

**PENGARUH STRESS KERJA DAN PELATIHAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PEGADAIAN
(PERSERO)**

KOTA MEDAN

SKRIPSI

Oleh

Naomi Christy Siagian

NPM:148320248



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 11/20/19

Access From (repository.uma.ac.id)

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian- bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah , dan etika penulis ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi- sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, ()

MAKTERAI

6000

6000

6000

6000

6000

6000

6000

6000

6000

6000

6000

6000

6000

6000

6000

6000

6000

6000

6000

6000

6000

6000

6000

6000

6000

6000

6000

6000

6000

6000

6000

6000

6000

6000

6000

6000

6000

6000

6000

6000

6000

6000

6000

6000

6000

Naomi Christy Siagian

148320248

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian- bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah , dan etika penulis ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi- sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, ()

Naomi Christy Siagian
148320248

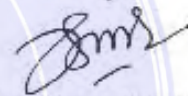


Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan di Pegadaian (Persero) Kota Medan
Nama : NAOMI CHRISTY SIAGIAN
NPM : 148320248
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi
Pembimbing



Anirin Mulia U Nasution, SE, MM
Pembimbing I



Dra. Isnaniah LKS, MMA
Pembimbing II



Dr. Hsaini Efendi, SE, M.Si
Dekan



Teddi Priatno, SE, MM
Ka. Prodi

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 13/Februari/2019



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 11/20/19

Access From (repository.uma.ac.id)

ABSTRAK

NAOMI CHRISTY SIAGIAN 148320248. *Pengaruh Stres Kerja Pada Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan*

Masalah pokok dalam penelitian ini adalah apakah proses stres kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan, diantara proses stres kerja dan pelatihan kerja yang manakah yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Medan.

Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui pengaruh proses stres kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan, 2) Untuk mengetahui manakah faktor yang berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan.

Untuk mengaplikasikan tujuan tersebut maka digunakan metode deskriptif, metode statistik deskriptif dengan bantuan sistem komputerisasi (Program Komputer SPSS versi 19) dengan menggunakan rumus yaitu analisis regresi berganda, uji t dan uji F.

Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh antara stres kerja dan pelatihan kerja dengan kinerja karyawan khususnya pada PT. Pegadaian (PERSERO) Kantor Wilayah I Medan, ternyata diketahui ada pengaruh yang positif dan signifikan antara stres kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis terbukti.

Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan khususnya pada PT. Pegadaian Medan adalah seleksi, alasannya karena variabel seleksi memiliki nilai koefisien regresi yang terbesar jika dibandingkan dengan variabel rekrutmen, sehingga hipotesis kedua dapat dikatakan terbukti.

ABSTRACT

NAOMI CHRISTY SIAGIAN 148320248. Effect of Job Stress on Job Training on Employee Performance at PT. Pegadaian (Persero) Regional Office I Medan

The main problem in this study is whether the process of job stress and job training on employee performance at PT. Pegadaian (Persero) Regional Office I Medan, which work stress and job training processes are the most dominant influences on employee performance at PT. Pegadaian (Persero) Medan.

The purpose of this study is 1) To determine the effect of work stress processes and job training on employee performance at PT. Pegadaian (Persero) Regional Office I Medan, 2) To find out which factors have more dominant influence on employee performance at PT. Pegadaian (Persero) Regional Office I Medan.

To apply these objectives, descriptive method is used, descriptive statistical method with the help of computerized systems (SPSS Computer Program version 19) using the formula of multiple regression analysis, t test and F test.

Based on the results of an analysis of the effect of work stress and job training with employee performance, especially in PT. Padaada (PERSERO) Medan Regional Office I, it was found that there was a positive and significant influence between job stress and job training on employee performance. Thus the hypothesis was proven.

The most dominant variables affect employee performance, especially at PT. Pegadaian Medan is a selection, the reason is because the selection variable has the largest regression coefficient value when compared to the recruitment variable, so the second hypothesis can be said to be proven.

KATA PENGANTAR

Segala syukur dan puji hanya bagi Tuhan Yesus Kristus, oleh karena anugerah-Nya yang melimpah, kemurahan dan kasih setia yang besar akhirnya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul: Pengaruh Stres Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pegadaian (PERSERO) Kantor Wilayah I Medan

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan karena menyadari segala keterbatasan yang ada. Untuk itu demi sempurnanya skripsi ini, penulis sangat membutuhkan dukungan dan sumbangsih pikiran yang berupa kritik dan saran yang bersifat membangun.

Skripsi ini penulis persembahkan kepada kedua orang tua (J. Siagian SH.MH Dan E. Sitompul SPd) yang telah tulus ikhlas memberikan kasih sayang, cinta, doa, perhatian, dukungan moral dan materil yang telah diberikan selama ini.

Terima kasih telah meluangkan segenap waktunya untuk mengasuh, mendidik, membimbing, dan mengiringi perjalanan hidup penulis dengan dibarengi alunan doa yang tiada henti agar penulis sukses dalam menggapai cita-cita. Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, karena itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. DR. dr. Dadan Ramdan, M.Eng,M.SC. Selaku Rektor Universitas Medan Area
2. Bapak Prof. Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi Sebagai Dekan Falkutas Universitas Medan Area
3. Bapak Hery Syarial, SE, MSi Selaku Wakil Dekan Falkutas Ekonomi Universitas Medan Area
4. Ibu Adelina Lubis, SE, MSi, Selaku Ketua program falkutas ekonomi/manajemen Universitas Medan Area
5. Bapak H.Amrin Mulia U Nasution, SE,Mm selaku pembimbing I yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan

bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam penyelesaian skripsi ini.

6. Ibu Dra. Isnaniah lks.Mma selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Bapak pimpinan, staf dan karyawan PT. Pegadaian (PERSERO) Kantor Wilayah I Medan yang telah membantu saya dalam penyelesaian skripsi ini
8. Seluruh dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis
9. Seluruh pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area
10. Semua teman-teman Stambuk 2014 Falkutas Ekonomi Universitas Medan Area terutama buat sahabat saya Rotua Marsoit, Vivi Dewanti Simbolon, Rika Falinda Lubis DLL yang tidak saya sebutkan, yang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis memiliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Terima Kasih.

Medan, agustus 2018

Naomi Christy Siagian

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 HIPOTESIS.....	6
BAB II : LANDASAN TEORI	
2.2 Pengertian Kinerja Karyawan	7
2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan	7
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .	8
2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan	9
2.3 Stres Kerja.....	10
2.3.1 Pengertian Stres kerja.....	10
2.3.2 Dampak dan Akibat Stres Kerja.....	10
2.3.3 Faktor Yang mempengaruhi Stres Kerja.....	11
2.3.4 Indikator Stres Kerja.....	12
2.4 Pelatihan Kerja	13
2.4.1 Pengertian pelatihan kerja	13

2.4.2	Manfaat Pelatihan Kerja.....	14
2.4.3	Tujuan Pelatihan Kerja.....	14
2.4.4	Indikator Pelatihan Kerja.....	15
2.5	Penelitian Terdahulu.....	16
2.6	Kerangka Konseptual.....	17

BAB III : METODE PENELITIAN

3.3	Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	18
3.4	Populasi dan Sampel Penelitian	19
3.5	Defenisi Operasional	21
3.6	Jenis dan Sumber Data	24
3.7	Teknik Pengumpulan Data	25
3.8	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	26
3.9	Instrumen Penelitian.....	27
3.10	Teknik Analisis Data.....	28
3.11	Uji Asumsi Klasik.....	30
3.12	Uji Hipotesis.....	31

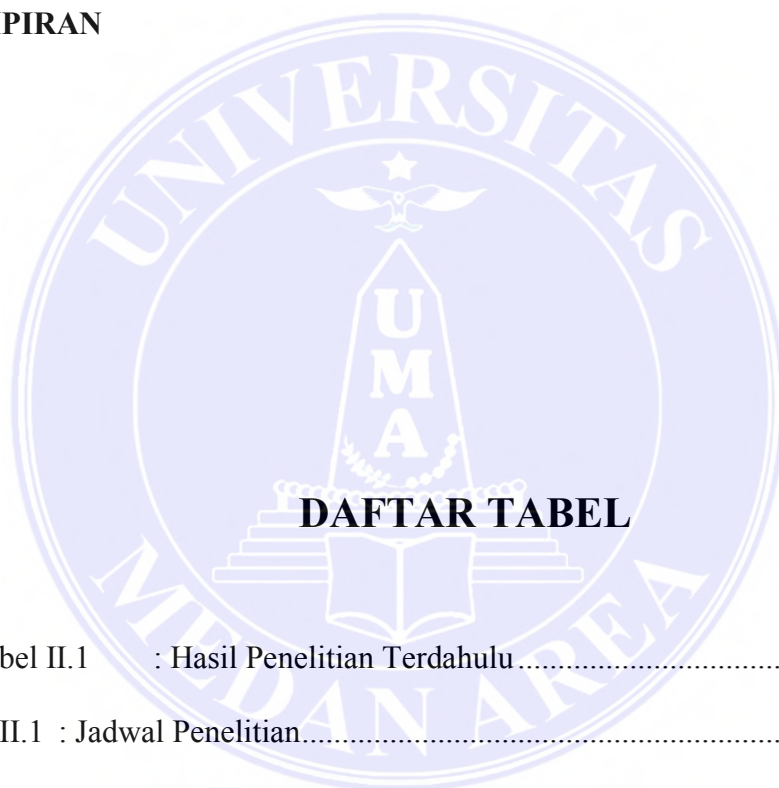
BAB IV : HASIL PENELITIAN

4.4	Hasil Penelitian	34
4.4.1	Gambaran Umum Perusahaan	34
4.4.2	Visi dan Misi PT Pegadaian (Persero).....	36
4.4.3	Struktur Organisasi PT Pegadaian (Persero).....	37
4.5	Gambaran Umum Responden.....	38
4.6	Deskripsi Variabel Penelitian.....	40

4.8 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas	43
4.8 Uji Multikolinieritas.....	48
4.9 Uji Heterokedastisitas	48
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	51
5.2 Saran	52

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel II.1 : Hasil Penelitian Terdahulu.....	23
Tabel III.1 : Jadwal Penelitian.....	26
Tabel III.2 : Defenisi Operasional	28
Tabel IV.1 : Profil Responden Berdasarkan Usia.....	43
Tabel IV.2 : Profil Responden Berdasarkan Status	44
Tabel IV.3 : Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel IV.4 : Frekuensi Responden Terhadap Variabel Harga	45
Tabel IV.5 : Frekuensi Responden Terhadap Variabel Kualitas Pelayanan	47

Tabel IV.6	: Frekuensi Reponden Terhadap Variabel Loyalitas Konsumen	49
Tabel IV.7	: Hasil Uji Validitas Variabel Harga	51
Tabel IV.8	: Hasil Uji Validitas Variabel Kualitas Pelayanan	52
Tabel IV.9	: Hasil Uji Validitas Variabel Loyalitas Konsumen	52
Tabel IV.10	: Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y	53
Tabel IV.11	: Coefficients	53
Tabel IV.12	: Model Summary	58
Tabel IV.13	: Coefficients	59
Tabel IV.14	: Anova	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	: Kerangka Konseptual	24
Gambar IV.1	: Struktur Organisasi	40
Gambar IV.2	: Grafik Histogram	55
Gambar IV.3	: Normal Probability	56
Gambar IV.4	: Scatterplot	57



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting bagi sebuah perusahaan, karena dapat menjadi suatu indikator dari kontribusi yang diberikan karyawan untuk perusahaan. Karyawan yang memiliki kontribusi positif dalam perusahaan akan membawa dampak pada keberhasilan perusahaan yang bersangkutan. Apakah seorang karyawan berkontribusi positif atau tidak, dapat tercermin dari kinerja yang dihasilkan. Kemampuan seseorang dapat menjadi salah satu indikator dari kinerja

Menurut Handoko (2008:200), stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.

Pt. Pegadaian (PERSERO) adalah perusahaan yang didirikan pada tanggal 1 April 1901 dengan ditandai didirikannya Pegadaian cabang Medan. Sampai sekarang setiap tanggal 1 April diperingati sebagai Hari Ulang Tahun Pegadaian. Sampai saat ini Pegadaian merupakan satu-satunya BUMN yang bergerak dibidang jasa gadai, oleh karena itu pemerintah memberikan hak monopoli kepada Pegadaian untuk mengelola jasa perkreditan atas dasar hukum gadai. Seiring dengan perubahan waktu, kebijakan politik ekonomi dan semakin kompleksnya kondisi sosial masyarakat serta pengaruh lingkungan eksternal lainnya, mendorong pemerintah untuk lebih mengukuhkan eksistensi Pegadaian dengan mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 10 tahun 1990 tanggal 10 April 1990 tentang pengalihan bentuk dari Perusahaan Jawatan (Perjan) menjadi Perusahaan Umum (Perum). Setiap kantor cabang Pegadaian memiliki kebijaksanaan sendiri untuk menentukan barang agunan yang dapat diterima. Khusus untuk Cabang Perum Pegadaian Kantor Wilayah I Medan yang dapat diterima adalah perhiasan berupa emas dan berlian, barang gudang berupa kendaraan bermotor (sepeda motor), handphone, dan laptop.

Fenomena-fenomena masalah stres kerja, kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerjaan sehingga mengganggu kondisi psikologi dan perilaku.

Masalah pelatihan kerja adalah Pelatihan memberikan peranan penting terhadap kemajuan kemampuan para karyawan yang akan dikembangkan, serta memberikan semangat dan membina karyawan agar mampu untuk bekerja mandiri dan membutuhkan kepercayaan diri sehingga prestasi kerja semakin meningkat. Prestasi kerja mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam aktivitas manajemen sumber daya manusia. Apabila prestasi kerja buruk atau tidak sesuai dengan diharapkan perusahaan, maka kemungkinan aktivitas manajemen sumber daya manusia tersebut harus ditinjau ulang dengan melakukan penilaian terhadap prestasi kerja. Prestasi dapat tercapai tentu bukan perkara mudah. Hal ini diperlukan suatu penanganan yang serius.

Masalah kinerja adalah pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu, dan minimnya pencapaian tujuan atau target kerja dalam batas waktu yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka penelitian tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi yang diberi judul : **“Pengaruh Stres Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian (PERSERO) Kantor Wilayah I Medan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dan latar belakang diatas, dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan P T. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan (Persero) ?
2. Apakah pelatihan tenaga kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan (Persero) ?
3. Apakah stres kerja dan pelatihan tenaga kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan (Persero)?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan (Persero).
2. Untuk mengetahui apakah pelatihan tenaga kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan (Persero).

3. Untuk mengetahui apakah stres kerja dan pelatihan tenaga kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan (Persero).

1.4 Hipotesis Penelitian

H1 : Stres Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan

H2 : Pelatihan Tenaga Kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi

Kinerja Karyawan

H3 : Secara simultan stres kerja dan Pelatihan Tenaga Kerja berpengaruh terhadap. Kinerja Karyawan

1.5 Manfaat Penelitian

Dengan adanya hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Sebagai salah satu bahan masukan bagi Pimpinan perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan dalam bentuk peningkatan semangat kerja karyawan, dan pengawasan guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2. Bagi Peneliti

Bagi peneliti diharapkan tulisan ini dapat menambah wawasan, informasi serta pengetahuan terkait dengan produktivitas kerja karyawan sekaligus sebagai sarana aplikasi terhadap ilmu yang didapat pada waktu perkuliahan.

3. Bagi Peneliti Lainnya

Sebagai bahan tambahan pengetahuan dan referensi bagi peneliti di masa yang akan datang khususnya mengenai Semangat kerja, pengawasan dan produktivitas kerja.

4. Bagi Akademisi

Sebagai acuan akademis sekaligus menambah perbendaharaan perpustakaan UMA(Universitas Medan Area) guna membantu para mahasiswa dalam menghadapi pemecahan masalah yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

2.2 Stres Kerja

2.2.1 Pengertian Stres kerja

Stress adalah respon adaptif terhadap suatu situasi yang dianggap sebagai tantangan atau ancaman bagi well-being seseorang. Stres dapat didefinisikan sebagai suatu situasi di mana transaksi mengarahkan seseorang untuk mempersepsikan ketidaksesuaian antara tuntutan (demand) dengan sumber dayanya (resources). Sehingga ketika seseorang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan suatu tuntutan tersebut, mereka akan merasa stres (Sarafino, 2011). Sedangkan menurut Sarafino (2011), stres merupakan situasi di mana tuntutan mengarahkan seseorang untuk mempersepsikan ketidaksesuaian antara tuntutan fisik dan psikologis dengan sumber daya yang dimiliki. Hampir semua orang mengalami stres yang berhubungan dengan pekerjaan mereka yang disebut sebagai stres kerja (Sarafino, 2011). Stres kerja adalah pengalaman stres yang berkaitan dengan pekerjaan (King, 2010).

2.1.2 Dampak dan Akibat Stres Kerja

Dampak stres kerja dapat menguntungkan atau merugikan karyawan. Dampak yang menguntungkan diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan bersemangat sebaik-baiknya, namun jika stres tidak mampu diatasi maka akan menimbulkan dampak yang merugikan karyawan “Gitosudarmo, 2000:54”.

Berikut ini beberapa dampak dan akibat yang ditimbulkan dari stres kerja

- Subjektif, berupa kekhawatiran atau ketakutan, agresi, apatis, rasa bosan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kendali emosi, penghargaan diri yang rendah, gugup, kesepian.

- Perilaku, berupa mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok secara berlebihan, perilaku impulsif, tertawa gugup.
- Kognitif, berupa ketidak mampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitif terhadap kritik, hambatan mental.
- Fisiologis, berupa kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, panas dan dingin.
- Organisasi, berupa angka absensi, omset, produktivitas rendah, terasing, dari mitra kerja, komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

2.1.3 Faktor Yang mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Handoko kondisi-kondisi yang menyebabkan stres disebut dengan istilah stressors. Stres dapat disebabkan oleh satu stessor, biasanya karyawan mengalami stres karena kombinasi beberapa stessor . Ada dua kategori penyebab stres, yaitu on- the-job dan off- the-job. Hampir dalam set iap kondisi pekerjaan di perusahaan dapat menyebabkan stres tergantung pada reaksi karyawan. Misalnya, seorang karyawan akan dengan mudah menerima dan mempelajari prosedur kerja baru, sedangkan seorang karyawan yang lain tidak atau bahkan menolaknya. Beberapa kondisi kerja yang menyebabkan stres bagi karyawan dinyatakan sebagai penyebab stres “on the job “ antara lain:

- Beban kerja yang berlebihan.
- Tekanan atau desakan waktu
- Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
- Wewenang yang tidak cukup untuk melaksanakan tanggung jawab
- Ambiguitas peranan (role ambiguity)

- Konflik antar pribadi dan antar kelompok
- Perbedaan antara nilai- nilai perusahaan dan karyawan

Stres kerja karyawan juga dapat disebabkan masalah – masalah yang terjadi diluar perusahaan.

Penyebab – penyebab stres “off- the-job” antara lain :

- Kekuatiran finansial
- Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak
- Masalah-masalah fisik
- Masalah-masalah perkawinan
- Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak keluarga

2.1.4 Indikator Stres Kerja

Menurut Robbins (2006:72) dia menguntarakan bahwa ada 4 indikator stres kerja, yaitu:

- a) Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dilakukan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
- b) Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dikerjakan dalam suatu organisasi.
- c) Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
- d) Kepemimpinan, beberapa pihak selalu pimpinan dalam gaya manajemen pada organisasi dapat membuat iklim organisasi yang ketegangan, ketakutan, dan kecemasan.

2.2 Pelatihan Kerja

2.2.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan sering kita dengar dalam dunia kerja di perusahaan, organisasi, lembaga, atau bahkan dalam instansi pendidikan. Hal ini dapat diasumsikan bahwa pelatihan sangat penting bagi tenaga kerja maupun karyawan untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat kedepan. Pada suatu perusahaan yang bergerak dibidang jasa perbankan, pelatihan sering dilakukan sebagai upaya meningkatkan kinerja para karyawan. Hal ini yang mendorong pihak instansi perbankan untuk memfasilitasi pelatihan para karyawan guna mendapatkan hasil kinerja yang baik, efektif dan efisien.

Menurut Mathis (2010), Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, dan pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Terkadang ada batasan yang ditarik antara pelatihan dengan pengembangan, dengan pengembangan yang bersifat lebih luas dalam cakupan serta memfokuskan pada individu untuk mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun di masa mendatang.

2.2.2 Manfaat Pelatihan Kerja

Menurut Simamora, 2004 manfaat utama pelatihan dapat dibagi menjadi 6 area:

1. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas ;
2. Mengurangi waktu pembelajaran yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kerja yang dapat diterima. ;
3. Membentuk sikap, loyalitas, dan kerja sama yang lebih menguntungkan ;
4. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia ;
5. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja ;
6. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi.

2.2.3 Tujuan Pelatihan Kerja

Menurut Carrell dan Kuzmits (1982 : 278), tujuan utama pelatihan dapat dibagi menjadi 5 area:

1. Untuk meningkatkan ketrampilan karyawan sesuai dengan perubahan teknologi.
2. Untuk mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru agar menjadi kompeten.
3. Untuk membantu masalah operasional.
4. Untuk menyiapkan karyawan dalam promosi.
5. Untuk memberi orientasi karyawan untuk lebih mengenal organisasinya

2.2.4 Indikator Pelatihan Kerja

Indikator -indikator pelatihan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:62) , diantaranya:

1. Jenis Pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatkan kinerja pegawai dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.

2. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

3. Materi

Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

4. Metode Yang Digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games , latihan dalam kelas, test , kerja tim dan study visit (studi banding).

5. Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

6. Kualifikasi Pelatih

Pelatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

7. Waktu (Banyaknya Sesi).

Banyaknya sesi materi pelatihan terdiri dari 67 sesi materi dan 3 sesi pembukaan dan penutupan pelatihan kerja. Dengan demikian jumlah sesi pelatihan ada 70 sesi atau setara dengan 52,2 jam. Makin sering petugas mendapat pelatihan, maka cenderung kemampuan dan keterampilan pegawai semakin meningkat.

2.3 Pengertian Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di instansi baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi (M. Abdullah, 2014: 4)

Menurut Moehariono dalam bukunya M. Abdullah, (2014:3) menyatakan bahwa kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi suatu organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Abdullah, (2013:331), berpendapat bahwa 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 dalam mengembangkan nalar dalam bekerja. Dari berbagai pendapat di atas dapat

diambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan pada dasarnya merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, Kinerja bergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh oleh karyawan.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

a. Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien (Prawirosentono, 1999:27).

b. Otoritas (wewenang)

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (Prawirosentono, 1999:27). Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

c. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku (Prawirosentono, 1999:27). Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

d. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006:260):

1. **Kualitas.** Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. **Kuantitas.** Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. **Ketepatan waktu.** Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. **Efektivitas.** Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. **Kemandirian.** Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

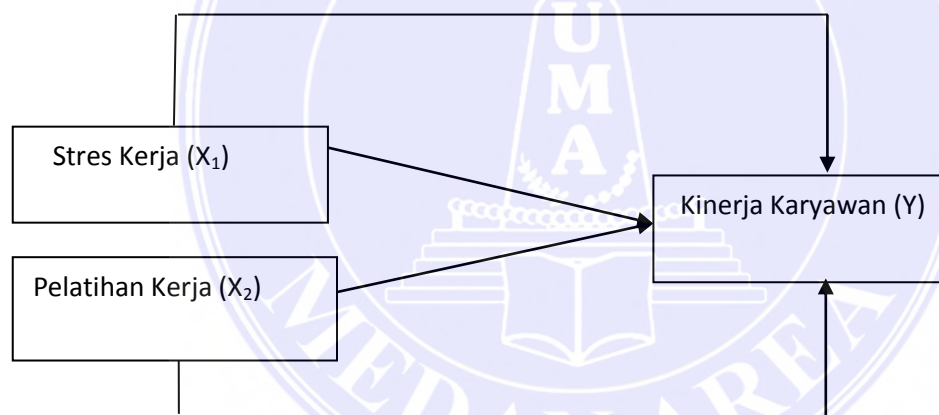
2.4 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti Dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Andhika Ery, 2011	Pengaruh Stres Kerja Terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.	Penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa adanya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Populasi sasaran adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan yang berjumlah 60 orang.
2	Nesya Fradina, 2013	Pengaruh Stres Kerja dan Pelatihan tenaga kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Sarana Agro Nusantara (SAN) Belawan-Medan	Hasil penelitian kinerja karyawan dan penempatan kerja sangat berhubungan erat kaitannya dengan kinerja karyawan, hal ini terlihat dari bagaimana pelatihan tenaga kerja dan Stres Kerja.

3	Hulaifah (2012)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) TBK kantor wilayah makasar	Faktor individual dan factor organisasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) TBK kantor wilayah makasar, sebesar 76,5%
---	--------------------	---	--

2.4 Kerangka Konsep Penelitian

Berdasarkan uraian yang penulis kemukakan pada latar belakang masalah dan juga tinjauan pustaka, maka penulis menjabarkan kerangka konseptual yang kemudian akan dijadikan pegangan dalam penelitian ini :



BAB III

METODE PENELITIAN

3.3 Jenis, Lokasi dan Waktu penelitian

3.3.1 Jenis penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kausal, desain kausal berguna untuk menganalisa bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lain dan juga berguna pada penelitian yang bersifat eksperimen dimana variabel independennya diperlakukan secara terkendali oleh peneliti untuk melihat dampaknya pada variabel dependennya secara langsung (Umar, 2010). Peneliti menggunakan desain penelitian ini untuk memberikan bukti secara empiris Pengaruh stress kerja dan pelatihan tenaga kerja di PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan”. Sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kantor Wilayah I (Persero) Medan.

3.3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan yang merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) lembaga keuangan bukan bank di Indonesia berlokasi di Jalan Pegadaian No.112 Medan.

3.3.3 Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan dilaksanakan adalah dari bulan February sampai Agustus 2018. Berikut waktu penelitian yang penulis rencanakan:

Tabel 1.1
Rincian Waktu Penelitian

Kegiatan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agt	Sept	okt	nov
Penyusunan Proposal										
Seminar Proposal										
Pengumpulan data										
Analisis Data										
Seminar Hasil										
6Penyelesaian dan bimbingan skripsi										
Pengajuan Sidang Meja Hijau										

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah seluruh pegawai PT Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan yaitu pegawai non pejabat PT Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan, meliputi pegawai tetap dan kontrak yang berjumlah 616 orang pegawai kontrak dari Kantor Wilayah dan Kantor Cabang dalam lingkup Wilayah I Medan

3.4.2 Sampel

Sampel penelitian ini adalah pegawai dan karyawati pegawai tetap (PKWTT) dan kontrak (PKWT) pada level staff PT Pegadaian (Persero) Kantor wilayah I Medan, yang terdiri dari Divisi yang meliputi; Divisi SDM, Bisnis, Keuangan, dan Logistik serta beberapa Kantor Cabang dalam Kota Medan. Berikut data pegawai Kanwil I Medan bulan Februari 2018: Tabel 3. Formasi Pegawai Tetap PT Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan bulan Februari 2018

$$n = \frac{n}{1 + ne^2}$$

Keterangan:

n = Besaran sampel

N = Besaran populasi

e = Nilai kritis (batas ketelitian)

Melalui rumus diatas dengan jumlah populasi sebanyak 616 orang, batas kritis sebesar 0,10 maka didapat perhitungan sebagai berikut :

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

$$n = \frac{616}{1 + (616 \times 0.10)^2}$$

$$n = 616 / 7,16$$

$$n = 86$$

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 11/20/19

Access From (repository.uma.ac.id)

Berdasarkan perhitungan diatas maka diketahui bahwa jumlah sampel minimal sebanyak 86 sampel. Penarikan sampel secara proporsional dilakukan dengan menghitung persentase karyawan di kantor wilayah dan persentase karyawan di kantor cabang.

3.4.3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel menggunakan non random sampling design. Metode ini digunakan ketika sejumlah elemen dalam populasi tidak dapat diidentifikasi secara individual (Kumar, 1999). Jenis non random probability sampling design yang digunakan adalah judge mental/purposive sampling, dimana peneliti memilih sampel berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan (Kumar, 1999).

Adapun kriteria-kriteria dari pegawai PT. Pegadaian (Persero) Kantor wilayah I medan yang akan menjadi sampel adalah:

1. Merupakan pegawai dan karyawati non pejabat PT Pegadaian (Persero) Kantor wilayah I Medan
 - a. Status pegawai tersebut adalah pegawai tetap.
 - b. Masa kerja pegawai di atas 1 tahun
 - c. Pegawai tersebut bersedia mengisi kuesioner

3.5. Jenis dan Sumber Data

Data yang dikumpulkan untuk penelitian ini berupa data primer dan data sekunder.

Data-data tersebut akan disajikan sebagai berikut:

1. Data Primer

Maksudnya adalah data yang dihasilkan dari jawaban angket yang berupa data meliputi data mengenai kepemimpinan, kedisiplinan kerja, motivasi dan kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan.

2. Data Sekunder

Data sekunder bersumber dari dokumentasi data pegawai di PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik instrumen :

1. Kuesioner adalah seperangkat pertanyaan yang disusun untuk diajukan kepada responden. Kuesioner ini dimaksudkan untuk memperoleh informasi secara tertulis dari responden berkaitan dengan tujuan penelitian.
2. Observasi adalah teknik yang digunakan sebagai pelengkap untuk mengetahui kondisi dan situasi pada PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan.
3. Interview adalah suatu proses memperoleh informasi untuk tujuan penelitian dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung antara peneliti dengan responden maupun pihak yang terkait. Teknik ini digunakan untuk mencari data yang belum terjawab dalam angket atau jawaban yang masih diragukan.

3.7 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Defenisi Operasional adalah merupakan penjelasan bagaimana operasi atau kegiatan yang harus dilakukan untuk memperoleh data dan indikator-indikator yang diinginkan .

3.7.1 Variabel Penelitian

Stres kerja (X1)

Stress adalah respon adaptif terhadap suatu situasi yang dianggap sebagai tantangan atau ancaman bagi well-being seseorang. Stres dapat didefinisikan sebagai suatu situasi di mana transaksi mengarahkan seseorang untuk mempersepsikan ketidaksesuaian antara tuntutan (demand) dengan sumber dayanya (resources).

Pelatihan kerja (X2)

Menurut Mathis (2010), Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi.

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di instansi baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi (M. Abdullah, 2014: 4)

3.7.2 Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Defenisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Di bawah ini defenisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan.

Tabel 2.1

Definisi Operasional

Ringkasan Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Skala ukur
Stres kerja (X1)	Stres dapat didefinisikan sebagai suatu situasi di mana transaksi mengarahkan seseorang untuk mempersepsikan ketidak sesuaian antara tuntutan (demand) dengan sumber dayanya (resources) Sehingga ketika seseorang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan suatu tuntutan tersebut, mereka akan merasa stres (Sarafino, 2011)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tuntutan tugas 2. Tuntutan peran 3. Tuntutan antar pribadi 4. Kepemimpinan 	L I K E R T

<p>Pelatihan kerja (X2)</p>	<p>Menurut Mathis (2010), Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, dan pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jenis pelatihan 2. Tujuan pelatihan 3. Materi 4. Metode yang digunakan 5. Kualifikasi peserta 6. Kualifikasi pelatihan 7. Waktu 	<p>L I K E R T</p>
<p>Kinerja karyawan (Y)</p>	<p>Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di instansi baik pemerintah</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 	<p>L I K E R T</p>

	<p>maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi (M. Abdullah,2014: 4)</p>		
--	--	--	--

3.8 Instrumen Penelitian

Instrument merupakan suatu hal yang sangat penting di dalam melakukan penelitian. Untuk memperoleh informasi atau data yang relevan atau tidak, tergantung pada alat ukur tersebut. Olehnya itu, alat ukur penelitian harus memiliki validitas dan reabilitas yang memadai. Instrument penelitian dirancang untuk satu tujuan penelitian dan tidak bisa digunakan pada penelitian yang lain. Setiap objek penelitian harus merancang sendiri instrument yang akan digunakan. Susunan instrumen penelitian tidak selalu sama dengan penelitian yang lain. Hal ini disebabkan karena setiap penelitian mempunyai tujuan dan mekanisme kerja yang berbeda-beda.

Penelitian ini menggunakan tiga variabel independen dan satu variabel dependen yang diukur dengan menggunakan skala likert untuk mengukur pendapat, sikap dan persepsi pegawai terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini, peranan Kepemimpinan, Iklim Organisasi, Motivasi, dan Kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) ditetapkan sebagai variabel dalam penelitian ini.

Selanjutnya dilakukan perubahan data dari data kualitatif menjadi kuantitatif agar dapat dengan mudah diukur, dianalisa dan ditentukan dengan memberikan nilai untuk indikator-indikator dari variabel dengan kategori yang didasarkan dengan skala likert sebagai berikut:

Tabel 3.1

Alternatif Jawaban Responden

No	Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Ragu-ragu (RR)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Sugiyono,2001 : 75)

3.9 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan model regresi. Dalam suatu penelitian kemungkinan munculnya masalah dalam analisis regresi, yaitu sering dalam mencocokkan model prediksi ke dalam sebuah model yang dimasukkan dalam serangkaian data. Penelitian diuji dengan beberapa uji statistik yang terdiri dari uji kualitas data, pengujian asumsi klasik, statistik deskriptif, dan uji statistik untuk pengujian hipotesis.

3.9.1 Uji Kualitas Data

Ada dua konsep mengukur kualitas data yaitu reliabilitas dan validitas. Kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dievaluasi melalui uji validitas dan reliabilitas. Pengujian tersebut masing-masing untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari instrumen (Sugiyanto, 2004).

1. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban responden atas seluruh butir pertanyaan atau pernyataan yang digunakan. Pengujian reliabilitas berguna untuk mengetahui apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sam. Teknik statistik yang digunakan untuk pengujian tersebut dengan koefisien cronbach's alpha dengan bantuan software SPSS. Cronbach's Alpha merupakan uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua. Secara umum suatu instrumen dikatakan reliabel jika memiliki koefisien cronbach's alpha $> 0,6$.

2. Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono:2008). Pengujian validitas konstruksi dilakukan dengan analisis factor, yaitu dengan mengkorelasikan antara skor item instrument dalam satu faktor dan mengkorelasikan skor factor dengan skor total. Menurut Sugiyono (2008) "Bila korelasi tiap factor tersebut positif dan besarnya 0,3 keatas maka factor tersebut merupakan construct yang kuat. Jadi analisis factor itu dapat disimpulkan bahwa instrument tersebut memiliki validitas kontruksi yang baik". Artinya apabila korelasi berada diatas 0,3 maka disimpulkan butir instrument valid, sebaliknya apabila korelasi dibawah 0,3 maka dapat disimpulkan bahwa korelasi tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang.

3.10 Uji Asumsi Klasik

Untuk dapat melakukan analisis regresi berganda perlu pengujian asumsi klasik sebagai persyaratan dalam analisis agar datanya dapat bermakna dan bermanfaat. Dalam membuat uji

asumsi klasik harus menggunakan data yang akan digunakan dalam uji regresi. Uji Asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Adapun uji asumsi klasik yang dipakai yaitu uji Normalitas, uji Multikolinearitas, uji Heteroskedastisitas sedangkan uji Autokorelasi tidak digunakan karena data penelitian merupakan data primer dalam bentuk kuesioner dan tidak berhubungan dengan model data yang memakai rentang waktu (Lubis, 2007).

1. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Untuk menguji normalitas digunakan 2 metode pengujian yaitu Normal p_plot dan diagram histogram (Umar, 2000).

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel independen. Jika terjadi korelasi kuat, terdapat masalah multikolinieritas yang harus diatasi.

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu : Jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) tidak lebih dari 10, dan nilai Tolerance tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas $VIF = 1/Tolerance$, jika $VIF = 0$ maka $Tolerance = 1/10$ atau 0,1. Semakin tinggi VIF maka semakin rendah Tolerance.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap disebut homokedastisitas, sedangkan untuk varians yang berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang heterokedastisitas. Cara memprediksinya adalah :

- 1) Apabila Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola (Lubis, 2007). (Umar, 2000).

3.11 Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang diajukan dilakukan dengan melihat rata-rata nilai variabel yang dipakai. Kuesioner diarahkan untuk jawaban positif atau negatif. Interval jawaban terdiri dari 1 sampai dengan 5, dan jawaban point 4 dan point 5 merupakan jawaban positif karena jawaban point 4 adalah setuju dan point 5 adalah sangat setuju. Untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh kepemimpinan, iklim organisasi, dan motivasi secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai digunakan pengujian hipotesis secara simultan dengan uji F, dan secara parsial dengan uji t.

3.11.1 Uji simultan (Uji F)

Uji F, menguji pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun langkah-langkah dalam pengambilan keputusan untuk uji F adalah sebagai berikut :

$H_0 : \beta = 0$, stress kerja dan kinerja karyawan ,pelatihan tenaga kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja.

$H_a : \beta \neq 0$, stress kerja dan kinerja karyawan ,pelatihan tenaga kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja.

Pada tabel didapat uji F yang menguji semua sub variabel bebas yang akan mempengaruhi persamaan regresi. Dengan menggunakan derajat keyakinan 95 % atau taraf nyata 5 % serta derajat kebebasan df_1 dan df_2 untuk mencari nilai F tabel. Nilai F tabel dapat dilihat dengan menggunakan F tabel.

Dasar pengambilan keputusan adalah :

- 1) Jika F hitung $>$ F tabel, maka H_a diterima dan H_0 ditolak.
- 1) Jika F hitung $<$ F tabel, maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

Keputusan statistik hitung dan statistik tabel dapat juga diambil keputusan berdasarkan probabilitas, dengan dasar pengambilan keputusan :

- 1) Jika probabilitas $>$ tingkat signifikan, maka H_a diterima dan H_0 ditolak.
- 2) Jika probabilitas $<$ tingkat signifikan, maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan dengan uji t, yaitu menguji pengaruh parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen, dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Adapun langkah-langkah dalam pengambilan keputusan untuk uji t adalah sebagai berikut :

$H_0 : \beta = 0$, stress kerja dan kinerja karyawan ,pelatihan tenaga kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.

$H_a : \beta \neq 0$, stress kerja dan kinerja karyawan ,pelatihan tenaga kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.

Untuk mencari t tabel dengan $df = N-2$, taraf nyata 5 % dapat dengan menggunakan tabel statistik. Nilai t tabel dapat dilihat dengan menggunakan tabel t. Dasar pengambilan keputusan adalah :

- 1) Jika t hitung $>$ t tabel, maka H_a diterima dan H_o ditolak
- 2) Jika t hitung $<$ t tabel, maka H_a ditolak dan H_o diterima.

Keputusan statistik hitung dan statistik tabel dapat juga diambil keputusan berdasarkan probabilitas, dengan dasar pengambilan keputusan:

- a. Jika probabilitas $>$ tingkat signifikan, maka H_a diterima dan H_o ditolak.
- b. Jika probabilitas $<$ tingkat signifikan, maka H_a ditolak dan H_o diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Assauri, Sofyan. 2012. Strategi Marketing: Sustaining Lifetime Customer Value. Rajawali. Jakarta.
- Buchari, Alma. 2007. Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Harahap, Sofyan Assauri. 2008. Manajemen Pemasaran, Dasar Konsep dan Strategi. Edisi Pertama. Cetakan Keenam. Penerbit PT. Raya Grafindo Persada. Jakarta.
- Mangkunegara (2005:74) PENGARUH STRESS KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
- M. Abdullah, (2014:3) Manajemen Jasa. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Prawirosentono, 1999:27 Manajemen Pemasaran. Malang: Bayumedia.
- Robbins, 2010:260 Metode Riset Bisnis. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sarafino, 2011 Manajemen Pemasaran Modern. Liberty. Yogyakarta.
- King, 2010 Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Gitosudarmo, 2000:54
- Menurut Robbins (2006:72)
- Menurut Mathis (2010),
- Menurut Mathis (2010),
- Menurut Carrell dan Kuzmits (2009 : 278)
- menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:62)
- Jonathan (2007)
- Sugiyono (2010, hal.55-66)
- Umar, 2000



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 11/20/19

Access From (repository.uma.ac.id)