dari penelitian ini adalah :

1. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Limberjaya Medan.
2. Stress Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Limberjaya Medan.
3. Kompetensi dan Stress Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Limberjaya Medan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Limberjaya Medan yang beralamat di Jl. Namorambe Psl IV No.46/47, Medan, Sumatera Utara.

Pendekatan penelitian ini berdasarkan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian ini menurut tingkat eksplanasinya adalah deskriptif kuantitatif. Dan sifat penelitian ini adalah deskriptif eksplanatori. Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT. Limberjaya Medan yang berjumlah 92 orang.

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Dengan kata lain, penarikan sampel secara jenuh yaitu 100% dari jumlah populasi yaitu 92 responden digunakan untuk sampel penelitian dimana 30 responden digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas sehingga jumlah responden yang digunakan untuk sampel adalah 62 responden. Tempat uji validitas dilakukan

di PT. Limberjaya Medan yang beralamat di Jl. Namorambe Psl. IV No.46/47.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah Wawancara, Kuesioner, dan Studi dokumentasi, skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Jenis dan sumber data pada penelitian ini adalah data primer yang diperoleh

dengan cara menyebarkan kuisisioner dan tanya jawab dengan karyawan, dan data sekunder yaitu data yang diperoleh dari perusahaan

Definisi operasional untuk masing-masing variabel terikat dan variabel bebas adalah sebagai berikut:

**Tabel Definisi Operasional Variabel**

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala Ukuran
Kompetensi (X <sub>1</sub> )	Kompetensi merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berpikir, bersikap, bertindak, serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan seseorang pada periode tertentu. (Spencer dalam Abdullah, 2014 : 51)	1. Motif 2. Sifat 3. Konsep Diri 4. Pengetahuan 5. Keterampilan (Spencer dan Spencer dalam Wibowo, 2007 : 325)	Likert
Stress Kerja (X <sub>2</sub> )	Stress adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang. Stress juga bisa diartikan sebagai tekanan, ketegangan, atau gangguan tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang. (Spielberger dalam Rivai dan Mulyadi, 2009 : 307)	1. Fisik 2. Emosional 3. Intelektual 4. Interpersonal (Braham dalam Rivai dan Mulyadi, 2011 : 309)	Likert
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja. (Abdullah, 2014 : 3)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu Kerja 4. Kerja sama (Miner dalam Sutrisno, 2013 : 172-173)	Likert

Sumber : Hasil Pengolahan Data

### Uji Validitas

Menurut Arikunto dalam Priyatno (2013:19) Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian yang valid mempunyai validitas yang tinggi,

sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah.

Uji validitas dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) dan dengan hanya dilakukan satu kali, dengan syarat minimum  $r = 0,3$  dinyatakan valid

**Rangkuman Hasil Uji Validitas**

Variabel	Jumlah Item	Jumlah Valid	Keterangan
Kompetensi	10	9	1 pertanyaan tidak valid
Stress Kerja	8	8	Semua pertanyaan valid
Kinerja	8	8	Semua pertanyaan valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data

### Uji Reabilitas

Menurut Ghozali (2011:47), reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian dilakukan dengan cara mencobakan kuisisioner sekali saja, kemudian data yang diperoleh

dianalisis dengan teknik tertentu, dalam hal ini teknik yang digunakan adalah teknik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ).

Dalam hal ini teknik yang digunakan adalah teknik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ), dimana suatu variabel dinyatakan berreliabilitas dapat diterima jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* = 0,6 – 0,79, dan bereabilitas baik jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,80.

### Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kompetensi	0,738	Reliabel
Stress Kerja	0,861	Reliabel
Kinerja	0,810	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Model analisis data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi berganda. Model analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara bersama-sama maupun secara parsial.

Pengolahan data pada penelitian ini dengan menggunakan program software SPSS (*Statistical Package for Service Solution*) versi 19.0.

Persamaan model regresi berganda menurut Sugiyono (2010:277) adalah sebagai berikut:

$$Y = a - b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta

$b_1, b_2$  = Koefisien

$X_1$  = Variabel Kompetensi

$X_2$  = Variabel Stress Kerja

e = Persentase Kesalahan (0,5).

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2011:105), uji asumsi klasik dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah sampel yang akan ditetapkan telah dapat dilakukan analisis dan melihat apakah model prediksi yang dirancang telah dapat dimasukkan ke dalam serangkaian data, maka perlu dilakukan pengujian data. Untuk mendapatkan model regresi yang baik harus terbebas dari penyimpangan data yang terdiri dari normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastisitas.

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variable pengganggu atau residual berdistribusi normal.

**Tabel Hasil Pengujian Normalitas One Sample Kolmogrov-Smirnov**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.86537798
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.070
	Negative	-.039
Kolmogorov-Smirnov Z		.553
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		<b>.920</b>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil penelitian, 2016

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,920. Karena nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka data residual berdistribusi dengan normal.

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi terjadi korelasi antar variabel independent. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya multikolinearitas pada uji asumsi klasik.

**Tabel Hasil Pengujian Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.455	3.468		2.727	.008		
KOMPETENSI	.320	.151	.287	2.123	.038	.487	2.055
STRESS_KERJ A	.401	.119	.456	3.377	.001	.487	2.055

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil penelitian, 2016

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa kedua variabel independen mempunyai nilai VIF 2,055 dan nilai *tolerance* 0,487. Hal ini menunjukkan nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 yang berarti kedua variabel independen terbebas dari asumsi multikolinearitas.

Heteroskedastisitas merupakan keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari *residual* untuk semua pengamatan pada model regresi. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi masalah heteroskedastisitas atau disebut homoskedastisitas.

**Tabel Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Glejser  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.603	2.047		2.249	.028
	KOMPETENSI	-.149	.089	-.304	-1.670	<b>.100</b>
	STRESS_KERJ A	.083	.070	.216	1.183	<b>.242</b>

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: Hasil penelitian, 2016

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi untuk variabel Kompetensi adalah 0,100 dan variabel Stress Kerja adalah 0,242. Hal ini

menunjukkan bahwa nilai signifikansi kedua variabel lebih besar dari 0,05 yang berarti data terbebas dari asumsi heteroskedastisitas.

### Statistik Deskriptif

**Tabel Hasil Pengujian Statistik Deskriptif  
Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KOMPETENSI	62	20.000	40.000	32.74194	3.543340
STRESS_KERJA	62	20.000	38.000	30.56452	4.507265
KINERJA	62	22	40	32.19	3.962
Valid N (listwise)	62				

Sumber: Hasil penelitian, 2016

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa variabel Kompetensi dengan sampel sebanyak 93 orang responden memiliki rata-rata sebesar 32,74 satuan dengan nilai minimum 20 satuan pada responden ke-20 dan nilai maximum 40 satuan pada responden ke-47, serta standar deviasi sebesar 3,54 satuan.

Variabel Stress Kerja dengan sampel sebanyak 62 orang responden memiliki rata-rata sebesar 30,56 satuan dengan

nilai minimum 20 satuan pada responden ke-1 dan nilai maximum 38 satuan pada responden ke-47, serta standar deviasi sebesar 4,51 satuan.

Variabel Kinerja dengan sampel sebanyak 62 orang responden memiliki rata-rata sebesar 32,19 satuan dengan nilai minimum 22 satuan pada responden ke-20 dan nilai maximum 40 satuan pada responden ke-23, serta standar deviasi sebesar 3,96 satuan.

### Analisis Regresi Berganda

**Tabel Hasil Uji Regresi Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	<b>9.455</b>	3.468		2.727	.008
	KOMPETENSI	<b>.320</b>	.151	.287	2.123	.038
	STRESS_KERJA	<b>.401</b>	.119	.456	3.377	.001

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil penelitian, 2016

Dari tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 9,455 + 0,320X_1 + 0,401X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 9.455. Artinya walaupun variabel bebas (X1) yaitu Kompetensi dan variabel bebas (X2) yaitu Stres kerja bernilai 0 maka kinerja karyawan (Y) pada PT. Limberjaya Medan adalah tetap sebesar 9.455 satuan.
2. Koefisien X1 (b1) = -0,320. Variabel Kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,320. Ini mempunyai arti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel Kompetensi sebesar 1 satuan, maka

kinerja karyawan PT. Limberjaya Medan akan meningkat sebesar 0,320 satuan.

3. Koefisien X2 (b2) = - 0.401. Variabel Stress kerja terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar - 0.401 . Ini mempunyai arti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel Stres kerja sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan PT. Limberjaya Medan akan menurun sebesar 0,401 satuan.

#### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Pengujian koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen (Kompetensi dan Stress Kerja) dapat menjelaskan variabel dependen (kinerja).

#### Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.691 <sup>a</sup>	.477	.459	2.91354

a. Predictors: (Constant), STRESS\_KERJA, KOMPETENSI

Sumber: Hasil penelitian, 2016

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,459. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variasi kedua variabel independen Kompetensi dan stress kerja

adalah sebesar 45,9% dan sisanya 54,1% dapat dijelaskan oleh variasi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti: gaya kepemimpinan, disiplin, kompensasi, dan lain-lain.

#### Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Uji F atau pengujian secara simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara variabel independen kompetensi dan stress kerja secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen kinerja karyawan PT. Limberjaya Medan.

Kriteria pengujian hipotesis secara serempak (simultan) sebagai berikut :

1. H<sub>0</sub> : b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = 0 (Kompetensi dan Stress Kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Limberjaya Medan).

2. H<sub>1</sub> : b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> ≠ 0 (Kompetensi dan Stress Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Limberjaya Medan)

Dalam penelitian ini nilai Fhitung akan dibandingkan dengan nilai Ftabel, dengan kriteria pengambilan keputusannya adalah:

1. H<sub>0</sub> diterima jika Fhitung ≤ Ftabel pada α = 5%.
2. H<sub>1</sub> diterima jika Fhitung > Ftabel pada α = 5%.

**Tabel Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	456.844	2	228.422	<b>26.909</b>	<b>.000<sup>a</sup></b>
	Residual	500.834	59	8.489		
	Total	957.677	61			

a. Predictors: (Constant), STRESS\_KERJA, KOMPETENSI

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil penelitian, 2016

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 26,909 dengan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,15 yang berarti  $F_{hitung} (26,909) > F_{tabel} (3,15)$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Jadi penelitian menunjukkan bahwa secara simultan  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti bahwa kedua variabel independen Kompetensi ( $X_1$ ) dan Stress Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen kinerja (Y) pada PT Limberjaya Medan.

#### **Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji t)**

Uji t atau pengujian secara parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel independen Kompetensi dan Stress Kerja secara parsial terhadap

variabel dependen kinerja karyawan PT Limberjaya Medan.

Kriteria pengujian hipotesis secara parsial sebagai berikut :

1.  $H_0 : b_1 = b_2 = 0$  (Kompetensi; Stress Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Limberjaya Medan).
2.  $H_1 : b_1 = b_2 \neq 0$  (Kompetensi; Stress Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Limberjaya Medan).

Dalam penelitian ini nilai F-hitung akan dibandingkan dengan nilai F-tabel, dengan kriteria pengambilan keputusannya adalah:

1.  $H_0$  diterima jika :  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ .
2.  $H_1$  diterima jika :  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ .

**Tabel Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

#### **Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.455	3.468		<b>2.727</b>	<b>.008</b>
	KOMPETENSI	.320	.151	.287	<b>2.123</b>	<b>.038</b>
	STRESS_KERJA	.401	.119	.456	<b>3.377</b>	<b>.001</b>

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil penelitian, 2016

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa:

1. Uji hipotesis secara parsial variabel Kompetensi memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,123 dan nilai  $t_{tabel}$  adalah 1,999. Penelitian ini menunjukkan  $t_{hitung} (2,123) > t_{tabel} (1,999)$  dengan nilai

signifikansi  $0,038 < \alpha (0,05)$ , sehingga secara parsial hipotesis  $H_1$  diterima dan hipotesis  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti bahwa variabel Kompetensi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada PT Limberjaya Medan.

2. Uji hipotesis secara parsial variabel stres kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,377 dan nilai  $t_{tabel}$  adalah 1,999. Penelitian ini menunjukkan  $t_{hitung}$  (3,377) >  $t_{tabel}$  (1,999) dengan nilai signifikansi  $0,005 < \text{nilai } \alpha$  (0,05), sehingga secara parsial hipotesis  $H_1$  diterima dan hipotesis  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti bahwa variabel Stress Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada PT Limberjaya Medan.

### KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa :

1. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Limberjaya Medan.
2. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Limberjaya Medan.
3. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa Kompetensi dan Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Limberjaya Medan. Nilai Koefisien determinansi ( $R^2$ ) dari Kompetensi dan Stress Kerja mampu menjelaskan variabel Kinerja karyawan pada PT. Limberjaya Medan sebesar 45.9% dan sisanya sebesar 54.1% dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang tidak diteliti.

Saran-saran yang dapat penulis berikan bagi PT. Limberjaya Medan berdasarkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan karyawan mau berusaha belajar dari karyawan yang memiliki kompetensi dan pendidikan yang lebih tinggi dan berusaha semaksimal mungkin untuk dapat bekerja dibawah tekanan agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil semaksimal mungkin sesuai dengan tuntutan PT. Limberjaya Medan.
2. Diharapkan PT. Limberjaya Medan memperhatikan tingkat pendidikan calon karyawan yang akan diterima

dengan pekerjaan yang akan diberikan dan memperhatikan tingkat stress kerja karyawan dengan menerapkan peraturan yang tidak hanya bersifat hukuman (*punishment*) namun harus ada penghargaan (*reward*) agar dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Limberjaya Medan.

3. Bagi peneliti selanjutnya, agar lebih mengembangkan teori-teori menyangkut variabel yang diduga memiliki hubungan dengan kinerja karyawan seperti: kompensasi, motivasi dan disiplin pada masa akan datang.

### DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2014
- Ghozali, Imam. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Cetakan Kelima, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011
- Handoko, T.Hani. Manajemen Personalial & Sumberdaya Manusia. Cetakan Keenambelas. Yogyakarta: BPFE, 2008.
- Ivancevich, John M.et.al.Perilaku dan Manajemen Organisasi. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Penerbit Erlangga, 2007.
- Kapahang, Jennifer Octora. *et.al.* "Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) wilayah SULUTTENGGO."Jurnal EMBA 503Vol.2 No.4 Desember 2014, Hal. 503-513.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Cetakan Kesebelas. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013.

- Fauzi : The Effect of Competency and Work Stress on Employees .....*
- Manopo, Christin. *Competency and Talent Based Performance Management System*. Cetakan Pertama. Jakarta: Salemba Empat, 2011.
- Noor, Juliansyah. *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012.
- Priyatno, Duwi. *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS*. Cetakan Pertama, Yogyakarta : Penerbit Mediakom, 2013.
- Riani, Asri Laksmi. *Budaya Organisasi*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Ed. 3. Jakarta: Rajawali Pers, 2009.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagal. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Ed.2. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009.
- Sanusi, Anwar. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan Kedua. Jakarta: Salemba Empat, 2012.
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima. PT. Refika Aditama, 2011.
- Tata Kerja dan Produktivitas Kerja, Cetakan Ketiga. Bandung: CV. Mandar Maju, 2011.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kelimabelas. Bandung: CV. Alfabeta, 2010.
- Suhendi, Hendi & Sahya Anggara. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Kedua. Bandung: CV. Pustaka Setia, 2012.
- Sunyoto, Danang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Buku Seru, 2013.
- Suparno dan Sudarwati, "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen" *Jurnal Paradigma* Vol. 12, No. 01, Februari – Juli 2014, hal 12-25.
- Sutrisno, Edi. *Budaya Organisasi*. Cetakan Ketiga. Ed. 1. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2013.
- Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Ed.1. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013.
- Wahjono, Sentot Imam. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Cetakan Ketujuh. Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Yulianawan, " Pengaruh Stress dan Konflik terhadap Kinerja pada PT. Pindad Bandung " *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*. Volume 2, Nomor 01, April 2012, hal 11-21
- Zulganef. *Metode Penelitian Sosial & Bisnis*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008.