

**PENGARUH KOMPETENSI DAN STRESS KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
DINAS PERDAGANGAN KOTA MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen**



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

NAMA	: MUTHI'AH PATUAN HARAHAHAP
NPM	: 1705160530
PROGRAM STUDI	: MANAJEMEN
KONSENTRASI	: SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, 10 Agustus 2021, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : MUTHIAH PATUAN HARAHAP
NPM : 1705160530
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPETENSI DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PERDAGANGAN KOTA MEDAN**

Dinyatakan : (A-) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

(Assoc. Prof. Dr. FRIZEN, S.E., M.Si)

Penguji II

(SALMAN FARISI, S.psi., M.M)

Pembimbing

(Drs. MUHAMMAD ELFI AZHAR, M.Si)

Ketua

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)



Sekretaris

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : MUTHI'AH PATUAN HARAHAP
NPM : 1705160530
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KOMPETENSI DAN STRESS KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PERDAGANGAN KOTA
MEDAN

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, 19 April 2021

Pembimbing

DRS. MUHAMMAD ELFI AZHAR, M.Si

Diketahui / Disetujui
Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas
Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis UMSU

JASMAN SYARIFUDDIN HSB, SE., M.Si.

H. JANURI, SE., M.M.M.Si





MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI JURUSAN MANAJEMEN

Nama : Muthi'ah Patuan Harahap
NPM : 1705160530
Tempat / Tgl.Lahir : Jakarta, 22 Oktober 1999
Alamat Rumah : Jalan Menteng Indah VI H No. 8 Medan
Judul Penelitian : Pengaruh Kompetensi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perdagangan Kota Medan

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	OK
Bab I	pendahuluan & penggunaan sampel & wawancara
Bab II	teori & penelitian sebelumnya
Bab III	metode penelitian (perhitungan & regresi) Aula
Lainnya	
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, 19 April 2021

acc
15/4
Pembimbing

Drs. Muhammad Elfi Azhar, M.Si

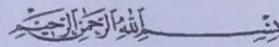
Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Jasman Syarifuddin Hsb, SE., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI



Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Muthi'ah Patuan Harahap

NPM : 1705160530

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perdagangan Kota Medan”** adalah bersifat asli (*original*), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



MUTHI'AH PATUAN HARAHAP

ABSTRAK

PENGARUH KOMPETENSI DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PERDAGANGAN KOTA MEDAN

Muthi'ah Patuan Harahap
Program Studi Manajemen
Email : hrpmuthia@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perdagangan Kota Medan. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dan penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui angket/kuesioner. Populasi pada penelitian ini berjumlah 73 karyawan pada Dinas Perdagangan Kota Medan dan penelitian ini menggunakan sampel penelitian *Probability Sampling*, yang artinya seluruh anggota sebanyak 73 orang di Dinas Perdagangan Kota Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kompetensi dan Stress Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perdagangan Kota Medan.

Kata Kunci : Kompetensi, Stress Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

PENGARUH KOMPETENSI DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PERDAGANGAN KOTA MEDAN

Muthi'ah Patuan Harahap
Program Studi Manajemen
Email : hrp.muthia@gmail.com

This study aims to determine the effect of competence and work stress on employee performance at the Dinas Perdagangan Kota Medan. This research is an associative research and quantitative research with data collection techniques through a questionnaire. The population in this study amounted to 73 employees at the Dinas Perdagangan Kota Medan and this study used a Probability Sampling research sample, which means that all members were 73 people in the Dinas Perdagangan Kota Medan. The results showed that competence has a significant effect on employee performance. Job stress has a significant effect on employee performance. Competence and Job Stress simultaneously influence Employee Performance at the Dinas Perdagangan Kota Medan.

Keywords: *Competence, Job Stress and Employee Performance*

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Segala puji dan syukur kehadiran Allah Subhanahu Wata'ala yang telah memberikan Rahmat dan Karunia-Nya yang tiada tara kepada kita semua terutama kepada penulis, dan sholawat beriring salam penulis hadiahkan kepada Nabi Muhammad Shallallahu 'alaihi wasallam, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perdagangan Kota Medan”**.

Penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk membuat tugas akhir dan mata kuliah wajib yang harus ditempuh dalam meraih gelar sarjana di Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara serta sebagai wahana studi lapangan bagi mahasiswa untuk dapat mengetahui secara langsung lingkungan kerja.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis berusaha menyajikan yang terbaik dengan segala kemampuan yang ada pada penulis. Namun demikian, penulis menyadari bahwa pengetahuan yang dimiliki sangat terbatas, sehingga dalam penulisan skripsi ini banyak memperoleh bantuan dari pihak-pihak tertentu. Maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Teristimewa kepada kedua orang tua Ayah dan Ibu yang telah memberikan kasih sayangnya kepada penulis, berupa besarnya perhatian, pengorbanan,

bimbingan, serta doa yang tulus terhadap penulis, sehingga penulis termotivasi dalam menyelesaikan pembuatan proposal skripsi ini.

2. Bapak **Dr. Agussani, M,AP** selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak **Januri SE M.M., M.Si.** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak **Jasman Saripuddin SE, M.Si.** selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak **Dr. Jufrizen, SE, M.Si.** selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak **Drs. Muhammad Elfi Azhar, M.Si.** selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing penulis untuk menyelesaikan proposal skripsi ini.
7. Seluruh Bapak/Ibu Dosen beserta Staf Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. **Dwiana Sari.** yang selalu memberi energi positif dan selalu setia mendengarkan keluh kesah penulis.
9. Sahabat-sahabat penulis (**Riha, Dinda, Shuha, Alif, Abiel**) yang telah memberikan dorongan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan proposal skripsi ini.

Penulis juga menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari pembaca demi kelengkapan skripsi ini. Harapan penulis

semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pendidikan pada umumnya dan khususnya bagi penulis.

Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang turut membantu dalam penyelesaian skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu. Semoga Allah Subhanahu Wata'ala membalas kebaikan kalian semua.

Wassalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Medan, 17 April 2021
Penulis

Muthi'ah Patuan Harahap

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	iv
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1.Latar belakang masalah	1
1.2.Idetifikasi masalah	3
1.3.Batasan masalah	3
1.4.Rumusan masalah	3
1.5.Tujuan penelitian	4
1.6.Manfaat penelitian	4
BAB 2 LANDASAN TEORI	6
2.1. Kajian teoritis	6
2.1.1. Kinerja Karyawan	6
2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan	6
2.1.1.2. Tujuan & Manfaat Kinerja Karyawan	7
2.1.1.3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	7
2.1.1.4. Indikator Kinerja Karyawan	9
2.1.2. Kompetensi.....	10
2.1.2.1. Pengertian Kompetensi	10
2.1.2.2. Tujuan & Manfaat Kompetensi	11
2.1.2.3. Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi	12
2.1.2.4. Indikator Kompetensi	15
2.1.3. Stress Kerja	16
2.1.3.1. Pengertian Stress Kerja.....	16
2.1.3.2. Tujuan & Manfaat Stress Kerja	17
2.1.3.3. Faktor yang Mempengaruhi Stress Kerja	18
2.1.3.4. Indikator Stress Kerja	19
2.2. Kerangka Konseptual	20
2.2.1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.....	21
2.2.2. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	22
2.2.3.Pengaruh Kompetensi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	24
2.3. Hipotesis.....	26

BAB 3 METODE PENELITIAN	27
3.1. Jenis Penelitian.....	27
3.2. Definisi Operasional.....	27
3.3. Tempat Dan Waktu Penelitian.....	29
3.4. Teknik Pengambilan Sampel.....	29
3.5. Teknik Pengumpulan data.....	30
3.6. Teknik Analisis data.....	34
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
4.1. Deskripsi Data.....	40
4.2. Deskripsi Hasil Penelitian.....	42
4.3. Analisis Variabel Penelitian.....	45
4.4. Pembahasan.....	53
BAB 5 PENUTUP.....	57
5.1. Kesimpulan.....	57
5.2. Saran.....	57
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	58
DAFTAR PUSTAKA	59

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 : Indikator Kompetensi.....	28
Tabel 3.2 : Indikator Stress Kerja	28
Tabel 3.3 : Indikator Kinerja Karyawan	28
Tabel 3.4 : Tabel waktu penelitian.....	29
Tabel 3.5 : Hasil Uji Validitas Kompetensi	33
Tabel 3.6 : Hasil Uji Validitas Stress Kerja	33
Tabel 3.7 : Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	33
Tabel 3.8 : Hasil Uji Reabilitas.....	34
Tabel 4.1 : Skala Pengukuran Likert.....	40
Tabel 4.2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Tabel 4.3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	41
Tabel 4.4 : Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	41
Tabel 4.5 : Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	42
Tabel 4.6 : Skor Angket Variabel Kompetensi	43
Tabel 4.7 : Skor Angket Variabel Stress Kerja.....	44
Tabel 4.8 : Skor Angket Variabel Kinerja Karyawan	45
Tabel 4.9:Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	46
Tabel 4.10:Hasil Uji Multikolenearitas.....	48
Tabel 4.11:Hasil Uji Parsial (Ujit T).....	50
Tabel 4.12:Hasil Uji Simultan (Uji F).....	51
Tabel 4.13:Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.....	22
Gambar 2.2 : Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	24
Gambar 2.3 : Pengaruh Kompetensi Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	25
Gambar 3.1 : Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T.....	37
Gambar 3.2 : Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	38
Gambar 4.1 : Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram	47
Gambar 4.2 : Hasil Grafik Scaterplott.....	49

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perusahaan sebagai salah satu bentuk organisasi pada umumnya memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai, adapun tujuan perusahaan antara lain untuk memperoleh keuntungan. Pada era globalisasi seperti sekarang ini dapat dilihat semakin banyak perusahaan-perusahaan yang memproduksi barang atau pun jasa bermunculan yang dimana akan menyebabkan tingkat persaingan semakin tinggi. Dalam menjalankan pekerjaannya setiap karyawan tentu memiliki kompetensi yang dapat diandalkan. Kompetensi menjadi bekal dan modal bagi karyawan untuk bekerja secara profesional. Kompetensi ini harus terus diasah dan ditingkatkan bagi karyawan sehingga kontribusi karyawan terhadap perusahaan ke depan menjadi lebih baik lagi.

Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Kompetensi menjadi dasar bagaimana pekerjaan yang dilakukan karyawan dapat dilaksanakan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Dalam hal ini, karyawan harus terus bisa menyesuaikan diri untuk dapat memiliki kemauan sehingga memenuhi standar kompetensi sesuai dengan bidang pekerjaannya (Moehariono, 2012).

Selain Kompetensi, adapun penyebab terjadinya penurunan kinerja karyawan adalah stres kerja. Stres kerja dapat mempengaruhi penurunan kinerja terkadang muncul rasa stress saat bekerja (Kirkcaldy, 2010).

Stres kerja merupakan kondisi yang dinamis dimana seseorang dikonfrontasikan dengan kesempatan, hambatan, atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang diinginkannya dan untuk itu keberhasilannya ternyata tidak pasti (Robbins, 2008). Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang (Handoko, 2000).

Beberapa sumber daya manusia yang jauh di bawah ekspektasi perusahaan, dimana sumber daya manusia tersebut memiliki kemampuan yang baik dalam melaksanakan tugas pada perusahaan tersebut akan tetapi tidak memiliki semangat kerja yang di inginkan perusahaan sehingga hasil produktivitas pekerjaannya justru tidak baik. Sangat dibutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, karena dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan yang realitas, rencana kerja yang menyeluruh, berani mengambil resiko yang dihadapi, maka produktivitas perusahaan akan meningkat, oleh karena itu salah satunya adalah dengan meminimalisir stres kerja dan meningkatkan kompetensi pegawai.

Disini lah letak penting nya manajemen sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan, manajemen sumber daya manusia adalah proses menangani berbagai masalah yang berhubungan dengan karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya yang bertujuan agar kegiatan organisasi dapat tercapai sesuai dengan yang telah direncanakan (Arianty, Bahagia, Lubis, & Siswadi, 2016).

Berdasarkan dengan penjelasan yang telah di jabarkan diatas maka penulis tertarik dalam membuat sebuah karya ilmiah yang berjudul “**Pengaruh Kompetensi Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perdagangan Kota Medan**”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada penjelasan yang telah di jelaskan pada latar belakang masalah maka bisa di peroleh masalah pada penelitian ini antara lain sebagai berikut:

- 1) Adanya indikasi tidak ada arahan dari atasan tentang uraian tugas sehingga karyawan banyak tidak memahami tugasnya.
- 2) Beban kerja yang berlebihan pada sebagian karyawan mengakibatkan stress yang berujung pada kinerja yang buruk.
- 3) Terjadinya ketidak akuratan dalam mengidentifikasi keahlian calon pegawai sehingga tidak terciptanya "the Right Man on the Right Place"

1.3. Batasan Masalah

Mengingat dan menyadari keterbatasan baik waktu dan pengetahuan serta pengalaman yang dimiliki penulis maka penulis menfokuskan agar penelitian ini tidak menyimpang dari Judul yang sudah di dituliskan di atas oleh karena itu penulis membatasi masalah pada penelitian ini dimana penelitian ini hanya membahas mengenai “Pengaruh Kompetensi Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perdagangan Kota Medan”.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah maka di dapat beberapa rumusan masalah pada penelitian ini antara lain :

- 1) Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Perdagangan Kota Medan?
- 2) Apakah stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Perdagangan Kota Medan?
- 3) Apakah kompetensi dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di dinas perdagangan kota Medan?

1.5. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditulis diatas maka tujuan pada penelitian ini antara lain sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perdagangan Kota Medan
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perdagangan Kota Medan
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompetensi dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perdagangan Kota Medan

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dalam penulisan penelitian dari ini adalah antara lain sebagai berikut:

- 1) Manfaat Teoritis Hasil dari penelitian ini adalah pendalaman di bidang manajemen sumber daya manusia yang berguna untuk masyarakat atau dunia bisnis.
- 2) Manfaat Praktis
Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat menambahkan pengetahuan dan memberikan sumbangan dalam pemahaman ilmu ekonomi di bidang

sumber daya manusia mengenai Pengaruh Kompetensi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Manfaat praktis penelitian ini terdiri atas dua bagian, yaitu:

1. Manfaat Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menggiatkan dan mendorong penelitian berikutnya yang lebih baik dan menjadi pengetahuan serta referensi bagi penelitian – penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kompetensi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat dalam menambah teori atau wawasan, dan memperdalam pengetahuan penulis dalam bidang Sumber Daya Manusia.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Karyawan

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan mencari dan menginginkan sumber daya yang berkompeten dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan tersebut, sumber daya manusia yang berkompeten dan berkemampuan yang baik dapat membantu perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan perusahaan. sumber daya manusia yang baik dapat dilihat dari kompetensi karyawan.

Menurut (Mangkunegara, 2007) pengertian kinerja yaitu : “ hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

(Sastrohadiwiryono, 2006) menyatakan bahwa : “Kinerja adalah kinerja yang dicapai seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.”

(Hasibuan, 2011) menyatakan: “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan pengertian menurut beberapa pendapat di atas maka kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta dengan terpenuhinya standard pelaksanaan.

2.1.1.2. Tujuan & Manfaat Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode tertentu (Fahmi, 2011).

Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah performance. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009).

Tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja. Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moehariono, 2012).

2.1.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan selalu mencari sumber daya manusia/tenaga kerja yang mampu meningkatkan produktivitas perusahaan tersebut menjadi lebih baik kedepannya. Akan tetapi tidak semua sumber daya manusia memiliki kemampuan yang baik sesuai standar yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kemampuan tenaga kerja itu sendiri ataupun dari pihak lain seperti disiplin, motivasi penghasilan atau pun sikap dari pimpinan perusahaan tersebut.

Menurut (Mangkunegara, 2000) faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah:

1. Faktor kemampuan. Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor komitmen. Komitmen terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Komitmen merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan (Simanjuntak, 2005) :

1. Faktor individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.
2. Faktor dukungan organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.
3. Faktor dukungan manajemen, kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemamouan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan

harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

Menurut (Mathis & Jackson, 2001), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu, yaitu kemampuan, komitmen, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan perusahaan.

2.1.1.4. Indikator Kinerja Karyawan

(Prayogi, Lesmana, & Siregar, 2019) menyatakan bahwa indikator kinerja yaitu: kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja.

Menurut (Mangkunegara, 2013) indikator kinerja merupakan suatu yang akan dihitung dan diukur. Adapun indikator kinerja sebagai berikut,

- 1) Kualitas kerja: kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standar yang ditetapkan perusahaan.
- 2) Kuantitas kerja: kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan.
- 3) Keandalan kerja: terdiri dari pelaksanaan dalam mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan dalam melaksanakan pekerjaan.
- 4) Sikap: pernyataan evaluatif terhadap objek, orang atau peristiwa.

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut (Mas'ud, 2008) adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektifitas

5) Kemandirian.

2.1.2. Kompetensi

2.1.2.1. Pengertian Kompetensi

Kompetensi atau kemampuan berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang. Robbins membagi kemampuan keseluruhan seseorang menjadi dua kelompok faktor, yaitu: Kemampuan Intelektual, kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental, berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. Individu cerdas biasanya mendapatkan lebih banyak uang dan tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Individu cerdas juga lebih mungkin menjadi pemimpin dalam suatu kelompok (Robbins & Judge, 2007).

Kompetensi adalah dimensi tindakan dari tugas, dimana tindakan tersebut dipakai oleh karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan mereka dengan memuaskan dan apa yang diberikan karyawan dalam bentuk yang berbeda-beda dan tingkatan kinerjanya. Batasan ini secara implisit mengartikan bahwa ada hubungan antara kompetensi dengan kinerja pegawai (Moeheriono, 2012).

Kompetensi adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Selain itu disebutkan pula bahwa seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik (Sriwidodo & Haryanto, 2010). Kompetensi adalah kemampuan seseorang merujuk ke suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan dan seluruh

kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dalam dua perangkat faktor (Rivai, 2004).

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi karyawan adalah kesanggupan atau kemampuan seorang karyawan dalam meningkatkan kompetensi sehingga mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2.2. Tujuan Dan Manfaat Kompetensi

Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen sehingga kompetensi yang dimiliki individu dapat mendukung sistem kerja berdasarkan tim. (Wibowo, 2007) mengatakan bahwa kompetensi menyebabkan orientasi bekerja seseorang pada hasil, kemampuan memengaruhi orang lain, meningkatkannya inisiatif dan sebagainya. Pada gilirannya, peningkatan kompetensi akan meningkatkan kinerja bawahan dan kontribusinya pada organisasi pun menjadi meningkat.

Untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dalam bidang kerja tertentu diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena kompetensi pada umumnya menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Tanpa adanya kompetensi maka seseorang akan sulit menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai dengan standar yang dipersyaratkan. Oleh karenanya perusahaan dapat mencapai keberhasilan apabila didukung pegawai yang berkompotensi tinggi (Sriwidodo & Haryanto, 2010).

(Rivai, 2009) mengatakan bahwa kompetensi adalah sejumlah karakteristik yang mendasari individu untuk mencapai kinerja superior. Kompetensi juga

merupakan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan serta kemampuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan-pekerjaan nonrutin.

2.1.2.3. Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut (Pratiwi, 2013) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

1. Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan terhadap diri maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peranan di berbagai kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.

3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan tersebut.

4. Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan 30 pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

6. Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.

7. Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi.

Para ahli lainnya, (Ivancevich, Konopaske, & Matteson, 2006) mendefinisikan kemampuan sebagai bakat seseorang untuk melakukan tugas fisik atau mental. Kemampuan seseorang pada umumnya stabil selama beberapa waktu. Kemampuan berikut telah diidentifikasi sebagai faktor-faktor yang penting

untuk membantu membedakan karyawan yang berkinerja tinggi dengan karyawan yang berkinerja rendah yang terdiri dari :

- a. Kemampuan mental.
- b. Intelegensi emosi.
- c. *Tacit knowledge*.

Komponen kompetensi menurut Spencer dan Spencer dalam (Sutrisno, 2009) terdapat lima aspek, yaitu:

1. *Motives*. Adalah sesuatu dimana seseorang secara konsisten berpikir sehingga ia melakukan tindakan. Misalnya, orang memiliki motivasi berprestasi secara konsisten mengembangkan tujuan-tujuan yang memberi tantangan pada dirinya dan bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut serta mengharapkan *feedback* untuk memperbaiki dirinya.
2. *Traits*. Adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. Misalnya, percaya diri, control diri, stress atau ketabahan.
3. *Self concept*. Adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai di ukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui bagaimana nilai yang dimiliki seseorang, apa yang menarik bagi seseorang melakukan sesuatu. Misalnya, seseorang yang dinilai menjadi pimpinan seyogianya memiliki perilaku kepemimpinan sehingga perlu adanya tes tentang *leadership ability*.
4. *Knowledge*. Adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Skor atas tes pengetahuan sering gagal untuk memprediksi kinerja Sumber Daya Manusia karena skor tersebut tidak berhasil mengukur pengetahuan dan keahlian seperti apa

seharusnya dilakukan dalam pekerjaan. Tes pengetahuan mengukur kemampuan peserta tes untuk memilih jawaban yang paling benar, tetapi tidak bisa melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimiliki.

5. *Skill*. Adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik ataupun mental. Misalnya seorang *desk relationship officer* harus memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dan berpikir analitis.

2.1.2.4. Indikator Kompetensi

Adapun yang menjadi indikator kompetensi menurut (Hutapea & Nurianna, 2008) yaitu:

- 1) Pengetahuan: kesadaran dalam bidang kognitif, misalnya seorang karyawan seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada diperusahaan.
- 2) Keterampilan: kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.
- 3) Sikap kerja: evaluasi positif atau negatif yang dimiliki seseorang tentang aspek-aspek lingkungan kerja.

(Faustyna, 2014) karakteristik dasar individu yang berhubungan dengan tiga indikasi:

- a. *IQ [Intelligence Quotion]* kemampuan berfikir, analitis dan abstraksi yang juga berkaitan dengan pengetahuan;

- b. *EQ [Emotional Quotion]* yang meliputi, komitmen, pengendalian diri dan kemampuan berinteraksi dalam kelompok;
- c. *SQ [Spiritual Quotion]* yang meliputi iman, taqwa dan hati nurani, di mana ketiganya secara gabungan mempengaruhi performa dalam suatu pekerjaan atau jabatan.

(Payne, 2006) menjelaskan bahwa indikator pengukuran kompetensi komunikasi antara lain sebagai berikut: motivasi komunikasi: dikaitkan dengan kesediaan seseorang untuk mendekati atau menghindari interaksi dengan yang lain, pengetahuan komunikasi: pengetahuan diperoleh melalui pendidikan, pengalaman dan dengan pengamatan apa yang disebut prototipe dari kompetensi interpersonal, keterampilan komunikasi: mencakup kinerja aktual komunikasi.

2.1.3. Stress Kerja

2.1.3.1. Pengertian Stress Kerja

Menurut (Fahmi, 2016) mengemukakan bahwa stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya karena stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2018) menyatakan stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari Sympton antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan,

cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Stres kerja merupakan suatu keadaan yang timbul dalam interaksi diantara manusia dengan pekerjaan. Dalam hal ini stres dianggap sebagai rangsangan eksternal yang mengganggu fungsi mental, fisik dan kimiawi dalam tubuh seseorang (Rusinta, Harsono, & Maryati, 2019).

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa stress merupakan kondisi tegang dan cemas pada karyawan dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan masing-masing, sehingga mengakibatkan ketegangan emosional yang berpengaruh terhadap kondisi mental atau psikis.

1.1.3.2. Tujuan & Manfaat Stress Kerja

- 2) Stress dipandang positif karena dengan adanya stress seorang karyawan bisa bekerja dengan lebih baik demi mencapai apa yang diinginkannya, misalnya seorang karyawan yang ingin naik jabatan menjadi manajer, maka ia akan dihadapkan pada beban pekerjaan yang memiliki tingkat stress yang lebih tinggi. Apabila seorang karyawan memandang stress dari sisi negatif akan menimbulkan dampak yang negatif pula. Stress dapat memiliki dampak yang sangat negatif pada perilaku organisasi dan kesehatan seorang individu. Stress berhubungan secara positif dengan ketidakhadiran, berhentinya karyawan, penyakit jantung coroner dan infeksi yang disebabkan oleh virus (Frayne & Geringer, 1992).
- 3) Stres dapat mempunyai dampak positif dan negatif terhadap kinerja karyawan, dimana saat stres rendah atau tidak ada stres, karyawan pada

umumnya bekerja pada tingkat kinerja yang dicapainya pada saat itu (Setyowati, 2017). Selain itu, stress tingkat menengah dapat memacu karyawan untuk bekerja dengan lebih lama, lebih keras, dan lebih baik. Di sisi lain, stress dengan level lebih rendah membuat karyawan tidak terpacu dan memiliki produktivitas yang rendah, dan stress dengan level lebih tinggi menyebabkan karyawan tidak memiliki kemampuan berprestasi dalam peningkatan kemampuan produksi dan mengelola stress itu sendiri (Fadhilah, 2010).

3.1.3.2. Faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja

Terdapat 2 (dua) faktor yang menyebabkan stres yaitu :

- (1) faktor internal yang terdiri dari kepribadian, kemampuan dan nilai budaya.
- (2) faktor eksternal yang terdiri dari faktor intrinsik, faktor peran dalam organisasi, faktor pengembangan karier, faktor hubungan kerja serta faktor struktur dan karakteristik organisasi (Sunyoto & Burhanudin, 2015)

Menurut (Fahmi, 2016) stres yang dialami oleh seseorang biasanya dibagi dua faktor yang menjadi penyebabnya, yaitu:

1. Stres karena tekanan dari dalam (faktor internal), kondisi ini biasanya membuat seseorang betul-betul berada dalam keadaan yang tidak nyaman.
2. Stres karena tekanan dari luar (faktor eksternal), kasus faktor eksternal dapat kita sebut sebagai kondisi tekanan pekerjaan dari tempat dimana ia bekerja.

Menurut (Fahmi, 2016) dampak stres kerja pada karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Sulit berpikir fokus.
- 2) Nafsu makan berkurang.

- 3) Terjadi penurunan produktivitas organisasi.
- 4) Tingkat keamanan perusahaan menjadi lemah.

3.1.3.3. Indikator Stress Kerja

Indikator untuk mengukur stres kerja yaitu:

1. Tuntutan tugas.
2. Tuntutan peran.
3. Tuntutan antar pribadi.
4. Struktur organisasi (Setyowati, 2017).

Menurut (Widyatama, 2019) stres kerja dapat dilihat dari tiga aspek, yaitu:

- a. Gejala pada Psikologis, dengan indikator meliputi:
 - b. Ketidakpuasan kerja.
 - c. Tekanan.
 - d. Kecemasan.
 - e. Lekas Marah.
 - f. Kebosanan
 - g. Penundaan.
- b. Gejala pada Fisik, dengan indikator meliputi:
 - a. Bertambahnya detak jantung dan napas.
 - b. Perubahan dalam metabolisme.
 - c. Sakit kepala.
 - d. Potensi serangan jantung.
3. Gejala pada Prilaku, dengan indikator meliputi:
 - a. Perubahan dalam produktivitas.
 - b. Ketidakhadiran.

- c. Perputaran kerja.
- d. Perubahan pola makan.
- e. Berbicara cepat.
- f. Gelisah.

Sedangkan (Maiti & Bidinger, 1981) menuturkan indikator untuk stres kerja ada empat, disebutkan sebagai berikut:

1. Kekhawatiran adalah takut terhadap suatu hal yang belum diketahui dengan pasti dalam pekerjaan. Perasaan khawatir dialami oleh pekerja yang dikarenakan karena banyak faktor dari dalam pekerjaan tersebut.
2. Gelisah Perasaan tidak tenteram yang dirasakan oleh pekerja saat melaksanakan tugas pekerjaan yang dia kerjakan. Biasanya dikarenakan tugas yang terlalu beresiko.
3. Tekanan Suatu perasaan tertekan dari seorang pekerja yang dirasakan saat dia melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dilakukan. Bisa disebabkan oleh pekerjaan itu sendiri.
4. Frustrasi Rasa kecewa akibat kegagalan di dalam mengerjakan sesuatu atau akibat tidak berhasil dalam mencapai suatu tujuan. Ini biasanya dikarenakan kurang puas terhadap pekerjaan tersebut.

3.2. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan keterkaitan antara teori dan konsep pada setiap variable di dalam suatu penelitian yang membahas serta mendukung penelitian tersebut. Kerangka konseptual menjelaskan mengenai hubungan antara satu variable dan variable lainnya di dalam suatu penelitian.

2.2.1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Dalam organisasi pemerintah, pencapaian tujuan ditetapkan melalui sarana dalam bentuk organisasi, yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Tercapainya tujuan organisasi hanya dapat dicapai melalui kinerja yang positif dari pegawainya, sebaliknya organisasi akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan manakala kinerja para pegawai tidak efektif dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi (Achmad, 2009).

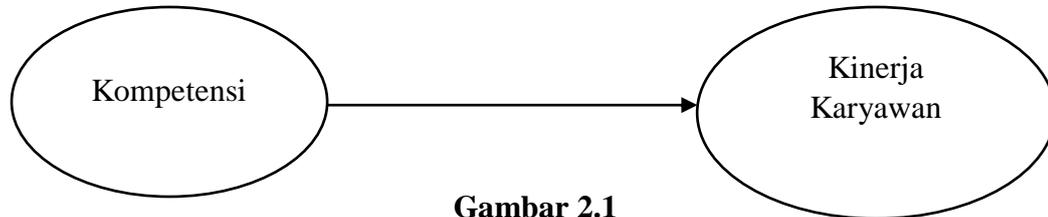
Kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan (Prayogi et al., 2019).

(Sedarmayanti, 2011) menyatakan bahwa kompetensi merupakan: “Karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik”.

Kompetensi yang dimiliki pegawai baik secara individual harus dapat mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen. Dengan kata lain, kompetensi yang dimiliki individu dapat mendukung sistem kerja berdasarkan tim (Prayogi et al., 2019).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan sebelumnya di dapat kesimpulan yang mengatakan bahwa, dari hasil analisis data pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial dari variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hal

ini menandakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini ditunjang oleh penelitian yang dilaksanakan oleh (Prayogi et al., 2019).



Gambar 2.1

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.2. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres adalah adanya kondisi dinamis dimana seseorang dihadapkan pada suatu peluang maupun tuntutan atau sumber daya yang ada kaitannya dengan keinginan orang tersebut serta hasilnya yang dipandang tidak pasti dan penting (Sunyoto & Burhanudin, 2015).

Adapun implikasi manajerial dari hasil penelitian ini adalah pada tingkat stres yang rendah, kinerja karyawan rendah dan tidak memiliki tantangan sehingga muncul kebosanan karena *understimulation*. Seiring dengan kenaikan stres sampai pada suatu titik optimal, maka akan menghasilkan kinerja yang baik, karena kondisi ini disebut tingkat stres yang optimal, sehingga akan menciptakan ide-ide yang inovatif, antusiasme dan output yang konstruktif. Sedangkan pada tingkat stres yang sangat tinggi, berakibat pada kinerja karyawan yang juga rendah, dan bahkan berakibat pada penurunan kinerja, selain itu tingkat stres yang berlebihan akan menyebabkan karyawan dalam kondisi tertekan karena tidak mampu lagi mengatasi tugas yang terlalu berat (Wartono, 2017).

(Sondang, 2009) mengemukakan bahwa stress yang tidak di atasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara

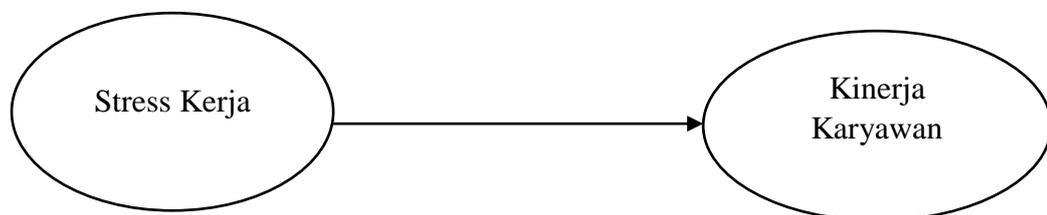
positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada kinerja dari karyawan tersebut. Sedangkan (Rivai, 2008) mengemukakan bahwa “stress kerja dapat mempengaruhi kinerja semua aspek dan efektivitas dari perusahaan secara keseluruhan”.

Stres dapat mempunyai dampak positif dan negatif terhadap kinerja karyawan, dimana saat stres rendah atau tidak ada stres, karyawan pada umumnya bekerja pada tingkat kinerja yang dicapainya pada saat itu. Beberapa hasil studi menemukan bahwa stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat menunjukkan bahwa karyawan akan termotivasi untuk memperbaiki tingkat kinerjanya. Tetapi ketika stres meningkat pada tingkat yang tinggi maka kinerja akan menurun secara mencolok dan kondisi ini terjadi karena karyawan akan lebih banyak menggunakan tenaganya untuk melawan stres daripada untuk melakukan tugasnya (Setyowati, 2017).

Dalam lingkungan kerja, stres yang dialami karyawan adalah salah satu hal yang banyak terjadi di perusahaan, dimana jika tidak ada stres maka tidak ada tantangan kerja untuk karyawan dan kinerja karyawan cenderung naik, tetapi jika stres sudah mencapai puncaknya, maka kinerja karyawan akan menurun, dikarenakan stres sudah mengganggu pelaksanaan kerja, sehingga karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikan stres yang berakibat karyawan tidak mampu lagi mengambil keputusan dan perilaku menjadi tidak teratur (Setyowati, 2017).

Variabel stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berarti hipotesis kedua yang menyatakan terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Erdawati, 2015); (Wahyuni & Ratnawati, 2016) serta (Rahardjo & Dewi, 2016) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini menunjukkan bahwa stres dapat berdampak positif maupun negatif terhadap kinerja, dimana stres yang terlalu tinggi atau terlalu rendah, dalam jangka waktu tertentu dapat menurunkan kinerja. Pada tingkat stres yang tinggi, kinerja karyawan juga rendah dan akan berakibat pada adanya penurunan kinerja, tetapi jika tingkat stres yang berlebihan menyebabkan karyawan dalam kondisi tertekan, karena tidak mampu lagi mengatasi tugas yang terlalu berat. Oleh karena itu sebuah organisasi harus dapat mengelola bagaimana stres yang berdampak negatif terhadap kinerja dialihkan menjadi berdampak positif. Meskipun demikian tanggungjawab mengelola stres tidak hanya dibebankan kepada organisasi, tetapi juga dibebankan ke masing-masing individu karyawan (Setyowati, 2017).



Gambar 2.2
Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

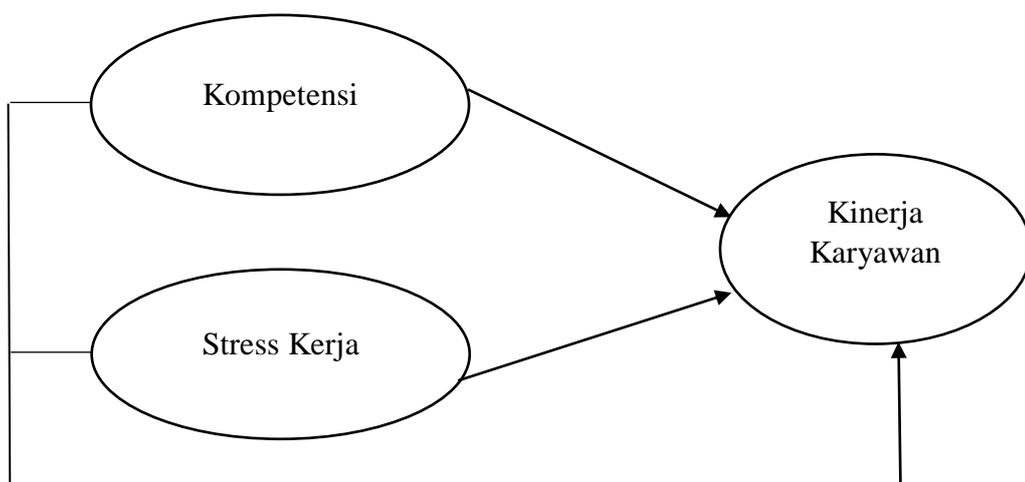
2.2.3. Pengaruh Kompetensi dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi merupakan suatu pola tingkah laku di dalam suatu organisasi yang sudah disepakati dan dijalankan bersama antara sesama anggota

organisasi tersebut. Budaya organisasi yang dijalankan setiap anggota memberikan produktivitas yang sesuai tujuan. Kinerja merupakan suatu hasil yang diperoleh oleh tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dengan satuan waktu tertentu.

Kompetensi dan Stress Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan pada suatu perusahaan. Berdasarkan dari tiap variabel yang diteliti dimana apabila karyawan sering diberikan pendidikan dan pelatihan untuk karyawan fungsional agar kompetensi yang dimiliki karyawan itu baik. Dan sedangkan pegawai non fungsional juga diberikan pelatihan serta pengembangan kemampuan individu.

Hal ini dapat dinyatakan bahwa Kompetensi dan Stress Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka semakin baik kompetensi di dalam perusahaan tersebut maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Dan semakin baik seseorang berinteraksi dengan lingkungan maka akan berkurangnya stress kerja terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.3
Pengaruh Kompetensi dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan

2.3. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara dari setiap variable-variabel pada suatu penelitian dimana hasilnya baru akan diketahui setelah pengolahan data dilakukan. Hipotesis merupakan dugaan sementara atau suatu jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014). Adapun Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perdagangan Kota Medan
2. Stress Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perdagangan Kota Medan
3. Kompetensi dan Stress Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perdagangan Kota Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

1.1. Jenis Penelitian

Jenis-jenis penelitian terbagi 3 yaitu penelitian deskriptif, komparatif dan asosiatif. Penelitian *deskriptif* merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variable mandiri, baik satu variable atau lebih tanpa membuat perbandingan dengan variable lainnya. Penelitian *komparatif* merupakan penelitian yang bersifat membandingkan antara satu variable dengan variable lainnya di dalam suatu penelitian. Dan penelitian *asosiatif* merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara satu variable dengan variable lain nya (Rocharty, Tresnati, & Latief, 2007).

Berdasarkan dengan pengertian tersebut maka jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, hal itu dikarenakan pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara satu variable dengan variable lainnya.

1.2. Definisi Operasional

1.2.1. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja individu atau kelompok di dalam suatu organisasi yang disesuaikan dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan dengan cara yang legal, sesuai dengan hukum, moral serta etika sebagai upaya dalam pencapaian tujuan organisasi (Sinaga et al., 2020). Pada penelitian ini kinerja termasuk pada variable terikat, yaitu variable yang di perngaruhi oleh variable lain.

Tabel 3.1
Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator
1	Kualitas Kerja
2	Kuantitas Kerja
3	Keandalan kerja
4	Sikap

Sumber : (Mangkunegara, 2013)

1.2.2. Kompetensi

Kompetensi adalah karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang atau yang dibutuhkan oleh setiap individu.

Tabel 3.2
Indikator Kompetensi

No	Indikator
1	Pengetahuan
2	Keterampilan
3	Sikap Kerja

Sumber : (Hutapea & Nurianna, 2008)

1.2.3. Stress Kerja

Stress Kerja adalah perasaan tertekan yang dirasakan karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Tabel 3.3
Indikator Stress Kerja

No	Indikator
1	Kekhawatiran
2	Gelisah
3	Tekanan
4	Frustrasi

Sumber : (Maiti & Bidinger, 1981)

1.3. Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Perdagangan Kota Medan. Jalan Jend. A.H. Nasution Nomor 17, Medan. Waktu penelitian yang di lakukan dimulai sejak November 2020 sampai dengan Maret 2021.

Tabel 3.4
Waktu Penelitian

Kegiatan	November				Desember				Januari				Februari				Maret				April		
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
1 Pra Riset			■	■																			
2 Pengajuan Judul					■	■	■	■															
3 Penulisan Proposal									■	■	■	■	■	■	■	■							
4 Seminar Proposal																	■						
5 Pengumpulan Data																	■						
6 Penulisan Skripsi																		■	■	■	■	■	■
7 Bimbingan Skripsi																		■	■	■	■	■	■
8 Sidang Meja Hijau																		■	■	■	■	■	■

1.4. Teknik Pengambilan Sampel

1.4.1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan total dari seluruh unsur yang ada pada sebuah penelitian (Juliandi et al., 2014). Populasi dapat diartikan sebagai seluruh komponen yang ada di dalam sebuah penelitian. Pada Dinas Perdagangan Kota Medan, jumlah karyawannya adalah 73 orang.

1.4.2. Sampel Penelitian

Sampel adalah wakil-wakil dari populasi di dalam sebuah penelitian (Juliandi et al., 2014). Karena jumlah populasi yang besar dan penelitian yang

terbatas dengan waktu maka sampel ini berfungsi untuk memilih beberapa saja yang bisa di jadikan sampel penelitian dari jumlah keseluruhan populasi yang artinya pada sampel ini tidak semua populasi dijadikan sampel. Sampel penelitian terbagi dua yaitu *Probability Sampling* dan *Non Probability Sampling*. *Probability Sampling* merupakan salah satu teknik sampel dimana seluruh anggota populasi tersebut memiliki hak yang sama untuk dapat menjadi bagian dari sampel sedangkan *Nonprobability Sampling* yaitu tidak semua anggota pada populasi tersebut dapat dijadikan sampel (Juliandi et al., 2014).

Dalam penelitian ini menggunakan sampel penelitian *Probability Sampling*, yang artinya seluruh anggota sebanyak 73 orang di Dinas Perdagangan Kota Medan.

1.5. Teknik Pengumpulan Data

Data merupakan bahan mentah yang perlu di olah untuk menghasilkan informasi atau keterangan tertentu. Berdasarkan sifat nya data dibedakan menjadi dua yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif adalah sebuah data yang berhubungan dengan kategorisasi yang menunjukkan kualitas dan bukan angka maupun nilai, data kuantitatif merupakan data – data tertentu yang berwujud dengan angka – angka yang dapat di operasikan (Juliandi et al., 2014).

Menurut (Juliandi et al., 2014) Teknik pengumpulan data terbagi empat yaitu wawancara, pengamatan, dokumentasi dan penyebaran angket yaitu :

1. Wawancara

Merupakan teknik pengumpulan data dengan cara berdialog secara langsung untuk mencari suatu masalah

2. Pengamatan

Merupakan teknik pengumpulan data dengan cara melihat secara langsung objek yang akan diteliti

3. Dokumentasi

Merupakan teknik pengumpulan data dengan cara melihat data-data yang berasal dari masa lalu atau data yang sudah ada

4. Penyebaran angket

Merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan menyebarkan lembar yang berupa pertanyaan tertulis tentang suatu fakta mengenai penelitian tersebut kepada subjek penelitian.

Berdasarkan pengertian di atas maka teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan data melalui wawancara dan penyebaran angket/kuesioner.

Penyebaran angket/kuesioner dilakukan untuk mengetahui jawaban responden terhadap masalah yang ada pada variable penelitian tersebut. Adapun responden yang digunakan untuk mengisi angket/kuesioner adalah karyawan pada Dinas Perdagangan Kota Medan.

Untuk menguji apakah angket/kuesioner yang diukur cukup layak untuk digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan uji reabilitas.

1) Uji validitas

Validitas berfungsi untuk mengukur sejauh mana ketetapan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Juliandi et al., 2014)

Apabila hasil nilai koefisien korelasi (r) di peroleh positif maka kemungkinan angket/kuesioner yang diuji valid, akan tetapi tetap perlu dilakukan uji signifikan.

Menurut (Juliandi et al., 2014) kriteria nya adalah sebagai berikut:

- a) Tolak H_0 jika probabilitas yang dihitung \leq probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05.
- b) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05

Berikut ini merupakan rumus dasar menguji validitas adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{W \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{W \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Menurut : (Purnomo, 2019)

Keterangan :

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$ = jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan x

$(\sum y_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan y

$(\sum y_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$\sum x_i y_i$ = jumlah hasil kali variabel x dan y

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan sah atau valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Dalam penelitian ini pengujian validitas dilakukan terhadap 73 responden. Pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai r hitung (*Corrected Item-Total Correlation*) $>$ rtabel sebesar 0,2303, untuk $df = 73 - 2 = 71$; $\alpha = 0,05$ maka item/ pertanyaan tersebut valid dan sebaliknya.

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi

Item	r Tabel	r Hitung	Keterangan
X1.1	0,2303	0,911	Valid
X1.2	0,2303	0,799	Valid
X1.3	0,2303	0,933	Valid
X1.4	0,2303	0,712	Valid
X1.5	0,2303	0,892	Valid

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat dilihat bahwa nilai r hitung dari seluruh item pertanyaan untuk variabel Kompetensi lebih besar dari pada r table yang artinya seluruh angket/kuesioner valid.

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Variabel Stress Kerja

Item	r Tabel	r Hitung	Keterangan
X2.1	0,2303	0,542	Valid
X2.2	0,2303	0,722	Valid
X2.3	0,2303	0,608	Valid
X2.4	0,2303	0,646	Valid
X2.5	0,2303	0,281	Valid

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat dilihat bahwa nilai r hitung dari seluruh item pertanyaan untuk variabel Stress Kerja lebih besar dari pada r table yang artinya seluruh angket/kuesioner valid.

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item	r Tabel	r Hitung	Keterangan
X3.1	0,2303	0,624	Valid
X3.2	0,2303	0,572	Valid
X3.3	0,2303	0,840	Valid
X3.4	0,2303	0,486	Valid
X3.5	0,2303	0,781	Valid

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat dilihat bahwa nilai r hitung dari seluruh item pertanyaan untuk variabel Kinerja Karyawan lebih besar dari pada r table yang artinya seluruh angket/kuesioner valid.

2) Uji reliabilitas

Reliabilitas berfungsi untuk mengukur sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Jika nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) $> 0,6$ maka reliabilitasnya baik atau instrument pengukuran dapat dipercaya (Juliandi et al., 2014).

Tabel 3.8
Hasil Uji Realibilitas
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.808	15

Berdasarkan hasil analisis tersebut didapat kesimpulan bahwa angket/kuesioner dinyatakan variable. Hal itu disebabkan hasil Cronbach Alpha > 0.6 .

1.6. Teknik Analisis Data

Analisis data berguna untuk mengetahui dan menjawab rumusan masalah pada penelitian ini dengan menggunakan data – data yang telah diperoleh. Analisis data yang digunakan adalah analisis data kuantitatif hal itu dikarenakan pada penelitian ini data yang diolah merupakan data yang berupa angka-angka/numerik. Pada penelitian ini menggunakan regresi linier berganda yaitu

suatu model penelitian dimana terdapat lebih dari satu variable bebas yang mempengaruhi variable terikat pada penelitian tersebut.

1.6.1. Model Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda didasarkan pada pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linear berganda.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Kompetensi

X_2 = Stress Kerja

α = Konstanta

$\beta_{1,2,3}$ = Besaran Koefisien Regresi masing-masing variabel

e = Standar Error

1.6.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk melihat apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah model yang terbaik. Jika hasilnya baik maka layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah (Juliandi et al., 2014).

1) Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable besar dan variable terikat nya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data yang dihasilkan menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, kriteria

dalam menentukan normal atau tidak nya data maka dilihat nilai probabilitas nya. Data termasuk normal apabila nilai *Kolmogorov Smirnov* adalah tidak signifikan atau $> 0,05$ (Juliandi et al., 2014)

2) Multikolinearitas

Multikolinearitas Digunakan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi yang kuat antara variabel-variabel independen yang di ikut sertakan dalam pembentukan model. Untuk mendeteksi apakah regresi linier mengalami multikolinearitas dapat diperiksa menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk masing-masing variabel independen, yaitu jika variabel independen mempunyai nilai VIF tidak melebihi 4 atau 5 berarti tidak terjadi multikolinearitas (Juliandi et al., 2014).

3) Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda di sebut heterokedastisitas (Juliandi et al., 2014).

1.6.3. Pengujian Hipotesis

3.6.3.1 Uji Parsial (Uji t)

Pengujian uji t digunakan untuk menguji setiap variabel bebas atau independen variabel, apakah variabel Kompetensi (X_1), Stress Kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variabel kinerja karyawan (Y).

Untuk mengetahui tingkat signifikan dapat dilakukan uji t dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{r^2}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2010)

Keterangan :

$t = t_{hitung}$ yang dikonsultasikan dengan tabel t

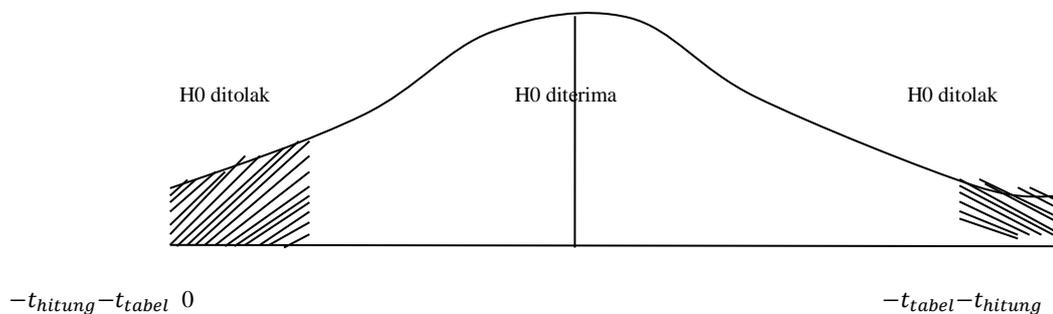
r = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

Kriteria pengujian :

- 1) Jika nilai t hitung $>$ t tabel dengan probabilitas kolerasi yakni *sig-2 tailed* < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel X dan Y.
- 2) Sedangkan jika nilai t hitung $<$ t tabel dengan probabilitas *sig-2 tailed* > taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antar variabel X dan Y.

Pengujian hipotesis :



Gambar 3.1
Kriteria Pengujian Hipotesis uji T

3.6.3.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau independen variabel (X_1) mempunyai pengaruh yang positif atau negative, serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variabel (Y). Untuk menguji signifikan koefisien kolerasi ganda dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Sumber : (Sugiyono, 2010)

Keterangan :

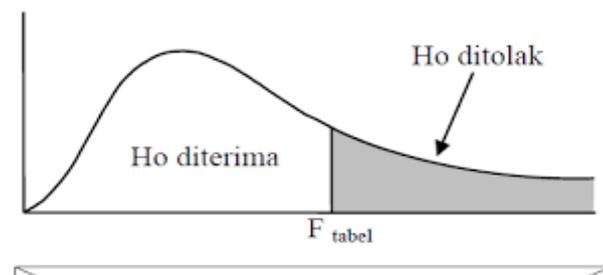
F = Tingkat signifikan

R^2 = Koefisien kolerasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel

Pengujian hipotesis :



Gambar 3.2
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

Kriteria pengujian :

- 1) Jika F hitung $>$ F tabel berarti H_0 ditolak (bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat).

- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti H_0 diterima (bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat).

3.6.4 Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai R^2 semakin kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat atau memiliki pengaruh yang besar dengan rumus determinasi sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\%$$

Sumber : (Sugiyono, 2010)

Dimana :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

100% = Persentasi kontribusi

Untuk mempermudah peneliti dalam mengolah dan menganalisis data penelitian, peneliti menggunakan bantuan program computer yaitu *Statistical Program For Social Science* (SPSS).

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari pertanyaan untuk masing – masing variabel. Angket diberikan kepada seluruh karyawan sebanyak 73 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala *Likert* berbentuk tabel ceklis.

Tabel 4.1
Skala Pengukuran *Likert*

Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Biasa Saja	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Pada tabel di atas berlaku untuk menghitung variabel X1, X2, yaitu variabel bebas dan Y yaitu variabel terikat. Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 1 sampai 5.

Penulis telah menyebarkan kuesioner sebanyak kepada 73 responden sehingga data dapat diolah dan dianalisis lebih lanjut untuk penelitian ini. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

4.1.1. Karakteristik Identitas Responden

Karakteristik yang menjadi identitas responden dalam tabel berikut ini menunjukkan responden berdasarkan kriteria jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan lama bekerja. Data identitas tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1.	Laki - Laki	38	52,1%
2.	Perempuan	35	47,9%
Total		73	100%

(Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2021)

Jumlah responden pada Tabel 4.2 memperlihatkan bahwa responden di Dinas Perdagangan Kota Medan didominasi oleh karyawan Laki-laki yaitu berjumlah 38 orang atau setara dengan 52,1% dari keseluruhan responden.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden berdasarkan Usia

No.	Status	Jumlah Responden	Persentase
1.	20-30 tahun	9	12,3%
2.	31-40 tahun	24	32,9%
3	41-55 tahun	40	54,8%
Total		73	100%

(Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2021)

Jumlah responden pada Tabel 4.3 memperlihatkan bahwa responden di Dinas Perdagangan Kota Medan didominasi oleh karyawan yang berusia 41-55 tahun yaitu berjumlah 40 orang atau setara dengan 54,8% dari keseluruhan responden.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
1.	SLTP	0	0%
2.	SLTA	11	15,1%
3.	DIPLOMA	7	9,6%
4.	S1	44	60,3%
5.	S2	11	15,1%
6.	S3	0	0%
Total		73	100%

(Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2021)

Jumlah responden pada Tabel 4.4 memperlihatkan bahwa responden di Dinas Perdagangan Kota Medan didominasi oleh karyawan yang berpendidikan S1 yaitu berjumlah 44 orang atau setara dengan 60,3% dari keseluruhan responden.

Tabel 4.5
Karakteristik Responden berdasarkan Lama Kerja

No.	Status	Jumlah Responden	Persentase
1.	1-10 Tahun	22	30,1%
2.	11-20 Tahun	37	50,7%
3.	21-30 Tahun	4	5,5%
4.	31-40 Tahun	10	13,7%
Total		73	100%

(Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2021)

Jumlah responden pada Tabel 4.5 memperlihatkan bahwa responden di Dinas Perdagangan Kota Medan didominasi oleh karyawan dengan yang sudah bekerja 11–20 tahun yaitu berjumlah 37 orang atau setara dengan 50,7% dari keseluruhan responden.

4.2. Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu variabel Kompetensi (X1), Stress Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y), deskripsi dari pertanyaan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pertanyaan yang diberikan penulis kepada responden.

4.2.1. Kompetensi

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari variabel Kompetensi yang dirangkum didalam tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.6
Skor Angket Variabel Kompetensi

No.	STS		TS		BS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	1	1,4%	0	0%	6	8,2%	21	28,8%	45	61,6%	73	100%
2	0	0%	1	1,4%	13	17,8%	33	45,2%	26	35,6%	73	100%
3	1	1,4%	0	0%	9	12,3%	30	41,1%	33	45,2%	73	100%
4	0	0%	1	1,4%	16	21,9%	35	47,9%	21	28,8%	73	100%
5	1	1,4%	0	0%	5	6,8%	30	41,1%	37	50,7%	73	100%

Dari tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Jawaban responden pertanyaan 1 tentang “Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik” mayoritas menjawab setuju sebesar 61,6%.
2. Jawaban responden pertanyaan 2 tentang “Dengan keterampilan yang saya miliki, saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja” mayoritas menjawab setuju sebesar 45,2%.
3. Jawaban responden pertanyaan 3 tentang “Dengan keterampilan yang saya miliki, saya mampu mengerjakan tugas” mayoritas menjawab setuju sebesar 45,2%.
4. Jawaban responden pertanyaan 4 tentang “Saya selalu bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan” mayoritas menjawab setuju sebesar 47,9%.
5. Jawaban responden pertanyaan 5 tentang “Sikap saya dalam bekerja selalu mematuhi aturan dan norma yang berlaku” mayoritas menjawab setuju sebesar 50,7%

4.2.2. Stress Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari variabel Stress Kerja yang dirangkum didalam tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.7
Skor Angket Variabel Stress Kerja

No.	STS		TS		BS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	17,8%	13	17,8%	18	24,7%	25	34,2%	4	5,5%	73	100%
2	10	13,7%	6	8,2%	20	27,4%	18	24,7%	19	26%	73	100%
3	2	2,7%	1	1,4%	15	20,5%	28	38,4%	27	37%	73	100%
4	0	0%	3	4,1%	16	21,9%	23	31,5%	31	42,5%	73	100%
5	12	16,4%	17	23,3%	33	45,2%	9	12,3%	2	2,7%	73	100%

Dari tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Jawaban responden pertanyaan 1 tentang “Saya selalu kurang siap dalam melaksanakan pekerjaan saya” mayoritas menjawab setuju sebesar 34,2%.
2. Jawaban responden pertanyaan 2 tentang “Pekerjaan saya berisiko tinggi” mayoritas menjawab biasa saja sebesar 27,4%.
3. Jawaban responden pertanyaan 3 tentang “Saya memiliki tanggung jawab yang besar dalam pekerjaan saya” mayoritas menjawab setuju sebesar 38,4%.
4. Jawaban responden pertanyaan 4 tentang “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih banyak jika diberi waktu lebih lama” mayoritas menjawab setuju sebesar 42,5%.
5. Jawaban responden pertanyaan 5 tentang “Jarang diberikan pujian/penghargaan saat menyelesaikan pekerjaan dengan baik” mayoritas menjawab biasa saja sebesar 45,2%.

4.2.3. Variabel Kinerja Karyawan

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari variabel Kinerja Karyawan yang dirangkum didalam tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.8
Skor Angket Variabel Kinerja Karyawan

No.	STS		TS		BS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	1	1,4%	0	0%	15	20,5%	20	27,4%	37	50,7%	73	100%
2	0	0%	0	0%	26	35,6%	36	49,3%	11	15,1%	73	100%
3	0	0%	0	0%	13	17,8%	29	37,9%	31	42,5%	73	100%
4	3	4,1%	4	5,5%	41	56,2%	19	26%	6	8,2%	73	100%
5	2	2,7%	7	9,6%	16	21,9%	20	27,4%	28	38,4%	73	100%

Dari tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Jawaban responden pertanyaan 1 tentang “Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan” mayoritas menjawab setuju sebesar 50,7%.
2. Jawaban responden pertanyaan 2 tentang “Saya bekerja dengan cekatan dan cepat” mayoritas menjawab setuju sebesar 49,3%.
3. Jawaban responden pertanyaan 3 tentang “Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan” mayoritas menjawab setuju sebesar 42,5%.
4. Jawaban responden pertanyaan 4 tentang “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan” mayoritas menjawab biasa saja sebesar 56,2%.
5. Jawaban responden pertanyaan 5 tentang “Saya menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan” mayoritas menjawab biasa saja dan setuju sebesar 38,4%.

4.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda didasarkan pada pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linear berganda.

Tabel 4.9
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	-.256	1.823		-.140	.889	
	Kompetensi (X1)	.614	.075	.620	8.134	.000	.956 1.046
	Stress Kerja (X2)	.368	.071	.397	5.211	.000	.956 1.046

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Dari model regresi diatas maka persamaan regresinya adalah :

$$Y = -0,256 + 0,614X_1 + 0,368X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Kompetensi

X_2 = Stress Kerja

α = Konstanta

$\beta_{1,2,3}$ = Besaran Koefisien Regresi masing-masing variabel

e = Standar Error

Berdasarkan tabel di atas maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Jika Kompetensi dan Stress Kerja diasumsikan sama dengan nol (0) maka kinerja karyawan bernilai sebesar -0,256
2. Apabila variable Kompetensi dinaikkan 100% maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,614 atau 61,40% dengan asumsi variable lain tidak mengalami perubahan.

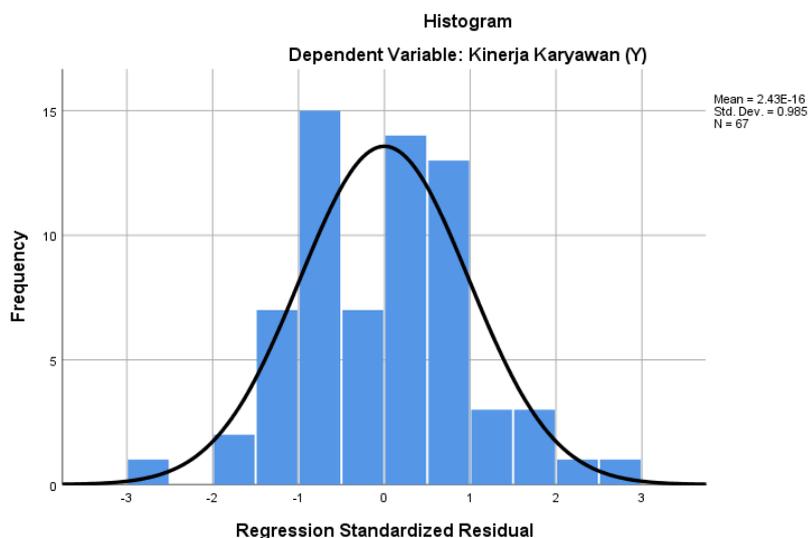
3. Apabila variabel Stress Kerja dinaikkan 100% maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja sebesar 0,368 atau 36,80% dengan asumsi variable lain tidak mengalami perubahan.

4.3.1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk melihat apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah model yang terbaik. Jika hasilnya baik maka layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah (Juliandi et al., 2014).

1. Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable besar dan variable terikat nya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data yang dihasilkan menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, kriteria dalam menentukan normal atau tidak nya data maka dilihat nilai probabilitasnya. Data termasuk normal apabila nilai *Kolmogorov Smirnov* adalah tidak signifikan atau $> 0,05$ (Juliandi et al., 2014).



Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram

Gambar di atas merupakan tampilan grafik yang menunjukkan bahwa data sudah berdistribusi secara normal. Karena dilihat dari grafik histogram yang menunjukkan data simetris yang tidak melenceng ke kanan, kiri, dan membentuk lonceng terbalik.

2. Multikolinearitas

Multikolinearitas Digunakan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi yang kuat antara variabel-variabel independen yang di ikut sertakan dalam pembentukan model. Untuk mendeteksi apakah regresi linier mengalami multikolinearitas dapat diperiksa menggunakan *Variance Infation Factor* (VIF) untuk masing-masing variabel independen, yaitu jika variabel independen mempunyai nilai VIF tidak melebihi 4 atau 5 berarti tidak terjadi multikolinearitas (Juliandi et al., 2014).

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolenearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.256	1.823		-.140	.889		
Kompetensi (X1)	.614	.075	.620	8.134	.000	.956	1.046
Stress Kerja (X2)	.368	.071	.397	5.211	.000	.956	1.046

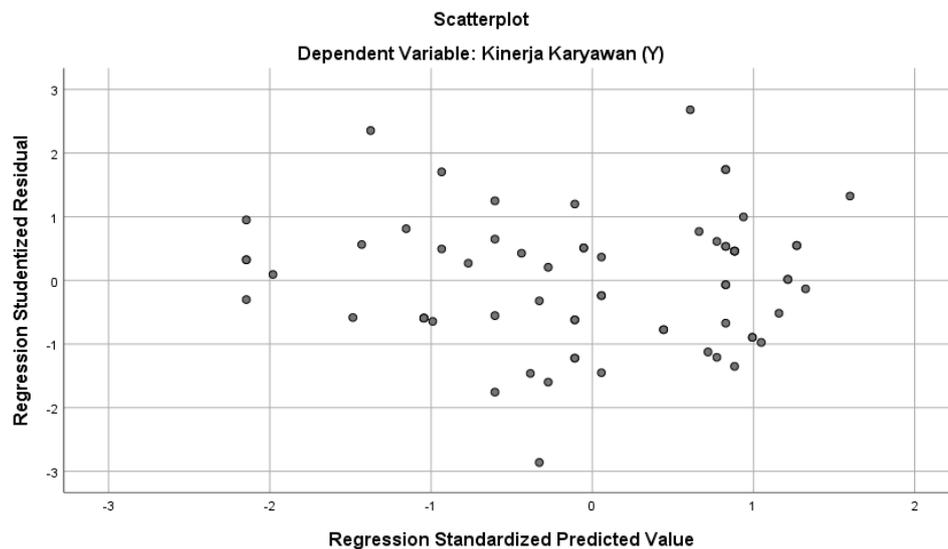
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa semua variabel memiliki VIF yang lebih kecil dari 4. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa model persamaan regresi dalam penelitian ini tidak mengalami masalah multikolinearitas.

3. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika

variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda di sebut heterokedastisitas (Juliandi et al., 2014).



Gambar 4.2 Hasil Grafik *Scatterplot*

Dari grafik *scatterplot* setelah transformasi data gambar 4.2 di atas dapat dilihat bahwa titik-titik telah menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y yang artinya model regresi tidak lagi mengalami masalah heterokedastisitas.

4.3.2. Pengujian Hipotesis

4.3.2.1. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian uji t digunakan untuk menguji setiap variabel bebas atau independen variabel, apakah variabel Kompetensi (X_1) dan Stress Kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variabel Kinerja Karyawan (Y).

Kriteria pengujian :

1. Jika nilai t hitung $>$ t tabel dengan probabilitas kolerasi yakni *sig-2 tailed* $<$ taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel X dan Y.

2. Sedangkan jika nilai t hitung $< t$ tabel dengan probabilitas t dengan kolerasi yakni *sig-2 tailed* taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antar variabel X dan Y .

Tabel 4.11
Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.256	1.823		-.140	.889		
Kompetensi (X1)	.614	.075	.620	8.134	.000	.956	1.046
Stress Kerja (X2)	.368	.071	.397	5.211	.000	.956	1.046

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan table di atas maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut yaitu :

1. Dari tabel 4.11, diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel Kompetensi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) thitung 8,134 $>$ ttabel 1,666 (sig 0,000), dimana signifikan t lebih besar dari $\alpha = 0,05$. maka H_0 ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antar variabel (X1) dan (Y).
2. Dari tabel 4.11, diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel Stress Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) thitung 5,211 $>$ ttabel 1,666 (sig 0,000), dimana signifikan t lebih besar dari $\alpha = 0,05$. maka H_0 ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antar variabel (X2) dan (Y).

4.3.2.2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau independen variabel (X_1) mempunyai pengaruh yang positif atau negative, serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variabel (Y).

Kriteria pengujian :

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti H_0 ditolak (bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat)
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti H_0 diterima (bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat).

Tabel 4.12
Hasil Uji Simultan (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	328.364	2	164.182	58.117	.000 ^b
	Residual	180.800	64	2.825		
	Total	509.164	66			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Stress Kerja (X2), Kompetensi (X1)

$F_{tabel} = n - k - 1 = 73 - 2 - 1 = 70$ adalah 2,74

Dari table 4.12 diatas bisa dilihat bahwa nilai F adalah 58,117 kemudian nilai signya adalah 0,000.

$H_0: \beta = 0$, artinya kompetensi dan stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perdagangan Kota Medan.

$H_0: \beta \neq 0$, artinya kompetensi dan stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perdagangan Kota Medan.

Bentuk Pengujian :

- 1) Tolak H_0 jika probabilitas $< 0,05$ (sig, $< \alpha 0,05$) atau $F_{hitung} > F_{tabel}$.
- 2) Terima H_0 jika probabilitas $> 0,05$ (sig, $> \alpha 0,05$) atau $F_{hitung} < F_{tabel}$.

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut:

1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima.

$$\alpha = 5\%. Df = n-2$$

2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak.

Berdasarkan tabel 4.12 diatas diperoleh F_{hitung} untuk variabel kompetensi dan stress kerja sebesar 58,117 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k-1$ ($73-2-1=70$), diperoleh F_{tabel} 2,74. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara variabel kompetensi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan, demikian juga sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara kompetensi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan, didalam hal ini $F_{hitung} = 58,117 > F_{tabel} = 2,74$. Ini berarti terdapat pengaruh antara kompetensi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perdagangan Kota Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas F yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak, ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara kompetensi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perdagangan Kota Medan.

Keputusan uji H_0 ditolak, karena $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $58,117 > 2,74$ dan nilai signifikansi, yaitu $0,000 < 0,05$.

4.3.3. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai R^2 semakin kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan

variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variable terikat atau memiliki pengaruh yang besar.

Tabel 4.13
Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 ^a	.645	.634	1.68078

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja (X2), Kompetensi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa nilai R adalah 0,803 dapat dinyatakan bahwa kompetensi dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan dengan melihat R-Square adalah 0,645, maka diketahui bahwa pengaruh Kompetensi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 64,50%. Artinya secara bersama-sama variable kompetensi dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah 64,50% sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

4.4. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat variable bebas yaitu Kompetensi dan Stress Kerja berpengaruh kepada variable terikat (Kinerja Karyawan), lebih rinci hasil analisa pengujian tersebut dapat dijelaskan antara lain :

4.4.1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh kompetensi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) yang menyatakan bahwa $T_{hitung} 8,134 > T_{tabel} 1,666$ dan T hitung berada didaerah tolak H0 sehingga Ha diterima, dan sehingga

dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perdagangan Kota Medan.

Berdasarkan nilai regresi berganda, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar $0,614 > 0,05$ hal ini menunjukkan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perdagangan Kota Medan.

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai positif dan signifikan pada Dinas Perdagangan Kota Medan. Temuan ini memberi arti bahwa (1) nilai positif tersebut mengindikasikan bahwa jika nilai kompetensi meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat; (2) nilai yang signifikan tersebut bermakna bahwa kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan.

Dengan demikian sejalan dengan pendapat (Prayogi et al., 2019); (Pramularso, 1981); (Rosmaini & Tanjung, 2019); (Mulia & Saputra, 2020) yang menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.4.2. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh stress kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yang menyatakan bahwa $T_{hitung} 5,211 > T_{tabel} 1,666$ dan T_{hitung} berada didaerah tolak H_0 sehingga H_a diterima, dan sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perdagangan Kota Medan.

Berdasarkan nilai regresi berganda, stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar $0,368 > 0,05$ hal ini menunjukkan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perdagangan Kota Medan.

Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai positif dan signifikan pada Dinas Perdagangan Kota Medan. Temuan ini memberi arti bahwa (1) nilai positif tersebut mengindikasikan bahwa jika nilai kompetensi meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat; (2) nilai yang signifikan tersebut bermakna bahwa kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan.

Dengan demikian sejalan dengan pendapat (Maiti & Bidinger, 1981); (Setyowati, 2017) yang menyimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang diperoleh sama dengan penelitian sebelumnya (Maiti & Bidinger, 1981); (Setyowati, 2017) dimana diperoleh hasil yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara stress kerja dan kinerja karyawan.

Berdasarkan dengan hasil tersebut maka menunjukkan bahwa pada Dinas Perdagangan Kota Medan, Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.4.3. Pengaruh Kompetensi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh kompetensi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perdagangan Kota Medan. Dari Uji ANOVA (*Analysis Of Varian*) didapat F hitung sebesar 58,117 sedangkan F tabel 2,74 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat sig $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak H_a diterima jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi dan stress kerja secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perdagangan Kota Medan.

Uji Koefisien determinasi memiliki nilai sebesar 0,645 atau sama dengan 64,50%, sisanya 35,50% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan di dalam penelitian ini.

BAB 5

PENUTUP

1.1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Stress Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
3. Kompetensi dan Stress Kerja secara bersama – sama (Simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

1.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan adalah antara lain :

1. Kompetensi dapat mempengaruhi Kinerja karyawan pada perusahaan oleh sebab itu maka penting bagi setiap karyawan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam hal menyelesaikan pekerjaan melebihi standar yang ditetapkan dan kemampuan karyawan dalam mencapai prestasi.
2. Stress Kerja dapat berpengaruh negatif terhadap Kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Oleh sebab itu pihak perusahaan harus mampu memberikan solusi setiap permasalahan yang terjadi pada karyawan.
3. Bagi penelitian selanjutnya yang ingin menggunakan topik penelitian yang sama maka sebaiknya menambah variable yang akan digunakan atau mengganti beberapa variabel dengan variabel lainnya sehingga hasil yang di peroleh lebih luas dari penelitian ini. Penelitian selanjutnya juga dapat

menggunakan perusahaan yang berbeda dengan perusahaan tempat penelitian ini dilaksanakan.

1.3. Keterbatasan penelitian

Mengingat dan menyadari keterbatasan baik waktu dan pengetahuan serta pengalaman yang dimiliki penulis maka penulis memfokuskan penelitian dengan membahas mengenai Kompetensi, Stress Kerja dan Kinerja Karyawan.

Keterbatasan pada penelitian ini adalah variabel yang digunakan sebagai pengukuran sangat sedikit. Sehingga diharapkan untuk penelitian kedepannya lebih menambahkan variabel yang digunakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Devita, M., & Musadad, M. (2017). Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Restaurant Alpha Hotel Pekanbaru. *JOM FISIP*, 4(2), 1–15.
- Difayoga, R., & Yuniawan, A. (2015). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi pada RS Panti Wilasa Citarum Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 4(1), 1–10.
- Fadhilah, M. L. (2010). *Analisis Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderating*. 77, 133–134.
- Fahmi, I. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Faitullah, F. (1981). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kecerdasan Emosi Terhadap Kinerja Dosen Di Perguruan Tinggi Swasta Kopertis Wilayah II Studi Kasus Pada Univeristas Binadarma Dan Universitas Tridinanti. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 53(9), 276–300.
- Faustyna, F. (2014). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Pada Tugas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dharma Deli Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 12(04), 49–63.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep Dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Maiti, & Bidinger. (1981). Pengaruh Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Makawi, U., Normajatun, & Haliq, A. (2015). Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Banjarmasin. *Al-Ulum Ilmu Sosial dan Humaniora*, 1(1), 16–26.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2020). Pengaruh Kompetensi Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Jiee*, 1(1), 51.
- Pramularso, E. Y. (1981). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Pratiwi, P. (2013). Pengaruh Dimensi Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *FRIMA 2019*, 665–669.
- Purnomo, A. K. (2019). *Pengolahan Riset Ekonomi Jadi Mudah Dengan IBM SPSS*. Surabaya: Jakad Publishing.
- Remus, S. P. (2017). Analisis Sistem Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri Cabang Krakatau Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2), 26–35.
- Rocharty, E., Tresnati, R., & Latief, A. M. (2007). *Metodologi Penelitian Bisnis Dengan Aplikasi SPSS*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Rusinta, A., Harsono, & Maryati, T. (2019). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Pemeditasi Di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Kulon Progo. *Statistical Field Theor*, 53(9), 1689–1699.
- Setyowati, S. (2017). Analisis Pengaruh Locus of Control Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(2), 129. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i2.1397>
- Sinaga, O. S., Hasibuan, A., Priyojadmiko, E. E., Butar, M. B., Purbo, S., Silalahi, K. M., ... Muliana, M. (2020). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Sriwidodo, U., & Haryanto, A. B. (2010). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, 4(1).
- Sugiyono, S. (2010). *Statistik Untuk Penelitian*. Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2019). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan Stress Kerja

Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt Catur Putra Jaya Kota Depok - Jawa Barat. *Jimf (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 1(2), 113–127. <https://doi.org/10.32493/frkm.v1i2.2543>

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Data Pribadi

Nama : Muthi'ah Patuan Harahap
NPM : 1705160530
Tempat dan Tanggal Lahir : Jakarta, 22 Oktober 1999
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Anak Ke : 2 dari 6 bersaudara
Alamat : Jl. Menteng Indah VI H No. 8, Medan
Email : hrpmuthia@gmail.com

2. Data Orang Tua

Nama Ayah : Agus Patuan Harahap
Nama Ibu : Winda Helveria
Alamat : Jl. Menteng Indah VI H No. 8, Medan
Telepon : 081375219538

3. Data Pendidikan Formal

Sekolah Dasar : SDIT Hikmatul Fadhillah
Sekolah Menengah Tingkat Pertama : SMP Muhammadiyah 01 Medan
Sekolah Menengah Tingkat Atas : SMA Negeri 6 Medan
Perguruan Tinggi : UMSU

Medan, 17 April 2021

(Muthi'ah Patuan Harahap)