

**PENGARUH PELATIHAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN
PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.M)
Program Manajemen*



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

M. RYAN ALWAFI NAINGGOLAN
1405160423

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



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

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 17 Oktober 2018, Pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : M. RIYAN ALWAFI NAINGGOLAN
NPM : 1405160423
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROVINSI SUMATERA UTARA
Dinyatakan : (B/A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I


H. AKRIM ASHAL LUBIS, S.E., M.A

Penguji II


QAHFI ROMULA SIREGAR, S.E., M.M

Pembimbing


MUHAMMAD ARIF, S.E., M.M

PANITIA UJIAN

Ketua


H. JANUKI, S.E., M.M., M.Si

Sekretaris


ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Lengkap : MHD. RIYAN ALWAFI NAINGGOLAN
N.P.M : 1405160423
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS
PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROVINSI
SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2018

Pembimbing Skripsi

MUHAMMAD ARIF, SE, MM

Disetujui Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SYARFUDDIN HSB, SE, M.Si

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

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : M. Ryan Alwafi Nainggolan
NPM : 1405 160 423
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan



M. Ryan Alwafi Nainggolan

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : MHD RIYAN ALWAFI NAINGGOLAN
N.P.M : 1405160423
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROVINSI SUMATERA UTARA

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
31/8/2018	Diskusi hasil seminar proposal		
3/9/2018	lanjut BAB 4-5		
5/9/2018	evaluasi hasil penelitian		
10/9/2018	perbaikan penulisan dan evaluasi hasil penelitian		
19/9/2018	Penyempaian hasil dan penulisan		
20/9/2018	Acc sidang meja hijau		

Medan, September 2018
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

MUHAMMAD ARIF, SE, MM

JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si.

ABSTRAK

M. RYAN ALWAFI NAINGGOLAN, 1405160423, Pengaruh Pelatihan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Skripsi.

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

Dengan pendekatan penelitian menggunakan asosiatif, dengan jumlah sampel sebanyak 65 pegawai, dimana pengambilan sampel dilakukan dengan ketentuan menggunakan rumus slovin. Dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Lalu melakukan uji kualitas data yang digunakan adalah uji validitas dengan menggunakan *Corrected Item Total* dan uji reabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*. Dengan teknik analisis data dengan analisis regresi linear berganda, uji hipotesis dalam penelitian ini. Peneliti menggunakan uji t, dan uji F serta melakukan uji determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel pelatihan terhadap variabel kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai, dan terdapat pengaruh signifikan dan negatif variabel stress kerja terhadap variabel kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai serta pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan stress kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara

Kata Kunci : Pelatihan, Stres Kerja dan Kinerja Pegawai.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum wr. wb

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran ALLAH SWT atas rahmat dan karunia-Nya penulis diberikan kekuatan, ketabahan, serta kesabaran untuk menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam isi maupun dalam penyajiannya, disebabkan kemampuan, pengalaman, ilmu dan waktu yang dimiliki penulis terbatas. Dimana penulis harus membagi waktu antara kuliah dan pekerjaan, tanggung jawab dalam pekerjaan itu harus namun fokus pada penyelesaian skripsi itu penting karena demi cita-cita penulis serta menambah ilmu pengetahuan bagi penulis untuk dimasa kini, dimasa depan dan dimasa seterusnya. Namun Alhamdulillah dengan usaha dan kerja keras, tekad bulat serta dorongan dari orang tua, keluarga, sahabat serta teman-teman yang akhirnya penulis dapat juga menyelesaikan skripsi ini.

Pada kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini, terutama kepada :

1. Kedua orang tua yang telah mengasuh dan membesarkan penulis dengan penuh kasih sayang serta pengorbanan tiada terhingga.
2. Bapak DR. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak H Januri, SE, MM, M.Si, sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung , SE., M.Si, sebagai WD III dan Ketua Program Studi Ekonomi dan Biisnis Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Syarifuddin HSB, SE., M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Ekonomi dan Biisnis Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Muhammad Arif, SE., M.M, sebagai dosen pembimbing skripsi saya yang telah memberikan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Pimpinan dan seluruh pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara tanpa terkecuali yang telah berpartisipasi khususnya dalam pemberian data.
8. Seluruh teman-teman khususnya stambuk 2014 yang terus memberi semangat sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya, penulis menyadari bukan hal yang tidak mungkin apabila skripsi jauh dari sempurna, dan dengan rendah hati bersedia menerima segala saran yang bersifat membangun. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, khususnya penulis.

Wassalam
Medan, September 2018

Penulis

M. RYAN ALWAFI NAINGGOLAN

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Uraian Teori	8
1. Kinerja.....	8
a. Pengertian Kinerja	8
b. Faktor Mempengaruhi Kinerja	9
c. Langkah Peningkatan Kinerja	10
d. Penilaian Kinerja	11
e. Indikator Kinerja.....	13
2. Pelatihan.....	14
a. Pengertian Pelatihan	14
b. Tujuan Pelatihan	15
c. Manfaat Pelatihan	16

d. Faktor Mempengaruhi Pelatihan.....	17
e. Indikator Pelatihan.....	21
3. Stres Kerja.....	25
a. Pengertian Stres Kerja	25
b. Faktor-Faktor Mempengaruhi Stres Kerja.....	26
c. Strategi Manajemen Stres Kerja	28
d. Indikator Stres Kerja.....	32
B. Kerangka Konseptual	34
C. Hipotesis.....	36
BAB III METODE PENELITIAN	38
A. Pendekatan Penelitian	38
B. Definisi Operasional Variabel.....	38
C. Tempat dan Waktu Penelitian	40
D. Populasi dan Sampel	40
E. Teknik Pengumpulan Data.....	42
F. Teknik Analisis Data.....	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	53
A. Hasil Penelitian	53
1. Deskripsi Data	53
2. Hasil Penelitian.....	61
3. Analisis Data	54
B. Pembahasan	70
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	74
A. Kesimpulan	74

B. Saran	74
----------------	----

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Indikator Pelatihan	38
Tabel III.2	Indikator Stres Kerja	39
Tabel III.3	Indikator Kinerja	39
Tabel III.4	Rincian Waktu Penelitian.....	40
Tabel III.5	Proporsi Sampel Penelitian	42
Tabel III.6	Pengukuran Skala Likert	43
Tabel III.7	Validitas Pelatihan	44
Tabel III.8	Validitas Stres Kerja	44
Tabel III.9	Validitas Kinerja Pegawai.....	45
Tabel III.10	Reliabilitas Instrumen	46
Tabel IV.1	Karakteristik Koresponden Jensi Kelamin	53
Tabel IV.2	Karakteristik Koresponden Berdasarkan Usia.....	54
Tabel IV.3	Karakteristik Koresponden Berdasarkan Pendidikan	55
Tabel IV.4	Deskripsi Tanggapan Responden Pelatihan.....	56
Tabel IV.5	Deskripsi Tanggapan Responden Stres Kerja.....	58
Tabel IV.6	Deskripsi Tanggapan Responden Kinerja Pegawai	60
Tabel IV.7	Uji Regresi Linear Berganda	61
Tabel IV.8	Uji Autokorelasi.....	64
Tabel IV.9	Uji Multikolinieritas	65
Tabel IV.10	Uji t	67
Tabel IV.11	Uji F.....	69
Tabel IV.12	Koefisien Determinasi	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai.....	34
Gambar II.2	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	35
Gambar II.3	Kerangka Konseptual	36
Gambar III.1	Kriteria Pengujian Hipotesis	50
Gambar III.2	Kriteria Pengujian Hipotesis	51
Gambar IV.1	Grafik Histrogram	63
Gambar IV.2	P-Plot.....	63
Gambar IV.3	Uji Heterokedastisitas	66
Gambar IV.4	Kurva Distribusi Hipotesis.....	68
Gambar IV.5	Kurva Distribusi Hipotesis.....	68
Gambar IV.6	Kriteria Pengujian Hipotesis	69

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tujuan perusahaan tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia, dimana dalam hal ini perusahaan dituntut memiliki sumber daya manusia yang mampu mengikuti perubahan yang terjadi, sehingga dapat mengambil keputusan yang cepat dan tepat. Berbagai upaya yang dapat ditempuh oleh perusahaan adalah dengan cara melakukan pengembangan Sumber Daya Manusia.

Pentingnya pengembangan Sumber Daya Manusia ditujukan untuk meningkatkan kualitas kerja dalam melakukan kegiatan di dalam perusahaan. Pengembangan karir pegawai juga ditujukan untuk melatih pegawai dalam mengaplikasikan program-program kerja perusahaan yang pada gilirannya akan meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawainya. Kinerja pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan pegawainya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki pegawai yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja pegawainya.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawai. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Untuk dapat melaksanakan misi ini, kinerja pegawai memegang peranan yang sangat penting dan menentukan. Sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Sehingga kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (Sudarmanto, 2009 hal. 8)

Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai maka sangat penting bagi organisasi untuk mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya kinerja. Salah cara untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai perlu dilakukannya pelatihan kerja guna untuk dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Dimana pelatihan sering dianggap sebagai suatu aktivitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktivitas pegawai, dimana Para pimpinan mengadakan pelatihan karena melalui pelatihan para pegawai menjadi lebih terampil, dan ahli dibidangnya masing-masing.

Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktivitas kepegawaian. Para pimpinan mengadakan pelatihan karena melalui pelatihan para pegawai menjadi lebih terampil, dan karenanya lebih produktif, sekalipun manfaat-manfaat tersebut juga harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika para pegawai sedang dilatih. Peningkatan kinerja pegawai sumberdaya manusia dapat dilakukan dengan cara

memberikan pelatihan-pelatihan, pelaksanaan pelatihan yang diberikan kepada sumberdaya manusia dilakukan sejalan dengan perkembangan perusahaan.

Disamping hal tersebut, tidak jarang pula para pegawai baru yang direkrut tidak mempunyai kompetensi yang penuh dan sesuai untuk melaksanakan pekerjaan mereka. Bahkan para pegawai yang sudah berpengalaman pun perlu belajar dan menyesuaikan dengan organisasi, orang-orangnya dan bidang pekerjaannya. Mereka juga memerlukan latihan lebih lanjut untuk mengerjakan tugas secara sukses. Pelatihan memiliki peran penting dalam menentukan efektifitas, efisiensi perusahaan serta kinerja pegawai (Salmah,2012, hal 281).

Pelatihan juga memiliki peranan yang sangat penting bagi pegawai dan bagi perusahaan. Pelatihan merupakan salah satu alat untuk menyesuaikan antara tugas dan pekerjaan dengan kemampuan, ketrampilan atau kecakapan dan keahlian dari pegawai serta merupakan usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai sebagai kegiatan pengenalan terhadap pekerjaan tertentu.

Baik tidaknya kinerja pegawai jelas akan mempengaruhi kestabilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Pelatihan adalah suatu proses menambah kecakapan dan kemampuan pegawai untuk permintaan jabatan serta dengan program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja pegawai dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan. (Handoko, 2008 hal. 103)

Meskipun program pelatihan memakan waktu dan dana, namun hampir semua organisasi menjalankannya. Hal tersebut dikarenakan semua biaya maupun waktu yang dikeluarkan dianggap sebagai investasi dalam mengembangkan kompetensi sumberdaya manusia. Untuk mewujudkan kinerja dan keberhasilan

kerja pegawai dalam jangka panjang disamping adanya kebijakan perusahaan tersebut, pegawai juga harus memiliki kemampuan ataupun kompetensi yang tepat di dalam melakukan pekerjaannya dan pemberian pelatihan kerja yang memadai guna meningkatkan kinerja pegawai yang lebih optimal.

Selain pelatihan kerja, tingkat stress kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, gaya kepemimpinan, aspek-aspek teknis, dan perilaku lainnya. (Martoyo, 2008 hal.15), dengan kondisi ini maka dapat menyebabkan organisasi perlu memperhatikan penilaian atas kinerja pegawai dengan cara untuk dapat melakukan pengkajian ulang atas aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Stres kerja merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Stress dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi pegawai.

Stres merupakan kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu (Robbins, 2008 hal. 157)

Berdasarkan dari survey pendahuluan yang dilakukan diperoleh informasi bahwa Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara terdapat permasalahan yang dilihat dari kinerja pegawai yang kurang maksimal, terbukti

dengan masih banyaknya pekerjaan yang tidak dapat terselesaikan dengan tepat waktu, selain itu juga masih adanya hubungan sesama rekan kerja atau teman kerja yang kurang harmonis, dan masih adanya kertas-kertas yang berantakan diatas meja pegawai. Selain itu juga terlihat dari beberapa pegawai yang kurang mampu dalam menguasai pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, hal ini terbukti dengan pelatihan kerja pegawai yang belum dilaksanakan pada semua jenjang jabatan di Kantor yang menyebabkan kinerja pegawai yang tidak optimal

Selain itu juga dari sisi tingkat stres pegawai yang cukup tinggi, hal ini terbukti dengan masih banyaknya keluhan dari pegawai yang merasakan pekerjaan yang terlalu banyak yang harus selesai dengan tepat waktu yang menyebabkan pegawai merasa stres sehingga kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara yang kurang optimal, hal ini terbukti dengan beberapa pegawai yang tidak mampu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Berdasarkan uraian diatas sangat penting pelatihan dan stress kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka itu, penulis tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul "**Pengaruh Pelatihan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara**".

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang dijelaskan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Masih adanya hubungan sesama rekan kerja atau teman kerja yang kurang harmonis, dan masih adanya kertas-kertas yang berantakan diatas meja pegawai

2. Beberapa pegawai yang kurang mampu dalam menguasai pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, hal ini terbukti dengan pelatihan kerja pegawai yang belum dilaksanakan pada semua jenjang jabatan
3. Tingkat stres pegawai yang cukup tinggi, hal ini terbukti dengan masih banyaknya keluhan dari pegawai yang merasakan pekerjaan yang terlalu banyak dan harus selesai dengan tepat waktu.
4. Kinerja pegawai yang kurang optimal yang dapat dilihat dari pekerjaan beberapa pegawai yang tidak mampu selesai dengan waktu yang telah ditetapkan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dibuat batasan masalah agar ruang lingkup lebih fokus. Adapun batasan masalah yang dibuat adalah hanya membahas tentang pelatihan dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

2. Rumusan Masalah

- a. Ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara?
- b. Ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara?
- c. Ada pengaruh pelatihan dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara

2. Manfaat

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

- a. Manfaat teoritis,
Sebagai alat ukur untuk menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi perusahaan, seperti masalah mengenai kinerja pegawai
- b. Manfaat praktis,
Penelitian ini dapat menjadi sambungan pemikiran sebagai masukan terhadap peningkatan sumber daya manusia pada pegawai perusahaan
- c. Manfaat akademis,
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam mengenai kinerja pegawai

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja atas suatu pekerjaan yang dihasilkan dari perilaku nyata seorang pegawai secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tugas pekerjaan yang diberikan kepadanya di dalam suatu perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2013 hal. 9) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sedarmayanti (2011 hal. 259), mengatakan Kinerja (*performance*) merupakan kata benda (noun) yang berarti perbuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna, pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya.

Sedangkan Rivai (2011 hal. 309) mengatakan bahwa: Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Dari beberapa defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil secara kualitas maupun kuantitas dari apa yang dilakukan atau

tidak dilakukan pegawai dan kinerja tersebut merupakan salah satu indikator dari seberapa besar pegawai tersebut memberi kontribusi pada organisasi.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Keefektifan kinerja seseorang tergantung pada organisasi itu sendiri, apakah mempunyai kejelasan misi, strategi dan tujuan. Menurut Nawawi (2008 hal. 65), faktor yang mempengaruhi kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor, yaitu yang meliputi :

1. Pengetahuan

Berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja.

2. Pengalaman

Memiliki pengalaman yang tidak sekedar saja, melainkan memiliki jumlah waktu atau lamanya dalam bekerja.

3. Kepribadian

Kondisi didalam diri seseorang dalam menghadapi bidang pekerjaannya, seperti minat, bakat, kemampuan bekerjasama, ketekunan, kejujuran dan sikap terhadap pelanggan.

Menurut Martoyo (2008 hal.15), faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, gaya kepemimpinan, aspek-aspek teknis, dan perilaku lainnya. Kondisi ini menyebabkan organisasi perlu memperhatikan penilaian kinerja pegawai dengan cara mengkaji ulang aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Menurut Handoko (2008 hal. 103) Pelatihan adalah suatu proses menambah kecakapan dan kemampuan pegawai untuk permintaan jabatan serta dengan program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja pegawai dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan.

c. Langkah-langkah Peningkatan Kinerja Pegawai

Dalam rangka peningkatan kinerja, menurut Mangkunegara (2013 hal. 22) mengatakan setidaknya terdapat tujuh langkah yang dapat dilakukan sebagai berikut:

1. Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja. Dapat dilakukan melalui tiga cara yaitu:
 - a. Mengidentifikasi masalah melalui data dan informasi yang dikumpulkan terus-menerus mengenai fungsi-fungsi bisnis
 - b. Mengidentifikasi masalah melalui karyawan
 - c. Memperhatikan masalah yang ada
2. Mengenai kekurangan dan tingkat keseriusan. Untuk memperbaiki keadaan tersebut, diperlukan beberapa inofasi, antara lain:
 - a. Mengidentifikasi masalah setepat mungkin
 - b. Menentukan tingkat keseriusan masalah dengan mempertimbangkan:
 1. Harga yang harus dibayar bila tidak ada kegiatan
 2. Harga yang harus dibayar bila ada campur tangan dan penghematan yang diperoleh apabila ada penutupan kekurangan kinerja

3. Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri
4. Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut
5. Melakukan rencana tindakan tersebut
6. Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum Mulai dari awal, apabila perlu

d. Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut Rivai (2011 hal. 549) “Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran.

Menurut Rivai (2011 hal. 554), kegunaan penilaian kinerja ditinjau dari berbagai perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen SDM, yaitu :

1. Posisi tawar. Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang obyektif dan rasional dengaserikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan karyawan.
2. Perbaikan kinerja. Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.

3. Penyesuaian kompensasi. Penilaian kinerja membantu pengambil keputusan dalam penyesuaian ganti-rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikkan upahnya, bonus atau kompensasi lainnya.
4. Keputusan penempatan. Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat.
5. Pelatihan dan pengembangan. Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan; sedangkan kinerja baik mengindikasikan adanya potensi yang perlu dikembangkan.
6. Perencanaan dan pengembangan karier. Umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karier karyawan sehingga dapat diselaraskan antara kebutuhan karyawan dan perusahaan.
7. Evaluasi proses staffing. Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen SDM.
8. Ketidakkuratan informasi. Kinerja lemah menandakan adanya kesalahan di dalam informasi analisis pekerjaan, perencanaan SDM atau sistem informasi manajemen SDM. Pemakaian informasi yang tidak akurat dapat mengakibatkan proses rekrutmen, pelatihan, atau pengambilan keputusan tidak sesuai.
9. Kesempatan kerja yang adil. Penilaian kinerja yang akurat terkait dengan pekerjaan dapat memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersifat diskriminatif.

10. Mengatasi tantangan-tantangan eksternal. Departemen SDM membantu karyawan mengatasi tantangan-tantangan eksternal, seperti masalah keluarga, keuangan, kesehatan, dan lain-lain.

e. Indikator dalam Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah sikap mental dari pegawai untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok, fungsi, dan tanggung jawab. Menurut Robbins (2008 hal. 260) Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada lima indikator, yaitu:

1. Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

2. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Menurut Dessler (2010 hal.280) bahwa “Pelatihan merupakan proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya”.

Sedangkan menurut Rivai (2011 hal.226) pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Rachmawati (2008 hal.110), pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, di mana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

Dari beberapa pengertian diatas, pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi pegawai dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan pegawai guna melaksanakan

pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan.

b. Tujuan Pelatihan

Menurut Carrel dalam Salinding (2011 hal.15) mengemukakan delapan tujuan utama program pelatihan antara lain:

1. Memperbaiki kinerja
2. Meningkatkan keterampilan karyawan
3. Menghindari keusangan manajerial
4. Memecahkan permasalahan
5. Orientasi karyawan baru
6. Persiapan promosi dan keberhasilan manajerial
7. Memperbaiki kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personel
8. Bila suatu badan usaha menyelenggarakan pelatihan bagi karyawannya, maka perlu terlebih dahulu dijelaskan apa yang menjadi sasaran dari pada pelatihan tersebut. Dalam pelatihan tersebut ada beberapa sasaran utama yang ingin dicapai.

Menurut Widodo (2015 hal.84), mengemukakan bahwa tujuan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan adalah untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas, mendukung perencanaan SDM, meningkatkan moral anggota, memberikan kompensasi yang tidak langsung, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah kedaluarsa kemampuan dan pengetahuan personel, meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian personel.

Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

c. Manfaat Pelatihan

Menurut Simamora (2008 hal.7) mengatakan bahwa manfaat pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.
2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standar-standar kinerja yang dapat diterima.
3. Menciptakan sikap, loyalitas dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
4. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
5. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
6. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Menurut Siagian (2008 hal.183), bagi organisasi terdapat paling sedikit tujuh manfaat yang dapat dipetik melalui penyelenggaraan program pelatihan adalah:

1. Peningkatan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan antara lain karena tidak terjadinya pemborosan, karena kecermatan melaksanakan tugas, tumbuh suburnya kerja sama antara berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda dan bahkan spesialisik, meningkatnya tekad mencapai sasaran yang telah ditetapkan serta

lancarnya koordinasi sehingga organisasi bergerak sebagai suatu kesatuan yang bulat dan utuh.

2. Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan antara lain karena adanya pendelegasian wewenang, interaksi yang didasarkan pada sikap dewasa baik secara teknis maupun intelektual, saling menghargai dan adanya kesempatan bagi bawahan untuk berpikir dan bertindak secara inovatif.
3. Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat karena melibatkan para karyawan yang bertanggung jawab menyelenggarakan kegiatan-kegiatan operasional dan tidak sekedar diperintahkan oleh para manajer.
4. Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi dengan komitmen organisasional yang lebih tinggi.
5. Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial yang partisipatif.
6. Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif yang pada gilirannya memperlancar proses perumusan kebijaksanaan organisasi dan operasionalisasinya.
7. Penyelesaian konflik secara fungsional yang dampaknya adalah tumbuh suburnya rasa persatuan dan suasana kekeluargaan di kalangan para anggota organisasi.

d. Faktor - faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut Hariandja (2009 hal.168), ada beberapa alasan penting untuk mengadakan pelatihan, yaitu:

1. Pengenalan awal

Karyawan yang baru direkrut sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan.

2. Perubahan - perubahan lingkungan kerja dan tenaga kerja

Perubahan - perubahan disini meliputi perubahan – perubahan dalam teknologi proses seperti munculnya teknologi baru atau munculnya metode kerja baru. Perubahan dalam tenaga kerja seperti semakin beragamnya tenaga kerja yang memiliki latar belakang keahlian, nilai, sikap yang berbeda yang memerlukan pelatihan untuk menyamakan sikap dan perilaku mereka terhadap pekerjaan.

3. Meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas

Saat ini daya saing perusahaan tidak bisa lagi hanya dengan mengandalkan aset berupa modal yang dimiliki, tetapi juga harus sumber daya manusia yang menjadi elemen paling penting untuk meningkatkan daya saing sebab sumber daya manusia merupakan aspek penentu utama daya saing yang langgeng.

4. Menyesuaikan dengan peraturan - peraturan yang ada

Misalnya standar pelaksanaan pekerjaan yang dikeluarkan oleh asosiasi industri dan pemerintah, untuk menjamin kualitas produksi atau keselamatan dan kesehatan kerja.

Menurut Rivai (2011 hal. 240) Dalam melaksanakan pelatihan ada beberapa faktor yang berperan yaitu identifikasi kebutuhan, instruktur (pelatih), peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan dan lingkungan yang menunjang.

1. Identifikasi Kebutuhan Pelatihan. Setiap upaya yang dilakukan untuk melakukan penelitian kebutuhan pelatihan adalah dengan mengumpulkan dan menganalisis gejala-gejala dan informasi-informasi yang diharapkan dapat menunjukkan adanya kekurangan dan kesenjangan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja karyawan yang menempati posisi jabatan tertentu dalam suatu perusahaan. Upaya untuk melakukan identifikasi pelatihan antara lain dengan cara:
 - a. Membandingkan uraian pekerjaan/jabatan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan atau calon karyawan.
 - b. Menganalisis penilaian prestasi. Beberapa prestasi yang dibawah standar dianalisis dan ditentukan apakah penyimpangan yang terjadi disebabkan oleh karena kurangnya pengetahuan dan keterampilan karyawan.
 - c. Menganalisis catatan karyawan, dari catatan karyawan yang berisi tentang latar belakang pendidikan, hasil tes seleksi penerimaan, pelatihan yang pernah diikuti, promosi, demosi, rotasi, penilaian prestasi secara periode, temuan hasil pemeriksaan satuan pemeriksaan, kegagalan kerja, hasil komplain dari pelanggan, efektivitas kerja yang menurun, produktivitas kerja yang menurun, dan efisiensi dalam berbagai hal dan lain-lain. Dari catatan ini bisa ditentukan kekurangan-kekurangan yang dapat di isi melalui pelatihan, dan jika masih memiliki potensi untuk dikembangkan.
 - d. Menganalisis laporan perusahaan lain, yaitu tentang keluhan pelanggan, keluhan karyawan, tingkat absensi, kecekatan kerja,

kerusakan mesin, dan lain-lain yang dapat dipelajari dan disimpulkan adanya kekurangan-kekurangan yang bisa ditanggulangi dengan pelatihan.

- e. Menganalisis masalah. Masalah yang dihadapi perusahaan secara umum dipisahkan kedua masalah pokok, yaitu masalah yang menyangkut sistem dan Sumber Daya Manusia-nya, masalah yang menyangkut Sumber Daya Manusia sering ada implikasinya dengan pelatihan. Jika perusahaan menghadapi masalah utang – piutang bisa digunakan sistem penagihan dan melatih karyawan yang menangani piutang tersebut.
- f. Merancang jangka panjang perusahaan. Rancangan jangka panjang ini mau tidak mau memasukan bidang Sumber Daya Manusia di dalam prosesnya. Jika dalam proses banyak sekali mengantisipasi adanya perubahan-perubahan, kesenjangan potensi pengetahuan dan keterampilan dapat dideteksi sejak awal.

2. Pelatih (instruktur) Pelatihan

Pelatih (*trainer*) atau instruktur adalah seorang atau tim memberikan latihan atau pendidikan kepada para karyawan. Dalam hal ini seorang pimpinan atau setiap kepala bagian harus dapat bertindak sebagai pelatih atau instruktur atau pemberi perintah. Seorang pimpinan tentunya harus mampu mengatasi masalah-masalah agar tugas-tugasnya yang diberikan kepada bawahan dapat benar-benar dikerjakan. Instruktur memulai dengan melakukan evaluasi deskripsi pekerjaan untuk mengidentifikasi tugas-tugas yang menonjol bagi jenis pekerjaan tertentu yang diperlukan.

Instruktur juga mencari sumber-sumber informasi yang lain yang mungkin berguna dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan. Instruktur mengarahkan karyawan membantu mereka dalam memperoleh pengetahuan, kemampuan dan kebiasaan yang tepat.

3. Peserta Pelatihan

Peserta merupakan salah satu unsur yang penting, karena program pelatihan adalah suatu kegiatan yang diberikan kepada peserta (karyawan). Sebelum ditentukan peserta yang akan mengikuti pelatihan, terlebih dahulu perlu ditetapkan syarat-syarat dan jumlah peserta, misalnya usia, jenis kelamin, pengalaman kerja dan latar belakang pendidikan.

4. Materi program (bahan) Pelatihan

Materi program disusun dari estimasi kebutuhan dan tujuan pelatihan. Kebutuhan disini dalam bentuk pengajaran keahlian khusus, menyajikan pengetahuan yang masih diperlukan. Apapun materinya, program harus dapat memenuhi kebutuhan organisasi dan peserta pelatihan.

5. Metode Pelatihan

Metode pelatihan yang dipilih hendaknya sesuai dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan dan dikembangkan oleh perusahaan. Dalam pelatihan beberapa teknik akan menjadikan prinsip belajar tertentu menjadi lebih efektif .

e. Indikator Pelatihan

Ada beberapa indikator dalam pelatihan seperti yang akan dijelaskan oleh Mangkunegara (2013 hal.57), Indikator-indikator pelatihan tersebut yaitu:

1. Instruktur

a. Pendidikan

Pendidikan lebih diarahkan pada peningkatan kemampuan (*ability*) seseorang melalui jalur formal dengan jangka waktu yang panjang, guna memaksimalkan penyampaian materi kepada peserta pelatihan.

b. Penguasaan materi

Penguasaan materi bagi seorang instruktur merupakan hal yang penting untuk dapat melakukan proses pelatihan dengan baik sehingga para peserta pelatihan dapat memahami materi yang disampaikan.

2. Peserta

a. Semangat mengikuti pelatihan

Hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan proses pelatihan. Jika instruktur bersemangat dalam memberikan materi pelatihan maka peserta pelatihan pun akan bersemangat mengikuti program pelatihan tersebut, dan sebaliknya.

b. Seleksi

Sebelum melaksanakan program pelatihan terlebih dahulu perusahaan melakukan proses seleksi, yaitu pemilihan sekelompok orang yang paling memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia di perusahaan.

3. Materi

a. Sesuai tujuan

Materi yang diberikan dalam program pelatihan kepada peserta pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.

b. Sesuai komponen peserta

Materi yang diberikan dalam program pelatihan akan lebih efektif apabila sesuai dengan komponen peserta sehingga program pelatihan tersebut dapat menambah kemampuan peserta.

c. Penetapan sasaran

Materi yang diberikan kepada peserta harus tepat sasaran sehingga mampu mendorong peserta pelatihan untuk mengaplikasikan materi yang telah disampaikan dalam melaksanakan pekerjaannya.

4. Metode

a. Pensosialisasian tujuan

Metode penyampaian sesuai dengan materi yang hendak disampaikan, sehingga diharapkan peserta pelatihan dapat menangkap maksud dan tujuan dari apa yang disampaikan oleh instruktur.

b. Memiliki sasaran yang jelas

Agar lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila memiliki sasaran yang jelas yaitu memperlihatkan pemahaman terhadap kebutuhan peserta pelatihan.

5. Tujuan

a. Meningkatkan keterampilan

Hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan yaitu dapat meningkatkan keterampilan/ skill, pengetahuan dan tingkah laku peserta atau calon karyawan baru.

Sedangkan menurut Triton (2008 hal.87) Indikator-indikator pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan

2. Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (*mesurable*).

3. Pelatih

Mengingat pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memilih kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, professional, dan kompeten.

4. Materi

Pelatihan sumber daya manusia memerlukan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh organisasi.

5. Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan.

6. Peserta pelatihan

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.

3. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang.

Menurut Anoraga (2009 hal. 108) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Setiap aspek di pekerjaan dapat menjadi pembangkit stres.

Menurut Fahmi (2013 hal. 256) menyatakan bahwa stres adalah keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya.

Menurut Rivai (2011 hal. 516) menyatakan bahwa stres sebagai suatu istilah yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan ketegangan panik, perasaan gemuruh dan hilangnya daya. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terjadinya stres kerja adalah dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian

karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.

b. Faktor-Faktor Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2013 hal. 157) berpendapat bahwa penyebab stres kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antar karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja.

Menurut Handoko (2008 hal. 193) mengungkapkan bahwa terdapat sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stres bagi karyawan, diantaranya adalah:

1. Beban kerja yang berlebihan.
2. Tekanan atau desakan waktu.
3. Kualitas supervisor yang jelek.
4. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai.
5. Konflik antar pribadi dan antar kelompok.
6. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan.
7. Berbagai bentuk perusahaan.

Menurut Robbins dan Judge (2008 hal. 370) ada tiga kategori potensi pemicu stres (*stressor*) yaitu:

1. Faktor-faktor Lingkungan

Faktor-faktor lingkungan dapat dikelompokkan menjadi 3 bagian, yaitu :

- a. Selain mempengaruhi desain struktur sebuah perusahaan, ketidakpastian lingkungan juga mempengaruhi tingkat stres para karyawan dalam perusahaan. Perubahan dalam siklus bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi.
- b. Ketidakpastian politik juga merupakan suatu pemicu stres diantara karyawan masyarakat, dan ketidakpastian yang sama mempengaruhi karyawan.
- c. Perubahan teknologi adalah faktor lingkungan ketiga yang dapat menyebabkan stres, karena inovasi-inovasi baru yang dapat membuat keterampilan dan pengalaman seorang karyawan jadi usang dalam waktu singkat, komputer, sistem robotik, otomatisasi dan berbagai bentuk inovasi teknologis lain yang serupa merupakan ancaman bagi banyak orang dan membuat mereka stres.

2. Faktor-faktor Perusahaan

Faktor-faktor perusahaan dapat dikelompokkan menjadi 3 bagian, yaitu :

- a. Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang, meliputi: desain pekerjaan individual (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja dan tata letak fisik pekerjaan.
- b. Tuntutan peran adalah beban peran yang berlebihan dialami ketika karyawan diharapkan melakukan lebih banyak daripada waktu yang ada. Ambiguitas peran manakala ekspektasi peran tidak

dipahami secara jelas dan karyawan tidak yakin apa yang harus ia lakukan.

- c. Tuntutan antarpribadi yaitu tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain, tidak adanya dukungan dari kolega dan hubungan antarpribadi yang buruk dapat menyebabkan stres.

3. Faktor-faktor Pribadi

Faktor-faktor pribadi ini terutama menyangkut masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi serta kepribadian dan karakter yang melekat dalam diri seseorang. Berbagai kesulitan dalam hidup perkawinan, retaknya hubungan dan kesulitan masalah disiplin dengan anak-anak merupakan masalah hubungan yang menciptakan stres bagi pegawai yang lalu terbawa sampai ketempat kerja. Masalah ekonomi karena pola hidup yang lebih besar pasak daripada tiang adalah kendala pribadi lain yang menciptakan stres bagi pegawai dan mengganggu konsentrasi kerja mereka.

c. Strategi Manajemen Stres Kerja

Stres dalam pekerjaan dapat dicegah timbulnya dan dapat dihadapi tanpa memperoleh dampak yang negatif. Manajemen stress lebih dari pada sekedar mengatasinya, yakni belajar menanggulangnya secara adaptif dan efektif. Hampir sama pentingnya untuk mengetahui apa yang tidak boleh dan apa yang harus dicoba. Sebagian para pengidap stress di tempat kerja akibat persaingan, sering melampiaskan dengan cara bekerja keras yang berlebihan. Ini bukanlah cara efektif yang bahkan tidak menghasilkan apa-apa untuk memecahkan sebab dari stress, justru akan menambah masalah lebih jauh.

Menurut Munandar (2009 hal. 45-47) secara umum strategi manajemen stress kerja dapat dikelompokkan menjadi strategi penanganan individual, organisasional dan dukungan sosial :

1. Strategi Penanganan Individual

Strategi yang dapat dikembangkan secara pribadi atau secara individual. Strategi individual ini bisa dilakukan dengan beberapa cara, antara lain:

- a. Melakukan perubahan reaksi perilaku atau perubahan reaksi kognitif

Artinya, jika seorang pegawai merasa dirinya ada kenaikan ketegangan, para pegawai tersebut seharusnya istirahat terlebih dahulu. Cara time out atau istirahat ini bisa macam-macam, seperti istirahat sejenak namun masih dalam ruangan kerja, keluar ke ruang istirahat (jika menyediakan), pergi sebentar ke kamar kecil untuk membasuh muka air dingin atau berwudhu bagi orang Islam, dan sebagainya.

- b. Melakukan relaksasi dan meditasi

Kegiatan relaksasi dan meditasi ini bisa dilakukan di rumah pada malam hari atau hari-hari libur kerja. Dengan melakukan relaksasi, pegawai dapat membangkitkan perasaan rileks dan nyaman. Dengan demikian pegawai yang melakukan relaksasi diharapkan dapat mentransfer kemampuan dalam membangkitkan perasaan rileks ke dalam perusahaan di mana mereka mengalami situasi stres. Beberapa cara meditasi yang biasa dilakukan adalah dengan menutup atau memejamkan mata, menghilangkan pikiran yang mengganggu,

kemudian perlahan-lahan mengucapkan doa. Melakukan diet dan fitness. Beberapa cara meditasi yang bisa dilakukan adalah dengan menutup atau memejamkan mata, menghilangkan pikiran yang mengganggu, kemudian perlahan-lahan mengucapkan doa.

c. Melakukan diet dan fitness

Beberapa cara yang bisa ditmpuh adalah mengurangi masukan atau konsumsi makanan mengandung lemak, memperbanyak konsumsi makanan yang bervitamin seperti buah-buahan dan sayur-sayuran, dan banyak melakukan olahraga, seperti lari secara rutin, tenis, bulutangkis, dan sebagainya.

2. Strategi Penanganan Organisasional

Strategi ini didesain oleh manajemen untuk menghilangkan atau mengontrol tekanan tingkat organisasional untuk mencegah atau mengurangi stres kerja untuk pekerja individual. Manajemen stres melalui organisasi dapat dilakukan dengan:

- a. Menciptakan iklim organisasional yang mendukung. Banyak organisasi besar saat ini cenderung memformulasi struktur birokratik yang tinggi dengan menyertakan infleksibel, iklim impersonal. Ini dapat membawa pada stres kerja yang sungguh-sungguh. Sebuah strategi pengaturan mungkin membuat struktur lebih terdesentralisasi dan organik dengan pembuatan keputusan partisipatif dan aliran komunikasi ke atas. Perubahan struktur dan proses struktural mungkin menciptakan iklim yang lebih mendukung bagi pekerja, memberikan mereka lebih banyak kontrol

terhadap pekerjaan mereka, dan mungkin mencegah atau mengurangi stres kerja mereka.

- b. Memperkaya desain tugas-tugas dengan memperkaya kerja baik dengan meningkatkan faktor isi pekerjaan (seperti tanggung jawab, pengakuan, dan kesempatan untuk pencapaian, peningkatan, dan pertumbuhan) atau dengan meningkatkan karakteristik pekerjaan pusat seperti variasi skill, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan timbal balik mungkin membawa pada pernyataan motivasional atau pengalaman berani, tanggung jawab, pengetahuan hasil-hasil.
- c. Mengurangi konflik dan mengklarifikasi peran organisasional. Konflik peran dan ketidakjelasan diidentifikasi lebih awal sebagai sebuah penekan individual utama. Ini mengacu pada manajemen untuk mengurangi konflik dan mengklarifikasi peran organisasional sehingga penyebab stress ini dapat dihilangkan atau dikurangi.

3. Strategi Dukungan Sosial

Dibutuhkan dukungan sosial terutama orang terdekat, seperti keluarga, teman sekerja, pemimpin atau orang lain untuk mengurangi stres kerja (Munandar, 2009 hal. 78). Dibutuhkan komunikasi yang baik pada semua pihak, sehingga dukungan sosial dapat diperoleh (Munandar, 2009 hal. 79). Pegawai dapat mengajak berbicara orang lain tentang masalah yang dihadapi, atau setidaknya ada tempat mengadu atas keluh kesahnya.

d. Indikator Stres Kerja

Menurut Rivai (2011, hal. 309) menyatakan bahwa indikator-indikator dari stress kerja adalah :

1. Fisik, yaitu sulit tidur atau tidur tidak teratur, sakit kepala, sulit buang air besar, adanya gangguan pencernaan, radang usus, kulit gatal-gatal, punggung terasa sakit, urat-urat pada bahu dan leher terasa tegang, keringat berlebihan, berubah selera makan, tekanan darah tinggi atau serangan jantung, kehilangan energi.
2. Emosional, yaitu marah-marah, mudah tersinggung dan terlalu sensitif, gelisah dan cemas, suasana hati mudah berubah-berubah, sedih, mudah menangis dan depresi.
3. Intelektual, yaitu mudah lupa, kacau pikirannya, daya ingat menurun, sulit untuk berkonsentrasi, suka melamun berlebihan, pikirannya hanya dipenuhi satu pikiran saja.
4. Interpersonal, yaitu acuh dan mendiamkan orang lain, kepercayaan pada orang lain menurun, mudah mengingkari janji pada orang lain, senang mencari kesalahan orang lain atau menyerang dengan kata-kata.

Sedangkan Indikator-indikator dari stress kerja menurut Robbins (2008 hal. 796-797) yaitu:

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dikerjakan dalam suatu organisasi.

3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain.
4. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya penjelasan mengenai jabatan, peran, wewenang dan tanggung jawab.
5. Kepemimpinan, beberapa pihak selaku pimpinan dalam gaya manajemen pada organisasi dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

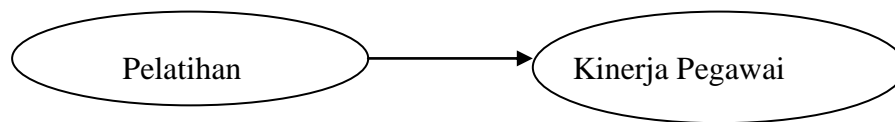
B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Pelatihan juga memiliki peranan yang sangat penting bagi pegawai dan bagi perusahaan. pelatihan merupakan salah satu alat untuk menyesuaikan antara tugas dan pekerjaan dengan kemampuan, ketrampilan atau kecakapan dan keahlian dari setiap pegawai serta merupakan usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai sebagai kegiatan pengenalan terhadap pekerjaan tertentu bagi yang bersangkutan. Baik tidaknya kinerja pegawai jelas akan mempengaruhi kestabilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut Handoko (2008 hal. 103) Pelatihan adalah suatu proses menambah kecakapan dan kemampuan pegawai untuk permintaan jabatan serta dengan program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja pegawai dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian yang telah dilakukan I Wayan Sutya Edy Kumara (2016) menyimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Hotel Satriya Cottages Kuta-Bali.



Gambar II.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap dengan Kinerja Pegawai

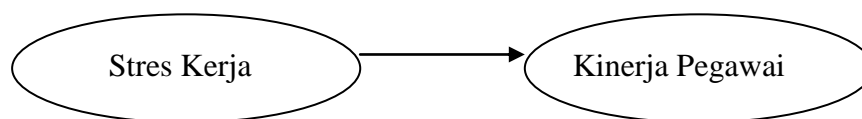
Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres kerja yang terlalu berat dapat mengancam kemampuan seseorang menghadapi lingkungan. Stres kerja juga dapat dikatakan dalam istilah umum yang diterapkan pada tekanan perasaan hidup manusia dan sebagai akibatnya, pada diri pegawai berkembang berbagai gejala macam gejala stres yang mengganggu prestasi kerja mereka, orang yang mengalami stress menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran yang kronis.

Menurut Mangkunegara (2013 hal. 157) Stres Kerja adalah Perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Bila tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja cenderung menurun. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja cenderung naik, karena stress membantu pegawai untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja, adalah suatu rangsangan sehat yang mendorong para pegawai untuk menanggapi tantangan pekerjaan.

Menurut Robbins (2008 hal.383) mengatakan bahwa : bukti menunjukkan bahwa stres dapat berpengaruh positif maupun negatif terhadap kinerja pegawai. Bagi banyak pegawai, tingkatan stres yang rendah hingga

menengah memungkinkan mereka untuk menunaikan pekerjaan secara lebih baik dengan cara meningkatkan intensitas kerja, kesiagaan, dan kemampuan beraksi mereka.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Wisnu Bimantoro (2012) menyimpulkan bahwa hasil stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar II.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

3. Pengaruh Pelatihan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berujud, dilihat, dihitug jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitug dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien.

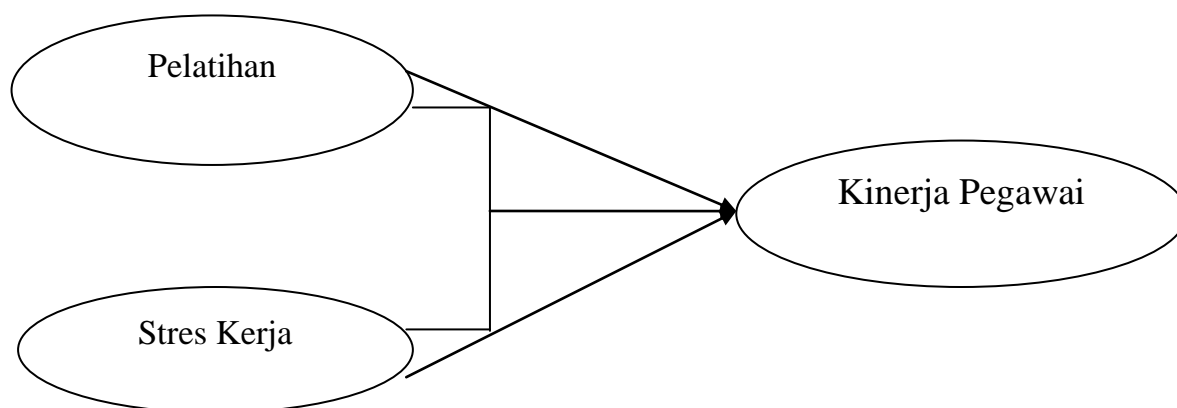
Kinerja para pegawai sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja pegawai baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja pegawai buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan.

Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai maka sangat penting bagi organisasi untuk mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya atau

meningkatnya kinerja. Menurut Martoyo (2008 hal.15), faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, gaya kepemimpinan, aspek-aspek teknis, dan perilaku lainnya. Kondisi ini menyebabkan organisasi perlu memperhatikan penilaian kinerja pegawai dengan cara mengkaji ulang aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Pelatihan adalah suatu proses menambah kecakapan dan kemampuan pegawai untuk permintaan jabatan serta dengan program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja pegawai dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan. (Handoko, 2008 hal. 103)

Dari penjelasan teori diatas dan juga dari penelitian terdahulu yang dilakukan, maka dapat disusun kerangka konseptual sebagai berikut.



Gambar II.3 Konseptual

C. Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka konseptual di atas maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara

2. Ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara
3. Ada pengaruh pelatihan dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan dengan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2013 hal. 5) merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.”

Variabel penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Dimana untuk variabel independen adalah pelatihan dan Stres kerja. Sedangkan untuk variabel dependen adalah kinerja pegawai.

B. Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel independen serta variabel dependen. Adapun definisi dari variabel diatas adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independen

a. Pelatihan (X1)

Pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi pegawai dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan. Indikator-indikator pelatihan adalah sebagai berikut:

Tabel III.1
Indikator Pelatihan

No.	Indikator
1.	Tujuan
2.	Sasaran
3.	Pelatih
4.	Materi
5.	Metode
6.	Peserta pelatihan

Sumber : Triton (2008 hal.87)

b. Stres Kerja (X2)

Stres kerja adalah stres adalah keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Adapun indikator untuk mengukur variabel stress kerja adalah:

Tabel III.2
Indikator Stres Kerja

No.	Indikator
1.	Tuntutan tugas
2.	Tuntutan peran
3.	Tuntutan antar pribadi
4.	Struktur organisasi
5.	Kepemimpinan

Sumber : Robbins (2008 hal. 796-797)

2. Variabel Dependent

a. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja adalah hasil secara kualitas maupun kuantitas dari apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai dan kinerja tersebut merupakan salah satu indikator dari seberapa besar pegawai tersebut memberi kontribusi pada organisasi. Adapun yang menjadi indikator yang penulis gunakan untuk mengukur variabel kinerja sebagai berikut:

Tabel III.3
Indikator Kinerja

No.	Indikator
1.	Kualitas
2.	Kuantitas
3.	Ketepatan waktu
4.	Efektivitas
5.	Kemandirian

Sumber : Robbins (2008 hal. 260)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara, yang beralamat di jalan Putri Hijau No. 6, Medan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Desember 2017 sampai dengan April 2018

Tabel III.4
Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Des				Jan				Feb				Mar				Apr			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul																				
2	Pra Riset	■	■	■																	
3	Penyusunan Proposal	■	■	■	■	■	■	■	■												
4	Seminar Proposal									■											
5	Riset										■	■	■	■	■	■	■				
6	Penulisan Skripsi													■	■	■	■	■	■	■	■
7	Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■
8	Sidang Meja Hijau																				■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013 hal. 215) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 182 pegawai tetap.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil dari sebagian data yang dianggap telah dapat mewakili seluruh populasi. Menurut Sugiyono (2013 hal. 81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Teknik sampling yang digunakan adalah *accidental sampling*. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 182 pegawai tetap yang bekerja pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Dimana jumlah sampel yang digunakan berdasarkan dengan rumus *slovin* yaitu:

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

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e^2 = Standar Error (10 %)

Jumlah pegawai tetap terdaftar tahun 2017 = 182

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

$$n = \frac{182}{1 + 182 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{182}{2,82}$$

$$n = 64,5$$

Dengan menggunakan rumus diatas, jumlah populasi sebanyak 182 pegawai tetap dan $e^2 = 10\%$, maka dapat di ukur sampel menjadi 65 pegawai.

Tabel III.5
Proporsi Sampel Penelitian

No	Unit Kerja	Populasi (Orang)	Proporsi Sampel	Sampel
1	Sekretariat	45 Orang	$N = \frac{45}{182} \times 65$	16
2	Subdis Perdagangan Dlm Negeri	29 Orang	$N = \frac{29}{182} \times 65$	10
3	Subdis ILMEA	26 Orang	$N = \frac{26}{182} \times 65$	9
4	Subdis Perdagangan Luar Negeri	28 Orang	$N = \frac{28}{182} \times 65$	10
5	Subdis IKAHH	32 Orang	$N = \frac{32}{182} \times 65$	11
6	UPT Pusat Pelatihan dan Promosi Ekspor	10 Orang	$N = \frac{10}{182} \times 65$	4
7	Fungsional Penyuluh Perindang	12 Orang	$N = \frac{12}{182} \times 65$	5
JumlahSampel				65

Sumber: Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera

Sumber data diatas menggunakan data primer, yang diperoleh secara langsung dari Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera. Penarikan sampel yang digunakan adalah seluruh populasi di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera dengan jumlah 65 pegawai.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk penelitian. Adapaun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara, diantaranya adalah dengan menggunakan :

1. Kuesioner (angket)

Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2013 hal. 142). Dalam penelitian ini, digunakan angket yang memiliki indeks skala likert.

Tabel III.6
Skala Pengukuran Likert

Pertanyaan	Bobot
• Sangat Setuju/Tepat	5
• Setuju /Tepat	4
• Kurang Setuju /Tepat	3
• Tidak Setuju /Tepat	2
• Sangat Tidak Setuju / Tepat	1

2. Pengujian Validitas dan Reabilitas

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Suharsimi, 2010 hal. 168). Suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dalam mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Untuk mengukur validitas digunakan rumus korelasi product moment yang dikemukakan oleh Pearson (Suharsimi, 2010 hal. 170) sebagai berikut :

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

Keterangan :

r_{xy} = Koefesien korelasi X dan Y
 N = Banyaknya subjek penelitian
 X = Skor butir soal
 Y = Skor total.

(Suharsimi, 2010 hal.170)

Dalam rumus *Korelasi Product Moment* dari pearson, dengan ketentuan:

1. Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.

2. Jika r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.

Berikut tabel hasil skor jawaban responden dari angka penulis sebarakan untuk validitas data, dimana untuk variabel pelatihan validitas datanya adalah sebagai berikut:

Tabel III.7
Hasil Uji Validitas Instrumen Pelatihan (X_1)

Item	Nilai Sig. (2-tailed $\leq \alpha 0,05$)	Perbandingan	Probabilitas	Keterangan
1	0,000	0,05	$0,000 < 0,05$	Valid
2	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
3	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
4	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
5	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
6	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
7	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
8	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
9	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
10	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
11	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
12	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan 1 sampai 12 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai probabilitasnya sig $0,000 < 0,05$ yang artinya semua item pertanyaan dari variabel pelatihan dalam kategori valid serta dapat digunakan dalam analisa selanjutnya.

Tabel III.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Stres Kerja (X_2)

Item	Nilai Sig. (2-tailed $\leq \alpha 0,05$)	Perbandingan	Probabilitas	Keterangan
1	0,000	0,05	$0,000 < 0,05$	Valid
2	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
3	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
4	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
5	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
6	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
7	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
8	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
9	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
10	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan 1 sampai 10 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai probabilitasnya sig $0,000 < 0,05$ yang artinya untuk semua item pertanyaan dari variabel stress kerja dalam kategori data yang valid serta dapat digunakan dalam analisa selanjutnya.

Tabel III.9
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai (Y)

Item	Nilai Sig. (2-tailed $\leq \alpha 0,05$)	Perbandingan	Probabilitas	Keterangan
1	0,000	0,05	$0,000 < 0,05$	Valid
2	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
3	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
4	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
5	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
6	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
7	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
8	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
9	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
10	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan 1 sampai 10 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai probabilitasnya sig $0,000 < 0,05$ yang artinya semua item pertanyaan dari variabel kinerja pegawai dalam kategori valid serta dapat digunakan dalam analisa selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menentukan apakah kuesioner tetap konsisten apabila digunakan lebih dari satu kali terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Uji statistik Cronbach Alpha (α) digunakan untuk menguji tingkat reliabel suatu variabel. Suatu variabel dikatakan

reliabel jika nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. Apabila alpha mendekati satu, maka reliabilitas datanya semakin terpercaya (Ghozali,2009 hal. 112).

Tabel III.10
Ringkasan Pengujian Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Pelatihan (X_1)	0,844	Reliabel
Stres Kerja (X_2)	0,812	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,759	Reliabel

Sumber : *Data Penelitian*

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa realibilitas instrument Pelatihan (Variabel X_1) sebesar 0,844 (reliabel), Instrument Pelatihan (variabel X_2) sebesar 0,812 (reliabel), Kinerja Pegawai (variabel Y) sebesar 0,759 (reliabel)

Jika nilai reliabilitas semakin mendekati 1, maka instrument penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrument diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai mendekati 1.

3. Wawancara

Wawancara dilakukan secara lisan kepada pegawai tetap bagian SDM kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara untuk mendapatkan informasi yang ada, guna mempermudah penulis dalam melaksanakan penelitian.

F. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2013 hal. 147) menyebutkan bahwa teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Dalam penelitian ini analisis data akan menggunakan teknik statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2013 hal. 148) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk

menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Teknik analisa data dapat dilakukan dengan tahap sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda (multiple regresional analysis). Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali,2009 hal. 85). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

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

Dimana :

Y	= Kinerja Pegawai
X_1	= Pelatihan
X_2	= Stres Kerja
b_1, b_2	= Koefisien regresi
e	= Variabel pengganggu

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2009 hal. 147). Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi

normal akan membentuk suatu satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal.

Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi standar normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan jika ada korelasi secara linier antara kesalahan pengganggu periode t (berada) dengan kesalahan pengganggu $t-1$ (sebelumnya). Menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji Durbin-Waston (DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Terjadi autokorelasi positif, jika nilai DW dibawah -2 ($DW < -2$)
- 2) Terjadi autokorelasi negative, jika nilai DW diatas $+2$ atau $DW > +2$.

c. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara sesama variabel independen. Uji Multikolinearitas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (tolerance value) dan nilai variance inflation factor (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai

toleransi adalah lebih besar dari 0,1, dan untuk nilai VIF kurang dari 10 (Ghozali, 2009 hal. 118).

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas yang dapat diukur dengan grafik *Scaterplot*. Jika variabel bebas signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikansinya di atas 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2009 hal. 119).

3. Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali. 2009, hal. 84). Dimana uji t mencari t_{hitung} dan membandikan dengan t_{tabel} apakah variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen. Adapun pengujiannya sebagai berikut:

$$\boxed{x_1 \text{ ————— } y}$$

a) Pengujian

$H_0: r_{x_1x_2y} = 0$, artinya tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

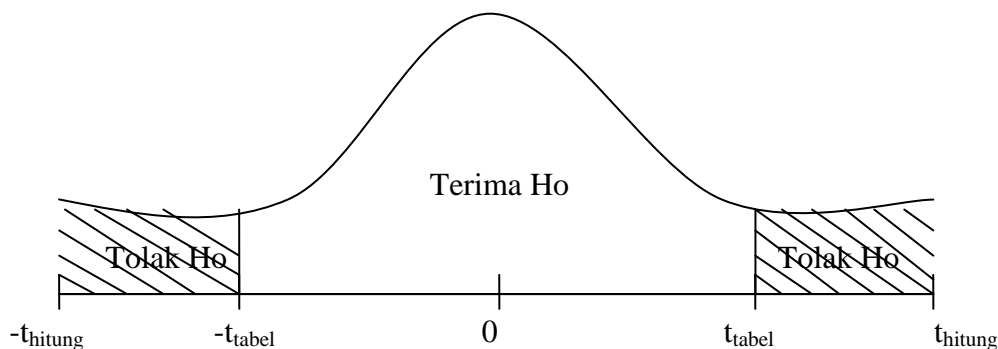
$H_a: r_{x_1x_2y} \neq 0$, artinya ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

b) Kriteria pengujian hipotesis:

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika $-t_{tabel} \geq t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Atau dapat dilihat dari distribusi kurva normal atas pengujian t adalah sebagai berikut :



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel tidak bebas. Dimana uji F mencari " F_{hitung} " dan membandingkan dengan " F_{tabel} ", apakah pelatihan dan stres kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan kinerja pegawai.

Adapun pengujiannya sebagai berikut:

1. Pengujian

$H_0: r_{x_1x_2y} = 0$, artinya tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

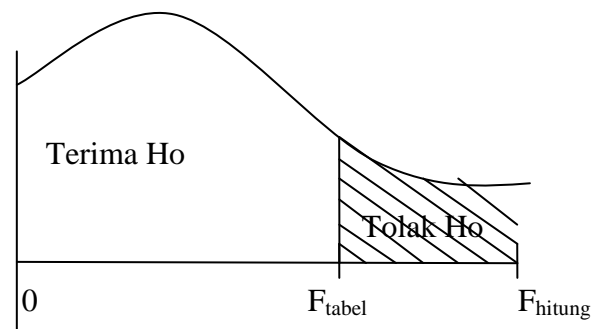
$H_a: r_{x_1x_2y} \neq 0$, artinya ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

b. Kriteria pengujian hipotesis:

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- a. Jika $-F_{tabel} \leq F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Atau dapat dilihat dari distribusi kurva atas pengujian F adalah :



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis

c. Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel penjelas yaitu pelatihan (X_1), dan stres kerja (X_2) dalam menerangkan variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Rumus untuk mengukur besarnya proporsi adalah:

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

Dimana: D = Koefesien Determinan.

$$R^2 = \text{Korelasi } \sqrt{X_1 X_2 Y}$$

Sumber : Ghozali (2009 hal. 112).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskriptif Data

Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel (X_1), 10 pertanyaan untuk variabel (X_2), dan 12 pertanyaan untuk variabel (Y) dimana yang menjadi variabel X_1 , adalah pelatihan, yang menjadi variabel stress kerja X_2 adalah, dan variabel kinerja pegawai (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 65 pegawai sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert*.

Dalam hubungannya dengan uraian tersebut di atas, akan disajikan deskripsi responden penelitian yang dimaksudkan untuk menggambarkan profil atau identitas responden menurut jenis kelamin, usia responden, jenis pendidikan, yang dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden

Pengelompokkan responden dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya tingkat proporsi pengelompokkan jenis kelamin pria dan wanita, yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel IV.1
Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Pria	30	46,2
2.	Wanita	35	53,8
Total		65	100

Sumber : Hasil olahan data primer, 2018

Sesuai tabel IV.1 yakni karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa tingkat proporsi responden menurut jenis kelamin yang terbesar dalam penelitian ini adalah wanita dengan jumlah responden sebanyak 35 orang (53,8%) dan pria sebanyak 30 orang (46,2%), sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara adalah pria.

b. Karakteristik Responden menurut Usia

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan atas responden yang berusia 20-30 tahun, 31-40 tahun, 41-50 tahun, dan usia di atas 51 tahun, untuk hasil selengkapnya dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel IV.2
Karakteristik Responden berdasarkan Usia

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	20 – 30 tahun	7	10,8
2.	31 – 40 tahun	36	55,4
3.	41 – 50 tahun	19	29,2
4.	Di atas 51 tahun	3	4,6
Total		65	100,0

Sumber : Hasil olahan data primer, 2018

Tabel di atas yakni deskripsi responden berdasarkan usia, dimana kelompok usia responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah responden yang berusia antara 31-40 tahun yakni sebanyak 36 orang (55,4%), kemudian disusul responden yang berusia antara 41-50 tahun dengan jumlah responden sebanyak 19 orang (29,2%).

c. Karakteristik Responden menurut jenis pendidikan

Deskripsi dalam penelitian ini, menggambarkan jenis pendidikan terakhir yang dimiliki oleh pegawai, dimana jenis pendidikan terakhir

pegawai dapat dikelompokkan dalam 4 kelompok yakni : SMA, Akademi, Sarjana, dan Pasca Sarjana. Adapun deskripsi responden menurut jenis pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV.3
Karakteristik Responden menurut Jenis Pendidikan

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	SMA	5	7,7
2.	D-3	16	24,6
3.	Strata-1	42	64,6
4.	Strata-2	2	3,1
Total		65	100,0

Sumber : Hasil olahan data primer, 2018

Berdasarkan tabel di atas yang menguraikan deskripsi responden menurut jenis pendidikan, sehingga dapatlah dikatakan bahwa jenjang pendidikan terakhir responden yang terbesar adalah sarjana (S1), yakni sebanyak 42 orang atau 64,6%, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata jenis pendidikan pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara adalah Sarjana.

d. Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel-variabel dari penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu pelatihan (X_1), variabel stres kerja (X_2), maupun variabel kinerja pegawai (Y). Deskripsi data setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden.

Berdasarkan evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel bebas mengenai pelatihan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

Tabel IV.4
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan
Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	33	50,8	29	44,6	3	4,6	0	0	0	0	65	100
2	32	49,2	30	46,2	3	4,6	0	0	0	0	65	100
3	30	46,2	32	49,2	3	4,6	0	0	0	0	65	100
4	35	53,8	27	41,5	3	4,6	0	0	0	0	65	100
5	26	40	39	60	0	0	0	0	0	0	65	100
6	33	50,8	28	43,1	4	6,2	0	0	0	0	65	100
7	30	46,2	33	50,8	2	3,1	0	0	0	0	65	100
8	27	41,5	36	55,4	2	3,1	0	0	0	0	65	100
9	33	50,8	29	44,6	3	4,6	0	0	0	0	65	100
10	26	40	39	60	0	0	0	0	0	0	65	100
11	26	40	39	60	0	0	0	0	0	0	65	100
12	33	50,8	28	43,1	4	6,2	0	0	0	0	65	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai inisiatif dan kreativitas tenaga kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50,8%
2. Dari jawaban kedua mengenai kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan perkembangannya, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 49,2%
3. Dari jawaban ketiga mengenai kualitas kerja pegawai, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 49,2%
4. Dari jawaban keempat mengenai loyalitas dan komitmen pegawai, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 53,8%
5. Dari jawaban kelima mengenai penyelenggaraan pelatihan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 60%

6. Dari jawaban keenam mengenai mengikuti kemampuan instruktur pelatihan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50,8%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan kerja pegawai, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 50,8%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai kesesuaian materi pelatihan dengan pekerjaan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 55,4%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai metode pelatihan yang diberikan perusahaan menarik, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50,8%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai sosialisasi terhadap pelatihan yang akan saya dapatkan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 60%
11. Dari jawaban kesebelas mengenai mengikuti pelatihan, pegawai dapat meningkatkan prestasi kerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 60%
12. Dari jawaban keduabelas mengenai program pelatihan para peserta termotivasi untuk memberikan yang terbaik, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50,8%

Dari tabel diatas untuk pertanyaan atas variabel pelatihan yang ada pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara dengan jumlah responden sebanyak 65 pegawai dengan 12 butir pertanyaan, dari pertanyaan

yang disebarkan oleh peneliti, responden lebih besar menjawab setuju dengan pertanyaan yang diberikan oleh peneliti.

Tabel IV.5
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Stres Kerja
Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	32	49,2	30	46,2	3	4,6	0	0	0	0	65	100
2	31	47,7	29	44,6	5	7,7	0	0	0	0	65	100
3	39	60	25	38,5	1	1,5	0	0	0	0	65	100
4	36	55,4	27	41,5	2	3,1	0	0	0	0	65	100
5	26	40	31	47,7	8	12,3	0	0	0	0	65	100
6	29	44,6	36	55,4	0	0	0	0	0	0	65	100
7	36	55,4	29	44,6	0	0	0	0	0	0	65	100
8	29	44,6	35	53,8	1	1,5	0	0	0	0	65	100
9	27	41,5	36	55,4	2	3,1	0	0	0	0	65	100
10	31	47,7	31	47,7	3	4,6	0	0	0	0	65	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai pekerjaan dan tugas saya terasa membosankan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 49,2%
2. Dari jawaban kedua mengenai pekerjaan yang saya kerjakan monoton dan hanya itu – itu saja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 47,7%
3. Dari jawaban ketiga mengenai waktu akhir (*deadline*) dalam menyelesaikan pekerjaan membuat saya terdesak, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 60%
4. Dari jawaban keempat mengenai banyak tugas pada saat bersamaan sehingga susah mengaturnya, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 55,4%

5. Dari jawaban kelima mengenai diberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan yang saya miliki, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 47,7%
6. Dari jawaban keenam mengenai bekerja saya selalu dikejar oleh waktu untuk menyelesaikan tugas dengan baik., responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 55,4%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai kurang jelas dengan informasi dari perusahaan tentang peran/jabatan saya di perusahaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 55,4%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai tanggung jawab yang diberikan perusahaan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 53,8%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai mengerjakan pekerjaan saya mendapatkan desakkan dari atasan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 55,4%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai merasa atasan saya tidak percaya terhadap kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 47,7%

Dari tabel diatas untuk pertanyaan atas variabel tingkat stress kerja yang ada pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara dengan jumlah responden sebanyak 65 pegawai dengan 10 butir pertanyaan, dari pertanyaan yang disebarkan oleh peneliti, responden lebih besar menjawab setuju dengan pertanyaan yang diberikan oleh peneliti.

Tabel IV.6
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai
Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	33	50,8	30	46,2	2	3,1	0	0	0	0	65	100
2	31	47,7	31	47,7	3	4,6	0	0	0	0	65	100
3	30	46,2	34	52,3	1	1,5	0	0	0	0	65	100
4	23	35,4	37	56,9	5	7,7	0	0	0	0	65	100
5	34	52,3	29	44,6	2	3,1	0	0	0	0	65	100
6	30	46,2	34	52,3	1	1,5	0	0	0	0	65	100
7	34	52,3	27	41,5	4	6,2	0	0	0	0	65	100
8	30	46,2	35	53,8	0	0	0	0	0	0	65	100
9	30	46,2	34	52,3	1	1,5	0	0	0	0	65	100
10	38	58,5	27	41,5	0	0	0	0	0	0	65	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai tingkat loyalitas atau tanggung jawab, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50,8%
2. Dari jawaban kedua mengenai skill yang dimiliki, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 47,4%
3. Dari jawaban ketiga mengenai kuantitas atau jumlah kerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 52,3%
4. Dari jawaban keempat mengenai pencapaian target, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 56,9%
5. Dari jawaban kelima mengenai Tidak menunda pekerjaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 52,3%
6. Dari jawaban keenam mengenai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 52,3%

7. Dari jawaban ketujuh mengenai berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 52,3%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai volume kerja yang dicapai, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 53,8%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai berusaha melaksanakan pekerjaan dengan baik, responden menjawab setuju de presentase sebesar 52,3%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawab tanpa disuruh oleh pimpinan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 58,5%

Dari tabel diatas untuk pertanyaan atas variabel kinerja pegawai yang ada pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara dengan jumlah responden sebanyak 65 pegawai dengan 10 butir pertanyaan, dari pertanyaan yang disebarakan oleh peneliti, responden lebih besar menjawab sangat setuju dengan pertanyaan yang diberikan oleh peneliti.

2. Hasil Penelitian

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda yang dilakukan melalui statistik, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel IV.7
Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	27.045	4.216		6.415	.000		
Pelatih_	.562	.054	.743	10.368	.000	.995	1.005
Stres_Kerj	-.280	.064	-.311	-4.342	.000	.995	1.005

a. Dependent Variable: Kinerj_Pegaw

Berdasarkan output SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 27,045 + 0,562X_1 - 0,280 X_2$

Model tersebut menunjukkan arti bahwa:

- 1) Konstanta = 27,045.

Jika variabel pelatihan dan stress kerja diasumsikan tetap maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 27,045.

- 2) Koefisien Pelatihan X_1

Nilai koefisien pelatihan sebesar 0,562. Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 100% untuk pelatihan akan diikuti terjadi kenaikan kinerja pegawai sebesar 56,2%.

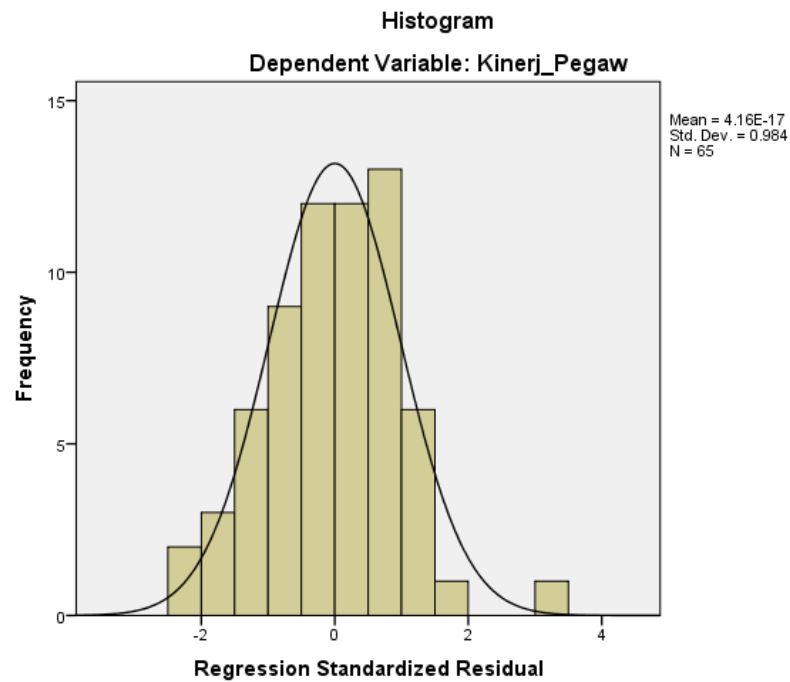
- 3) Koefisien Stres Kerja X_2

Nilai koefisien stress kerja menunjukkan angka sebesar 0,280. Menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 100% untuk stress kerja akan di ikuti dengan terjadi penurunan kinerja pegawai sebesar 28%.

b. Uji Asumsi Klasik

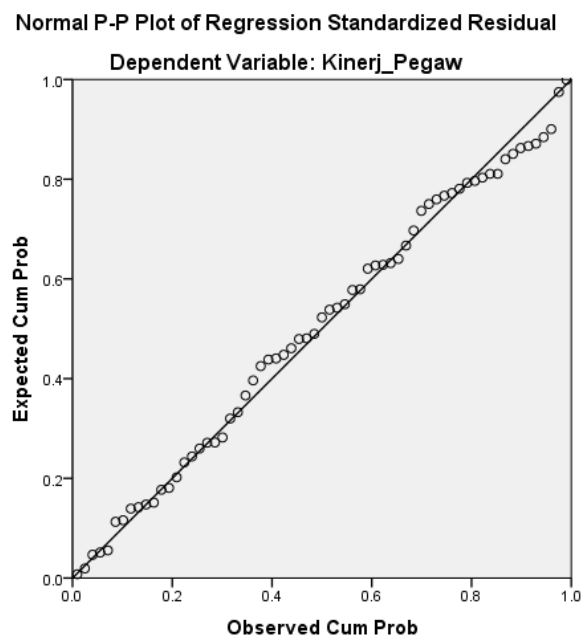
1) Uji Normalitas

Uji normalitas menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji normal probability plot. Regresi memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal.



Gambar IV.1
Grafik Histogram

Berdasarkan tampilan gambar IV.1 di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola data yang baik. Kurva *regression standarized residual* membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.



Gambar IV.2
Penelitian menggunakan P-Plot

Berdasarkan gambar grafik IV.2 normal *probability plot* di atas dapat dilihat bahwa gambaran data menunjukkan pola yang baik dan data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka grafik normal *probability plot* tersebut terdistribusi secara normal.

2) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Berikut ini adalah hasil pengujian autokorelasi dengan menggunakan uji Durbin-Watson (DW).

Tabel IV.8
Uji Autokorelasi

Model Summary ^b	
Durbin-Watson	
	2.002

- a. Predictors: (Constant), Stres_Kerj, Pelatih_
b. Dependent Variable: Kinerj_Pegaw

Pada Tabel IV.8 menunjukkan bahwa nilai DW yang diperoleh adalah sebesar 2,002. Nilai d_l dan d_u yang diperoleh dengan K (jumlah variabel bebas) = 2 dan N (jumlah sampel) = 65. Jadi nilai d_l sebesar 1,377 dan d_u sebesar 1,500. Nilai DW yang diperoleh lebih besar dari nilai d_u dan lebih kecil dari nilai $(4-d_u = 4-1,500 = 2,500)$ yaitu $1,500 < 2,002 < 2,500$ yang berarti bahwa tidak terjadi autokorelasi.

3) Uji Multikolinieritas

Salah satu asumsi model regresi linier adalah tidak terdapat korelasi yang sempurna atau korelasi tidak sempurna tetapi sangat tinggi pada

variabel-variabel bebasnya. Uji multikolinieritas mengukur tingkat keeratan tingkat asosiasi (keeratan) hubungan atau pengaruh antar variabel bebas melalui besaran koefisien korelasi.

Multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai tolerance (a) dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Variabel bebas mengalami multikolinieritas jika a hitung $< a$ dan VIF hitung $> VIF$. Variabel bebas tidak mengalami multikolinieritas jika a hitung $> a$ dan VIF hitung lebih $< VIF$. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* < 0.10 atau sama dengan nilai VIF > 10 . Hasil dari uji multikolinieritas dengan menggunakan program SPSS 23 adalah sebagai berikut :

Tabel IV.9
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
Pelatih_	.766	.796	.741	.995	1.005
Stres_Kerj	-.365	-.483	-.310	.995	1.005

a. Dependent Variable: Kinerj_Pegaw

Pada Tabel IV.9 dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

- a. Pelatihan (X_1) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,995 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,005 lebih kecil dari 10.
- b. Stres Kerja (X_2) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,995 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,005 lebih kecil dari 10.

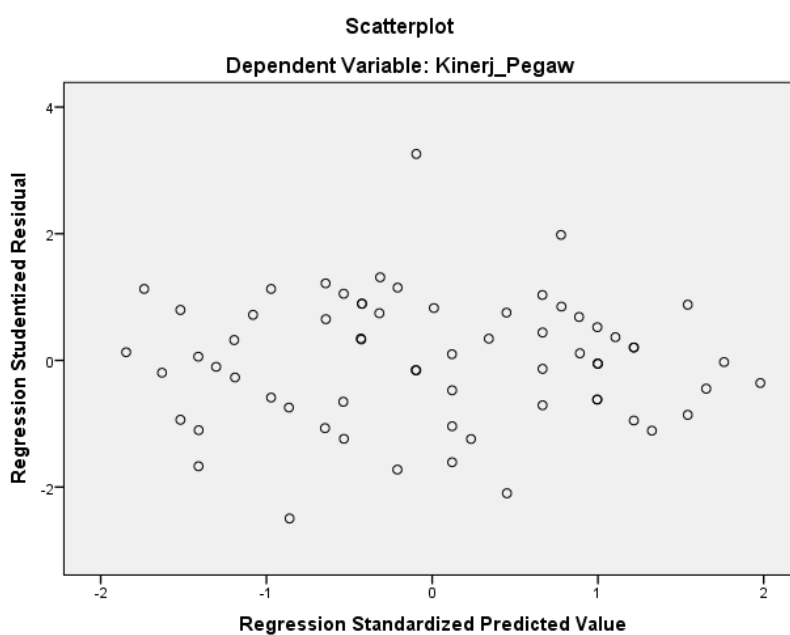
Karena nilai *tolerance* yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel lebih

kecil dari 10, maka artinya data variabel pelatihan dan stres kerja bebas dari adanya gejala multikolinearitas.

4) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama, maka disebut terjadi homokedastisitas, dan jika variansnya tidak sama atau berbeda disebut terjadi heteroskedastisitas.

Hasil analisis uji heterokedastisitas menggunakan grafik scatterplot ditunjukkan pada gambar berikut ini:



Gambar IV.3
Uji Heterokedastisitas

Pada gambar IV.3 grafik scatterplot dapat terlihat bahwa hasil grafik scatterplot menunjukkan data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas

c. Pengujian Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas kompetensi dan pelatihan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai maka perlu dilakukan uji t. pengujian secara parsial dapat dilihat dari uji t, apabila nilai probabilitasnya $< 0,05$, H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.10
Uji Parsial (Uji t)

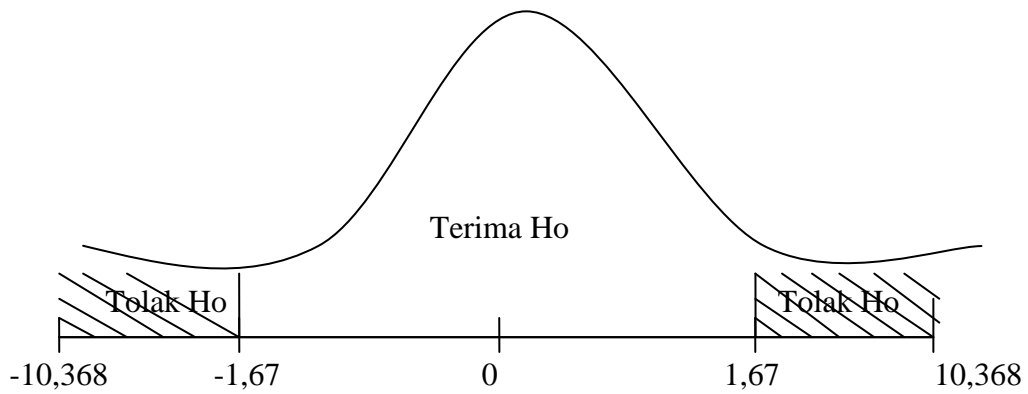
Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	27.045	4.216		6.415	.000		
Pelatih_	.562	.054	.743	10.368	.000	.995	1.005
Stres_Kerj	-.280	.064	-.311	-4.342	.000	.995	1.005

a. Dependent Variable: Kinerj_Pegaw

a) Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel pelatihan diperoleh t_{hitung} (10,368) $>$ t_{tabel} (1,67) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja pegawai.

Atau dapat dilihat dari distribusi kurva normal atas pengujian t adalah sebagai berikut :

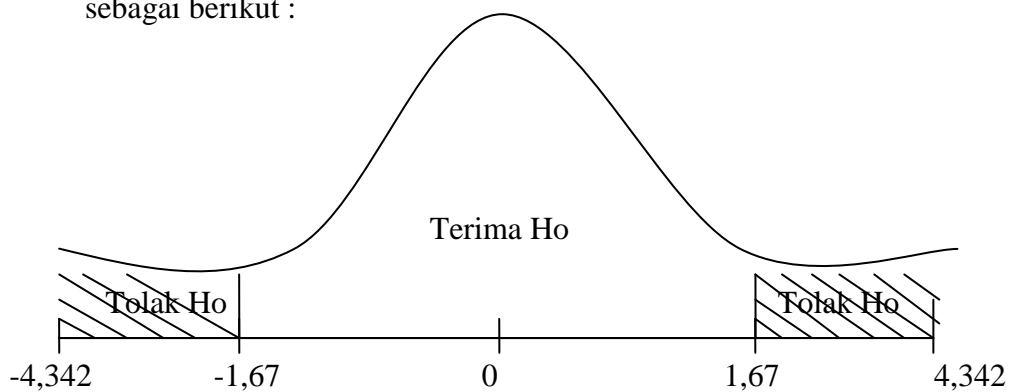


Gambar IV.4 Kurva Distribusi Hipotesis

b) Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel stress kerja diperoleh $t_{hitung} (-4,342) > t_{tabel} (-1,67)$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja pegawai

Atau dapat dilihat dari distribusi kurva normal atas pengujian t adalah sebagai berikut :



Gambar IV.5 Kurva Distribusi Hipotesis

2) Secara Simultan (Uji-F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas kompensasi dan motivasi terhadap variabel terikat kinerja pegawai

secara bersama-sama. Berdasarkan pengujian dengan SPSS versi 23 diperoleh output ANOVA pada tabel berikut ini:

Tabel IV.11
Uji F

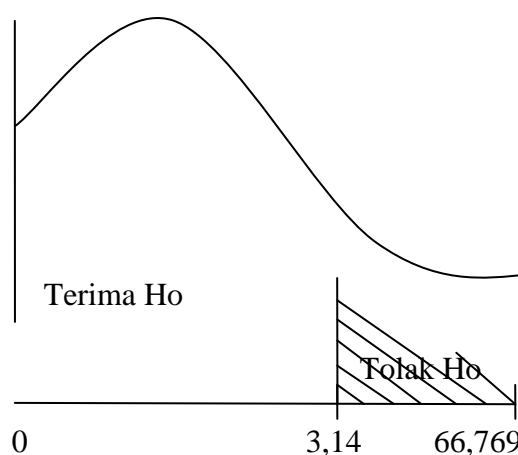
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	422.195	2	211.097	66.769	.000 ^b
	Residual	196.021	62	3.162		
	Total	618.215	64			

a. Dependent Variable: Kinerj_Pegaw

b. Predictors: (Constant), Stres_Kerj, Pelatih_

Dari uji ANOVA atau F test di dapat nilai F_{hitung} (66,769) > F_{tabel} (3,14) dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan yang menyatakan bahwa ada pengaruh pelatihan dan stress kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai

Atau dapat dilihat dari distribusi kurva atas pengujian F adalah sebagai berikut :



Gambar IV.6 Kurva Distribusi Hipotesis

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) adalah angka yang menunjukkan besarnya derajat atau kemampuan kontribusi pelatihan dan stress kerja kerja terhadap kinerja yang dapat dilihat pada table dibawah ini:

Tabel IV.12
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.826 ^a	.683	.673	1.77810	2.002

a. Predictors: (Constant), Stres_Kerj, Pelatih_

b. Dependent Variable: Kinerj_Pegaw

Berdasarkan tabel IV.12 diatas dapat dilihat nilai *R Square* sebesar 0,683, menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan pelatihan dan stress kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai tingkat hubungan yaitu :

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

$$D = 0,683 \times 100\%$$

$$D = 68,3\%$$

Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai sebesar 68,3% dipengaruhi oleh pelatihan dan stress kerja sedangkan sisanya 31,7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya kompetensi, lingkungan kerja, disiplin, keselamatan kerja dan variabel lainnya.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Terdapat pengaruh positif variabel pelatihan terhadap variabel kinerja pegawai yang ditunjukkan $t_{hitung} (10,368) > t_{tabel} (1,67)$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan hubungan seperti ini terkandung arti

bahwa makin tinggi (pelatihan yang diperoleh) maka akan tinggi (kinerja pegawai). Kemudian diperoleh pula bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, peneliti I Wayan Sutya Edy Kumara (2016) menyimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Hotel Satriya Cottages Kuta-Bali.

Dan juga penelitian ini didukung dengan teori Menurut Handoko (2008 hal. 103) Pelatihan adalah suatu proses menambah kecakapan dan kemampuan pegawai untuk permintaan jabatan serta dengan program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja pegawai dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan.

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Terdapat pengaruh negatif variabel stress kerja terhadap variabel kinerja pegawai yang ditunjukkan $t_{hitung} (-4,342) > t_{tabel} (-1,67)$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa makin tinggi (tingkat stress kerja) maka akan rendah (kinerja pegawai). Kemudian diperoleh pula bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, menurut menurut peneliti Wisnu Bimantoro (2012) menyimpulkan bahwa hasil stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dan juga penelitian ini didukung dengan teori Mangkunegara (2013 hal. 157) Stres Kerja adalah Perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Bila tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja cenderung menurun. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja cenderung naik, karena stress membantu pegawai untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja, adalah suatu rangsangan sehat yang mendorong para pegawai untuk menanggapi tantangan pekerjaan.

Menurut Robbins (2008 hal.383) mengatakan bahwa : bukti menunjukkan bahwa stres dapat berpengaruh positif maupun negatif terhadap kinerja pegawai. Bagi banyak pegawai, tingkatan stres yang rendah hingga menengah memungkinkan mereka untuk menunaikan pekerjaan secara lebih baik dengan cara meningkatkan intensitas kerja, kesiagaan, dan kemampuan beraksi mereka.

3. Pengaruh Pelatihan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Dengan nilai $F_{hitung} (66,769) > F_{tabel} (3,14)$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Selanjutnya nilai *R Square* sebesar 0,683 atau 68,3% yang artinya pengaruh pelatihan dan stress kerja terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya 31,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya kompetensi, lingkungan kerja, disiplin, keselamatan kerja dan variabel lainnya

Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai maka sangat penting bagi organisasi untuk mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya kinerja. Menurut Martoyo (2008 hal.15), faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, gaya kepemimpinan, aspek-aspek teknis, dan perilaku lainnya. Kondisi ini menyebabkan organisasi perlu memperhatikan penilaian kinerja pegawai dengan cara mengkaji ulang aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Pelatihan adalah suatu proses menambah kecakapan dan kemampuan pegawai untuk permintaan jabatan serta dengan program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja pegawai dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan. (Handoko, 2008 hal. 103)

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai pengaruh pelatihan dan stress kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Responden pada penelitian ini berjumlah 65 pegawai, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel pelatihan terhadap variabel kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai.
2. Terdapat pengaruh signifikan dan negatif variabel stress kerja terhadap variabel kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai .
3. Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan stress kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

B. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Upaya meningkatkan Pelatihan dengan cara meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai melalui pelatihan pengenalan pegawai dasar dan pelatihan pengenalan pegawai administrasi yang dimulai dari analisis kebutuhan pelatihan, penyusunan program, pengusulan program, penetapan

penyelenggara, penetapan pelatih/penguji, penjadualan pelatihan dan pengembangan, penetapan anggaran dan evaluasi program dan pelaporan pelatihan

2. Sebaiknya pihak kantor memberikan timbal balik yang sesuai dengan beban kerja yang diterima pegawai, sehingga pegawai tidak merasa terintimidasi dan tertekan dalam melakukan pekerjaannya. Dimana pimpinan harus mampu mempertahankan ketersediannya untuk mendengar inspirasi dari pegawainya. Dengan begitu, pegawai akan merasa diperhatikan dan lebih giat lagi dalam bekerja.
3. Disarankan pula agar dalam meningkatkan kinerja pegawai maka perlunya memperhatikan masalah kompetensi karyawan, khususnya yang berkaitan dengan keterampilan kerja pegawai dalam menangani setiap pekerjaan yang diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Kosda Karya.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Cetakan Ketiga belas. Jakarta: PT.Rineka Cipta
- Anoraga,Panji.(2009). *Manajemen Bisnis*. Semarang: PT. Rineka Cipta.
- Bimantoro, Wisnu dan Noor, Chimajah. (2012). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Tonga Tiur Putra*. Jurnal WIDYA. Vol. 29, No. 321, 2012
- Dessler, Gary. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih bahasa: Eli Tanya. Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks.
- Fahmi, Irham. (2013). *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Alfabeta: Bandung.
- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- I Wayan Mudiarta Utama dan Edy Kumara. (2016). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya Cottages KutaBali*. Jurnal Manajemen Universitas Udayana. VOL 5 NO 3. 2016.
- Imam Ghazali. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Martoyo, Susilo. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.: BPFY.
- Munandar Utami. (2009). *Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat*. Jakarta : Rineka Cipta
- Nawawi, Hadari. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gadjah Mada Univesity Press.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CV Andi Offset.
- Rivai Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd Basri, (2011). *Performance Appraisal*. Cetakan Pertama, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi* Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.
- Rony Salinding, (2011). *Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erabaya Swasembada Cabang*. Skripsi Fakultas Ekonomi Makasar.

- Salmah. (2012). *Pengaruh Program Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kompetensi Karyawan Pada PT. Muba Electric Power*. Jurnal Ekonomi Dan Informasi Akuntansi”, Vol 2 No.2, Mei, 2012.
- Sedarmayanti.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama
- Siagian, Sondang P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung :Alfabeta
- Tim Penyusun. (2009). *Pedoman Penulisan Skripsi*. Medan: FE-UMSU
- Triton, PB. (2008). *Mengelola Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Penerbit Oryza.
- Widodo Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.