

**ANALISIS FAKTOR – FAKTOR KINERJA PEGAWAI DAN
STRES KERJA PADA DINAS KETAHANAN
PANGAN KOTA MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
program Studi Manajemen*

Oleh

ANWAR EFENDI HASIBUAN
NPM :1305160808



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

2017

ABSTRAK

ANWAR EFENDI HASIBUAN. NPM. 1305160808. ANALISIS FAKTOR – FAKTOR KINERJA PEGAWAI DAN STRES KERJA PADA DINAS KETAHANAN PANGAN KOTA MEDAN. SKRIPSI. 2017. FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA.

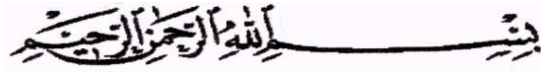
Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor – faktor yang dominan mempengaruhi Kinerja Pegawai dan Stres Kerja pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan. Permasalahan pada penelitian ini adalah motivasi yang diberikan pemimpin untuk meningkatkan kinerja pegawai relatif masih rendah, karena masih ada beberapa pegawai yang bekerja sesuka hati dan kurang beraturan, karena masih banyak pegawai yang bekerja hanya sekedar bekerja saja tanpa ada minat untuk meningkatkan kinerja dan lebih berprestasi untuk mencapai tujuan pribadi. Selain itu, Instansi terlalu banyak menuntut pekerjaan kepada pegawai serta didukung oleh kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman karena dalam keadaan renovasi sehingga menimbulkan tekanan tersendiri bagi pegawai yang mengakibatkan pegawai stress pada saat bekerja.

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Analisis data deskriptif berarti menganalisis data untuk permasalahan variabel – variabel mandiri. Peneliti tidak bermaksud menganalisis hubungan atau keterkaitan antar variabel. Dalam penelitian ini penulis, menggunakan sampling jenuh. Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sample bila semua anggota populasi digunakan sebagai sample yaitu sebanyak 62 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini melalui observasi dan angket. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis Faktor yang dengan kata lain analisis faktor adalah sebuah teknik yang digunakan untuk mencari faktor – faktor yang mampu menjelaskan hubungan atau korelasi antara berbagai indikator independen yang diobservasi.

Hasil dari penelitian ini adalah memperlihatkan bahwa hasil KMO 0,781 dan hasil Signifikansi sebesar 0,000 untuk variabel Kinerja dan hasil KMO 0,839 dan hasil Signifikansi sebesar 0,000 untuk variabel Stres Kerja. Dengan demikian, bahwa kedua variabel tersebut dapat diartikan layak untuk dilakukan analisis faktor. Hasil dari tabel *Total Variance Explained* untuk variabel Kinerja memperlihatkan beberapa faktor yang memiliki nilai *Eigenvalue* > 1, yaitu nilai Faktor 1 sebesar 4.351, Faktor 2 sebesar 1.376 dan Faktor 3 sebesar 1.009, dapat diartikan bahwa terdapat 3 faktor dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai. Sedangkan, hasil dari tabel *Total Variance Explained* untuk variabel Stres Kerja memperlihatkan beberapa faktor yang memiliki nilai *Eigenvalue* > 1, yaitu nilai Faktor 1 sebesar 3.506 dan Faktor 2 sebesar 1.022, dapat diartikan bahwa hanya ada 2 faktor dominan yang mempengaruhi Stres kerja.

Kata Kunci : Kinerja Pegawai dan Stres kerja

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikumWr. Wb

Alhamdulillah rabbil'alamiin, puji dan syukur penulis sampaikan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini dengan judul “Analisis Faktor – Faktor Kinerja Pegawai dan Stres Kerja Pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan”.

Adapun tujuan dari penulisan proposal ini adalah sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Pada kesempatan ini Penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu mulai dari kegiatan proposal ini berlangsung sampai dengan proposal ini selesai, khususnya :

1. Terimakasih yang sebesar - besarnya untuk kedua orang tua tercinta, Ayahanda M. Tohir Hasibuan dan Ibunda Rosdiana Lubis yang tiada henti - hentinya memberikan cinta dan kasih sayang serta dukungan baik moril maupun materil kepada Penulis serta do'a restu yang sangat berpengaruh dalam kehidupan Penulis.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Zulaspan Tupti, S.E., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Januri, S.E., MM., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung, S.E., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr. Hazmanan Khair Pasaribu, S.E., MBA selaku Dosen Pembimbing proposal yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan penulisan proposal ini.
9. Bapak dan Ibu dosen serta seluruh Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Pimpinan, seluruh Staff dan Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan.
11. Andriani Lubis, S.TP., M.Si, Didi Darmadi, S.P., M.Si, Erlizah Lubis, S.Hi dan Arif Budiman Lubis Sepupu yang banyak membantu memberikan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
12. Terimakasih untuk sahabat – sahabat terbaik Dirga Ahdiyaka Sitepu, Hendriansyah Melayu, Doli Parton Siagian dan Mukhtar Arianto Sikumbang yang selalu memberikan dukungan kepada penulis.
13. Terimakasih juga buat sahabat – sahabat seperjuangan Sigit Purnomosidi, M. Yusuf Ginting, M.D. Rezky Babana Sitepu, Wahyu Aznur Matondang (

WASABY) yang sebentar lagi juga akan sama – sama menyandang gelar Sarjana Ekonomi.

14. Teman – teman sekelas satu jurusan Noval Septiandy Pasaribu, Amanda Yuannisa dan Anggi Meida Dita terimakasih untuk kebersamaannya selama ini dalam membuat proposal skripsi ini.

15. Terimakasih banyak kepada pihak – pihak lain yang telah banyak membantu namun tidak dapat Penulis sebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan berkah dan rahmat-Nya bagi kita semua, terimakasih untuk bantuannya selama ini, semoga dapat menjadi amal kebaikan di hadapan-Nya, Amin.

Akhir kata penulis berharap agar upaya ini dapat mencapai maksud yang diinginkan dan dapat menjadi tulisan yang bermanfaat bagi semua pihak.

Wassalamu'alaikumWr. Wb

Medan, April 2017

Penulis

ANWAR EFENDI HASIBUAN
NPM : 1305160808

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR TABEL	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan dan Rumusan.....	7
1. Batasan Masalah.....	7
2. Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan Penelitian	7
E. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II LANDASAN TEORI.....	10
A. Uraian Teoritis	10
1. Kinerja Pegawai	10
a. Pengertian Kinerja Karyawan	10
b. Peran Penting Kinerja Pegawai	12
c. Fakto – faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	13
d. Indikator Kinerja Pegawai.....	16
2. Stres Kerja.....	19
a. Pengertian Stres Kerja.....	19
b. Peran Penting Stres Kerja.....	21
c. Dampak Stres Kerja	22
d. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja	23
e. Indikator Stres Kerja.....	25
B. Kerangka Pemikiran	27
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	30
A. Pendekatan Penelitian.....	30
B. Definisi Operasional.....	31
1. Kinerja Pegawai	31
2. Stres Kerja.....	32
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	32

1. Tempat Penelitian.....	32
2. Waktu Penelitian	32
D. Populasi dan sample	33
1. Populasi.....	33
2. Sample	34
3. Teknik Sampling	34
E. Teknik Penggunaan Data.....	34
1. Angket / <i>Kuesioner</i>	34
2. Wawancara / <i>Interview</i>	35
3. Studi Dokumentasi	35
F. Uji Validitas dan Reliabilitas	36
1. Uji Validitas	36
2. Uji Reliabilitas.....	39
G. Teknik Analisis Faktor	40
1. Analisis Faktor Eksploratori atau Analisis Komponen Utama .	42
2. Analisis Faktor Konfirmatori	43

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 49

A. Hasil penelitian	49
1. Deskripsi Data Penelitian	49
2. Hasil Analisis Karakteristik Responden	49
a. Berdasarkan Jenis kelamin	49
b. Berdasarkan tingkat Pendidikan	50
c. Berdasarkan Usia	50
3. Deskripsi Variabel Penelitian	51
a. Variabel Kinerja (Y1)	51
b. Variabel Stres Kerja (Y2)	53
4. Teknik Analisis data	54
a. Analisis Faktor	54
1) Kinerja Pegawai	55
a) <i>Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) and Barlett's Test</i>	55
b) Penjelasan Variabel Oleh faktor	57
c) Pembentukan Faktor	59
d) <i>Scree Plot</i>	61
e) <i>Component Matrix</i>	62
f) Rotasi Komponen Matrix	63
g) Interpretasi Hasil Faktor Analisis	65
h) Penamaan Faktor	65
2) Stres kerja	66
a) <i>Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) and Barlett's Test</i>	67
b) Penjelasan Variabel Oleh faktor	70
c) Pembentukan Faktor	71
d) <i>Scree Plot</i>	72
e) <i>Component Matrix</i>	74
f) Rotasi Komponen Matrix	74
g) Interpretasi Hasil Faktor Analisis	76
h) Penamaan Faktor	76

B. Pembahasan	77
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	80
A. Kesimpulan	80
B. Saran	80
Daftar Pustaka	83
Lampiran.....	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
Gambar II-1	: Kerangka Pemikiran.....	29
Gambar IV-1	: <i>Scree Plot</i> Kinerja	61
Gambar IV-2	: <i>Scree Plot</i> Stres Kerja.....	73

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
Tabel III-1	: Fakto – Faktor Kinerja	31
Tabel III-2	: Faktor - Faktor Stres Kerja	32
Tabel III-3	: Jadwal Penelitian.....	33
Tabel III-4	: Skala Likert.....	35
Tabel III-5	: Hasil Uji Validitas Kinerja	38
Tabel III-6	: Hasil Uji Validitas Stres Kerja.....	38
Tabel III-7	: Hasil Uji Reliabilitas Kinerja.....	39
Tabel III-8	: Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja.....	40
Tabel IV-1	: Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel IV-2	: Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .	50
Tabel IV-3	: Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	50
Tabel IV-4	: skor Angket Variabel Kinerja.....	51
Tabel IV-5	: Skor Angket Variabel Stres Kerja	53
Tabel IV-6	: Tabel KMO dan Barlett’s Test Kinerja	55
Tabel IV-7	: Tabel Anti-Image Kinerja	56
Tabel IV-8	: Tabel Communalities Kinerja.....	58
Tabel IV-9	: Tabel Total Variance Explained Kinerja.....	59
Tabel IV-10	: Tabel Component Matrix kinerja.....	63
Tabel IV-11	: Tabel Rotated Component Matrix Kinerja.....	64
Tabel IV-12	: Tabel Hasil Pengelompokan Variabel ke Dalam Faktor.....	65
Tabel IV-13	: Tabel KMO dan Barlett’s Test Stres Kerja	67
Tabel IV-14	: Tabel Anti-Image I Stres kerja	68

Tabel IV-15 : Tabel Anti- Image II Stres Kerja	69
Tabel IV-16 : Tabel Communalities Stres kerja.....	70
Tabel IV-17 : Tabel Total Variance Explained Stres Kerja	71
Tabel IV-18 : Tabel Component Matrix Stres Kerja	74
Tabel IV-19 : Tabel Rotated Component Matrix Stres Kerja	75
Tabel IV-20 : Tabel Hasil Pengelompokan Variabel ke Dalam Faktor	76

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting sebagai potensi penggerak seluruh aktivitas organisasi. Setiap organisasi pasti dihadapkan pada berbagai masalah yang salah satunya adalah masalah kinerja pegawai. Kinerja seorang pegawai di dalam organisasi tentunya tidak terlepas dari kepribadian, kemampuan serta motivasi pegawai tersebut dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya, kinerja seorang pegawai akan terlihat dari aktivitas-aktivitas yang dilakukannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya didalam organisasi.

Keberhasilan seluruh pelaksanaan tugas - tugas kerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, tentunya diharapkan berperan aktif sebagai perencana, pelaksana sekaligus sebagai pengawas terhadap semua kegiatan manajemen perusahaan.

Moehariono (2012, hal. 95) menjelaskan bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau kelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak

ada tolak ukur keberhasilannya. Dengan adanya tolak ukur organisasi/perusahaan dapat menilai bagaimana kelebihan, kemampuan, kekurangan, serta potensi yang nantinya bermanfaat untuk menunjukkan tujuan, jalur serta rencana dan pengembangan karir pegawai tersebut.

Kinerja pegawai baik secara individual maupun kelompok sangat penting bagi organisasi dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien.

Usaha dalam meningkatkan kinerja dan mengatasi masalah kinerja pegawai tentunya yang harus diperhatikan adalah kualitas sumber daya manusia yang baik sehingga akan mampu bekerja secara optimal. Kinerja pegawai sangat penting bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuan karena maju atau tidaknya suatu organisasi itu ada pada sumber daya manusia dan kinerja dari setiap sumber daya manusia tersebut. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi tersebut. Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja organisasi. Dengan kata lain, bila kinerja pegawai baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan atau organisasi juga baik. Kinerja seorang pegawai akan baik bila dia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja keras, diberi gaji sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan masa depan yang lebih baik. (Sutrisno, 2013, hal.171).

Dengan demikian, perusahaan/organisasi nantinya dapat mengambil keputusan berbagai macam hal seperti identifikasi, kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutment, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lainnya secara efektif.

Wirawan (2015, hal. 272) menjelaskan adapun faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah (1) Faktor – faktor lingkungan eksternal organisasi, diantaranya faktor ekonomi makro dan mikro organisasi, kehidupan politik, kehidupan sosial budaya masyarakat, agama / spiritualitas dan kompetitor. (2) Faktor – faktor lingkungan internal organisasi, yaitu budaya organisasi dan iklim organisasi. (3) Faktor – faktor internal pegawai antara lain, etos kerja dan disiplin kerja.

Wirawan (2009, hal. 9) menjelaskan bahwa faktor – faktor internal pegawai bersinergi dengan faktor – faktor lingkungan internal organisasi dan faktor – faktor lingkungan eksternal organisasi. Sinergi ini mempengaruhi perilaku kerja pegawai yang kemudian memengaruhi kinerja pegawai. Kinerja pegawai kemudian menentukan kinerja organisasi. Dari ketiga jenis faktor tersebut, faktor yang dapat dikontrol dan dikondisikan oleh para manajer adalah faktor lingkungan internal organisasi dan faktor internal pegawai. Sementara itu, faktor – faktor lingkungan eksternal organisasi diluar kontrol manajer. Tugas manajer adalah mengontrol dan mengembangkan faktor lingkungan eksternal organisasi dan faktor internal pegawai.

Selain kinerja pegawai yang menjadi hal penting untuk diperhatikan organisasi, tantangan organisasi juga tidak terlepas dari masalah pribadi dari individu yang ada pada organisasi tersebut terutama tentang masalah perkembangan emosi pegawai tersebut. Salah satu persoalan yang sering muncul dalam kaitannya dengan individu adalah stres. Jika satu organisasi memiliki sumber daya manusia yang relatif sering mengalami stres kerja, maka ini akan menjadi masalah yang turut membebani organisasi.

Masalah - masalah tentang stres kerja pada dasarnya sering dikaitkan dengan pengertian stres yang terjadi di lingkungan pekerjaan, yaitu dalam proses interaksi antara seorang pegawai dengan aspek - aspek pekerjaannya. Rivai dan Mulyadi (2013, hal. 307) menjelaskan bahwa stres biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang. Namun stres juga dapat diartikan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Heilriegel dan Slocum dalam buku Wijono (2014, hal. 144) menjelaskan bahwa stres kerja dapat disebabkan oleh empat faktor utama, yaitu konflik, ketidakpastian, tekanan dari tugas serta hubungan dengan pihak manajemen. Jadi, stres kerja merupakan umpan balik atas diri pegawai secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi. Kemudian, dikatakan pula bahwa stres kerja merupakan faktor - faktor yang dapat memberi tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja serta dapat mengganggu individu tersebut. Stres kerja yang dapat meningkatkan motivasi pegawai dianggap sebagai stres yang positif (*eustress*). Sebaliknya, stres kerja yang dapat mengakibatkan hancurnya produktivitas kerja pegawai dapat disebut sebagai stres negatif (*distress*).

P. Siagian (2010, hal. 300) menguraikan stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara aktif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. Artinya pegawai yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya.

Sebagian besar orang memiliki ide yang sama tentang pekerjaan yang membuat stres : sulit, tidak nyaman, membuat lelah dan bahkan membuat takut. Manajer dapat menghadapi stresnya dengan lebih baik dan membangun cara - cara bagi organisasi untuk membantu para pegawai bertahan jika mereka berhadapan dengan kondisi yang cenderung menciptakan stres.

P. Siagian (2010, hal. 301) menjelaskan bahwa faktor – faktor stres kerja berasal dari pekerjaan dan dari luar pekerjaan. Faktor stres kerja yang berasal dari pekerjaan yaitu beban tugas yang terlalu berat, desakan waktu, penyeliaan yang kurang baik, iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak aman, kurangnya informasi dan umpan balik tentang prestasi kerja seseorang, ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab, ketidakjelasan peranan dalam keseluruhan kegiatan organisasi, frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain yang terlalu sering sehingga seseorang merasa terganggu konsentrasinya, konflik antara pegawai dengan pihak lain di dalam dan di luar kelompok kerjanya, perbedaan sistem penilaian yang dianut oleh pegawai dan yang dianut oleh organisasi dan perubahan yang terjadi yang pada umumnya memang menimbulkan rasa ketidakpastian. Faktor lingkungan di luar pekerjaan yaitu masalah keuangan, perilaku negatif anak – anak dan kehidupan keluarga yang tidak harmonis.

Demikian pula halnya dengan Kantor Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan sangat memperhatikan kinerja para pegawainya dan juga mengikuti perkembangan emosi pegawainya agar tidak stres dalam bekerja. Namun berdasarkan survei awal yang penulis lakukan didapati beberapa masalah yaitu motivasi yang diberikan pemimpin untuk meningkatkan kinerja pegawai relatif masih rendah, karena masih ada beberapa pegawai yang bekerja diluar dari

peraturan organisasi. Disamping itu organisasi masih relatif besar menuntut para pegawai agar bekerja secara maksimal sehingga pegawai memiliki tekanan dan emosi yang relatif tinggi pada saat bekerja. Selain itu banyaknya faktor yang mempengaruhi emosi pegawai sehingga pegawai menjadi stres yaitu lingkungan organisasi yang kurang nyaman karena Kantor Dinas Ketahanan Pangan pada saat ini dalam keadaan di renovasi.

Penelitian terhadap perilaku organisasi mengingatkan manajer bahwa para pegawai adalah sumber daya manusia yang memiliki kebutuhan sebagai manusia. Dengan menghargai segala aspek pribadi dari kehidupan para pegawai, inisiatif beragam ini menunjukkan bahwa organisasi dan manajer peduli pada pegawainya sehingga pegawai akan lebih baik kinerjanya dan berharap agar tidak menimbulkan stres kerja. Hal inilah yang menarik perhatian penulis untuk mengkaji tentang kinerja dan stres kerja pegawai. Lebih jelasnya judul penelitian ini adalah **“Analisis Faktor - Faktor Kinerja Pegawai dan Stres Kerja Pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Sehubungan dengan latar belakang sebelumnya, maka masalah – masalah yang teridentifikasi adalah sebagai berikut :

- a. Rendahnya motivasi yang diberikan terhadap pegawai.
- b. Kinerja Pegawai yang kurang baik dan kurang beraturan.
- c. Terlalu banyaknya tuntutan pekerjaan yang diberikan yang kepada pegawai.
- d. Kondisi lingkungan yang kurang nyaman karena dalam keadaan renovasi.

C. Batasan dan Rumusan

1. Batasan Masalah

Untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas dan juga didasari pada latar belakang masalah, maka penelitian hanya membahas tentang faktor – faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja dan stres kerja pegawai (tidak membahas tentang pengaruh faktor secara spesifik terhadap kinerja dan stres kerja). Dalam penelitian ini penulis mengambil seluruh pegawai yang bekerja pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan untuk menjadi responden.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apa saja faktor – faktor yang dominan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan ?
2. Apa saja faktor – faktor yang dominan mempengaruhi tingkat stres kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan ?
3. Apa saja kebijakan yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan ?
4. Apa saja kebijakan yang dilakukan organisasi untuk mengendalikan tingkat stres kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan ?

D. Tujuan

Pada penelitian ini tujuan yang ingin dicapai adalah :

1. Untuk menganalisis apa saja faktor - faktor yang dominan mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan.

2. Untuk menganalisis apa saja faktor – faktor yang dominan mempengaruhi tingkat Stres Kerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan.
3. Untuk menganalisis apa saja kebijakan yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan.
4. Untuk menganalisis apa saja kebijakan yang dilakukan organisasi untuk mengendalikan Stres Kerja pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan.

E. Manfaat

Berdasarkan tujuan yang dikemukakan di atas maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu informasi bagi semua pihak terkait untuk melakukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini digunakan untuk menambah pengalaman, wawasan dan dapat mengaplikasikan ilmu serta pengetahuan yang diperoleh selama kuliah terutama mengenai teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia terutama yang berkenaan dengan Kinerja Pegawai dan Stres Kerja Pegawai.

b. Bagi Kantor

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan sebagai bahan pertimbangan bagi kantor dalam mengambil suatu kebijakan yang tepat untuk meningkatkan Kinerja pegawai.

c. Bagi Peneliti Berikutnya

Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan acuan dan pertimbangan bagi pembaca dan peneliti - peneliti lain yang ingin mengembangkan penelitian mengenai tema yang sama lebih lanjut.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata – kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang pegawai. Banyak sekali definisi atau pengertian dari kinerja yang dikatakan oleh para ahli, namun semuanya mempunyai beberapa kesamaan arti dan makna dari kinerja tersebut. Menurut *Oxford Dictionary*, kinerja (*performance*) merupakan suatu tindakan proses atau cara bertindak atau melakukan fungsi organisasi. (Moeheriono 2012, hal. 96)

Secara konseptual kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai secara individu dan kinerja organisasi. Nawawi Uha (2013, hal. 212) menjelaskan bahwa Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi mempunyai keterkaitan erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak dapat dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digunakan atau dijalankan oleh pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.

Irianto dalam buku Sutrisno (2011, hal. 171) menjelaskan bahwa kinerja pegawai adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas - tugasnya.

Miner dalam buku Sutrisno (2013, hal. 170) menjelaskan bahwa kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah di bebaskan kepadanya.

Moehariono (2012, hal.95) menjelaskan bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Suntoro dalam buku Nawawi uha (2013, hal. 213) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Pabundu Tika (2010, hal. 121) menjelaskan bahwa kinerja adalah sebagai hasil – hasil pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Dari beberapa definisi yang telah dikemukakan di atas, maka kesimpulan pengertian atau definisi kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dengan perencanaan strategis dalam suatu organisasi dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi.

b. Peran Penting Kinerja

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan organisasi. Pencapaian tujuan organisasi menunjukkan hasil kerja/prestasi organisasi dan menunjukkan kinerja organisasi. Hasil kerja organisasi diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan. Aktivitas tersebut dapat berupa pengelolaan sumber daya organisasi maupun proses pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk menjamin agar aktivitas tersebut dapat mencapai hasil yang diharapkan, diperlukan upaya manajemen dalam pelaksanaan aktivitasnya. Perlu diketahui bahwa keberhasilan suatu organisasi dengan berbagai ragam kinerja tergantung kepada kinerja seluruh anggota organisasi itu sendiri. Unsur individu manusialah yang memegang peranan paling penting dan sangat menentukan keberhasilan organisasi tersebut. (Moehariono 2012, hal. 98).

Disamping itu, manajemen kinerja harus dapat mengelola bawahan dengan baik, karena akan secara langsung dapat mempengaruhi kinerja masing – masing pegawai baik secara individu maupun secara keseluruhan. Dengan demikian, manajemen kinerja memerlukan kerja sama, saling pengertian dan komunikasi secara terbuka antara atasan dan bawahan.

Sementara itu, bagi individu manajemen kinerja berperan dalam memperjelas peran dan tujuan, mendorong dan mendukung untuk tampil baik, membantu pengembangan kemampuan dan kinerja, berpeluang menggunakan waktu secara berkualitas, dasar objektivitas dan kejujuran untuk mengukur kinerja, dan memformulasi tujuan dan rencana perbaikan cara bekerja dikelola dan dijalankan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun beberapa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang perlu dipahami dapat diuraikan oleh beberapa pakar. Pabundu Tika (2010, hal. 122) menjelaskan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi kinerja pegawai/kelompok terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang dan karakteristik kelompok kerja dan sebagainya. Sedangkan Pengaruh eksternal antara lain berupa peraturan ketenagakerjaan, nilai – nilai sosial, serikat buruh/pegawai, kondisi ekonomi dan perubahan lokasi kerja.

Wirawan (2009. hal. 9 – 10), menjelaskan bahwa faktor – faktor kinerja adalah :

- 1) Faktor internal pegawai, yaitu faktor - faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor - faktor bawaan misalnya bakat, sifat pribadi serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara faktor - faktor yang diperoleh misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja. Setelah dipengaruhi oleh lingkungan internal organisasi dan lingkungan eksternal faktor internal pegawai ini menentukan kinerja pegawai.
- 2) Faktor lingkungan internal organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi dari tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai, misalnya penggunaan teknologi robot oleh organisasi. Menurut penelitian, penggunaan robot akan meningkatkan produktivitas karyawan 14 sampai 30 kali lipat.

Sebaliknya, jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk kinerja pegawai akan menurun. Faktor internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas pegawai.

- 3) Faktor lingkungan eksternal organisasi. Faktor - faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai. Misalnya, krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia tahun 1997 meningkatkan inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji pegawai dan selanjutnya menurunkan daya beli pegawai. Jika inflasi tidak diikuti dengan kenaikan upah atau gaji pegawai yang sepadan dengan tingkat inflasi, maka kinerja mereka akan menurun.

Menurut model Partner Lawyer dalam buku Moehariono (2012, hal. 96) menjelaskan bahwa kinerja individu pada dasarnya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu harapan mengenai imbalan, dorongan, kemampuan, kebutuhan, persepsi terhadap tugas, imbalan internal, eksternal dan persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja. Sedangkan menurut Prawirosentono dalam buku Sutrisno (2013, hal. 176) menjelaskan faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1) Efektivitas dan Efisiensi

Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak. Artinya, efektivitas dari kelompok (organisasi) bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Agar tercapai tujuan yang diinginkan perusahaan/organisasi, salah satu yang perlu mendapat perhatian adalah hal yang berkaitan dengan wewenang dan tanggung jawab para peserta yang mendukung organisasi tersebut.

2) Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa ada tumpang – tindih tugas. Masing – masing pegawai yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja pegawai tersebut. Kinerja pegawai akan dapat terwujud bila pegawai mendapat komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin yang tinggi.

3) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan/organisasi dan pegawai. Dengan demikian, bila peraturan atau

ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila pegawai tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

4) Kecerdasan dan Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik. Atasan yang buruk akan selalu mencegah inisiatif bawahan, lebih – lebih bawahan yang kurang disenangi. Bila atasan selalu menghambat inisiatif, tanpa memberikan penghargaan berupa argumentasi yang jelas dan mendukung, menyebabkan organisasi akan kehilangan energi atau daya dorong untuk maju. Dengan perkataan lain, inisiatif pegawai yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

Dari beberapa pendapat di atas ada banyak faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam satu organisasi diantaranya ada faktor dari dalam organisasi (internal) ada juga dari faktor luar organisasi (eksternal).

d. Indikator Kinerja

Banyaknya terdapat pengertian indikator kinerja atau disebut *performance indicator*, Moehariono (2012, hal. 108) menjelaskan bahwa : (1) indikator kinerja sebagai nilai atau karakteristik tertentu yang dipergunakan untuk mengukur *output* dan *outcome* suatu kegiatan; (2) sebagai alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya; (3) sebagai ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian

suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi; (4) suatu informasi operasional berupa indikasi mengenai kinerja atau kondisi suatu fasilitas atau kelompok fasilitas.

Mangkunegara (2013, hal. 75) menjelaskan bahwa indikator kinerja pegawai adalah :

1) Kualitas Kerja

Sebagai nilai atau karakteristik tertentu yang dipergunakan untuk mengukur keterampilan atau kemampuan suatu kegiatan. Dimana keterampilan adalah Suatu kegiatan seseorang dalam menggunakan akal, fikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan. Sedangkan Kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

2) Kuantitas Kerja

Sebagai alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Prestasi Kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

3) Keandalan

Indikator sebagai kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Keandalan adalah suatu kemampuan lebih yang dapat diandalkan dari diri seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

4) Sikap

Indikator sebagai suatu informasi operasional yang berupa indikasi mengenai kinerja atau kondisi suatu fasilitas atau kelompok fasilitas. Tingkah laku adalah segala perbuatan atau tindakan yang dilakukan oleh manusia baik dalam berpendapat, berfikir, bersikap, dan lain sebagainya yang merupakan refleksi dari berbagai macam aspek, baik fisik maupun non fisik. Respon adalah tanggapan seseorang terhadap segala sesuatu yang akan ditunjukkan kepada dirinya.

Nawawi Uha (2013, hal. 243) menjelaskan ada beberapa jenis indikator kinerja yang sering digunakan dalam pelaksanaan pengukuran kinerja organisasi, yaitu: indikator masukan, indikator proses, indikator keluaran, indikator hasil, indikator manfaat dan indikator dampak.

- 1) Indikator masukan adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran. Indikator ini dapat berupa dana, sumber daya manusia, informasi, kebijakan/peraturan perundang – undangan dan sebagainya.
- 2) Indikator proses adalah segala besaran yang menunjukkan upaya yang dilakukan dalam rangka mengolah masukan menjadi keluar. Indikator proses menggambarkan perkembangan atau aktivitas yang terjadi atau dilakukan selama pelaksanaan kegiatan kegiatan berlangsung, khususnya dalam proses mengolah masukan menjadi keluaran.
- 3) Indikator keluaran adalah suatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik dan/atau nonfisik.

- 4) Indikator hasil adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung).
- 5) Indikator manfaat adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan.
- 6) Indikator dampak adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif pada setiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan.

Dari beberapa pendapat pakar tentang indikator kinerja, dalam penelitian ini menggunakan indikator yaitu indikator kualitas kerja, indikator kuantitas, indikator keandalan dan indikator sikap.

2. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Stres memiliki definisi yang amat banyak karena begitu rumitnya untuk menentukan salah satu yang pas untuk mendefinisikan dari stres.

Umar (2010, hal. 44) menjelaskan bahwa stres sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang pekerja.

Robbins, Judge dan Gibson dalam buku Hanggraeni (2011, hal. 190) menjelaskan bahwa stres adalah perasaan tertekan, penasaran dan cemas yang muncul pada kondisi dinamis ketika individu dihadapkan dengan kesempatan, tuntutan dan sumber daya yang penting namun tidak memiliki kepastian tertentu.

Charles D. Spielberger dalam buku Rivai dan Mulyadi (2013, hal. 307) menjelaskan bahwa stres adalah tuntutan - tuntutan eksternal mengenai seseorang,

misalnya objek - objek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya.

Makmuri Muchlas (2012, hal. 495) menjelaskan bahwa ada yang lebih detail lagi yang mengatakan bahwa stres adalah respon yang adaptif, dimediasi oleh perbedaan - perbedaan yang individual, dan atau proses - proses psikologis yang merupakan sebuah konsekuensi dari tindakan atau situasi eksternal, atau peristiwa yang menempatkan seseorang pada tuntutan psikologis dan atau fisik secara eksekutif.

Keenam dan Newton dalam buku Wijono (2014, hal. 146) menjelaskan stres kerja merupakan perwujudan dari kekaburan peran, konflik peran dan beban kerja yang berlebihan. Kondisi ini selanjutnya akan dapat mengganggu prestasi dan kemampuan individu untuk bekerja.

Sedangkan Robbins (2003, hal. 376) menjelaskan bahwa stres adalah suatu kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting.

Menurut L.Daft (2010, hal. 309) Stres adalah respons psikologis dan emosional dari seorang individu terhadap pemicu eksternal yang memberikan tuntutan fisik atau psikologis pada individu tersebut dan menciptakan ketidakpastian serta kurangnya kontrol diri ketika hasil yang penting dipertaruhkan.

Stres kerja dapat disimpulkan sebagai suatu kondisi dari hasil penghayatan subjektif individu yang dapat berupa interaksi antara individu dan lingkungan

kerja yang dapat mengancam dan memberi tekanan secara psikologis, fisiologis dan sikap individu.

b. Peran Penting stres kerja

Peristiwa kehidupan yang penuh tekanan dapat menciptakan stres dan mengganggu gaya hidup seorang individu dan hubungan sosialnya. Stres yang terlalu berat dapat mengancam kemampuan untuk menghadapi lingkungan. Penyebab stres dapat berasal dari faktor lingkungan, faktor organisasional dan faktor personal. Stres dapat mengakibatkan kepala pusing, kecemasan, depresi bahkan dapat menurunkan tingkat produktivitas seseorang. Kreitner dan Kinicki (2005, hal. 386), mengatakan ada terdapat 4 alasan penting bagi manajer untuk memahami penyebab dan konsekuensi dari stres. Pertama dari suatu sudut pandang kehidupan kualitas kerja, para pekerja lebih puas pada saat mereka tidak berada dibawah banyak tekanan. Kedua, seorang imperatif moral menyarankan bahwa para manajer seharusnya mengurangi stres karena ini akan mengarah kepada hasil yang negatif. Alasan yang ketiga berkaitan dengan biaya ekonomi yang signifikan yang berkaitan dengan stres. Keempat, karena penyakit yang berkaitan dengan stres mungkin dapat ditutup dibawah hukum kompensasi pekerja, para pemberi kerja dapat dituntut karena menghadapkan pegawai pada stres yang tidak ada akhirnya. Namun, tidak selamanya stres berdampak negatif, keadaan stres pada seseorang dapat memaksa dia untuk berpikir jauh lebih kreatif dari sebelumnya.

Kalangan ahli berpendapat dalam buku P. Siagian (2010, hal. 302) menjelaskan bahwa apabila tidak ada stres dalam pekerjaan, para pegawai tidak akan merasa ditantang dengan akibat bahwa prestasi kerja akan menjadi rendah.

Sebaliknya dengan adanya stres, pegawai merasa perlu mengerahkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi dan dengan demikian dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Oleh karena itu, yang penting diamati ialah agar stres tersebut jangan menjadi demikian kuatnya sehingga pegawai tidak lagi memandangnya sebagai tantangan yang masih dalam batas – batas kemampuannya untuk mengatasinya. Sebab apabila hal itu terjadi, stres berubah sifatnya dari stimulus yang positif menjadi negatif.

c. Dampak stres kerja

Pengaruh stres kerja ada yang menguntungkan maupun merugikan bagi organisasi. Namun, pada taraf tertentu pengaruh yang menguntungkan organisasi diharapkan akan memacu pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik – baiknya. Reaksi terhadap stres dapat merupakan reaksi yang bersifat psikis maupun fisik. Biasanya pegawai yang stres akan menunjukkan perubahan perilaku. Perubahan perilaku terjadi pada diri manusia sebagai usaha mengatasi stres. Usaha mengatasi stres dapat berupa perilaku melawan stres (*flight*) atau *freeze* (berdiam diri). Dalam kehidupan sehari – hari kedua reaksi ini akan dilakukan secara bergantian, tergantung situasi dan bentuk stres. Margiati dalam buku Rivai dan Mulyadi (2013, hal. 316) Perubahan- perubahan ini di tempat kerja merupakan gejala – gejala individu yang mengalami stres antara lain (a) bekerja melewati batas kemampuan, (b) keterlambatan masuk kerja yang sering, (c) ketidakhadiran pekerjaan, (d) Kesulitan membuat keputusan, (e) kesalahan yang sembrono, (f) kelelahan menyelesaikan pekerjaan, (g) lupa akan janji yang telah dibuat dan kegagalan diri sendiri, (h) kesulitan berhubungan dengan orang lain, (i) kerisauan tentang kesalahan yang dibuat, (j) menunjukkan gejala fisik

seperti pada alat pencernaan, tekanan darah tinggi, radang kulit dan radang pernafasan.

Pada umumnya, stres kerja lebih banyak merugikan diri pegawai maupun organisasi. Pada diri pegawai, konsekuensi tersebut dapat berupa menurunkan gairah kerja, kecemasan yang tinggi, frustrasi dan sebagainya. Rice dalam buku Rivai dan Mulyadi (2013, hal. 316). Konsekuensi pada pegawai ini tidak hanya berhubungan dengan aktivitas kerja saja, tetapi dapat meluas ke aktivitas diluar pekerjaan.

d. Faktor – faktor yang Mempengaruhi stres kerja

Poltak Sinambela (2016, hal. 473) menjelaskan bahwa faktor penyebab stres kerja antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan yang lain antara pegawai dengan pemimpin yang frustrasi dalam bekerja.

L. Daft (2010, hal. 311) menjelaskan faktor – faktor yang membuat pegawai menjadi stres yaitu :

1. Tuntutan pekerjaan adalah faktor pembuat stres yang berasal dari tugas yang harus dikerjakan oleh seseorang yang memegang pekerjaan tertentu. Beberapa jenis pengambilan keputusan cenderung membuat stres : keputusan yang diambil di bawah tekanan waktu, atau yang memiliki konsekuensi yang serius, dan yang harus diambil dengan informasi yang tidak lengkap. Hampir semua pekerjaan, terutama pekerjaan manajer, memiliki tingkat stres yang sama berkenaan dengan tekanan pekerjaan. Tuntutan pekerjaan juga terkadang

menyebabkan stres karena adanya ambiguitas peran (*role ambiguity*), yang berarti bahwa tidak mendapat kejelasan tentang perilaku tugas yang diharapkan dari diri mereka.

2. Tuntutan Interpersonal adalah faktor penyebab stres yang berhubungan dengan hubungan – hubungan di organisasi. Meskipun pada beberapa kasus hubungan interpersonal dapat meringankan stres, hubungan ini juga dapat menjadi sumber stres ketika kelompok tersebut memberikan tekanan pada individu. Konflik peran (*role conflict*) terjadi ketika seseorang merasakan tuntutan yang bertentangan dari orang lain. Manajer sering kali merasakan konflik peran karena tuntutan dari atasan mereka dengan tuntutan dari pegawai – pegawai di departemennya. Seorang manajer mungkin diharapkan untuk mendukung para pegawai dan memberikan kesempatan kepada mereka untuk bereksperimen dan mengembangkan kreativitas, sementara pada waktu yang sama eksekutif – eksekutif menuntutnya untuk menjaga konsistensi hasil produksi yang tidak memberikan ruang pada eksperimen dan kreativitas.

Tosi dalam buku Wijono (2014, hal. 148) menjelaskan bahwa ada lima macam faktor yang menyebabkan stres dan berhubungan dengan pekerjaan individu, tekanan peran, kesempatan pelibatan diri dalam tugas, tanggung jawab individu dan faktor organisasi.

Dwiyanti dalam buku Rivai dan Mulyadi (2013, hal. 310) Faktor - faktor yang mempengaruhi penyebab terjadinya stres kerja, yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor personal. Faktor lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik, manajemen kantor maupun hubungan sosial di lingkungan pekerjaan. Sedangkan faktor personal biasanya berupa tipe kepribadian, peristiwa / pengalaman pribadi

maupun kondisi sosial-ekonomi keluarga dimana pribadi berada dan mengembangkan diri. Betapa pun faktor kedua tidak secara langsung berhubungan dengan kondisi pekerjaan, namun karena dampak yang ditimbulkan pekerjaan cukup besar, maka faktor pribadi ditempatkan sebagai sumber atau penyebab munculnya stres.

Dari beberapa pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu faktor diluar organisasi, faktor didalam organisasi dan faktor individu yang mengakibatkan seorang pegawai dapat mengalami tekanan dan ketegangan pada saat bekerja.

e. Indikator Stres kerja

Handoko (2008, hal. 201) menjelaskan ada beberapa indikator stres kerja sebagai berikut :

- 1) Beban kerja yang berlebihan
- 2) Tekanan atau desakan waktu
- 3) Kualitas supervisor yang kurang pandai
- 4) Iklim kerja
- 5) Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab
- 6) Frustrasi dalam lingkungan
- 7) Konflik peran

Adapun indikator stres kerja menurut Mulyadi dalam buku Uzzah (2016, hal. 4) diantaranya :

- 1) Kondisi perkejaan, meliputi beban kerja berlebihan dan jadwal bekerja.

Beban Kerja berlebihan adalah suatu pekerjaan yang diberikan kepada pekerja yang tidak sesuai dengan jumlah jam kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu.

- 2) Stres karena peran, seperti ketidakjelasan peran.

Ambiguitas peran adalah tidak adanya pengertian dari seseorang tentang hak - hak khusus dan kewajiban - kewajiban mereka dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

- 3) Faktor interpersonal, seperti kerja sama antar teman dan hubungan dengan pimpinan.

Kerjasama adalah sebuah bentuk dari interaksi sosial yang bersifat asosiatif yaitu hal ini dilakukan oleh dua orang atau lebih dimana mereka memiliki pandangan yang sama untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan Hubungan dengan pimpinan yaitu interaksi antara atasan dan bawahannya yang dapat menciptakan lingkungan yang baik dalam organisasi serta bertukar pendapat satu sama lain guna mencapai tujuan dari perusahaan.

- 4) Perkembangan karir meliputi : promosi jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya, promosi jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya, keamanan pekerjaannya.

Pekerjaan diluar kemampuan adalah kondisi dimana pekerjaan yang diberikan pemimipin tidak sesuai dengan tingkat jabatan pekerja itu sendiri. Sedangkan Promosi Jabatan ialah perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar.

- 5) Struktur organisasi, antara lain struktur yang kaku dan tidak bersahabat, pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang, ketidakterlibatan dalam membuat keputusan.

Indikator-indikator stres kerja menurut Robbins dalam buku Cicih Warningsih (2013, hal. 19) yaitu :

- 1) Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata letak kerja fisik.
- 2) Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
- 3) Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
- 4) Struktur organisasi.
- 5) Kepemimpinan organisasi.

Adapun indikator stres kerja yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah kondisi pekerjaan, stres karena peran, faktor interpersonal, pengembangan karir dan struktur organisasi.

B. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teoritis dan hasil penelitian terdahulu, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Mengingat pentingnya sumber daya manusia maka setiap organisasi harus memperhatikan tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para pegawainya. Didalam perusahaan/organisasi diperlukan adanya kinerja yang tinggi untuk meningkatkan mutu dan kualitas produktivitasnya. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas

dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan prestasi kerja yang mencerminkan perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal maka perlu dilakukan pengelolaan sumber daya manusia yang berkaitan dengan kualitas kerja, kuantitas kerja dan sikap/prilaku pada lembaga tersebut.

Stres pada dasarnya dapat dialami oleh setiap orang, namun pembahasan stres lebih banyak dikaitkan dengan dunia kerja maupun aktivitas yang sangat penting dalam kehidupan manusia.

Stres adalah respons adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku pada anggota organisasi (Luthans, 2006, hal.441). Definisi di atas menunjukkan adanya kondisi tertentu dalam lingkungan yang merupakan sumber potensial bagi munculnya stres. Beban kerja berlebihan akan membuat pegawai merasa tertekan dengan pekerjaannya, mereka merasa pekerjaan yang dibebankan terlalu berat sehingga kuantitas kerja yang dihasilkan pegawai tidak maksimal. Setiap individu memiliki kapasitas kerja yang terbatas dan butuh waktu istirahat yang cukup. Perusahaan/organisasi harus meminimalisasi kelebihan beban kerja melalui pencegahan - pencegahan maupun perbaikan keadaan stres tersebut. Perusahaan harus dapat mengidentifikasi faktor - faktor yang bisa menimbulkan stres dan segera mengambil langkah untuk mengatasinya karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan berdampak pada kerugian dari segi finansial. Selain itu waktu kerja yang terlalu pendek dan kurangnya rasa tanggung jawab pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan

menyebabkan pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya sehingga pegawai sering melakukan kerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan.

Pegawai yang telah melakukan pekerjaan ingin mendapatkan respon yang baik dari atasan maupun teman sekerja, akan tetapi ketika mereka tidak mendapatkan respon tersebut maka pegawai akan merasa pekerjaannya tidak dihargai dan akan menurunkan kualitas pekerjaannya.

Pegawai yang tidak cocok dengan pekerjaannya akan mengakibatkan pekerjaan yang dihasilkan akan tidak sesuai dengan standar yang ditentukan. Pegawai yang tidak cocok dengan pekerjaan ditambah lagi intimidasi dan tekanan dari atasan ataupun rekan kerja akan mempengaruhi kualitas kerja. Risiko yang dihadapi oleh setiap pegawai di berbagai divisi berbeda beda. Dengan risiko yang tinggi tersebut, kinerja pegawai akan lebih berhati - hati dan ragu - ragu sehingga kualitas kerja menurun. Selain itu, target dan harapan perusahaan/organisasi yang tinggi membuat pegawai yang tidak mampu akan menganggapnya sebagai tekanan dan tidak termotivasi untuk mencapai target tersebut.

Adapun Kerangka Pemikiran sebagai berikut :



Sumber : Data Diolah (2017)

Gambar II-1. Kerangka Pemikiran

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Azuar, dkk (2014, hal. 86) analisis data deskriptif berarti menganalisis data untuk permasalahan variabel – variabel mandiri. Peneliti tidak bermaksud menganalisis hubungan atau keterkaitan antar variabel.

Analisis data kuantitatif adalah analisis data terhadap data – data yang mengandung angka – angka atau numerik tertentu. (Azuar, dkk, 2014, hal. 85). Menurut Sugiyono (2012, hal. 13) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat *positivism*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, teknik pengambilan sample pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pengertian di atas, penelitian ini bermaksud menganalisis tingkat Kinerja Pegawai dan faktor - faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai dan juga meneliti tingkat Stres Kerja serta faktor – faktor penyebab terjadinya Stres Kerja pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel adalah pengertian variabel yang diungkap dalam definisi konsep secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup objek penelitian / objek yang diteliti. Adapun yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Kinerja

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Adapun indikator – indikator kinerja pegawai, antara lain.

Tabel III-1
Fakto - Faktor Kinerja Pegawai

No	Faktor – Faktor
1	Kecerdasan dan Inisiatif
2	Otoritas dan Tanggung Jawab
3	Efektivitas dan Efisiensi

Sumber : Prawirosentono, 2013, hal. 176

2. Stres Kerja

Stres adalah respon psikologis dan emosional dari seorang individu terhadap pemicu eksternal yang memberikan tuntutan fisik atau psikologis pada individu tersebut dan menciptakan ketidakpastian serta kurangnya kontrol diri ketika hasil yang penting dipertaruhkan. Adapun indikator stres kerja sebagai berikut :

Tabel III-2
Faktor - Faktor Stres Kerja

No	Faktor – Faktor
1	Tuntutan Interpersonal
2	Tuntutan Pekerjaan

Sumber : L. Daft (2010, hal. 311)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Adapun yang menjadi tempat penelitian yaitu Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan yang beralamat di Jl. Budi Pembangunan No. 3 Medan

2. Waktu Penelitian

Waktu Penelitian ini direncanakan dari Bulan Desember 2016 s/d Bulan April 2017, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel jadwal kegiatan penelitian dibawah ini :

Tabel III-3 : Jadwal Penelitian

No	Jenis kegiatan	Bulan/ minggu																			
		Desember 2016				Januari 2017				Februari 2017				Maret 2017				April 2017			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Survei awal	■	■																		
2	Pengajuan Judul		■	■	■																
3	Penulisan Proposal			■	■																
4	Bimbingan Proposal					■	■														
5	Seminar Proposal							■	■												
6	Revisi proposal									■											
7	Pengesahan Proposal										■										
8	Pengumpulan Data											■	■								
9	Penulisan Skripsi													■	■	■	■				
10	Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■
11	Sidang Meja Hijau																			■	■

Sumber : Data Diolah (2017)

D. Populasi dan Sample

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2012, hal. 115).

Populasi yang menjadi objek dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai yang bekerja pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan yang berjumlah 62 orang.

2. Sample

Sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Sugiyono, 2012, hal. 116).

Arikunto (2006, hal. 112) menjelaskan bahwa “apabila subjeknya kurang dari seratus, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan populasi”.

Untuk analisis faktor, ukuran sample yang direkomendasikan adalah tidak kurang dari 50 sample dan disarankan untuk 100 sample. (Hair, 2006, hal. 98).

Berdasarkan pengertian di atas, maka yang menjadi sample dalam penelitian ini yaitu seluruh populasi yang ada yaitu sebanyak 62 orang pegawai yang bekerja pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan.

3. Teknik Sampling

Teknik sampling yang diterapkan dalam penelitian ini yaitu teknik *Sampling Jenuh*. *Sampling Jenuh* adalah teknik penentuan sample bila semua anggota populasi digunakan sebagai sample. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil ataupun juga penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. (Sugiyono, 2012, hal. 23).

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Angket / *Kuesioner*

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. (Sugiyono, 2012, hal. 199).

Dalam penelitian ini *kuesioner* akan disusun dalam bentuk *Skala Likert*. Umumnya, *skala likert* mengandung pilihan jawaban : sangat setuju, setuju, netral,

tidak setuju, sangat tidak setuju, dan skor yang diberikan adalah 5,4,3,2,1. Saat ini, *skala likert* telah banyak dimodifikasi oleh para peneliti dalam memperkaya pilihan jawaban / opsi yang lain, seperti :

Tabel III-4 : Skala Likert

Keterangan	Simbol	Bobot
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : Data Diolah (2017)

2. Wawancara / Interview

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal – hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. (Sugiyono, hal. 194).

Wawancara bisa dibedakan menjadi 2 bentuk : (Azuar, dkk, 2014, hal. 69).

- a. Wawancara terstruktur/terpimpin : ada pedoman wawancara yang disiapkan peneliti.
- b. Wawancara tidak terstruktur/tidak terpimpin : peneliti tidak mempersiapkan pedoman wawancara.

3. Studi Dokumentasi

Azuar (2014, hal. 70) studi dokumentasi berarti menyelidiki rekaman-rakaman yang telah berlalu. Ada dua bentuk pengumpulan dokumentasi :

- a. Dokumen tertulis (*printed*) : buku, majalah, dokumen, peraturan, notulen rapat, catatan harian, jurnal, laporan.
- b. Dokumen elektronik (*nonprinted*) : situs internet, foto, *microfilm*, disket, CD, kaset, atau peralatan *audio visual* lainnya.

Untuk menguji kualitas data yang diperoleh dari beberapa instrumen, maka penulis melakukan pengujian dengan menggunakan Metode Analisis Faktor. Pengukuran validitas dilakukan dengan melakukan analisis faktor kepada hasil *pre-test*, untuk melihat nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy and Bartlett's Test of Sphericity*. KMO MSA adalah statistik yang mengindikasikan proporsi varians dalam variabel yang merupakan varians umum (*common variance*), yakni variansi yang disebabkan oleh faktor-faktor dalam penelitian. Nilai KMO diatas 0.5 menunjukkan bahwa faktor analisis dapat digunakan. *Bartlett's Test of Sphericity* mengindikasikan bahwa matriks korelasi adalah matriks identitas, yang mengindikasikan bahwa variabel - variabel dalam faktor bersifat *related* atau *unrelated*. Nilai signifikansi adalah hasil uji. Nilai yang kurang dari 0,05 menunjukkan hubungan yang signifikan antara variabel, merupakan nilai yang diharapkan.

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen benar (*valid*) maka hasil pengukuran kemungkinan adalah benar.

Rumus Korelasi :

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum X)^2\} - \{n\sum y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Sumber : Azuar dan Irfan (2013, hal. 79)

Keterangan :

- r : Nilai koefisien korelasi
- $\sum X$: Jumlah pengamatan variabel X
- $\sum Y$: Jumlah pengamatan variabel Y
- $\sum XY$: Jumlah hasil perkalian variabel X dan Y
- $(\sum X^2)$: Jumlah kuadrat dari pengamatan variabel X
- $(\sum X)^2$: Jumlah kuadrat dari jumlah pengamatan variabel X
- $(\sum Y^2)$: Jumlah kuadrat dari pengamatan variabel Y
- $(\sum Y)^2$: Jumlah kuadrat dari jumlah pengamatan variabel Y
- n : Jumlah pasangan pengamatan Y dan X

Kriteria penerimaan/ penolakan hipotesis adalah untuk melihat valid tidaknya suatu instrumen adalah sebagai berikut :

- Tolak H_0 jika probabilitas yang dihitung \leq probabilitas yang ditetapkan sebesar 0.05 (Sig $\leq \alpha$ 0,05).
- Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig $> \alpha$ 0,05).

Table III-5
Hasil Uji Validitas Kinerja

Kinerja pegawai			
Item	Nilai korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0.701	0.000 < 0.05	Valid
Item 2	0.695	0.000 < 0.05	Valid
Item 3	0.721	0.000 < 0.05	Valid
Item 4	0.847	0.000 < 0.05	Valid
Item 5	0.612	0.000 < 0.05	Valid
Item 6	0.714	0.000 < 0.05	Valid
Item 7	0.615	0.000 < 0.05	Valid
Item 8	0.474	0.000 < 0.05	Valid
Item 9	0.563	0.000 < 0.05	Valid
Item 10	0.543	0.000 < 0.05	Valid

Sumber : Data Diolah (2017)

Dari 10 item pernyataan, ternyata semua item tersebut dinyatakan valid dan tidak ada item yang dikeluarkan/dibuang. Dengan demikian seluruh item pernyataan boleh dilanjutkan kepada pengujian reliabilitas.

Tabel III-6
Hasil Uji Validitas Stres Kerja

Stres kerja			
Item	Nilai korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0.332	0.008 < 0.05	Valid
Item 2	0.748	0.000 < 0.05	Valid
Item 3	0.557	0.000 < 0.05	Valid
Item 4	0.819	0.000 < 0.05	Valid
Item 5	0.625	0.000 < 0.05	Valid
Item 6	0.839	0.000 < 0.05	Valid
Item 7	0.786	0.000 < 0.05	Valid

Sumber : Data Diolah (2017)

Dari 7 item pernyataan, ternyata semua item tersebut dinyatakan valid dan tidak ada item yang dikeluarkan/dibuang. Dengan demikian seluruh item pernyataan boleh dilanjutkan kepada pengujian reliabilitas.

2. Uji Reliabilitas

Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Menurut Azuar dan Irfan (2013, hal. 83 – 84) menyatakan bahwa “jika koefisien reliabilitas (r) $> 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik/terpercaya.

Untuk menghitung reliabilitas kuisioner, digunakan rumus alpha :

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Sumber : Azuar dan Irfan (2013, hal. 86)

Dimana :

r : reliabilitas yang dicapai

$\sum \sigma_i^2$: jumlah varians skor tiap-tiap item

k : banyaknya item

σ_t^2 : varians total

Tabel III-7
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.758	11

Sumber : Data Diolah (2017)

Nilai koefisien Reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) di atas adalah $0.758 > 0.6$, maka kesimpulannya variabel kinerja telah reliabel.

Tabel III-8
Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.762	8

Sumber : Data Diolah (2017)

Nilai koefisien Reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) di atas adalah $0.762 > 0.6$, maka kesimpulannya variabel Stres Kerja telah reliabel.

G. Teknik Analisis Faktor

Analisis faktor merupakan analisis statistik yang bertujuan mengidentifikasi, mengelompokkan dan meringkas faktor-faktor yang merupakan dimensi suatu peubah, definisi dan sebuah fenomena tertentu.

Pengujian dengan analisis faktor dapat menggunakan data yang berasal dari data primer ataupun data sekunder. Analisis faktor yang berasal dari data primer melalui suatu *kuesioner* akan mengkuantitatifkan data dengan *skala likert* dan menggunakan rataan pembobotan tersebut dengan data statistik yang diolah.

Analisis faktor dengan data sekunder dapat menggunakan data yang diperoleh dari dokumentasi. Dalam hal ini, dimensi data yang digunakan harus sesuai dengan definisi suatu peubah atau fenomena yang diukur.

Analisis faktor digunakan untuk mengelompokkan beberapa atribut yang memiliki kemiripan karakter atas beberapa kumpulan faktor, sehingga atribut-atribut yang ada diringkas menjadi beberapa kumpulan faktor yang lebih sedikit dari jumlah peubah awal.

Vektor variabel acak \mathbf{X} yang diamati dengan p komponen merupakan vektor rata-rata μ dan matriks ragam peragam Σ , secara linear bergantung pada sejumlah variabel acak yang tak teramati, yaitu F_1, F_2, \dots, F_m yang disebut *common factors* dan p penyimpangan tambahan $\varepsilon_1, \varepsilon_2, \dots, \varepsilon_p$ yang disebut *specific factors*.

Dengan demikian, model persamaan analisis faktor dirumuskan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} X_1 - \mu_1 &= \lambda_{11}F_1 + \lambda_{12}F_2 + \dots + \lambda_{1q}F_q + \varepsilon_1 \\ X_2 - \mu_2 &= \lambda_{21}F_1 + \lambda_{22}F_2 + \dots + \lambda_{2q}F_q + \varepsilon_2 \\ &\vdots \\ X_p - \mu_p &= \lambda_{p1}F_1 + \lambda_{p2}F_2 + \dots + \lambda_{pq}F_q + \varepsilon_p \end{aligned}$$

dimana:

μ = rata-rata dari variabel ke- i

ε_i = faktor spesifik (*specific factors*) ke- i .

λ_{ij} = *loading* untuk variabel ke- i pada faktor ke- j .

F_j = *common factors* ke- j

$$i = 1, 2, \dots, p \text{ dan } j = 1, 2, \dots, q$$

Dalam notasi matriks dapat dituliskan sebagai berikut:

$$\mathbf{X}(p \times 1) - \mu(p \times 1) = \mathbf{L}(p \times q)\mathbf{F}(q \times 1) + \varepsilon(p \times 1)$$

Adapun struktur kovarian untuk model adalah:

1. $\text{Cov}(\mathbf{X}) = \mathbf{L}\mathbf{L}' + \psi$
 $\text{Var}(X_i) = li^2 + li^2 + \dots + lim^2$
 $\text{Cov}(X_i, Y_j) = li^2lj^2 + li^2lj^2 + \dots + lim^2ljm^2$
2. $\text{Cov}(\mathbf{X}, \mathbf{F}) = \mathbf{L}$
 $\text{Cov}(X_i, Y_j) = lim$

Model $(\mathbf{X} - \mu) = \mathbf{LF} + \varepsilon$ adalah linier dalam faktor bersama. Bagian dari Varian (X_i) yang dapat diterangkan oleh faktor bersama disebut *communality* ke- i . Sedangkan bagian dari Varian (X_i) karena faktor spesifik disebut varian spesifik ke- i

$$\sigma_{ii} = l_{i1}^2 + l_{i2}^2 + \dots + l_{im}^2 + \psi_i = h_i^2 + \psi_i$$

dimana:

$h_i^2 = communality$

$\psi_i = \text{varian spesifik ke-}i$

(sumber: www.rumusstatistik.com, 2015)

Analisis faktor pada dasarnya dapat dibedakan secara nyata menjadi dua macam :

1. Analisis Faktor Eksploratori atau Analisis Komponen Utama (PCA)

Analisis faktor eksploratori atau analisis komponen utama (*PCA = Principle Component Analysis*) yaitu suatu teknik analisis faktor dimana beberapa faktor yang akan terbentuk berupa variabel laten yang belum dapat ditentukan sebelum analisis dilakukan.

Pada prinsipnya analisis faktor eksploratori dimana terbentuknya faktor-faktor atau variabel laten baru adalah bersifat acak, yang selanjutnya dapat diinterpretasi sesuai dengan faktor atau komponen atau konstruk yang terbentuk. Analisis faktor eksploratori persis sama dengan analisis komponen utama (PCA).

Dalam analisis faktor eksploratori di mana peneliti tidak atau belum mempunyai pengetahuan atau teori atau suatu hipotesis yang menyusun struktur faktor - faktornya yang akan dibentuk atau yang terbentuk, sehingga dengan demikian

pada analisis faktor eksploratori merupakan teknik untuk membantu membangun teori baru.

Analisis faktor eksploratori merupakan suatu teknik untuk mereduksi data dari variabel asal atau variabel awal menjadi variabel baru atau faktor yang jumlahnya lebih kecil dari pada variabel awal. Proses analisis tersebut mencoba untuk menemukan hubungan antarvariabel baru atau faktor yang terbentuk yang saling independen sesamanya, sehingga bisa dibuat satu atau beberapa kumpulan variabel laten atau faktor yang lebih sedikit dari jumlah variabel awal yang bebas atau tidak berkorelasi sesamanya. Jadi antar-faktor yang terbentuk tidak berkorelasi sesamanya.

2. Analisis Faktor Konfirmatori (CFA)

Analisis faktor konfirmatori yaitu suatu teknik analisis faktor dimana secara apriori berdasarkan teori dan konsep yang sudah diketahui dipahami atau ditentukan sebelumnya, maka dibuat sejumlah faktor yang akan dibentuk, serta variabel apa saja yang termasuk ke dalam masing-masing faktor yang dibentuk dan sudah pasti tujuannya. Pembentukan faktor konfirmatori (CFA) secara sengaja berdasarkan teori dan konsep, dalam upaya untuk mendapatkan variabel baru atau faktor yang mewakili beberapa item atau sub-variabel, yang merupakan variabel teramati atau *observerb variable*.

Pada dasarnya tujuan analisis faktor konfirmatori adalah: pertama untuk mengidentifikasi adanya hubungan antar-variabel dengan melakukan uji korelasi. Tujuan kedua untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen. Dalam pengujian terhadap validitas dan reliabilitas instrumen atau *kuesioner* untuk mendapatkan data penelitian yang valid dan reliabel dengan analisis faktor konfirmatori.

Berikut proses Analisis Faktor Konfirmatori (CFA) :

- a. Merumuskan Masalah, meliputi beberapa hal:
 - 1) Tujuan analisis faktor harus diidentifikasi.
 - 2) Variabel yang akan dipergunakan di dalam analisis faktor harus dispesifikasi berdasarkan penelitian sebelumnya, teori dan pertimbangan dari peneliti.
 - 3) Pengukuran variabel berdasarkan skala interval atau rasio.
 - 4) Banyaknya elemen sampel (n) harus cukup atau memadai.
- b. Menyusun matriks Korelasi

Di dalam melakukan analisis faktor, keputusan pertama yang harus diambil oleh peneliti adalah menganalisis apakah data yang ada cukup memenuhi syarat di dalam analisis faktor. Langkah pertama ini dilakukan dengan mencari korelasi matriks antara indikator-indikator yang diobservasi. Ada beberapa ukuran yang bisa digunakan untuk syarat kecukupan data sebagai *rule of thumb* yaitu:

- 1) Korelasi matriks antar indikator

Metode yang pertama adalah memeriksa korelasi matriks. Tingginya korelasi antara indikator mengindikasikan bahwa indikator-indikator tersebut dapat dikelompokkan ke dalam sebuah indikator yang bersifat homogen sehingga setiap indikator mampu membentuk faktor umum atau faktor konstruk. Sebaliknya korelasi yang rendah antara indikator mengindikasikan bahwa indikator-indikator tersebut tidak homogen sehingga tidak mampu membentuk faktor konstruk.

2) Korelasi parsial antar indikator

Metode kedua adalah memeriksa korelasi parsial yaitu mencari korelasi satu indikator dengan indikator lain dengan mengontrol indikator lain. Korelasi parsial ini disebut dengan *negative anti-image correlations*.

3) *Kaiser-Meyer Olkin* (KMO):

Metode ini paling banyak digunakan untuk melihat syarat kecukupan data untuk analisis faktor. Metode KMO ini mengukur kecukupan *sampling* secara menyeluruh dan mengukur kecukupan *sampling* untuk setiap indikator.

c. Ekstraksi Faktor

Ekstraksi faktor adalah suatu metode yang digunakan untuk mereduksi data dari beberapa indikator untuk menghasilkan faktor yang lebih sedikit yang mampu menjelaskan korelasi antara indikator yang diobservasi. Ada beberapa metode yang bisa digunakan untuk melakukan ekstraksi faktor yaitu:

1) *Principal Components Analysis*

Analisis komponen utama (*principal components analysis*) merupakan metode yang paling sederhana di dalam melakukan ekstraksi faktor. Metode ini membentuk kombinasi linear dari indikator yang diobservasi.

2) *Principal Axis Factoring*

Metode ini hampir sama dengan metode *principal components analysis* sebelumnya kecuali matriks korelasi diagonal diganti dengan sebuah estimasi

indikator kebersamaan, namun tidak sama dengan *principal components analysis* di mana indikator kebersamaan yang awal selalu diberi angka 1.

3) *Unweighted Least Square*

Metode ini adalah prosedur untuk meminimumkan jumlah perbedaan yang dikuadratkan antara matriks korelasi yang diobservasi dan yang diproduksi dengan mengabaikan matriks diagonal dari sejumlah faktor tertentu.

4) *Generalized Least Square*

Metode ini adalah metode meminimumkan *error* sebagaimana metode *Unweighted Least Squares*. Namun, korelasi diberi timbangan sebesar keunikan dari indikator (*error*). Korelasi dari indikator yang mempunyai *error* yang besar diberi timbangan yang lebih kecil dari indikator yang mempunyai *error* yang kecil.

5) *Maximum Likelihood*

Metode ini adalah suatu prosedur ekstraksi faktor yang menghasilkan estimasi parameter yang paling mungkin untuk mendapatkan matriks korelasi observasi jika sampel mempunyai distribusi normal multivariat.

d. Merotasi Faktor

Setelah melakukan ekstraksi faktor, langkah selanjutnya adalah rotasi faktor (*rotation*). Rotasi faktor ini diperlukan jika metode ekstraksi faktor belum menghasilkan komponen faktor utama yang jelas. Tujuan dari rotasi faktor ini agar

dapat memperoleh struktur faktor yang lebih sederhana agar mudah diinterpretasikan.

Ada beberapa metode rotasi faktor yang bisa digunakan yaitu:

- 1) *Varimax Method*, yaitu metode rotasi orthogonal untuk meminimalisasi jumlah indikator yang mempunyai *factor loading* tinggi pada tiap faktor.
- 2) *Quartimax Method*, yaitu metode rotasi untuk meminimalisasi jumlah faktor yang digunakan untuk menjelaskan indikator.
- 3) *Equamax Method*, yaitu metode gabungan antara *varimax method* yang meminimalkan indikator dan *quartimax method* yang meminimalkan faktor.

e. Interpretasikan Faktor

Setelah diperoleh sejumlah faktor yang valid, selanjutnya perlu diadakan interpretasi nama-nama faktor, mengingat faktor merupakan sebuah konstruk dan sebuah konstruk menjadi berarti kalau dapat diartikan. Interpretasi faktor dapat dilakukan dengan mengetahui variabel-variabel yang membentuknya. Interpretasi dilakukan dengan *judgment*.

f. Pembuatan *Factor Scores*

Factor scores yang dibuat, berguna jika akan dilakukan analisis lanjutan, seperti analisis regresi, analisis diskriminan atau analisis lainnya.

g. Pilih *Variabel Surrogate* atau tentukan *Summated Scale*

- 1) *Variabel surrogate* adalah satu variabel yang paling dapat mewakili satu faktor. Misal, faktor 1 terdiri dari variabel X_1 , X_2 dan X_3 . Maka yang paling mewakili

faktor 1 adalah variable yang memiliki *factor loading* terbesar. Apabila *factor loading* tertinggi dalam satu faktor ada yang hampir sama, misal $X_1 = 0,905$ dan $X_2 = 0,904$ maka sebaiknya pemilihan *variabel surrogate* ditentukan berdasarkan teori, yaitu variable mana secara teori yang paling dapat mewakili faktor. Atau cara lain adalah dengan menggunakan *Summated Scale*.

- 2) *Summated Scale* adalah gabungan dari beberapa variabel dalam satu faktor, bisa berupa nilai rata-rata dari semua faktor tersebut atau nilai penjumlahan dari semua variable dalam satu faktor.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data Penelitian

Dalam penelitian penulis melakukan penelitian dan memperoleh jawaban responden dalam bentuk angket yang disebarakan sebanyak 62 lembar sesuai dengan jumlah sample yaitu 62 orang kepada pegawai yang bekerja pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan. Pada penelitian ini penulis memberikan 10 pernyataan untuk variabel Kinerja (Y1) dan 7 pernyataan untuk variabel Stres Kerja (Y2). Setelah angket disebarakan dan diisi oleh responden, maka selanjutnya penulis membuat tabulasi data hasil penelitian dari setiap pernyataan pada setiap variabel penelitian serta dianalisis sesuai dengan analisis data yang ada pada bab III Metode Penelitian.

2. Hasil Analisis Karakteristik Responden

Untuk mengetahui identitas responden, maka dapat dilihat dari karakteristik responden sebagai berikut :

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel IV-1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase %
1	Perempuan	35 orang	56
2	Laki – laki	27 orang	44
	Jumlah	62 orang	100 %

Sumber : Data Diolah (2017)

Berdasarkan data table responden jenis kelamin menunjukkan dari 62 responden sample penelitian, diketahui bahwa yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 35 orang dengan persentase 56%, dan yang berjenis kelamin laki – laki sebanyak 27 orang dengan persentase 44%.

b. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel IV-2
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase %
1	SLTA/SMA	16 orang	26
2	Diploma (D-3)	4 orang	6
3	Strata (S1)	33 orang	53
4	Strata (S2)	9 orang	15
	Jumlah	62 orang	100 %

Sumber : Data Diolah (2017)

Berdasarkan table di atas bahwa mayoritas responden yang bekerja pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan dengan tingkat pendidikan SLTA/SMA yaitu sebanyak 16 orang dengan persentase 26%, D3 sebanyak 4 orang dengan persentase 6%, S1 sebanyak 33 orang dengan persentase 53%, dan S2 sebanyak 9 orang dengan persentase 15%.

c. Berdasarkan Usia

Tabel IV-3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Jumlah	Persentase %
1	25 – 45 tahun	54 orang	87
2	>45 tahun	8 orang	13
	Jumlah	62 orang	100 %

Sumber : Data Diolah (2017)

Dari table di atas diketahui bahwa responden yang bekerja pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan tingkat usia 25 – 45 tahun berjumlah sebanyak 54

orang dengan persentase 87% dan tingkat usia > 45 tahun berjumlah sebanyak 8 orang dengan persentase 13%.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut ini penulis akan menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan. Hasil nya pada tabel dibawah ini :

a. Variabel Kinerja (Y1)

Tabel IV-4
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja (Y1)

No. Per.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	25.81	38	61.29	8	12.90	0	-	0	-	62	100
2	23	37.10	33	53.23	6	9.68	0	-	0	-	62	100
3	28	45.16	28	45.16	6	9.68	0	-	0	-	62	100
4	6	9.68	44	70.97	12	19.35	0	-	0	-	62	100
5	22	35.48	38	61.29	2	3.23	0	-	0	-	62	100
6	10	16.13	43	69.35	9	14.52	0	-	0	-	62	100
7	19	30.65	41	66.13	2	3.23	0	-	0	-	62	100
8	6	9.68	32	51.61	21	33.87	3	4.84	0	-	62	100
9	20	32.26	37	59.68	5	8.06	0	-	0	-	62	100
10	11	17.74	43	69.35	8	12.90	0	-	0	-	62	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (2017)

Berikut ini adalah penjelasan table di atas :

- 1) Sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 38 dengan persentase 61.29%, pada pernyataan saya selalu mencapai target kerja yang ditetapkan oleh instansi.
- 2) Sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 33 dengan persentase 53.23%, pada pernyataan kreativitas yang tinggi dapat membantu saya mencapai hasil kerja yang lebih baik.

- 3) Sebagian besar responden menjawab sangat setuju dan setuju yaitu sebanyak 28 dengan persentase 45.16%, pada pernyataan saya selalu menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab.
- 4) Sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 44 dengan persentase 70.79%, pada pernyataan saya selalu memberikan gagasan/ide untuk kemajuan instansi.
- 5) Sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 38 dengan persentase 61.29%, pada pernyataan saya selalu menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan pimpinan kepada saya.
- 6) Sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 43 dengan persentase 69.35%, pada pernyataan saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya.
- 7) Sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 41 dengan persentase 66.13%, pada pernyataan pengalaman dapat membantu saya dalam menyelesaikan masalah yang muncul saat bekerja.
- 8) Sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 32 dengan persentase 51.61%, pada pernyataan dalam bekerja saya selalu diandalkan oleh pimpinan.
- 9) Sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 37 dengan persentase 59.68%, pada pernyataan saya selalu menjaga tingkah laku terhadap sesama pegawai demi kelancaran pekerjaan.

10) Sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 43 dengan persentase 69.35%, pada pernyataan saya selalu merespon dengan baik segala pekerjaan yang diberikan kepada saya.

Kesimpulannya bahwa pegawai yang bekerja pada Dinas Ketahanan Pangan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan sesuai dengan apa yang diingankan oleh instansi tersebut.

b. Variabel Stres Kerja (Y2)

Tabel IV-5
Skor Angket Untuk Variabel Stres Kerja (Y2)

No. Per.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	4	6.45	21	33.87	18	29.03	13	20.97	6	9.68	62	100
2	0	-	5	8.06	5	8.06	42	67.74	10	16.13	62	100
3	0	-	7	11.29	12	19.35	35	56.45	8	12.90	62	100
4	0	-	7	11.29	4	6.45	48	77.42	3	4.84	62	100
5	0	-	8	33.87	2	29.03	45	20.97	6	9.68	62	100
6	2	3.23	10	16.13	13	20.97	30	48.39	7	11.29	62	100
7	3	4.84	9	14.52	18	29.03	29	46.77	3	4.84	62	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (2017)

Berikut ini adalah penjelasan table di atas :

- 1) Sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 21 dengan persentase 33.87%, pada pernyataan saya selalu merasa pekerjaan saya tidak ada habis – habisnya.
- 2) Sebagian besar responden menjawab tidak setuju yaitu sebanyak 42 dengan persentase 67.74%, pada pernyataan saya merasa bingung ketika saya ingin mengerjakan tugas – tugas yang diberikan.

- 3) Sebagian besar responden menjawab tidak setuju yaitu sebanyak 35 dengan persentase 56.45%, pada pernyataan saya merasa perbedaan pendapat membuat saya bingung.
- 4) Sebagian besar responden menjawab tidak setuju yaitu sebanyak 48 dengan persentase 77.42%, pada pernyataan saya merasa pimpinan tidak pernah menerima ide/gagasan yang saya berikan.
- 5) Sebagian besar responden menjawab tidak setuju yaitu sebanyak 45 dengan persentase 20,97%, pada pernyataan saya merasa pekerjaan yang saya terima tidak sesuai dengan kemampuan saya.
- 6) Sebagian besar responden menjawab tidak setuju 30 yaitu sebanyak dengan persentase 48.39%, pada pernyataan saya tidak pernah ikut dilibatkan dalam program diklat.
- 7) Sebagian besar responden menjawab tidak setuju yaitu sebanyak 29 dengan persentase 46.77%, pada pernyataan saya merasa tidak pernah dipromosikan oleh instansi.

Kesimpulannya ialah tidak semua pegawai yang bekerja pada Dinas Ketahanan Pangan mengalami stres, hanya sebagian pegawai yang mengalami stres. Kemungkinan hanya pada saat mereka menerima tugas atau pekerjaan yang berlebihan.

4. Teknik Analisis Data

a. Analisis Faktor

Analisis faktor adalah sebuah teknik yang digunakan untuk mencari faktor – faktor yang mampu menjelaskan hubungan atau korelasi antara berbagai indikator

independen yang diobservasi. Analisis faktor merupakan perluasan dari analisis komponen utama. Digunakan juga untuk mengidentifikasi sejumlah faktor yang relatif kecil yang dapat digunakan untuk menjelaskan sejumlah besar variabel yang saling berhubungan.

1) Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor. Untuk itu perlu disederhanakan faktor – faktor tersebut dengan melakukan analisis faktor guna mengelompokkan serta mendapatkan faktor apakah yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam melakukan teknik analisis faktor perlu melakukan beberapa langkah – langkah sebagai berikut :

a) *Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) Measure of Sampling Adequacy (MSA) and Bartlett's Test*

Pada langkah ini untuk melakukan analisis faktor persyaratannya yang harus dipenuhi adalah angka *Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) Measure of Sampling Adequacy (MSA)* harus $> 0,5$ dan nilai signifikansi *Bartlett's Test of Sphericity* $< 0,05$. Berikut ini adalah hasil *KMO* dan *Bartlett's Test of Sphericity* :

Tabel IV-6
Tabel KMO dan Bartlett's Test Kinerja
KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.781
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	245.797
	Df
	45
	Sig.
	.000

Sumber : Data Diolah (2017)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas *angka KMO Measure of Sampling Adequacy (MSA)* adalah sebesar 0,781. Dengan nilai signifikansi sebesar

0,000. Angka 0,781 berada di atas nilai 0,50 dan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga faktor dan data di atas dapat dianalisis lebih lanjut.

Kesimpulannya, dengan nilai *KMO Measure of Sampling Adequacy* sebesar 0,781 maka dapat disimpulkan jumlah data *Shynthetic Aperture Personality Assessment* (SAPA) telah cukup untuk difaktorkan serta analisis multivariat layak digunakan terutama metode analisis komponen utama dan analisis faktor.

Selanjutnya, untuk melihat korelasi antar variabel dapat diperhatikan tabel *Anti-Image Matrices* dengan memperhatikan nilai *MSA (Measure of Sampling Adequacy)*. Nilai *MSA* berkisar antara 0 hingga 1, dengan ketentuan sebagai berikut :

- a) $MSA = 1$, variabel dapat diprediksi tanpa kesalahan oleh variabel yang lain.
- b) $MSA > 0,5$, variabel masih bisa diprediksi dan bisa dianalisis lebih lanjut.
- c) $MSA < 0,5$, variabel tidak bisa diprediksi dan tidak bisa dianalisis lebih lanjut, atau dikeluarkan dari variabel lainnya.

Berikut ini adalah hasil pengujian dengan menggunakan spss :

Tabel IV-7
Tabel *Anti-image* Kinerja
Anti-image Matrices

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
Anti-image Covariance	P1	.527	.000	-.159	-.059	-.099	.020	.045	-.146	.004	-.067
	P2	.000	.414	-.181	-.113	.001	-.029	.158	-.172	.016	-.061
	P3	-.159	-.181	.374	-.030	-.071	.043	-.163	.170	-.057	.127
	P4	-.059	-.113	-.030	.318	-.071	-.136	-.018	-.035	-.077	-.073
	P5	-.099	.001	-.071	-.071	.604	-.095	.033	-.055	.150	-.077
	P6	.020	-.029	.043	-.136	-.095	.435	-.129	.074	-.073	-.068
	P7	.045	.158	-.163	-.018	.033	-.129	.450	-.120	-.145	-.153
	P8	-.146	-.172	.170	-.035	-.055	.074	-.120	.737	-.073	.096
	P9	.004	.016	-.057	-.077	.150	-.073	-.145	-.073	.611	.033
	P10	-.067	-.061	.127	-.073	-.077	-.068	-.153	.096	.033	.652

Anti-image Correlation	P1	.853 ^a	-.001	-.357	-.145	-.175	.042	.093	-.234	.007	-.114
	P2	-.001	.730 ^a	-.459	-.312	.003	-.068	.367	-.312	.032	-.117
	P3	-.357	-.459	.701 ^a	-.088	-.149	.106	-.398	.324	-.118	.257
	P4	-.145	-.312	-.088	.872 ^a	-.162	-.364	-.048	-.072	-.175	-.161
	P5	-.175	.003	-.149	-.162	.856 ^a	-.186	.064	-.082	.247	-.123
	P6	.042	-.068	.106	-.364	-.186	.843 ^a	-.292	.130	-.141	-.128
	P7	.093	.367	-.398	-.048	.064	-.292	.685 ^a	-.208	-.277	-.282
	P8	-.234	-.312	.324	-.072	-.082	.130	-.208	.560 ^a	-.109	.138
	P9	.007	.032	-.118	-.175	.247	-.141	-.277	-.109	.818 ^a	.053
	P10	-.114	-.117	.257	-.161	-.123	-.128	-.282	.138	.053	.786 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Sumber : Data Diolah (2017)

Selain pengecekan terhadap *KMO and Bartlett test*, dilakukan juga pengecekan *Anti-Image Matrices* untuk mengetahui apakah variabel – variabel secara parsial layak untuk dianalisis dan tidak dikeluarkan dalam pengujian. Berdasarkan dari table *Anti-image* diatas pada *Anti-image correlation* bahwa nilai MSA ditandai pada angka yang ada huruf “a”. Didalam tabel tersebut pada *Anti-image correlation* dapat dilihat bahwa nilai MSA > 0,5. Itu artinya dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

b) Penjelasan Variabel Oleh Faktor

Maksud dari penjelasan variabel oleh faktor adalah seberapa besar faktor yang nantinya terbentuk mampu menjelaskan variabel. Untuk itu harus dilihat tabel *Communalities* sebagai berikut:

Tabel IV-8
Tabel *Communalities* Kinerja
Communalities

	Initial	Extraction
P1	1.000	.631
P2	1.000	.699
P3	1.000	.587
P4	1.000	.763
P5	1.000	.678
P6	1.000	.707
P7	1.000	.743
P8	1.000	.516
P9	1.000	.778
P10	1.000	.634

Extraction Method: Principal
Component Analysis.

Sumber :Data Diolah (2017)

Hasilnya adalah, faktor mampu menjelaskan seluruh variabel, yaitu P1 sebesar 0,631 atau 63,1%, P2 sebesar 0,699 atau 69,9%, P3 sebesar 0,587 atau 58,7%, P4 sebesar 0,763 atau 76,3%, P5 sebesar 0,678 atau 67,8%, P6 sebesar 0,707 atau 70,7%, P7 sebesar 0,743 atau 74,3%, P8 sebesar 0,516 atau 51,6%, P9 sebesar 0,778 atau 77,8%, P10 sebesar 0,634 atau 63,4%. Karena rata-rata penjelasan tiap faktor memiliki nilai *communalities* di atas 50%, maka faktor tetap dapat ditentukan.

Kesimpulannya Dari keseluruhan nilai dalam *table communalities*, diperoleh bahwa kesepuluh variabel awal mempunyai nilai communalities yang besar (> 0.5), maka dapat disimpulkan dari keseluruhan variabel yang digunakan memiliki hubungan yang kuat dengan faktor yang terbentuk. Dengan kata lain, semakin besar nilai dari communalities maka semakin baik analisis faktor. Dengan demikian, bahwasanya semua variabel dapat menjelaskan faktor.

c) Pembentukan Faktor

Untuk menentukan seberapa banyak faktor yang mungkin terbentuk dapat dilihat pada tabel Total Variance Explained sebagai berikut:

Tabel IV-9
Tabel *Total Variance Explained* Kinerja
Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4.351	43.515	43.515	4.351	43.515	43.515	2.840	28.396	28.396
2	1.376	13.760	57.275	1.376	13.760	57.275	1.970	19.699	48.095
3	1.009	10.094	67.369	1.009	10.094	67.369	1.927	19.273	67.369
4	.875	8.750	76.119						
5	.594	5.942	82.062						
6	.544	5.443	87.505						
7	.432	4.315	91.820						
8	.381	3.811	95.631						
9	.244	2.443	98.075						
10	.193	1.925	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Sumber : Data Diolah (2017)

Kriteria pertama yang digunakan adalah Nilai Eigen atau *Eigenvalue*. Faktor yang akan digunakan adalah faktor yang mempunyai *Eigenvalue* > 1. Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa *component 1*, *component 2*, dan *component 3* memiliki total pada *Initial Eigenvalue* > 1 sehingga ketiga *component* ini digunakan sebagai faktor tetap.

Kriteria kedua adalah penentuan berdasarkan nilai persentase variansi total yang dapat dijelaskan oleh banyaknya faktor yang akan dibentuk. Dari tabel di atas dapat dilakukan interpretasi yang berkaitan dengan variansi total kumulatif sampel.

Jika variabel - variabel tersebut diringkas menjadi beberapa faktor, maka total variansi yang dapat dijelaskan adalah sebagai berikut :

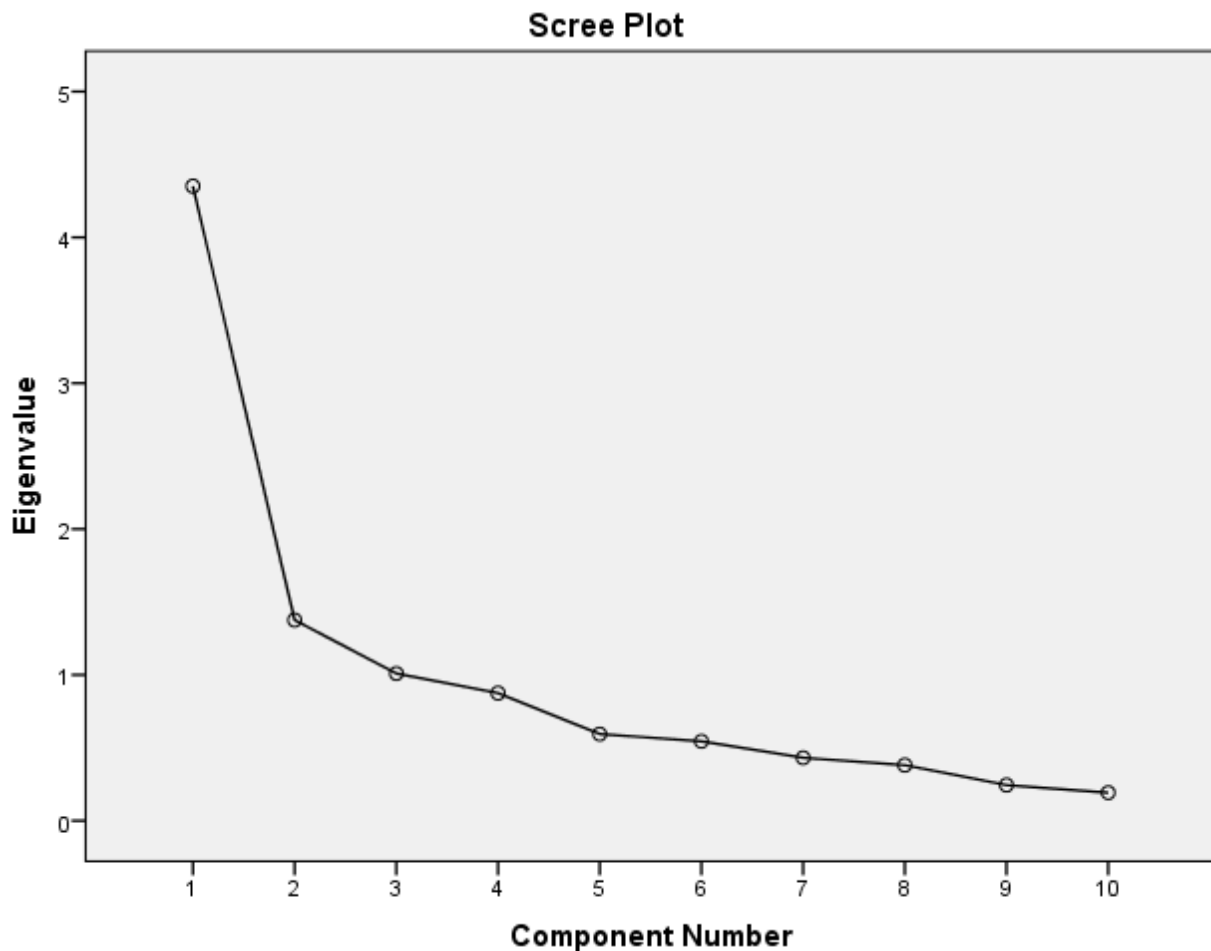
1. Jika ke-10 variabel tersebut diekstraksi menjadi 1 faktor, diperoleh variansi yang dapat dijelaskan adalah $4,351/10 \times 100\% = 43,515\%$.
2. Jika ke-10 variabel tersebut diekstraksi menjadi 2 faktor, diperoleh variansi yang dapat dijelaskan adalah $1,376/10 \times 100\% = 13,760\%$.
3. Jika ke-10 variabel tersebut diekstraksi menjadi 3 faktor, diperoleh variansi yang dapat dijelaskan adalah $1,009/10 \times 100\% = 10,094\%$, dan variansi total kumulatif untuk 3 faktor adalah $43,515\% + 13,760\% + 10,094\% = 67,369\%$.

Dengan mengekstraksi variabel - variabel awal menjadi 3 faktor telah dihasilkan variansi total yang cukup besar yaitu 67,369% yang artinya, dari 3 faktor yang terbentuk sudah dapat mewakili ke-10 faktor kinerja. Dengan ekstraksi 3 faktor yang diperoleh telah dapat dihentikan dan telah memenuhi kriteria kedua. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketiga faktor sudah cukup untuk mewakili keragaman variabel – variabel asal.

Kriteria ketiga adalah penentuan berdasarkan *Scree Plot*. *Scree Plot* merupakan suatu *Plot Eigenvalue* terhadap jumlah faktor yang diekstraksi. Titik pada tempat dimana *scree* mulai terjadi menunjukkan banyaknya faktor yang tepat. Titik ini terjadi ketika *scree* mulai terlihat mendatar dengan ketentuan *Eigenvalue* harus >1 .

d) Scree Plot

Scree Plot adalah salah satu alternatif yang dapat digunakan untuk membantu peneliti menentukan berapa banyak faktor terbentuk yang dapat mewakili keragaman peubah – peubah asal. Bila kurva masih curam, akan ada petunjuk untuk menambahkan komponen. Bila kurva sudah landai, akan ada petunjuk untuk menghentikan penambahan komponen, walaupun penilaian curam/landai bersifat subjektif peneliti.



Sumber : Data Diolah (2017)

Gambar IV-1 : Scree Plot Kinerja

Dari scree plot di atas, terlihat pada saat satu komponen terbentuk, kurva masih menunjukkan kecuraman, begitu juga pada saat di titik ke-2 namun kurva sudah mulai landai/mendatar, begitu juga di titik ke-3 tapi garis kurva masih diatas angka 1. Setelah melewati titik ke-3, garis kurva sudah landai/ mendatar. Dari penjelasan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat tiga komponen atau faktor yang terbentuk.

e) ***Component Matrix***

Tabel *component matrix* menunjukkan besarnya korelasi tiap variabel dalam faktor yang terbentuk. Nilai – nilai koefisien korelasi antara variabel dengan faktor - faktor yang terbentuk (*loading factor*). Setelah kita mengetahui bahwa faktor maksimal yang bisa terbentuk adalah 3, selanjutnya kita melakukan penentuan masing-masing variabel independen akan masuk ke dalam faktor 1, faktor 2 atau faktor 3. Cara menentukannya adalah dengan melihat tabel *Component Matrix* sebagai berikut:

Tabel IV-10
Tabel *Component Matrix* Kinerja
Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
P1	.695	-.382	.040
P2	.688	-.469	.083
P3	.737	-.170	.123
P4	.872	-.017	-.052
P5	.626	-.322	-.427
P6	.746	.338	-.190
P7	.623	.582	.125
P8	.386	-.310	.521
P9	.550	.485	.490
P10	.551	.305	-.488

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 3 components extracted.

Sumber : Data Diolah (2017)

Ketiga faktor tersebut menghasilkan *matrix loading factor* yang nilai-nilainya merupakan koefisien korelasi antara variabel dengan faktor - faktor tersebut. Bila dilihat variabel - variabel yang berkorelasi terhadap setiap faktornya, ternyata *Factor Loading* yang dihasilkan belum mampu memberikan arti sebagaimana yang diharapkan. Oleh karena itu, faktor tersebut belum dapat diinterpretasikan dengan jelas sehingga perlu dilakukan rotasi dengan metode varimax.

f) Rotasi Komponen Matrix

Proses perotasian pada hasil penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan faktor - faktor dengan *factor loading* yang cukup jelas untuk diinterpretasi. *Rotated Component Matrix* adalah matriks korelasi yang memperlihatkan distribusi variabel yang lebih jelas dan nyata dibandingkan *Component Matrix*.

Tabel IV-11
Tabel *Rotated Component Matrix* Kinerja
Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
P1	.755	.088	.231
P2	.817	.045	.171
P3	.663	.300	.238
P4	.614	.382	.489
P5	.553	-.147	.592
P6	.256	.499	.627
P7	.084	.776	.366
P8	.605	.240	-.304
P9	.185	.862	.006
P10	.069	.226	.761

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.^a

a. Rotation converged in 7 iterations.

Sumber : Data Diolah (2017)

Setelah dilakukan rotasi faktor dengan metode varimax, diperoleh tabel seperti yang tertera di atas yaitu *Rotated Component Matrix*. Terdapat perbedaan nilai korelasi variabel dengan setiap faktor sebelum dan sesudah dilakukan rotasi varimax. Terlihat bahwa loading faktor yang dirotasi telah memberikan arti sebagaimana yang diharapkan dan setiap faktor sudah dapat diinterpretasikan dengan jelas.

Maka dapat disimpulkan anggota masing – masing faktor :

Faktor 1 : P1, P2, P3, P4, P8

Faktor 2 : P7 dan P9

Faktor 3 : P5, P6, P10

g) Interpretasi Hasil Faktor Analisis

Berdasarkan data pada tabel IV-10 terlihat bahwa P1, P2, P3, P4, dan P8 berturut – turut memiliki nilai paling tinggi pada *component 1* dibandingkan pada *component 2* dan *component 3*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel P1,P2, P3, P4, dan P8 masuk ke dalam kelompok *component 1*.

Variabel P7 dan P9 berturut - turut memiliki nilai tertinggi pada *component 2* dibandingkan pada *component 1* dan *component 3*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel P7 dan variabel P9 masuk ke dalam kelompok *component 2*.

Kemudian hanya variabel P5, P6 dan P10 memiliki nilai tertinggi pada *component 3* dibandingkan pada *component 1* dan *component 2*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel P5, P6 dan P10 masuk ke dalam *component 3*.

Tabel IV-12
Hasil Pengelompokan Variabel ke Dalam Faktor

Faktor	Variabel
<i>Component 1</i>	P1, P2, P3, P4, P8
<i>Component 2</i>	P7, P9
<i>Component 3</i>	P5, P6, P10

Sumber : Data Diolah (2017)

h) Penamaan Faktor

Setelah terbentuk faktor yang masing - masing beranggotakan variabel - variabel yang diteliti, maka dilakukan penamaan faktor berdasarkan karakteristik yang sesuai dengan anggotanya.

1) Faktor 1

Pada faktor 1 hal – hal yang berkaitan dengan kinerja pegawai, yaitu beberapa variabel memiliki korelasi yang kuat dengan faktor 1, yaitu berkaitan dengan

pencapaian target kerja, kreativitas, tanggung jawab, dan keandalan. Dengan melakukan generalisasi dari ke-5 faktor, maka selanjutnya faktor 1 dinamakan Faktor Kecerdasan dan Inisiatif..

2) Faktor 2

Pada faktor 2 hal – hal yang berkaitan dengan kinerja pegawai, yaitu beberapa variabel memiliki korelasi yang kuat dengan faktor 2, yaitu berkaitan dengan upaya dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaan. Dengan melakukan generalisasi dari ke-2 faktor, maka selanjutnya faktor 2 dinamakan Faktor Tanggung jawab.

3) Faktor 3

Pada faktor 3 hal – hal yang berkaitan dengan kinerja pegawai, yaitu beberapa variabel memiliki korelasi yang kuat dengan faktor 3, yaitu berkaitan dengan pegawai yang menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan serta menyelesaikan tugas lebih cepat dari waktunya. Dengan melakukan generalisasi dari ke-2 faktor, maka selanjutnya faktor 3 dinamakan Faktor Efektivitas dan Efisiensi.

2) **Stres Kerja**

Stres Kerja banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor. Untuk itu perlu disederhanakan faktor – faktor tersebut dengan melakukan analisis faktor guna mengelompokkan serta mendapatkan faktor apakah yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam melakukan teknik analisis faktor perlu melakukan beberapa langkah – langkah sebagai berikut :

a) *Keiser-Mayer-Oklin (KMO) Measure of Sampling Adequacy (MSA) and Bartlett's Test*

Pada langkah ini untuk melakukan analisis faktor persyaratannya yang harus dipenuhi adalah angka *Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) Measure of Sampling Adequacy (MSA)* harus $> 0,5$ dan nilai signifikansi *Bartlett's Test of Sphericity* $< 0,05$. Berikut ini adalah *hasil KMO and Bartlett's Test of Sphericity* :

Tabel IV-13
Tabel KMO dan *Bartlett's Test* Stres Kerja
KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.839
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	165.453
	Df
	15
	Sig.
	.000

Sumber : Data Diolah (2017)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas angka *KMO Measure of Sampling Adequacy (MSA)* adalah sebesar 0,839.dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Angka 0,839 berada di atas nilai 0,50 dan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga faktor dan data tersebut di atas dapat dianalisis lebih lanjut.

Kesimpulannya, dengan nilai *KMO Measure of Sampling Adequacy* sebesar 0,839 maka dapat disimpulkan jumlah data *Shynthetic Aperture Personality Assessment (SAPA)* telah cukup untuk difaktorkan serta analisis multivariat layak digunakan terutama metode analisis komponen utama dan analisis faktor.

Selanjutnya, untuk melihat korelasi antar variabel dapat diperhatikan tabel *Anti-Image Matrices* dengan memperhatikan nilai *MSA (Measure of Sampling Adequacy)*. Nilai *MSA* berkisar antara 0 hingga 1, dengan ketentuan sebagai berikut :

- a) $MSA = 1$, variabel dapat diprediksi tanpa kesalahan oleh variabel lain.
- b) $MSA > 0,5$, variabel masih bisa diprediksi dan dianalisis lebih lanjut.
- c) $MSA < 0,5$, variabel tidak bisa diprediksi dan tidak bisa dianalisis lebih lanjut, atau dikeluarkan dari variabel lainnya.

Berikut ini adalah hasil pengujian dengan menggunakan spss :

Tabel IV-14
Tabel *Anti-image* I Stres Kerja
***Anti-image* Matrices**

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7
Anti-image Covariance	P1	.913	-.148	-.008	-.042	.081	-.014	.077
	P2	-.148	.552	-.096	-.066	.024	-.125	-.073
	P3	-.008	-.096	.705	-.074	.185	-.092	-.087
	P4	-.042	-.066	-.074	.357	-.173	-.095	-.092
	P5	.081	.024	.185	-.173	.477	-.077	-.096
	P6	-.014	-.125	-.092	-.095	-.077	.394	-.098
	P7	.077	-.073	-.087	-.092	-.096	-.098	.438
Anti-image Correlation	P1	.478 ^a	-.209	-.010	-.073	.122	-.023	.122
	P2	-.209	.868 ^a	-.154	-.149	.047	-.268	-.148
	P3	-.010	-.154	.745 ^a	-.147	.319	-.175	-.157
	P4	-.073	-.149	-.147	.836 ^a	-.419	-.254	-.232
	P5	.122	.047	.319	-.419	.752 ^a	-.178	-.210
	P6	-.023	-.268	-.175	-.254	-.178	.870 ^a	-.236
	P7	.122	-.148	-.157	-.232	-.210	-.236	.880 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Sumber : Data Diolah (2017)

Dari tabel tersebut terlihat bahwa pada *Anti-image Correlation* nilai MSA untuk 6 variabel sudah memenuhi kriteria yang ditentukan dimana nilai $MSA > 0,5$ yang artinya dapat dilakukan analisis lebih lanjut. Namun ada satu variabel yaitu P1

yang memiliki nilai MSA 0,478 atau $< 0,5$. Sehingga variabel ini harus dikeluarkan dan kembali dilakukan perhitungan.

Berikut hasil analisis *Anti-image Correlation* kedua setelah P1 dikeluarkan:

Tabel IV-15
Tabel *Anti-image* II Stres Kerja
***Anti-image* Matrices**

		P2	P3	P4	P5	P6	P7
Anti-image Covariance	P2	.577	-.102	-.077	.039	-.133	-.064
	P3	-.102	.705	-.075	.188	-.092	-.088
	P4	-.077	-.075	.359	-.173	-.096	-.090
	P5	.039	.188	-.173	.484	-.077	-.106
	P6	-.133	-.092	-.096	-.077	.394	-.099
	P7	-.064	-.088	-.090	-.106	-.099	.445
Anti-image Correlation	P2	.885 ^a	-.159	-.169	.075	-.279	-.126
	P3	-.159	.737 ^a	-.148	.322	-.175	-.157
	P4	-.169	-.148	.838 ^a	-.414	-.256	-.225
	P5	.075	.322	-.414	.754 ^a	-.177	-.228
	P6	-.279	-.175	-.256	-.177	.868 ^a	-.235
	P7	-.126	-.157	-.225	-.228	-.235	.888 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Sumber : Data Diolah (2017)

Selain pengecekan terhadap *KMO and Bartlett test*, dilakukan juga pengecekan *Anti Image matrices* untuk mengetahui apakah variabel – variabel secara parsial layak untuk dianalisis dan tidak dikeluarkan dalam pengujian. Berdasarkan dari table *Anti-image* diatas pada *Anti-image correlation* bahwa nilai MSA ditandai pakai angka yang ada huruf “a”. Setelah variabel P1 dikeluarkan, maka tidak ada lagi variabel yang memiliki nilai MSA $< 0,5$. Itu artinya dapat dilakukan analisis selanjutnya.

b) Penjelasan Variabel Faktor

Maksud dari penjelasan variabel oleh faktor adalah seberapa besar faktor yang nantinya terbentuk mampu menjelaskan variabel. Untuk itu harus dilihat tabel *Communalities* sebagai berikut:

Tabel IV-16
Tabel *Communalities* Stres Kerja
Communalities

	Initial	Extraction
P2	1.000	.620
P3	1.000	.833
P4	1.000	.783
P5	1.000	.833
P6	1.000	.750
P7	1.000	.709

Extraction Method: Principal
Component Analysis.

Sumber : Data Diolah (2017)

Hasilnya adalah, faktor mampu menjelaskan P2 sebesar 0,620 atau 62,0%, P3 sebesar 0,833 atau 83,3%, P4 sebesar 0,783 atau 78,3%, P5 sebesar 0,8333 atau 83,3%, P6 sebesar 0,750 atau 75,0%, P7 sebesar 0,709 atau 70,9. Karena rata-rata penjelasan tiap faktor memiliki nilai *communalities* di atas 50% maka faktor tetap dapat ditentukan.

Kesimpulannya Dari keseluruhan nilai dalam table *communalities*, diperoleh bahwa kesepuluh variabel awal mempunyai nilai *communalities* yang besar (> 0.5), maka dapat disimpulkan dari keseluruhan variabel yang digunakan memiliki hubungan yang kuat dengan faktor yang terbentuk. Dengan kata lain, semakin besar nilai dari *communalities* maka semakin baik analisis faktor. Dengan demikian, bahwasanya semua variabel dapat menjelaskan faktor.

c) Pembentukan Faktor

Untuk menentukan seberapa banyak faktor yang mungkin terbentuk dapat dilihat pada tabel *Total Variance Explained* sebagai berikut:

Tabel IV-17
Tabel *Total Variance Explained* Stres Kerja
Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.506	58.428	58.428	3.506	58.428	58.428	2.810	46.835	46.835
2	1.022	17.040	75.468	1.022	17.040	75.468	1.718	28.634	75.468
3	.522	8.700	84.168						
4	.361	6.011	90.179						
5	.319	5.319	95.499						
6	.270	4.501	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Sumber : Data Diolah (2017)

Kriteria pertama yang digunakan adalah Nilai Eigen atau *Eigenvalue*. Faktor yang akan digunakan adalah faktor yang mempunyai *Eigenvalue* > 1. Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa *component 1*, dan *component 2*, memiliki total pada *Initial Eigenvalue* > 1 sehingga ketiga *component* ini digunakan sebagai faktor tetap.

Kriteria kedua adalah penentuan berdasarkan nilai persentase variansi total yang dapat dijelaskan oleh banyaknya faktor yang akan dibentuk. Dari tabel di atas dapat dilakukan interpretasi yang berkaitan dengan variansi total kumulatif sampel. Jika variabel-variabel tersebut diringkas menjadi beberapa faktor, maka total variansi yang dapat dijelaskan adalah sebagai berikut :

1. Jika ke-6 variabel tersebut diekstraksi menjadi 1 faktor, diperoleh variansi yang dapat dijelaskan adalah $3,506/6 \times 100\% = 58,428\%$.

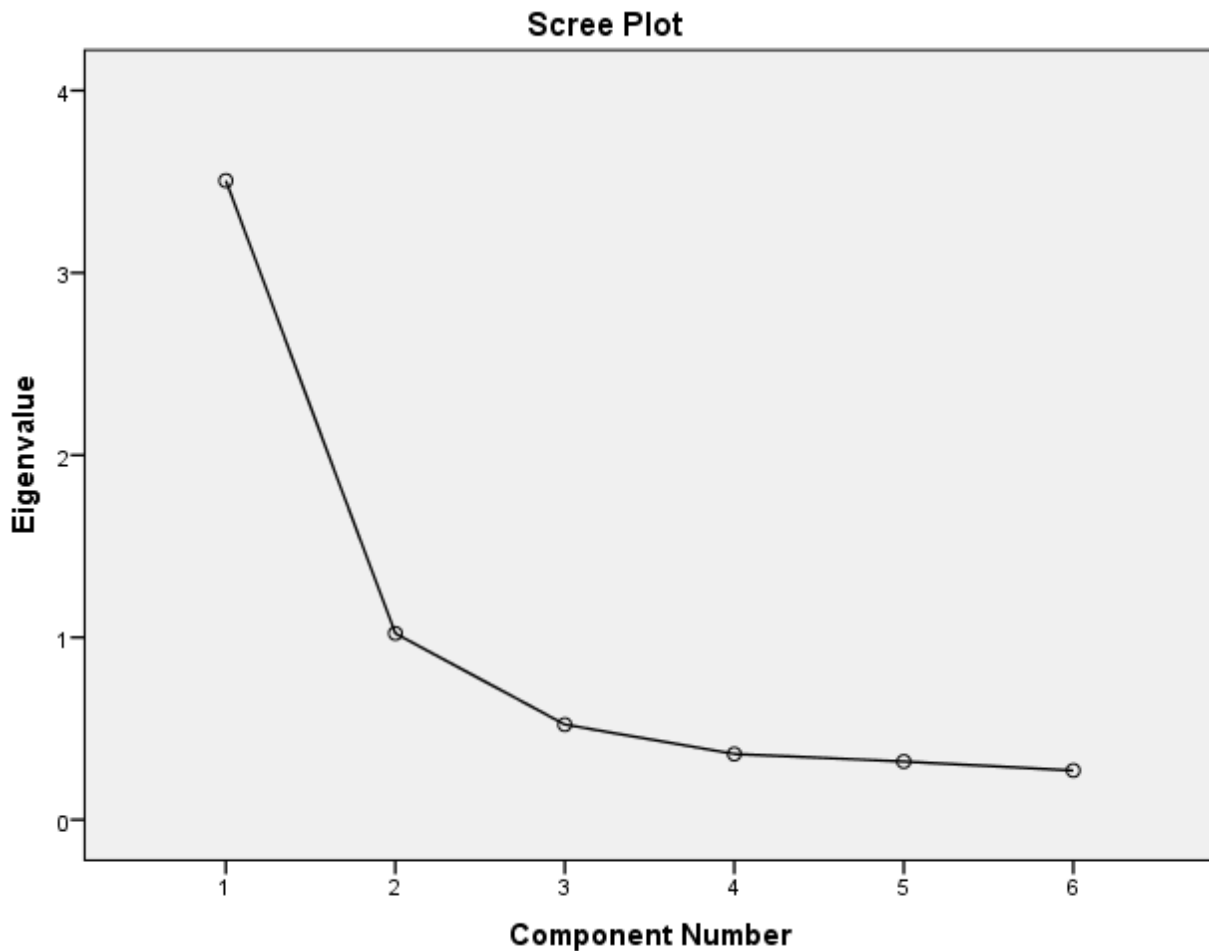
2. Jika ke-6 variabel tersebut diekstraksi menjadi 2 faktor, diperoleh variansi yang dapat dijelaskan adalah $1,022/6 \times 100\% = 17,040\%$. Dan variansi total kumulatif untuk ke-2 faktor adalah $58,428\% + 17,040\% = 75,468\%$.

Dengan mengekstraksi variabel - variabel awal menjadi 2 faktor telah dihasilkan variansi total yang cukup besar yaitu 75,468% yang artinya, dari 2 faktor yang terbentuk sudah dapat mewakili ke-6 faktor Stres Kerja. Dengan ekstraksi 2 faktor yang diperoleh telah dapat dihentikan dan telah memenuhi kriteria kedua. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketiga faktor sudah cukup untuk mewakili keragaman variabel – variabel asal.

Kriteria ketiga adalah penentuan berdasarkan *Scree Plot*. *Scree Plot* merupakan suatu *Plot Eigenvalue* terhadap jumlah faktor yang diekstraksi. Titik pada tempat dimana *scree* mulai terjadi menunjukkan banyaknya faktor yang tepat. Titik ini terjadi ketika *scree* mulai terlihat mendatar dengan ketentuan *Eigenvalue* harus >1 .

d) *Scree Plot*

Scree Plot adalah salah satu alternatif yang dapat digunakan untuk membantu peneliti menentukan berapa banyak faktor terbentuk yang dapat mewakili keragaman peubah – peubah asal. Bila kurva masih curam, akan ada petunjuk untuk menambahkan komponen. Bila kurva sudah landai, akan ada petunjuk untuk menghentikan penambahan komponen, walaupun penilaian curam/landai bersifat subjektif peneliti.



Sumber : Data Diolah (2017)

Gambar IV-2 : Scree Plot Stres Kerja

Dari gambar scree plot di atas, terlihat pada saat satu komponen terbentuk, kurva masih menunjukkan kecuraman, pada saat di titik ke-2, garis kurva sudah mulai landi dan agak berbeda dari pola garis sebelumnya namun tetap masih diatas angka 1. Dari penjelasan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat dua komponen atau faktor yang terbentuk karena telah memenuhi syarat *Eigenvalue* > 1.

e) *Component Matrix*

Tabel *component matrix* menunjukkan besarnya korelasi tiap variabel dalam faktor yang terbentuk. Nilai – nilai koefisien korelasi antara variabel dengan faktor - faktor yang terbentuk (*loading factor*). Dapat dilihat pada table *Component Matrix* berikut ini :

Tabel IV-18
Tabel *Component Matrix* Stres Kerja
Component Matrix^a

	Component	
	1	2
P4	.871	-.158
P6	.866	.018
P7	.839	-.068
P2	.738	.275
P5	.698	-.588
P3	.511	.756

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

a. 2 components extracted.

Sumber : Data Diolah (2017)

Kedua faktor tersebut menghasilkan *matrix loading factor* yang nilai-nilainya merupakan koefisien korelasi antara variabel dengan faktor - faktor tersebut. Bila dilihat variabel – variabel yang berkorelasi terhadap setiap faktornya, ternyata loading faktor yang dihasilkan belum mampu memberikan arti sebagaimana yang diharapkan. Oleh karena itu, faktor tersebut belum dapat diinterpretasikan dengan jelas sehingga perlu dilakukan rotasi dengan metode varimax.

f) **Rotasi Komponen Matrix**

Proses perotasian pada hasil penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan faktor - faktor dengan *factor loading* yang cukup jelas untuk diinterpretasi. *Rotated*

Component Matrix adalah matriks korelasi yang memperlihatkan distribusi variabel yang lebih jelas dan nyata dibandingkan *Component Matrix*.

Tabel IV-19
Tabel *Rotated Component Matrix* Stres Kerja
Rotated Component Matrix^a

	Component	
	1	2
P5	.903	-.130
P4	.822	.327
P7	.748	.386
P6	.725	.474
P3	.034	.912
P2	.481	.624

Extraction Method: Principal
Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with
Kaiser Normalization.^a

a. Rotation converged in 3
iterations.

Sumber : Data Diolah (2017)

Setelah dilakukan rotasi faktor dengan metode varimax, diperoleh tabel seperti yang tertera di atas yaitu *Rotated Component Matrix*. Terdapat perbedaan nilai korelasi variabel dengan setiap faktor sebelum dan sesudah dilakukan rotasi varimax. Terlihat bahwa loading faktor yang dirotasi telah memberikan arti sebagaimana yang diharapkan dan setiap faktor sudah dapat diinterpretasikan dengan jelas.

Maka dapat disimpulkan anggota masing – masing faktor :

Faktor 1 : P1, P2, P3, P4, P8

Faktor 2 : P7 dan P9

Faktor 3 : P5, P6, P10

g) Interpretasi Hasil Faktor Analisis

Berdasarkan data pada tabel IV- 18 terlihat bahwa P4, P5, P6 dan P7 berturut – turut memiliki nilai paling tinggi pada *component 1* dibandingkan pada *component 2* yang memiliki nilai lebih rendah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel P4 sampai dengan P7 masuk ke dalam kelompok *component 1*.

Variabel P2 dan P3 berturut-turut memiliki nilai tertinggi pada *component 2* dibandingkan pada *component 1* yang memiliki nilai lebih rendah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel P2 dan P3 masuk ke dalam kelompok *component 2*.

Tabel IV-20
Hasil Pengelompokan Variabel ke Dalam Faktor

Faktor	Variabel
<i>Component 1</i>	P4, P5, P6, P7
<i>Component 2</i>	P2 dan P3

Sumber : Data Diolah (2017)

h) Penamaan Faktor

Setelah terbentuk faktor yang masing-masing beranggotakan variabel - variabel yang diteliti, maka dilakukan penamaan faktor berdasarkan karakteristik yang sesuai dengan anggotanya.

1) Faktor 1

Pada faktor 1 hal – hal yang berkaitan dengan stres kerja, yaitu beberapa variabel memiliki korelasi yang kuat dengan faktor 1, yaitu berkaitan dengan ide/gagasan yang tidak pernah diterima, pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan, dan promosi jabatan. Dengan melakukan generalisasi dari ke-4 faktor, maka selanjutnya faktor 1 dinamakan Faktor Interpersonal.

2) Faktor 2

Pada faktor 2 hal – hal yang berkaitan dengan stres kerja, yaitu beberapa variabel memiliki korelasi yang kuat dengan faktor 2, yaitu berkaitan kebingungan yang dialami pegawai dalam melaksanakan berbagai pekerjaan . Dengan melakukan generalisasi dari ke-2 faktor, maka selanjutnya faktor 2 dinamakan Faktor Tuntutan Pekerjaan.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai Analisis Fakto – Faktor Kinerja Pegawai dan Stres Kerja Pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada beberapa faktor dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai dan stres kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dan stres kerja pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan dipengaruhi oleh beberapa faktor dominan dalam menjalankan berbagai aktivitas yang menyangkut dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dilihat dari hasil penelitian bahwa dari sepuluh item pernyataan kinerja pegawai terdapat 3 faktor yang dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai, dimana faktor yang dominan tersebut adalah faktor kecerdasan dan inisiatif, faktor pengalaman dan etos kerja, dan faktor tanggung jawab. Dari ketiga faktor tersebut pimpinan atau manajer sebaiknya dapat memotivasi para pegawainya guna meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas – tugasnya baik itu menyangkut kecerdasan, prestasi maupun rasa tanggung jawab pada saat melaksanakan tugasnya.

Karena keberhasilan seluruh pelaksanaan tugas - tugas kerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, tentunya diharapkan berperan aktif sebagai perencana, pelaksana sekaligus sebagai pengawas terhadap semua kegiatan manajemen perusahaan. Suntoro dalam buku Nawawi uha (2013, hal. 213) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Begitu juga dengan stres kerja yang memiliki tujuh item pernyataan terdapat hanya ada 2 faktor dominan yang mempengaruhi stres kerja, yaitu faktor hubungan pimpinan dengan pegawai dan faktor tuntutan interpersonal. Dilihat dari kedua faktor tersebut ternyata hubungan pegawai dengan pimpinan yang mengakibatkan terjadinya stres pada pegawai yang bekerja pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan. Stres yang terjadi dikarenakan hubungan pegawai yang kurang baik dapat berdampak terhadap kerja pegawai dan juga dapat menggagalkan visi dan misi serta tujuan dari organisasi. Oleh karena itu, pemimpin sebaiknya dapat menjalin hubungan yang harmonis dengan para pegawainya dan menjalin silaturahmi tanpa ada niat yang buruk terhadap satu sama lain. Begitu juga tuntutan interpersonal yang dapat menjadi sumber stres ketika kelompok kerja memberikan tekanan pada individu. Tuntutan Interpersonal adalah faktor penyebab stres yang berhubungan dengan hubungan – hubungan di organisasi. Meskipun pada beberapa kasus hubungan interpersonal dapat meringankan stres, hubungan ini juga dapat menjadi sumber stres ketika kelompok

tersebut memberikan tekanan pada individu. Konflik peran (*role conflict*) terjadi ketika seseorang merasakan tuntutan yang bertentangan dari orang lain. (L. Daft. 2010, hal. 311). Hal ini biasa terjadi dengan kelompok kerja, ide atau gagasan yang kita berikan tidak selalu diterima oleh rekan kerja kita begitu juga dengan pekerjaan yang kita lakukan. Mereka juga memiliki pendapat masing – masing yang menurut mereka jauh lebih baik dari pendapat ataupun pekerjaan kita. Dengan demikian, pemimpin ikut berperan dalam keadaan tersebut guna memperbaiki kerja kelompok para pegawai, sehingga tidak terjadi stres yang berlebihan terhadap pegawai.

BAB V

Kesimpulan dan Saran

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab analisis sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Kinerja Pegawai memiliki pengaruh yang positif dengan perolehan nilai KMO sebesar 0,781 atau $> 0,50$ dan nilai signifikansi sebesar 0,000 atau $< 0,05$. Dengan demikian, variabel kinerja telah cukup untuk difaktorkan serta analisis multivariat yang layak untuk digunakan. Dengan hasil keseluruhan telah didapati faktor yang dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu faktor kecerdasan dan inisiatif, faktor tanggung jawab dan faktor efektivitas dan efisiensi.
2. Stres kerja memiliki perolehan nilai KMO sebesar 0,839 atau $> 0,50$ dan nilai signifikansi sebesar 0,000 atau $< 0,05$. Dengan demikian, variabel stres kerja telah cukup untuk difaktorkan serta analisis multivariat yang layak untuk digunakan. Dengan hasil keseluruhan telah didapati faktor yang dominan yang mempengaruhi stress kerja, yaitu faktor interpersonal dan faktor tuntutan pekerjaan .

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, untuk mempertahankan atau pun lebih meningkatkan kinerja serta mengatasi beberapa masalah terutama stres pegawai penulis mencoba memberikan beberapa saran yang

mungkin berguna bagi Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan. Dengan demikian, penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Berkaitan dengan Kinerja Pegawai sebaiknya Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan mengontrol dan mengawasi setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap pegawai. Pimpinan harus memiliki kebijakan sendiri bagaimana caranya agar pegawai mampu mempertahankan pekerjaan ataupun lebih meningkatkan kinerja atau produktivitas kerja guna mendapatkan tujuan dari instansi. Pemimpin harus menjalin hubungan yang harmonis dengan setiap pegawai agar setiap pegawai merasa senang dan nyaman dalam melaksanakan tugas – tugasnya. Pemimpin juga mampu memberikan motivasi dan arahan kepada setiap pegawai, baik pegawai dalam keadaan baik – baik saja ataupun pada saat pegawai memiliki masalah dalam pekerjaan atau masalah diluar pekerjaan. Tidak lupa pula pemimpin harus memperhatikan dan harus mengerti apa yang diinginkan setiap pegawai dengan begitu pegawai dengan sendirinya akan termotivasi untuk meningkatkan kerja dengan kebijakan tersebut.
2. Berkaitan dengan Stres Kerja, pemimpin sebaiknya lebih bisa memperhatikan apa saja masalah yang dialami pegawai pada saat bekerja. Pemimpin mungkin dapat mengontrol atau meminimalikan setiap tugas yang diberikan kepada pegawai tanpa ada yang dirugikan satu sama lain baik instansi atau pegawai itu sendiri. Pegawai sering mengalami stress dalam bekerja diakibatkan oleh faktor internal dan eksternal. Pegawai sering mengalami stres akibat dia merasa pekerjaan yang diberikan kepadanya terlalu banyak

dan merasa pekerjaan yang dilakukannya tidak ada habis – habisnya. Pegawai juga dapat mengalami stres akibat faktor keluarga dan masalah ekonomi atau akibat faktor bawaan. Setiap stres akan berakibat negatif bagi instansi walaupun tidak semua stres hanya berakibat negatif, ada juga yang berakibat positif walaupun itu hanya sebagian kecil saja. Dengan demikian, pemimpin harus mampu mengatasi setiap masalah, yaitu pada masalah stres kerja untuk mendapatkan apa yang diharapkan dari pegawainya.

3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat meneruskan dan mengembangkan penelitian ini pada saat yang akan datang, melalui penelitian yang lebih mendalam tentang analisis faktor – faktor kinerja pegawai dan stress kerja pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Cahyani, Ati. 2005 Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Indeks
- Febriana, Silvia Kristantri Tri. (2013). Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja. *Jurnal Ecopsy*. Universitas Lambung Mangkurat Kalimantan Selatan, vol. 1, No. 1 tahun 2013.
- Hanggraeni, Dewi. 2011. Perilaku Organisasi. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Hendri, Edduar. (2013). Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*. Universitas PGRI Palembang, vol.10, No.03 tahun 2013.
- Kreitner & Kinicki, 2005. Perilaku Organisasi. Buku 2, Edisi 5. Diterjemahkan oleh : Suandy, Erly. Jakarta : Salemba Empat.
- L.Daft, Richard. 2011. Manajemen. Buku 2, Edisi 9. Diterjemahkan oleh : Kanita, Tita Maria. Jakarta : Salemba Empat.
- Lestari, Nindya. (2013). Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Tami dalam memilih Kupu – Kupu Jimbaran Roottop Suites dan Spa Hotel, Jimbaran, Bali. *Skripsi*. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Maulana, Indrawansyah. (2013). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan PT. SMART Tbk Sumatera Utara. *Skripsi*. Universitas Sumatera Utara.
- Melindasari, Iin. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE (fif) Gresik. *Skripsi* . Universitas Wijaya Putra.
- Moehariono. 2012. Pengukuran Kinerja. Jakarta : Rajawali Pers.
- Moehariono. 2012. Indikator Kinerja Utama (IKU). Edisi 1-2. Jakarta : Rajawali Pers.
- Muchlas, Makmuri, 2012. Perilaku Organisasi. Yogyakarta : Gajah Mada University Pers.
- Nugroho, Rakhmat. (2006). Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Tesis*. Universitas Diponegoro.

- P.Robbins, Stephen. 2003. Perilaku Organisasi. Diterjemahkan oleh : Indeks, Tim. Jakarta : Gramedia.
- P.Siagian, Sondang. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Tornado, Mars Rendy.(2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Tree Hotel Makassar. *Skripsi*. Universitas Hasanuddin Makassar.
- Rivai dan Mulyadi. 2013. Kepemimpinan dan Peilaku Organisasi. Edisi Ketiga. Jakarta : Rajawali Pers.
- Sari, RiaPuspita. (2015). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sinambela, Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Akasara.
- Suprihati. (2014). Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*. STIE Amanat Akademisi Surakarta, Vol. 12, No. 01, tahun 2014.
- Sutrisno, Edy. 2011. Budaya Organisasi. Edisi Pertama, cetakan ke-2. Jakarta : KENCANA.
- Sutrisno, Edy. 2013. Budaya Organisasi. Edisi Pertama,cetakan ke-3. Jakarta : KENCANA.
- Tahir, Satria. (2013). Analisis Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Galesong Pratama (SGP) cabang Gorontalo. *Skripsi*. Universitas Negeri Gorontalo.
- Tarigan, Agripa Fernando. (2011). Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai dalam Organisasi Sektor publik. *Skripsi*. Universitas Diponegoro.
- Tika, Pabundu. 2010. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta : BumiAksara.
- Uha, Ismail Nawawi. 2013. Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja. Edisi Pertama. Jakarta : KENCANA.
- Umar, Husein. 2010. Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan. Edisi 1-3. Jakarta : Rajawali Pers.
- Uzzah Roni Amalia, dkk. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Vol. 4, tahun 2016.

Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba Empat.

Wijono, Sutarto. 2010. Psikologis Industri dan Organisasi. Edisi Pertama. Jakarta : KENCANA.

Wirawan. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Rajawali Pers.



Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Responden yang terhormat,

Saya Anwar Efendi Hasibuan, mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara ingin melakukan penelitian mengenai **“ANALISIS FAKTOR-FAKTOR KINERJA PEGAWAI DAN STRES KERJA PADA DINAS KETAHANAN PANGAN KOTA MEDAN”** dengan menyebarkan kuesioner kepada para Pegawai yang bekerja pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan.

Mohon kepada Bapak/Ibu Saudara/Saudari untuk menjawab secara objektif karena identitas Bapak/Ibu Saudara/Saudari akan dijaga kerahasiaannya. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk kebutuhan akademis dalam menyelesaikan tugas akhir Skripsi Manajemen, sebagai syarat kelulusan dan perolehan gelar Sarjana (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan tidak dipublikasikan secara umum.

Atas waktu, ketersediaan dan kerja samanya dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

ANWAR EFENDI HASIBUAN
NPM : 1305160808

Lanjutan Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

Identitas Responden

Jenis Kelamin :

Pendidikan Terakhir : a. SD b. SMP c. SMA d. D3 e. S1 f. S2 (silang salah satu)

Usia/Umur :

Petunjuk Pengisian

Isilah tabel berikut dengan memberi tanda *check list* (✓) pada pilihan jawaban yang telah tersedia disetiap pernyataan berikut. Adapun pilihan jawaban yang tersedia, antara lain :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Kinerja Pegawai								
No	Indikator	Sub Indikator	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Kualitas Kerja	a. Kemampuan	<p>1) Saya mencapai target kerja yang ditetapkan oleh Instansi.</p> <p>2) Saya selalu menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal.</p>					
		b. Keterampilan	<p>3) Kreativitas yang tinggi dapat membantu saya mencapai hasil kerja yang lebih baik..</p> <p>4) Saya selalu memberikan gagasan – gagasan untuk kemajuan organisasi.</p>					
2	Kuantitas Kerja	a. Prestasi Kerja	<p>5) Saya selalu menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan pimpinan kepada saya.</p> <p>6) Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya</p>					
3	Keandalan Kerja	a. Keandalan	<p>7) Pengalaman dalam bekerja dapat membantu saya dalam menyelesaikan masalah yang muncul saat bekerja.</p> <p>8) Dalam bekerja saya selalu diandalkan oleh pimpinan.</p>					
4	Sikap Kerja	a. Tingkah laku	9) Saya selalu menjaga tingkah laku terhadap sesama pegawai demi kelancaran pekerjaan.					
		b. Merespon Pekerjaan	10) Saya selalu merespon dengan baik segala pekerjaan yang diberikan kepada saya					

Stres Kerja								
No	Indikator	Sub Indikator	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Kondisi Pekerjaan	a. Beban Kerja Berlebihan	1) Saya selalu merasa pekerjaan saya tidak ada habis – habisnya.					
2	Stres Karena Peran	a. Ambiguitas peran	2) Saya merasa bingung ketika saya ingin mengerjakan tugas – tugas yang diberikan.					
3	Faktor Interpersonal	a. Kerjasama Antar Teman	3) Saya merasa perbedaan pendapat membuat saya bingung.					
		b. Hubungan Dengan Pimpinan	4) Saya merasa pimpinan tidak pernah menerima ide/gagasan yang saya berikan					
4	Pengembangan Karir	a. Pekerjaan Tidak Sesuai Kemampuan	5) Saya merasa pekerjaan yang saya terima tidak sesuai dengan kemampuan saya. 6) Saya tidak pernah ikut dilibatkan dalam program diklat.					
		b. Promosi Jabatan	7) Saya merasa tidak pernah dipromosikan oleh perusahaan.					

Lampiran 2 : Data Identitas Responden

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase %
1	Perempuan	35 orang	56
2	Laki – laki	27 orang	44
	Jumlah	62 orang	100 %

Sumber : Data Diolah (2017)

P4	Pearson Correlation	.539**	.614**	.568**	1	.511**	.665**	.453**	.296*	.438**	.457**	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.020	.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
P5	Pearson Correlation	.469**	.412**	.415**	.511**	1	.421**	.208	.202	.060	.332**	.612**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.001	.000		.001	.105	.116	.643	.008	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
P6	Pearson Correlation	.329**	.359**	.388**	.665**	.421**	1	.552**	.136	.435**	.473**	.714**
	Sig. (2-tailed)	.009	.004	.002	.000	.001		.000	.293	.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
P7	Pearson Correlation	.248	.117	.433**	.453**	.208	.552**	1	.165	.529**	.409**	.615**
	Sig. (2-tailed)	.052	.364	.000	.000	.105	.000		.201	.000	.001	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
P8	Pearson Correlation	.322*	.350**	.119	.296*	.202	.136	.165	1	.195	.082	.474**
	Sig. (2-tailed)	.011	.005	.355	.020	.116	.293	.201		.130	.525	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
P9	Pearson Correlation	.229	.214	.367**	.438**	.060	.435**	.529**	.195	1	.213	.563**
	Sig. (2-tailed)	.074	.094	.003	.000	.643	.000	.000	.130		.097	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
P10	Pearson Correlation	.270*	.242	.177	.457**	.332**	.473**	.409**	.082	.213	1	.543**
	Sig. (2-tailed)	.034	.058	.169	.000	.008	.000	.001	.525	.097		.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
TOTAL	Pearson Correlation	.701**	.695**	.721**	.847**	.612**	.714**	.615**	.474**	.563**	.543**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Data Diolah (2017)

P7	Pearson Correlation	-.027	.516**	.365**	.667**	.555**	.656**	1	.786**
	Sig. (2-tailed)	.837	.000	.004	.000	.000	.000		.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62
TOTAL	Pearson Correlation	.332**	.748**	.557**	.819**	.625**	.839**	.786**	1
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Data Diolah (2017)

b. Reliabilitas Stres Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.762	8

Sumber : Data Diolah (2017)

Lampiran 4 : Skor Jawaban Responden

a. Variabel Kinerja (Y1)

Tabel IV-4
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja (Y1)

No. Per.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	25.81	38	61.29	8	12.90	0	-	0	-	62	100
2	23	37.10	33	53.23	6	9.68	0	-	0	-	62	100
3	28	45.16	28	45.16	6	9.68	0	-	0	-	62	100
4	6	9.68	44	70.97	12	19.35	0	-	0	-	62	100
5	22	35.48	38	61.29	2	3.23	0	-	0	-	62	100
6	10	16.13	43	69.35	9	14.52	0	-	0	-	62	100
7	19	30.65	41	66.13	2	3.23	0	-	0	-	62	100
8	6	9.68	32	51.61	21	33.87	3	4.84	0	-	62	100
9	20	32.26	37	59.68	5	8.06	0	-	0	-	62	100
10	11	17.74	43	69.35	8	12.90	0	-	0	-	62	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (2017)

a. Variabel Stres Kerja (Y2)

Tabel IV-5
Skor Angket Untuk Variabel Stres Kerja (Y2)

No. Per.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	4	6.45	21	33.87	18	29.03	13	20.97	6	9.68	62	100
2	0	-	5	8.06	5	8.06	42	67.74	10	16.13	62	100
3	0	-	7	11.29	12	19.35	35	56.45	8	12.90	62	100
4	0	-	7	11.29	4	6.45	48	77.42	3	4.84	62	100
5	0	-	8	33.87	2	29.03	45	20.97	6	9.68	62	100
6	2	3.23	10	16.13	13	20.97	30	48.39	7	11.29	62	100
7	3	4.84	9	14.52	18	29.03	29	46.77	3	4.84	62	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (2017)

Lampiran 5 : Output SPSS Variabel Kinerja

Tabel KMO dan Bartlett's Test Kinerja
KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.781
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	245.797
	Df
	45
	Sig.
	.000

Sumber : Data Diolah (2017)

Tabel Anti-image Kinerja
Anti-image Matrices

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
Anti-image Covariance	P1	.527	.000	-.159	-.059	-.099	.020	.045	-.146	.004	-.067
	P2	.000	.414	-.181	-.113	.001	-.029	.158	-.172	.016	-.061
	P3	-.159	-.181	.374	-.030	-.071	.043	-.163	.170	-.057	.127
	P4	-.059	-.113	-.030	.318	-.071	-.136	-.018	-.035	-.077	-.073
	P5	-.099	.001	-.071	-.071	.604	-.095	.033	-.055	.150	-.077
	P6	.020	-.029	.043	-.136	-.095	.435	-.129	.074	-.073	-.068
	P7	.045	.158	-.163	-.018	.033	-.129	.450	-.120	-.145	-.153
	P8	-.146	-.172	.170	-.035	-.055	.074	-.120	.737	-.073	.096
	P9	.004	.016	-.057	-.077	.150	-.073	-.145	-.073	.611	.033
	P10	-.067	-.061	.127	-.073	-.077	-.068	-.153	.096	.033	.652
Anti-image Correlation	P1	.853 ^a	-.001	-.357	-.145	-.175	.042	.093	-.234	.007	-.114
	P2	-.001	.730 ^a	-.459	-.312	.003	-.068	.367	-.312	.032	-.117
	P3	-.357	-.459	.701 ^a	-.088	-.149	.106	-.398	.324	-.118	.257

P4	-.145	-.312	-.088	.872 ^a	-.162	-.364	-.048	-.072	-.175	-.161
P5	-.175	.003	-.149	-.162	.856 ^a	-.186	.064	-.082	.247	-.123
P6	.042	-.068	.106	-.364	-.186	.843 ^a	-.292	.130	-.141	-.128
P7	.093	.367	-.398	-.048	.064	-.292	.685 ^a	-.208	-.277	-.282
P8	-.234	-.312	.324	-.072	-.082	.130	-.208	.560 ^a	-.109	.138
P9	.007	.032	-.118	-.175	.247	-.141	-.277	-.109	.818 ^a	.053
P10	-.114	-.117	.257	-.161	-.123	-.128	-.282	.138	.053	.786 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Sumber : Data Diolah (2017)

Tabel Communalities Kinerja
Communalities

	Initial	Extraction
P1	1.000	.631
P2	1.000	.699
P3	1.000	.587
P4	1.000	.763
P5	1.000	.678
P6	1.000	.707
P7	1.000	.743
P8	1.000	.516
P9	1.000	.778
P10	1.000	.634

Extraction Method: Principal Component Analysis.

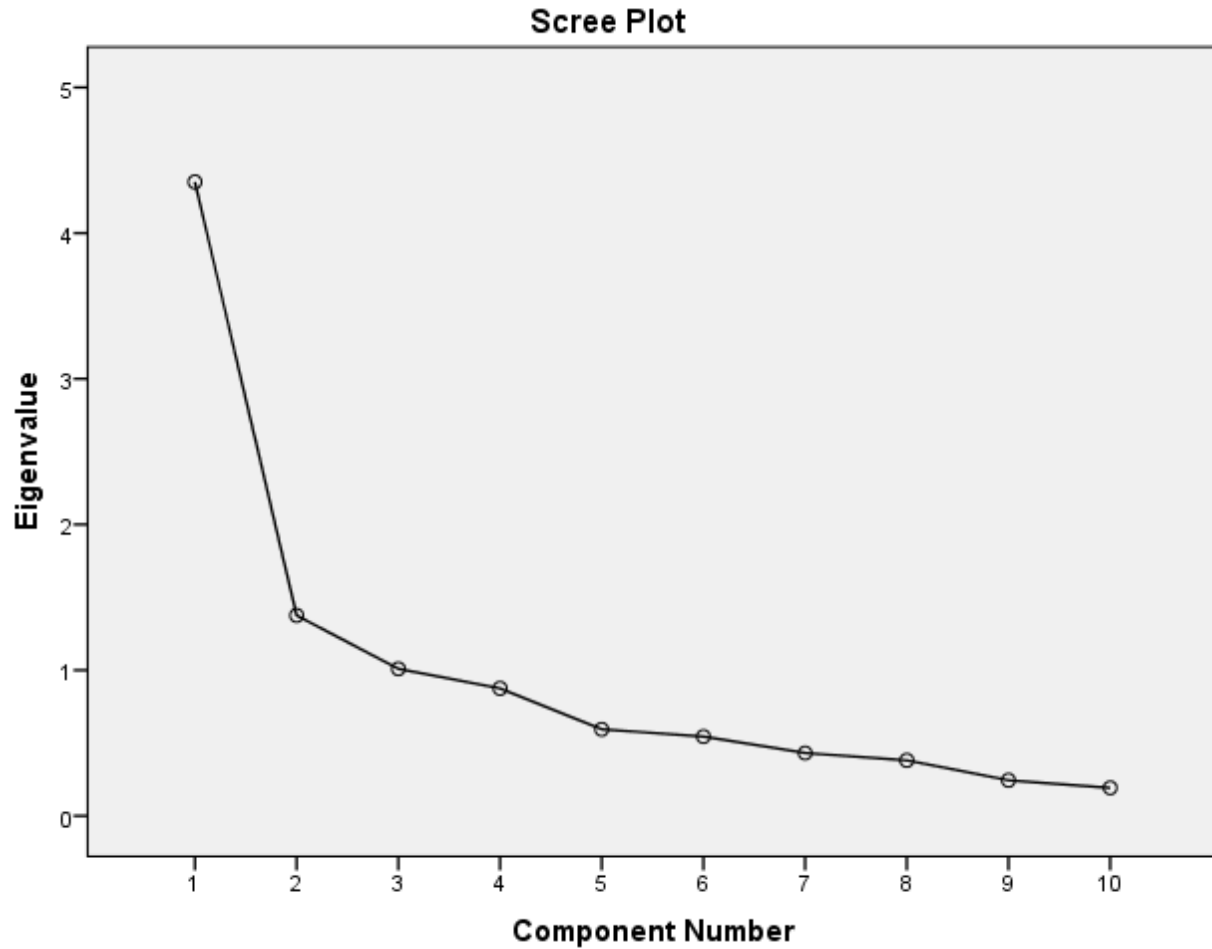
Sumber : Data Diolah (2017)

Tabel Total Variance Explained Kinerja
Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4.351	43.515	43.515	4.351	43.515	43.515	2.840	28.396	28.396
2	1.376	13.760	57.275	1.376	13.760	57.275	1.970	19.699	48.095
3	1.009	10.094	67.369	1.009	10.094	67.369	1.927	19.273	67.369
4	.875	8.750	76.119						
5	.594	5.942	82.062						
6	.544	5.443	87.505						
7	.432	4.315	91.820						
8	.381	3.811	95.631						
9	.244	2.443	98.075						
10	.193	1.925	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Sumber : Data Diolah (2017)



Sumber : Data Diolah (2017)

Tabel Component Matrix Kinerja
Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
P1	.695	-.382	.040
P2	.688	-.469	.083
P3	.737	-.170	.123
P4	.872	-.017	-.052
P5	.626	-.322	-.427
P6	.746	.338	-.190
P7	.623	.582	.125
P8	.386	-.310	.521
P9	.550	.485	.490
P10	.551	.305	-.488

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 3 components extracted.

Sumber : Data Diolah (2017)

Tabel *Rotated Component Matrix* Kinerja
Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
P1	.755	.088	.231
P2	.817	.045	.171
P3	.663	.300	.238
P4	.614	.382	.489
P5	.553	-.147	.592
P6	.256	.499	.627
P7	.084	.776	.366
P8	.605	.240	-.304
P9	.185	.862	.006
P10	.069	.226	.761

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.^a

a. Rotation converged in 7 iterations.

Sumber : Data Diolah (2017)

Lampiran 6 : Output SPSS Variabel Stres Kerja

Tabel KMO dan *Bartlett's Test* Stres Kerja
KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.839
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	165.453
	Df
	15
	Sig.
	.000

Sumber : Data Diolah (2017)

Tabel *Anti-image II* Stres Kerja
Anti-image Matrices

		P2	P3	P4	P5	P6	P7
Anti-image Covariance	P2	.577	-.102	-.077	.039	-.133	-.064
	P3	-.102	.705	-.075	.188	-.092	-.088
	P4	-.077	-.075	.359	-.173	-.096	-.090
	P5	.039	.188	-.173	.484	-.077	-.106
	P6	-.133	-.092	-.096	-.077	.394	-.099
	P7	-.064	-.088	-.090	-.106	-.099	.445
Anti-image Correlation	P2	.885 ^a	-.159	-.169	.075	-.279	-.126
	P3	-.159	.737 ^a	-.148	.322	-.175	-.157
	P4	-.169	-.148	.838 ^a	-.414	-.256	-.225
	P5	.075	.322	-.414	.754 ^a	-.177	-.228
	P6	-.279	-.175	-.256	-.177	.868 ^a	-.235
	P7	-.126	-.157	-.225	-.228	-.235	.888 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Sumber : Data Diolah (2017)

Tabel *Communalities* Stres Kerja
Communalities

	Initial	Extraction
P2	1.000	.620
P3	1.000	.833
P4	1.000	.783
P5	1.000	.833
P6	1.000	.750
P7	1.000	.709

Extraction Method: Principal
Component Analysis.

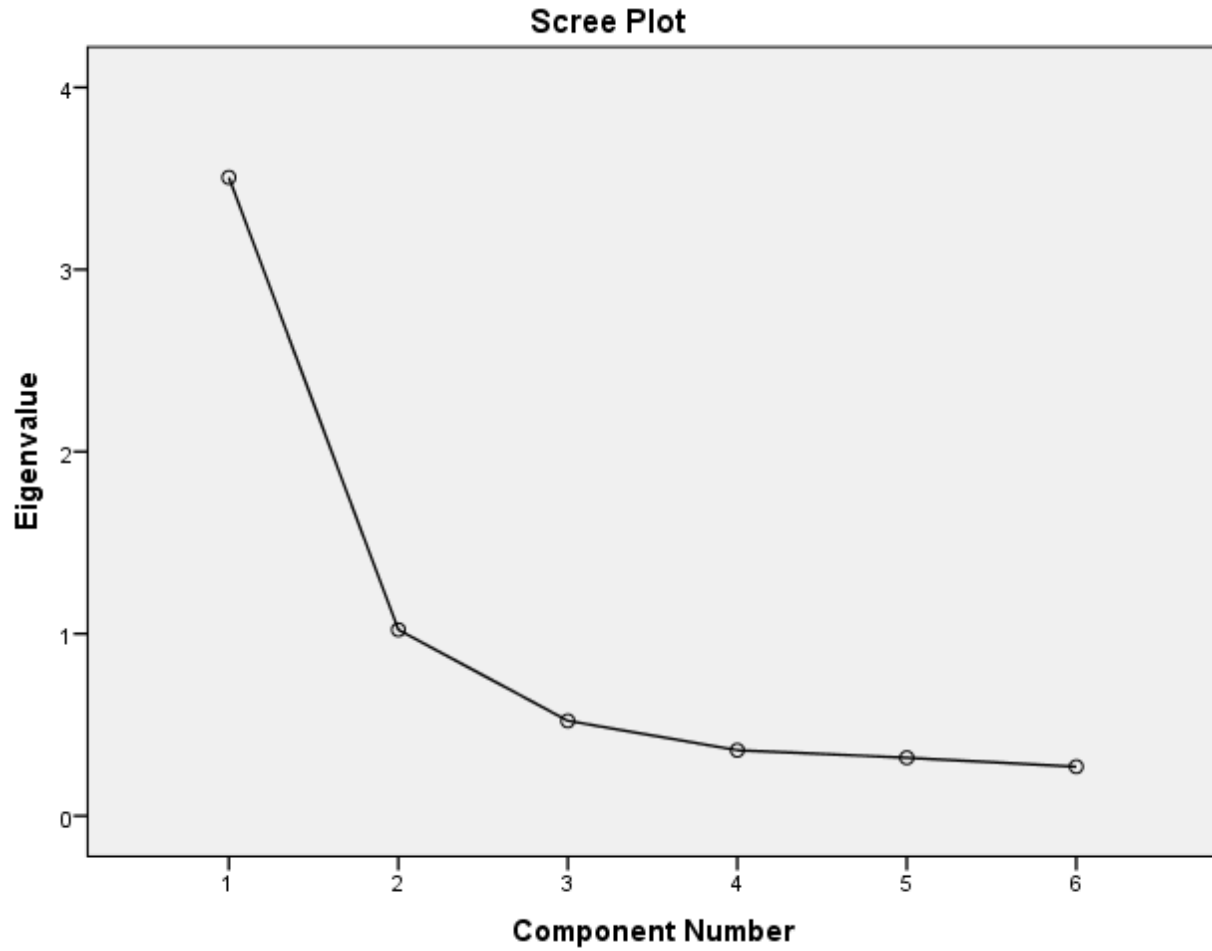
Sumber : Data Diolah (2017)

Tabel *Total Variance Explained* Stres Kerja
Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.506	58.428	58.428	3.506	58.428	58.428	2.810	46.835	46.835
2	1.022	17.040	75.468	1.022	17.040	75.468	1.718	28.634	75.468
3	.522	8.700	84.168						
4	.361	6.011	90.179						
5	.319	5.319	95.499						
6	.270	4.501	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Sumber : Data Diolah (2017)



Sumber : Data Diolah (2017)

Tabel *Component Matrix* Stres Kerja
Component Matrix^a

	Component	
	1	2
P4	.871	-.158
P6	.866	.018
P7	.839	-.068
P2	.738	.275
P5	.698	-.588
P3	.511	.756

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 2 components extracted.

Sumber : Data Diolah (2017)

Tabel *Rotated Component Matrix* Stres Kerja
Rotated Component Matrix^a

	Component	
	1	2
P5	.903	-.130
P4	.822	.327
P7	.748	.386
P6	.725	.474
P3	.034	.912
P2	.481	.624

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.^a

a. Rotation converged in 3 iterations.

Sumber : Data Diolah (2017)

Lampiran 7 : Deskripsi Perusahaan

A. Sejarah Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan

Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan Provinsi Sumatera Utara yang awal mulanya sebelum dilaksanakannya Undang-Undang Otonomi Daerah Dinas Pertanian dari satu unit kerja ada UPT Dinas Ketahanan Pangan yakni menjadi Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan. Pengendalian terbentuk pada tahun 2003 dibawah naungan Pemerintah Kota Medan.

Undang-undang No. 7 Tahun 1996 tentang pangan telah mengamanatkan bahwa Pemerintah bersama masyarakat bertanggung jawab mewujudkan ketahanan pangan. Oleh karena itu Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Utara telah menetapkan pembentukan Dinas Ketahanan Pangan yang mempunyai tugas membantu Kepala Daerah dalam Pemeliharaan Ketahanan Pangan. Disamping sebagai salah satu lembaga teknis Provinsi Sumatera Utara, Dinas Ketahanan Pangan juga berperan secara ex-office sebagai sekretariat dari Dewan Ketahanan Pangan Provinsi Sumatera Utara yang diketuai oleh Gubernur (Surat Keputusan Gubernur Sumatera Utara No. 188. 44/ 250/ K/ Tahun 2002). Hal ini sesuai dan mengacu kepada keputusan President RI No. 132 tahun 2001 tentang Dewan Ketahanan Pangan yang ketuannya adalah President RI.

Ketahanan Pangan merupakan hal yang sangat penting dalam pembangunan nasional untuk membentuk manusia Indonesia yang berkualitas, mandiri dan sejahtera melalui perwujudan ketersediaan pangan yang cukup, aman, bermutu, bergizi dan beragam serta tersebar merata diseluruh wilayah Indonesia dan terjangkau oleh daya beli masyarakat.

Karena Indonesia merupakan negara dengan jumlah penduduk yang banyak dan tingkat pertumbuhan yang tinggi, maka upaya untuk mewujudkan ketahanan pangan merupakan tantangan yang harus mendapatkan prioritas untuk kesejahteraan bangsa. Indonesia sebagai negara agraris dan maritim dengan sumber daya alam dan sosial budaya yang beragam, harus dipandang sebagai karunia ilahi untuk mewujudkan ketahanan pangan.

Berdasarkan dengan hal tersebut diatas dan dengan adanya peraturan pemerintah No. 25 tahun 2000 tentang kewenangan pemerintah dan kewenangan provinsi sebagai daerah otonomi, pemerintah provinsi Sumatera Utara turut ambil bagian dalam upaya mewujudkan ketahanan pangan didaerahnya dengan keluarnya Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Utara Nomor 4 Tahun 2001 tanggal 31 Juli 2001 tentang lembaga teknis daerah Provinsi Sumatera Utara. Dengan keluarnya peraturan tersebut dibentuklah Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan Provinsi Sumatera Utara berkantor di Jl. Budi Pembangunan No. 3 Pulo Brayan.

Sebagai dasar pendukung dari pelaksanaan kegiatan ketahanan pangan berpedoman pada Pasal 50 Undang-undang Nomor 7 tahun 1996 tentang pangan mengamanatkan bahwa pemerintah bersama masyarakat mewujudkan ketahanan pangan diseluruh Indonesia, maka pengeluaran Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 68 tahun 2002 tentang Ketahanan Pangan.

Dalam rangka mewujudkan ketahanan pangan, maka seluruh sektor harus berperan secara aktif dan berkoordinasi secara rapi dengan pemerintah pusat, pemerintah provinsi, pemerintah

kabupaten/kota, pemerintah desa dan masyarakat untuk meningkatkan strategi demi mewujudkan ketahanan pangan nasional.

B. Tujuan Badan Ketahanan Pangan Kota Medan

1. Meningkatkan ketersediaan dan cadangan pangan dengan mengoptimalkan sumberdaya yang miliknya/dikuasainya secara berkelanjutan;
2. Membangun kesiapan dalam mengantisipasi dan menanggulangi kerawanan pangan;
3. Mengembangkan sistem distribusi, harga, dan cadangan pangan untuk memelihara stabilitas pasokan dan harga pangan yang terjangkau bagi masyarakat;
4. Mempercepat penganekaragaman konsumsi pangan beragam, bergizi, seimbang dan aman guna meningkatkan kualitas SDM dan penurunan konsumsi beras perkapita;
5. Mengembangkan sistem penanganan keamanan pangan segar.

C. Visi dan Misi Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan

Untuk mencapai tujuan Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan telah menyusun misi dan visi sebagai berikut. Visi dari Dinas ketahanan Pangan Kota Medan adalah Sebagai Lembaga yang Tangguh Inovatif dan Aspiratif dalam Menangani Ketahanan Pangan Kota Medan yang Berkelanjutan.

Adapun misi Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan adalah sebagai berikut:

1. Mendorong berkembangnya kelembagaan Ketahanan Pangan.
2. Meningkatkan sumber daya manusia aparatur dan masyarakat dibidang Ketahanan Pangan.
3. Meningkatkan koordinasi yang harmonis antara Dinas/Instansi terkait dan Stakeholder dalam memberhasilkan Program Ketahanan Pangan.

4. Meningkatkan Kualitas Pengkajian, Pengembangan dan Pemantauan Ketahanan Pangan.
5. Meningkatkan keberdayaan dan Kemandirian Masyarakat untuk Mewujudkan Ketahanan Pangan.

Dinas Ketahanan Pangan adalah merupakan unsur penunjang pemerintah provinsi, dipimpin oleh seorang kepala yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada kepala daerah melalui sekretaris daerah. Dinas Ketahanan Pangan mempunyai tugas membantu kepala daerah dalam bidang pemeliharaan pangan.

D. Fungsi dan Tugas Dinas Ketahanan Pangan

Fungsi Dinas Ketahanan Pangan adalah :

1. Menyiapkan bahan dalam perumusan kebijakan teknis dalam lingkup ketahanan pangan.
2. Menyelenggarakan evaluasi, ketersediaan dan kerawanan pangan, pembinaan distribusi dan akses pangan serta pembinaan penyeragaman konsumsi mutu dan keamanan pangan sumber daya dalam ketahanan pangan.
3. Melaksanakan tugas lain yang terakait dengan ketahanan pangan sesuai dengan ketetapan kepala daerah.
4. Mengkoordinasikan perumusan kebijakan dan perencanaan program peningkatan ketahanan pangan daerah yang meliputi aspek-aspek sebagai berikut:
 - a. Aspek ketersediaan yang bersumber dari produksi, cadangan dan import.
 - b. Aspek distribusi yang berbasis kepada stabilitas harga pangan, aman dan terjangkau
 - c. Aspek konsumsi yang berbasis kepada penganekaragaman konsumsi nonberas, bermutu, bergizi dan aman.

5. Mengkoordinasikan monitoring program peningkatan ketahanan pangan melalui rapat dewan ketahanan pangan, guna mengantisipasi dalam memecahkan masalah yang dihadapi melalui hal-hal sebagai berikut:
 - a. Monitoring pelaksanaan kegiatan usaha tani.
 - b. Monitoring ekspor/import bahan strategis.
 - c. Monitoring harga bahan pangan strategis dan lokal
 - d. Monitoring pengadaan/penyimpanan/penyaluran cadangan pangan.
 - e. Monitoring daerah rawan pangan.
 - f. Monitoring kewaspadaan pangan (bencana alam).
 - g. Monitoring penganekaagaman konsumsi bahan pangan.
 - h. Monitoring mutu dan keamanan pangan.
 - i. Supervisi yang terkoordinasi ke lapangan.
6. Melaksanakan pengkajian, analisis dan pembinaan terhadap aspek-aspek ketahanan pangan (ketersediaan, distribusi, penganekaragaman konsumsi dan kewaspadaan pangan).
7. Memantau dan mengendalikan ketersediaan dan distribusi bahan pangan, terutama 9 (sembilan) bahan pokok.
8. Mengkoordinasikan pelaporan dan evaluasi program peningkatan ketahanan pangan yang meliputi aspek ketersediaan, mutu dan keamanan pangan.

E. Kegiatan Usaha Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan

Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Sumatera Utara adalah unsur pelaksana kontroling dalam hal ketersediaan pangan di daerah Sumatera Utara. Dinas Ketahanan Pangan Provinsi

Sumatera Utara merupakan sebuah instansi yang menghasillakan jasa non-profit (tidak berorientasi pada perolehan laba).

Secara umum uraian kegiatan di Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan Provinsi Sumatera Utara adalah sebagai berikut:

1. Program Aksi Gerakan Masyarakat Mandiri Pangan (GEMA PANGAN). Program Aksi Gema Pangan dilaksanakan berdasarkan Pergub No. 25 tahun 2009 tentang Pengembangan Gerakan Mandiri Pangan dan Swasembada Pangan. Program ini mulai dilaksanakan pada tahun 2010 dan selama tahun 2010 s/d 2013 akan diimplementasikan ke 150 desa pada 33 Kab./Kota setiap tahunnya. Dengan demikian pada tahun 2013 akan terbina 600 desa/kelurahan Gema Pangan. Kegiatan Gema Pangan antara lain:
 - a. Melaksanakan sosialisasi dan bimbingan teknis kepada Pendamping, Pengurus kelompok dan aparat Kab/Kota guna memberdayakan serta meningkatkan SDM yang menangani Gema Pangan.
 - b. Melaksanakan identifikasi desa/kelurahan Gema Pangan untuk di implementasikan.
 - c. Penengembangan Desa Mandiri Pangan, merupakan strategi khusus untuk mempercepat pembangunan di pedesaan. Khususnya untuk memantapkan ketahanan pangan pada daerah-daerah yang berpotensi rawaan pangan.
2. Kerawanan Pangan

Kegiatan ini bertujuan untuk menangani daerah-daerah yang berpotensi rawaan pangan.kegiatanannya antara lain:

 - a. Pembinaan daerah rawan pangan pada daerah yang mengalami bencana alam dengan pemberian bantuan pangan dan penguatan modal usaha kelompok.

b. Membedayakan daerah rawan pangan.

3. Akses Pangan Masyarakat

Kegiatan yang dilakukan adalah:

- a. Sosialisasi kepada kelompok masyarakat dalam rangka menciptakan pemenuhan pangan tentang konsep akses pangan.
- b. Pemantauan distribusi harga pangan strategis yang berguna untuk mengetahui ketersediaan pasokan, permintaan, kelancaran distribusi pangan dan kondisi bahan pangandi tingkat petani.

4. Pola Konsumsi Pangan

Dalam rangka untuk memenuhi tingkat konsumsi pangan yang beragam, begizi dan berimbang, maka kegiatan ini terdiri dari:

- a. Melaksanakan sosialisasi.
- b. Pengembangan pemanfaatan lahan pekarangan dalam rangka perbaikan Bantuan Langsung Masyarakat kepada kelompok tani.

5. Pengelolaan Mutu dan Keamanan Pangan Buah dan Sayuran Segar

Dalam rangka mengamankan mutu, konsumsi, keamanan pangan segar dan meningkatkan daya saing komoditas pangan, maka kegiatan ini antara lain:

- a. Sosialisasi, pengawasan, seraf setifikai produk pangan segar kepada produsen dan konsumen, sosialisasi tentang akibat dari penggunaan bahan pengawet yang berbahaya pada pangan lokal.

6. Pengembangan Agribisnis Pangan

Kegiatan ini antara lain:

- a. Melaksanakan pelatihan pengolahan pangan lokal berbasis tepung-tepungan kepada petani yang mengelola Industri Pangan Lokal.
- b. Pengembangan Integrasi Ternak Sapi dan Kedelai dalam rangka pengembangan kemitraan agro industri di kawasan Sentra Produksi Padi.
- c. Pengembangan Industri tepung-tepungan melalui pengembangan kemitraan pelaku industri pangan berbasis ubi jalar dan ubi kayu.

7. Promosi dan Informasi Ketahanan Pangan

Untuk mempromosikan dan menginformasikan Program Ketahanan Pangan kepada masyarakat luas, maka kegiatan ini antara lain:

- a. Mengikuti pameran pangan-pangan unggulan Sumatera Utara, seperti Pameran di PRSU, Pekan Raya Jakarta, Sumut Expo, dan lain-lain.
- b. Menyebarkan informasi melalui media cetak, elektronik dan website.

F. Struktur Organisasi Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan

Struktur organisasi yang secara sistematis yang menunjukkan kedudukan, wewenang, tanggung jawab, dan tugas yang berbeda-beda dalam organisasi. Pengorganisasian berguna untuk mempersatukan orang-orang dan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam mencapai tujuan perusahaan harus ditentukan alat-alat mana yang sesuai, siapa pemegang kunci atau jabatan yang melakukannya dan setiap manajer memiliki wewenang untuk mengatur divisi masing-masing. Untuk kelancaran tugas-tugas badan dalam memimpin dan mengelola maka telah diatur tentang pembagian tugas dan tanggung jawab masing-masing anggota kapid dan kasubid.

Sebagaimana yang tertera pada bagan struktur organisasi Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan, dalam melaksanakan tugas membantu Walikota dalam menyelenggarakan pemantapan ketahanan pangan, berdasarkan Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor : 061.-493.K/Tahun 2002 tentang tugas, fungsi dan tata kerja Dinas Ketahanan Pangan kota Medan adalah sebagai berikut :

1. Kepala Badan
2. Sekretaris, terdiri dari :
 - a. Kepala Subbag Umum
 - b. Kepala Subbag Keuangan
 - c. Kepala Subbag Program
3. Kepala Bidang Ketersediaan dan Kerawanan Pangan, terdiri dari :
 - a. Kepala Sub Bidang Ketersediaan Pangan
 - b. Kepala Sub Bidang Kerawanan Pangan
4. Kepala Bidang Distribusi dan Akses Pangan
 - a. Kepala Sub Bidang Distribusi Pangan
 - b. Kepala Sub Bidang Akses Pangan
5. Kepala Bidang Konsumsi Mutu dan Keamanan Pangan
 - a. Kepala Sub Bidang Konsumsi
 - b. Kepala Sub Bidang Mutu dan Keamanan Pangan

G. Uraian tugas

1. Kepala Badan

Ketahanan Pangan mempunyai tugas memimpin, membina, mengoordinasikan, dan mengawasi serta mengendalikan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas.

2. Sekretaris

Sekretaris mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Dinas Ketahanan Pangan dibidang Ketatausahaan yang meliputi Pengelolaan Administrasi Umum, Keuangan dan Penyusunan Program.

a. Sub bagian umum

Kepala Sub Bagian Umum mempunyai tugas melaksanakan urusan Administrasi Perkantoran, Kepegawaian, Penataan Organisasi, Tatalaksana dan Analisis Jabatan, Dokumentasi Hukum serta Rumah Tangga Kantor, Perlengkapan, Humas dan urusan umum lainnya.

b. Sub bagian Keuangan

Kepala Sub Bagian Keuangan mempunyai tugas pengelolaan administrasi keuangan dan pembinaan bendaharawan dan menyusun pelaporan keuangan.

c. Sub bagian Program

Kepala Sub Bagian Penyusunan Program mempunyai tugas menyiapkan pelaksanaan koordinasi penyusunan bahan kebijakan teknis, penyusunan Petunjuk Pelaksanaan dan Petunjuk Teknis, penyusunan Perencanaan Program dan Anggaran, Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan.

3. Kepala Bidang Ketersediaan dan Kerawanan Pangan

Kepala Bidang Ketersediaan dan Kerawanan Pangan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Dinas Ketahanan Pangan dibidang Ketersediaan dan Kerawanan Pangan, antara lain meliputi Perencanaan, Koordinasi, Identifikasi, Pembinaan, Pengembangan, Pengendalian, Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan.

a. Kepala Sub Bidang Ketersediaan Pangan

Kepala Sub Bidang Ketersediaan Pangan mempunyai tugas menyiapkan bahan Perencanaan, Identifikasi, Koordinasi, Analisis, Pembinaan, Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan.

b. Kepala Sub Bidang Kerawanan Pangan

Kepala Sub Bidang Kerawanan Pangan mempunyai tugas menyiapkan bahan perencanaan, koordinasi, pelaksanaan identifikasi, pembinaan, pengembangan dan pengaturan cadangan pangan, monitoring, evaluasi dan pelaporan.

4. Kepala Bidang Distribusi dan Akses Pangan

a. Kepala Sub Bidang Distribusi Pangan

Kepala Bidang Distribusi dan Akses Pangan mempunyai tugas melaksanakan perencanaan, identifikasi, koordinasi, pembinaan, pengembangan, pengendalian, distribusi dan akses pangan.

b. Kepala Sub Bidang Akses Pangan

Kepala Sub Bidang Distribusi Pangan mempunyai tugas menyiapkan bahan perencanaan, identifikasi, pembinaan, pengembangan, analisis, monitoring, evaluasi dan pelaporan.

5. Kepala Bidang Konsumsi Mutu dan Keamanan Pangan

a. Kepala Sub Bidang Konsumsi

Kepala Sub Bidang Konsumsi mempunyai tugas menyiapkan bahan perencanaan, identifikasi, pembinaan, pengembangan, analisis, monitoring, evaluasi dan pelaporan.

b. Kepala Sub Bidang Mutu dan Keamanan Pangan

Kepala Sub Bidang Mutu dan Keamanan Pangan mempunyai tugas menyiapkan bahan perencanaan, pembinaan, pengembangan, identifikasi, pengumpulan, fasilitasi, analisis, uji mutu, sertifikasi, pelabelan, monitoring, evaluasi dan pelaporan.

LEMBAR KUISIONER

No. Responden :

Jenis Kelamin :

Jenjang Pendidikan :

Keterangan :

1. Check list (√) salah satu kotak jawaban yang berada disamping pernyataan.
2. Tidak boleh menandai lebih dari satu kotak pernyataan, usahakan agar tidak ada jawaban yang kosong.
3. Sangat Setuju (SS) : 5 Netral (N) : 3 Sangat Tidak Setuju (STS) : 1
Setuju (S) : 4 Tidak Setuju (TS) : 2
4. Saya mengucapkan Terima Kasih Kepada Bapak/Ibu, Sdr/I atas partisipasinya guna menyukseskan penelitian ini.

KINERJA PEGAWAI

Indikator	No. Urut
Kualitas Kerja	1,2,3,4
Kuantitas Kerja	5, dan 6
Keandalan Kerja	7 dan 8
Sikap Kerja	9 dan 10

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.					
2	Kreativitas yang tinggi dapat membantu saya mencapai hasil kerja yang lebih baik.					

3	Saya selalu untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal.					
4	Saya selalu memberikan gagasan – gagasan untuk kemajuan organisasi.					
5	Saya selalu menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan pimpinan kepada saya.					
6	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya.					
7	Pengalaman dalam bekerja dapat membantu saya dalam menyelesaikan masalah yang muncul saat bekerja.					
8	Dalam bekerja saya selalu diandalkan oleh pimpinan.					
9	Saya selalu menjaga tingkah laku terhadap sesama pegawai demi kelancaran pekerjaan !					
10	Saya selalu merespon dengan baik segala pekerjaan yang diberikan kepada saya !					

STRES KERJA

Indikator	No. Urut
Kondisi Pekerjaan	1
Stres Karena Peran	2
Faktor Interpersonal	3 dan 4
Pengembangan Karir	5,6,7
Struktur Organisasi	

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu merasa pekerjaan saya tidak ada habis – habisnya.					
2	Saya merasa bingung ketika saya ingin mengerjakan tugas – tugas yang diberikan.					
3	Saya merasa perbedaan pendapat membuat saya bingung.					
4	Saya merasa pimpinan tidak pernah menerima ide/gagasan yang saya berikan.					
5	Saya merasa pekerjaan yang saya terima tidak sesuai dengan kemampuan saya.					
6	Saya tidak pernah ikut dilibatkan dalam program diklat.					
7	Saya merasa tidak pernah dipromosikan oleh perusahaan.					

. ANALISIS FAKTOR – FAKTOR KINERJA PEGAWAI DAN STRES KERJA PADA DINAS KETAHANAN PANGAN KOTA MEDAN

ANWAR EFENDI HASIBUAN

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor – faktor yang dominan mempengaruhi Kinerja Pegawai dan Stres Kerja pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan. Permasalahan pada penelitian ini adalah motivasi yang diberikan pemimpin untuk meningkatkan kinerja pegawai relatif masih rendah, karena masih ada beberapa pegawai yang bekerja sesuka hati dan kurang beraturan, karena masih banyak pegawai yang bekerja hanya sekedar bekerja saja tanpa ada minat untuk meningkatkan kinerja dan lebih berprestasi untuk mencapai tujuan pribadi. Selain itu, Instansi terlalu banyak menuntut pekerjaan kepada pegawai serta didukung oleh kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman karena dalam keadaan renovasi sehingga menimbulkan tekanan tersendiri bagi pegawai yang mengakibatkan pegawai stress pada saat bekerja.

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Analisis data deskriptif berarti menganalisis data untuk permasalahan variabel – variabel mandiri. Peneliti tidak bermaksud menganalisis hubungan atau keterkaitan antar variabel. Dalam penelitian ini penulis, menggunakan sampling jenuh. Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sample bila semua anggota populasi digunakan sebagai sample yaitu sebanyak 62 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini melalui observasi dan angket. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis Faktor yang dengan kata lain analisis faktor adalah sebuah teknik yang digunakan untuk mencari faktor – faktor yang mampu menjelaskan hubungan atau korelasi antara berbagai indikator independen yang diobservasi.

Hasil dari penelitian ini adalah memperlihatkan bahwa hasil KMO 0,781 dan hasil Signifikansi sebesar 0,000 untuk variabel Kinerja dan hasil KMO 0,839 dan hasil Signifikansi sebesar 0,000 untuk variabel Stres Kerja. Dengan demikian, bahwa kedua variabel tersebut dapat diartikan layak untuk dilakukan analisis faktor. Hasil dari tabel *Total Variance Explained* untuk variabel Kinerja memperlihatkan beberapa faktor yang memiliki nilai *Eigenvalue* > 1, yaitu nilai Faktor 1 sebesar 4.351, Faktor 2 sebesar 1.376 dan Faktor 3 sebesar 1.009, dapat diartikan bahwa terdapat 3 faktor dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai. Sedangkan, hasil dari tabel *Total Variance Explained* untuk variabel Stres Kerja memperlihatkan beberapa faktor yang memiliki nilai *Eigenvalue* > 1, yaitu nilai Faktor 1 sebesar 3.506 dan Faktor 2 sebesar 1.022, dapat diartikan bahwa hanya ada 2 faktor dominan yang mempengaruhi Stres kerja.

Kata Kunci : Kinerja Pegawai dan Stres kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting sebagai potensi penggerak seluruh aktivitas organisasi. Setiap organisasi pasti dihadapkan pada berbagai masalah yang salah satunya adalah masalah kinerja pegawai. Kinerja seorang pegawai di dalam organisasi tentunya tidak terlepas dari kepribadian, kemampuan serta motivasi pegawai tersebut dalam

menjalankan tugas dan pekerjaannya, kinerja seorang pegawai akan terlihat dari aktivitas-aktivitas yang dilakukannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya didalam organisasi.

Keberhasilan seluruh pelaksanaan tugas - tugas kerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, tentunya diharapkan berperan aktif sebagai perencana, pelaksana sekaligus sebagai pengawas terhadap semua kegiatan manajemen perusahaan.

Moehiono (2012, hal. 95) menjelaskan bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau kelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. Dengan adanya tolak ukur organisasi/perusahaan dapat menilai bagaimana kelebihan, kemampuan, kekurangan, serta potensi yang nantinya bermanfaat untuk menunjukkan tujuan, jalur serta rencana dan pengembangan karir pegawai tersebut.

Kinerja pegawai baik secara individual maupun kelompok sangat penting bagi organisasi dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien.

Usaha dalam meningkatkan kinerja dan mengatasi masalah kinerja pegawai tentunya yang harus diperhatikan adalah kualitas sumber daya manusia yang baik sehingga akan mampu bekerja secara optimal. Kinerja pegawai sangat penting bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuan karena maju atau tidaknya suatu organisasi itu ada pada sumber daya manusia dan kinerja dari setiap sumber daya manusia tersebut. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi tersebut. Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja organisasi. Dengan kata lain, bila kinerja pegawai baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan atau organisasi juga baik. Kinerja seorang pegawai akan baik bila dia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja keras, diberi gaji sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan masa depan yang lebih baik. (Sutrisno, 2013, hal.171).

Dengan demikian, perusahaan/organisasi nantinya dapat mengambil keputusan berbagai macam hal seperti identifikasi, kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutment, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lainnya secara efektif.

Wirawan (2015, hal. 272) menjelaskan adapun faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah (1) Faktor – faktor lingkungan eksternal organisasi, diantaranya faktor ekonomi makro dan mikro organisasi, kehidupan politik, kehidupan sosial budaya masyarakat, agama / spiritualitas dan kompetitor. (2) Faktor – faktor lingkungan internal organisasi, yaitu budaya organisasi dan iklim organisasi. (3) Faktor – faktor internal pegawai antara lain, etos kerja dan disiplin kerja.

Wirawan (2009, hal. 9) menjelaskan bahwa faktor – faktor internal pegawai bersinergi dengan faktor – faktor lingkungan internal organisasi dan faktor – faktor lingkungan eksternal organisasi. Sinergi ini mempengaruhi perilaku kerja pegawai yang kemudian memengaruhi kinerja pegawai. Kinerja pegawai kemudian menentukan kinerja organisasi. Dari ketiga jenis faktor tersebut, faktor yang dapat dikontrol dan dikondisikan oleh para manajer adalah faktor lingkungan internal organisasi dan faktor internal pegawai. Sementara itu, faktor – faktor

lingkungan eksternal organisasi diluar kontrol manajer. Tugas manajer adalah mengontrol dan mengembangkan faktor lingkungan eksternal organisasi dan faktor internal pegawai.

Uraian Teoritis

Kinerja

Irianto dalam buku Sutrisno (2011, hal. 171) menjelaskan bahwa kinerja pegawai adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas - tugasnya.

Miner dalam buku Sutrisno (2013, hal. 170) menjelaskan bahwa kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah di bebankan kepadanya.

Moehariono (2012, hal.95) menjelaskan bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Suntoro dalam buku Nawawi uha (2013, hal. 213) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Pabundu Tika (2010, hal. 121) menjelaskan bahwa kinerja adalah sebagai hasil – hasil pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Adapun beberapa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang perlu dipahami dapat diuraikan oleh beberapa pakar. Pabundu Tika (2010, hal. 122) menjelaskan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi kinerja pegawai/kelompok terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang dan karakteristik kelompok kerja dan sebagainya. Sedangkan Pengaruh eksternal antara lain berupa peraturan ketenagakerjaan, nilai – nilai sosial, serikat buruh/pegawai, kondisi ekonomi dan perubahan lokasi kerja.

Wirawan (2009. hal. 9 – 10), menjelaskan bahwa faktor – faktor kinerja adalah :

- 1) Faktor internal pegawai, yaitu faktor - faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor - faktor bawaan misalnya bakat, sifat pribadi serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara faktor - faktor yang diperoleh misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja. Setelah dipengaruhi oleh lingkungan internal organisasi dan lingkungan eksternal faktor internal pegawai ini menentukan kinerja pegawai.
- 2) Faktor lingkungan internal organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi dari tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai, misalnya penggunaan teknologi robot oleh organisasi. Menurut penelitian, penggunaan robot akan meningkatkan produktivitas karyawan 14 sampai 30 kali lipat. Sebaliknya, jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk kinerja pegawai akan menurun. Faktor internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas pegawai.
- 3) Faktor lingkungan eksternal organisasi. Faktor - faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai. Misalnya, krisis ekonomi dan keuangan yang

terjadi di Indonesia tahun 1997 meningkatkan inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji pegawai dan selanjutnya menurunkan daya beli pegawai. Jika inflasi tidak diikuti dengan kenaikan upah atau gaji pegawai yang sepadan dengan tingkat inflasi, maka kinerja mereka akan menurun.

Banyaknya terdapat pengertian indikator kinerja atau disebut *performance indicator*, Moehariono (2012, hal. 108) menjelaskan bahwa : (1) indikator kinerja sebagai nilai atau karakteristik tertentu yang dipergunakan untuk mengukur *output* dan *outcome* suatu kegiatan; (2) sebagai alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya; (3) sebagai ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi; (4) suatu informasi operasional berupa indikasi mengenai kinerja atau kondisi suatu fasilitas atau kelompok fasilitas.

Mangkunegara (2013, hal. 75) menjelaskan bahwa indikator kinerja pegawai adalah :

1) **Kualitas Kerja**

Sebagai nilai atau karakteristik tertentu yang dipergunakan untuk mengukur keterampilan atau kemampuan suatu kegiatan. Dimana keterampilan adalah Suatu kegiatan seseorang dalam menggunakan akal, fikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan. Sedangkan Kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

2) **Kuantitas Kerja**

Sebagai alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Prestasi Kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

3) **Keandalan**

Indikator sebagai kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Keandalan adalah suatu kemampuan lebih yang dapat diandalkan dari diri seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

4) **Sikap**

Indikator sebagai suatu informasi operasional yang berupa indikasi mengenai kinerja atau kondisi suatu fasilitas atau kelompok fasilitas. Tingkah laku adalah segala perbuatan atau tindakan yang dilakukan oleh manusia baik dalam berpendapat, berfikir, bersikap, dan lain sebagainya yang merupakan refleksi dari berbagai macam aspek, baik fisik maupun non fisik. Respon adalah tanggapan seseorang terhadap segala sesuatu yang akan ditujukan kepada dirinya.

Stres Kerja

Stres memiliki definisi yang amat banyak karena begitu rumitnya untuk menentukan salah satu yang pas untuk mendefinisikan dari stres.

Umar (2010, hal. 44) menjelaskan bahwa stres sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang pekerja.

Robbins, Judge dan Gibson dalam buku Hanggraeni (2011, hal. 190) menjelaskan bahwa stres adalah perasaan tertekan, penasaran dan cemas yang muncul pada kondisi dinamis ketika individu dihadapkan dengan kesempatan, tuntutan dan sumber daya yang penting namun tidak memiliki kepastian tertentu.

Charles D. Spielberger dalam buku Rivai dan Mulyadi (2013, hal. 307) menjelaskan bahwa stres adalah tuntutan - tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya objek - objek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya.

Makmuri Muchlas (2012, hal. 495) menjelaskan bahwa ada yang lebih detail lagi yang mengatakan bahwa stres adalah respon yang adaptif, dimediasi oleh perbedaan - perbedaan yang individual, dan atau proses - proses psikologis yang merupakan sebuah konsekuensi dari tindakan atau situasi eksternal, atau peristiwa yang menempatkan seseorang pada tuntutan psikologis dan atau fisik secara ekksesif.

L. Daft (2010, hal. 311) menjelaskan faktor – faktor yang membuat pegawai menjadi stres yaitu :

1. Tuntutan pekerjaan adalah faktor pembuat stres yang berasal dari tugas yang harus dikerjakan oleh seseorang yang memegang pekerjaan tertentu. Beberapa jenis pengambilan keputusan cenderung membuat stres : keputusan yang diambil di bawah tekanan waktu, atau yang memiliki konsekuensi yang serius, dan yang harus diambil dengan informasi yang tidak lengkap. Hampir semua pekerjaan, terutama pekerjaan manajer, memiliki tingkat stres yang sama berkenaan dengan tekanan pekerjaan. Tuntutan pekerjaan juga terkadang menyebabkan stres karena adanya ambiguitas peran (*role ambiguity*), yang berarti bahwa tidak mendapat kejelasan tentang perilaku tugas yang diharapkan dari diri mereka.
2. Tuntutan Interpersonal adalah faktor penyebab stres yang berhubungan dengan hubungan – hubungan di organisasi. Meskipun pada beberapa kasus hubungan interpersonal dapat meringankan stres, hubungan ini juga dapat menjadi sumber stres ketika kelompok tersebut memberikan tekanan pada individu. Konflik peran (*role conflict*) terjadi ketika seseorang merasakan tuntutan yang bertentangan dari orang lain. Manajer sering kali merasakan konflik peran karena tuntutan dari atasan mereka dengan tuntutan dari pegawai – pegawai di departemennya. Seorang manajer mungkin diharapkan untuk mendukung para pegawai dan memberikan kesempatan kepada mereka untuk bereksperimen dan mengembangkan kreativitas, sementara pada waktu yang sama eksekutif – eksekutif menuntutnya untuk menjaga kekonsistenan hasil produksi yang tidak memberikan ruang pada eksperimen dan kreativitas.

Handoko (2008, hal. 201) menjelaskan ada beberapa indikator stres kerja sebagai berikut :

- 1) Beban kerja yang berlebihan
- 2) Tekanan atau desakan waktu
- 3) Kualitas supervisor yang kurang pandai
- 4) Iklim kerja
- 5) Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab
- 6) Frustrasi dalam lingkungan
- 7) Konflik peran

Kerangka Pemikiran



METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi yang menjadi objek dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai yang bekerja pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan yang berjumlah 62 orang, yang menjadi sample dalam penelitian ini yaitu seluruh populasi yang ada yaitu sebanyak 62 orang pegawai yang bekerja pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan. Teknik sampling yang diterapkan dalam penelitian ini yaitu teknik *Sampling Jenuh*. Teknik Pengumpulan Data dalam penelitian ini adalah Angket / *Kuesioner*, Wawancara / *Interview* dan Studi Dokumentasi. Pengujian dengan analisis faktor dapat menggunakan data yang berasal dari data primer ataupun data sekunder. Analisis faktor yang berasal dari data primer melalui suatu *kuesioner* akan mengkuantitatifkan data dengan *skala likert* dan menggunakan rataan pembobotan tersebut dengan data statistik yang diolah. Analisis faktor dengan data sekunder dapat menggunakan data yang diperoleh dari dokumentasi. Dalam hal ini, dimensi data yang digunakan harus sesuai dengan definisi suatu peubah atau fenomena yang diukur.

Hasil Penelitian

Hasil Analisis Karakteristik Responden

Untuk mengetahui identitas responden, maka dapat dilihat dari karakteristik responden sebagai berikut :

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel IV-1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase %
1	Perempuan	35 orang	56
2	Laki – laki	27 orang	44
	Jumlah	62 orang	100 %

Sumber : Data Diolah (2017)

Berdasarkan data table responden jenis kelamin menunjukkan dari 62 responden sample penelitian, diketahui bahwa yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 35 orang dengan persentase 56%, dan yang berjenis kelamin laki – laki sebanyak 27 orang dengan persentase 44%.

b. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel IV-2
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase %
1	SLTA/SMA	16 orang	26
2	Diploma (D-3)	4 orang	6
3	Strata (S1)	33 orang	53
4	Strata (S2)	9 orang	15
	Jumlah	62 orang	100 %

Sumber : Data Diolah (2017)

Berdasarkan table di atas bahwa mayoritas responden yang bekerja pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan dengan tingkat pendidikan SLTA/SMA yaitu sebanyak 16 orang dengan persentase 26%, D3 sebanyak 4 orang dengan persentase 6%, S1 sebanyak 33 orang dengan persentase 53%, dan S2 sebanyak 9 orang dengan persentase 15%.

c. Berdasarkan Usia

Tabel IV-3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Jumlah	Persentase %
1	25 – 45 tahun	54 orang	87
2	>45 tahun	8 orang	13
	Jumlah	62 orang	100 %

Sumber : Data Diolah (2017)

Dari table di atas diketahui bahwa responden yang bekerja pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan tingkat usia 25 – 45 tahun berjumlah sebanyak 54 orang dengan persentase 87% dan tingkat usia > 45 tahun berjumlah sebanyak 8 orang dengan persentase 13%.

Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut ini penulis akan menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebar. Hasil nya pada tabel dibawah ini :

a. Variabel Kinerja (Y1)

Tabel IV-4
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja (Y1)

No. Per.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	25.81	38	61.29	8	12.90	0	-	0	-	62	100
2	23	37.10	33	53.23	6	9.68	0	-	0	-	62	100
3	28	45.16	28	45.16	6	9.68	0	-	0	-	62	100
4	6	9.68	44	70.97	12	19.35	0	-	0	-	62	100
5	22	35.48	38	61.29	2	3.23	0	-	0	-	62	100
6	10	16.13	43	69.35	9	14.52	0	-	0	-	62	100
7	19	30.65	41	66.13	2	3.23	0	-	0	-	62	100
8	6	9.68	32	51.61	21	33.87	3	4.84	0	-	62	100
9	20	32.26	37	59.68	5	8.06	0	-	0	-	62	100
10	11	17.74	43	69.35	8	12.90	0	-	0	-	62	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (2017)

Kesimpulannya bahwa pegawai yang bekerja pada Dinas Ketahanan Pangan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh instansi tersebut.

b. Variabel Stres Kerja (Y2)

**Tabel IV-5
Skor Angket Untuk Variabel Stres Kerja (Y2)**

No. Per.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	4	6.45	21	33.87	18	29.03	13	20.97	6	9.68	62	100
2	0	-	5	8.06	5	8.06	42	67.74	10	16.13	62	100
3	0	-	7	11.29	12	19.35	35	56.45	8	12.90	62	100
4	0	-	7	11.29	4	6.45	48	77.42	3	4.84	62	100
5	0	-	8	33.87	2	29.03	45	20.97	6	9.68	62	100
6	2	3.23	10	16.13	13	20.97	30	48.39	7	11.29	62	100
7	3	4.84	9	14.52	18	29.03	29	46.77	3	4.84	62	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (2017)

Kesimpulannya ialah tidak semua pegawai yang bekerja pada Dinas Ketahanan Pangan mengalami stres, hanya sebagian pegawai yang mengalami stres. Kemungkinan hanya pada saat meraka menerima tugas atau pekerjaan yang berlebihan.

Teknik Analisis Data

1) Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor. Untuk itu perlu disederhanakan faktor – faktor tersebut dengan melakukan analisis faktor guna mengelompokkan serta mendapatkan faktor apakah yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam melakukan teknik analisis faktor perlu melakukan beberapa langkah – langkah sebagai berikut :

a) Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) Measure of Sampling Adequacy (MSA) and Bartlett's Test

Pada langkah ini untuk melakukan analisis faktor persyaratannya yang harus dipenuhi adalah angka *Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) Measure of Sampling Adequacy (MSA)* harus > 0,5 dan nilai signifikansi *Bartlett's Test of Sphericity* < 0,05. Berikut ini adalah hasil *KMO* dan *Bartlett's Test of Sphericity* :

**Tabel IV-6
Tabel KMO dan Bartlett's Test Kinerja
KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.781
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	245.797
	Df
	45
	Sig.
	.000

Sumber : Data Diolah (2017)

Kesimpulannya, dengan nilai *KMO Measure of Sampling Adequacy* sebesar 0,781 maka dapat disimpulkan jumlah data *Shynthetic Aperture Personality Assessment (SAPA)* telah cukup untuk difaktorkan serta analisis multivariat layak digunakan terutama metode analisis komponen utama dan analisis faktor.

Selanjutnya, untuk melihat korelasi antar variabel dapat diperhatikan tabel *Anti-Image Matrices* dengan memperhatikan nilai *MSA (Measure of Sampling Adequacy)*. Nilai *MSA* berkisar antara 0 hingga 1, dengan ketentuan sebagai berikut :

- a) *MSA* = 1, variabel dapat diprediksi tanpa kesalahan oleh variabel yang lain.
- b) *MSA* > 0,5, variabel masih bisa diprediksi dan bisa dianalisis lebih lanjut.

c) $MSA < 0,5$, variabel tidak bisa diprediksi dan tidak bisa dianalisis lebih lanjut, atau dikeluarkan dari variabel lainnya.

Berikut ini adalah hasil pengujian dengan menggunakan spss :

Tabel IV-7
Tabel *Anti-image* Kinerja
***Anti-image* Matrices**

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
Anti-image Covariance	P1	.527	.000	-.159	-.059	-.099	.020	.045	-.146	.004	-.067
	P2	.000	.414	-.181	-.113	.001	-.029	.158	-.172	.016	-.061
	P3	-.159	-.181	.374	-.030	-.071	.043	-.163	.170	-.057	.127
	P4	-.059	-.113	-.030	.318	-.071	-.136	-.018	-.035	-.077	-.073
	P5	-.099	.001	-.071	-.071	.604	-.095	.033	-.055	.150	-.077
	P6	.020	-.029	.043	-.136	-.095	.435	-.129	.074	-.073	-.068
	P7	.045	.158	-.163	-.018	.033	-.129	.450	-.120	-.145	-.153
	P8	-.146	-.172	.170	-.035	-.055	.074	-.120	.737	-.073	.096
	P9	.004	.016	-.057	-.077	.150	-.073	-.145	-.073	.611	.033
	P10	-.067	-.061	.127	-.073	-.077	-.068	-.153	.096	.033	.652
Anti-image Correlation	P1	.853 ^a	-.001	-.357	-.145	-.175	.042	.093	-.234	.007	-.114
	P2	-.001	.730 ^a	-.459	-.312	.003	-.068	.367	-.312	.032	-.117
	P3	-.357	-.459	.701 ^a	-.088	-.149	.106	-.398	.324	-.118	.257
	P4	-.145	-.312	-.088	.872 ^a	-.162	-.364	-.048	-.072	-.175	-.161
	P5	-.175	.003	-.149	-.162	.856 ^a	-.186	.064	-.082	.247	-.123
	P6	.042	-.068	.106	-.364	-.186	.843 ^a	-.292	.130	-.141	-.128
	P7	.093	.367	-.398	-.048	.064	-.292	.685 ^a	-.208	-.277	-.282
	P8	-.234	-.312	.324	-.072	-.082	.130	-.208	.560 ^a	-.109	.138
	P9	.007	.032	-.118	-.175	.247	-.141	-.277	-.109	.818 ^a	.053
	P10	-.114	-.117	.257	-.161	-.123	-.128	-.282	.138	.053	.786 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Sumber : Data Diolah (2017)

b) Penjelasan Variabel Oleh Faktor

Maksud dari penjelasan variabel oleh faktor adalah seberapa besar faktor yang nantinya terbentuk mampu menjelaskan variabel. Untuk itu harus dilihat tabel *Communalities* sebagai berikut:

Tabel IV-8
Tabel *Communalities* Kinerja
Communalities

	Initial	Extraction
P1	1.000	.631
P2	1.000	.699
P3	1.000	.587
P4	1.000	.763
P5	1.000	.678
P6	1.000	.707
P7	1.000	.743
P8	1.000	.516
P9	1.000	.778
P10	1.000	.634

Extraction Method: Principal
Component Analysis.
Sumber :Data Diolah (2017)

Kesimpulannya Dari keseluruhan nilai dalam *table communalities*, diperoleh bahwa kesepuluh variabel awal mempunyai nilai communalities yang besar (> 0.5), maka dapat disimpulkan dari keseluruhan variabel yang digunakan memiliki hubungan yang kuat dengan faktor yang terbentuk. Dengan kata lain, semakin besar nilai dari communalities maka semakin baik analisis faktor. Dengan demikian, bahwasanya semua variabel dapat menjelaskan faktor.

c) Pembentukan Faktor

Untuk menentukan seberapa banyak faktor yang mungkin terbentuk dapat dilihat pada tabel Total Variance Explained sebagai berikut:

Tabel IV-9
Tabel Total Variance Explained Kinerja
Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4.351	43.515	43.515	4.351	43.515	43.515	2.840	28.396	28.396
2	1.376	13.760	57.275	1.376	13.760	57.275	1.970	19.699	48.095
3	1.009	10.094	67.369	1.009	10.094	67.369	1.927	19.273	67.369
4	.875	8.750	76.119						
5	.594	5.942	82.062						
6	.544	5.443	87.505						
7	.432	4.315	91.820						
8	.381	3.811	95.631						
9	.244	2.443	98.075						
10	.193	1.925	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

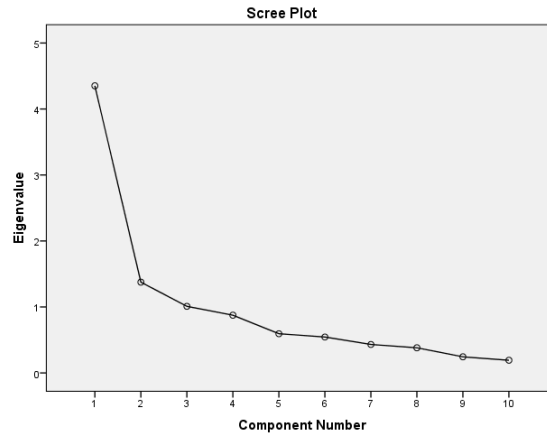
Sumber : Data Diolah (2017)

Kriteria pertama yang digunakan adalah Nilai Eigen atau *Eigenvalue*. Faktor yang akan digunakan adalah faktor yang mempunyai *Eigenvalue* > 1 . Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa *component 1*, *component 2*, dan *component 3* memiliki total pada *Initial Eigenvalue* > 1 sehingga ketiga *component* ini digunakan sebagai faktor tetap.

Dengan mengekstraksi variabel - variabel awal menjadi 3 faktor telah dihasilkan variansi total yang cukup besar yaitu 67,369% yang artinya, dari 3 faktor yang terbentuk sudah dapat mewakili ke-10 faktor kinerja. Dengan ekstraksi 3 faktor yang diperoleh telah dapat dihentikan dan telah memenuhi kriteria kedua. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketiga faktor sudah cukup untuk mewakili keragaman variabel – variabel asal.

d) Scree Plot

Scree Plot adalah salah satu alternatif yang dapat digunakan untuk membantu peneliti menentukan berapa banyak faktor terbentuk yang dapat mewakili keragaman peubah – peubah asal. Bila kurva masih curam, akan ada petunjuk untuk menambahkan komponen. Bila kurva sudah landai, akan ada petunjuk untuk menghentikan penambahan komponen, walaupun penilaian curam/landai bersifat subjektif peneliti.



Sumber : Data Diolah (2017)

Gambar IV-1 : Scree Plot Kinerja

Dari scree plot di atas, terlihat pada saat satu komponen terbentuk, kurva masih menunjukkan kecuraman, begitu juga pada saat di titik ke-2 namun kurva sudah mulai landai/mendatar, begitu juga di titik ke-3 tapi garis kurva masih diatas angka 1. Setelah melewati titik ke-3, garis kurva sudah landai/ mendatar. Dari penjelasan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat tiga komponen atau faktor yang terbentuk.

e) Component Matrix

Tabel *component matrix* menunjukkan besarnya korelasi tiap variabel dalam faktor yang terbentuk. Nilai – nilai koefisien korelasi antara variabel dengan faktor - faktor yang terbentuk (*loading factor*). Setelah kita mengetahui bahwa faktor maksimal yang bisa terbentuk adalah 3, selanjutnya kita melakukan penentuan masing-masing variabel independen akan masuk ke dalam faktor 1, faktor 2 atau faktor 3. Cara menentukannya adalah dengan melihat tabel *Component Matrix* sebagai berikut:

Tabel IV-10
Tabel Component Matrix Kinerja
Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
P1	.695	-.382	.040
P2	.688	-.469	.083
P3	.737	-.170	.123
P4	.872	-.017	-.052
P5	.626	-.322	-.427
P6	.746	.338	-.190
P7	.623	.582	.125
P8	.386	-.310	.521
P9	.550	.485	.490
P10	.551	.305	-.488

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 3 components extracted.

Sumber : Data Diolah (2017)

f) Rotasi Komponen Matrix

Proses perotasian pada hasil penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan faktor - faktor dengan *factor loading* yang cukup jelas untuk diinterpretasi. *Rotated Component Matrix* adalah matriks korelasi yang memperlihatkan distribusi variabel yang lebih jelas dan nyata dibandingkan *Component Matrix*.

Tabel IV-11
Tabel *Rotated Component Matrix* Kinerja
Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
P1	.755	.088	.231
P2	.817	.045	.171
P3	.663	.300	.238
P4	.614	.382	.489
P5	.553	-.147	.592
P6	.256	.499	.627
P7	.084	.776	.366
P8	.605	.240	-.304
P9	.185	.862	.006
P10	.069	.226	.761

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.^a

a. Rotation converged in 7 iterations.

Sumber : Data Diolah (2017)

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai Analisis Fakto – Faktor Kinerja Pegawai dan Stres Kerja Pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada beberapa faktor dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai dan stres kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dan stres kerja pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan dipengaruhi oleh beberapa faktor dominan dalam menjalankan berbagai aktivitas yang menyangkut dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dilihat dari hasil penelitian bahwa dari sepuluh item pernyataan kinerja pegawai terdapat 3 faktor yang dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai, dimana faktor yang dominan tersebut adalah faktor kecerdasan dan inisiatif, faktor pengalaman dan etos kerja, dan faktor tanggung jawab. Dari ketiga faktor tersebut pimpinan atau manajer sebaiknya dapat memotivasi para pegawainya guna meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas – tugasnya baik itu menyangkut kecerdasan, prestasi maupun rasa tanggung jawab pada saat melaksanakan tugasnya.

Karena keberhasilan seluruh pelaksanaan tugas - tugas kerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, tentunya diharapkan berperan aktif sebagai perencana, pelaksana sekaligus sebagai pengawas terhadap semua kegiatan manajemen perusahaan. Suntoro dalam buku Nawawi uha (2013, hal. 213) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Begitu juga dengan stres kerja yang memiliki tujuh item pernyataan terdapat hanya ada 2 faktor dominan yang mempengaruhi stres kerja, yaitu faktor hubungan pimpinan dengan pegawai dan faktor tuntutan interpersonal. Dilihat dari kedua faktor tersebut ternyata hubungan pegawai dengan pimpinan yang mengakibatkan terjadinya stres pada pegawai yang bekerja pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan. Stres yang terjadi dikarenakan hubungan pegawai yang kurang baik dapat berdampak terhadap kerja pegawai dan juga dapat menggagalkan visi dan misi serta tujuan dari organisasi. Oleh karena itu, pemimpin sebaiknya dapat menjalin hubungan yang harmonis dengan para pegawainya dan menjalin

silaturahmi tanpa ada niat yang buruk terhadap satu sama lain. Begitu juga tuntutan interpersonal yang dapat menjadi sumber stres ketika kelompok kerja memberikan tekanan pada individu. Tuntutan Interpersonal adalah faktor penyebab stres yang berhubungan dengan hubungan – hubungan di organisasi. Meskipun pada beberapa kasus hubungan interpersonal dapat meringankan stres, hubungan ini juga dapat menjadi sumber stres ketika kelompok tersebut memberikan tekanan pada individu. Konflik peran (*role conflict*) terjadi ketika seseorang merasakan tuntutan yang bertentangan dari orang lain. (L. Daft. 2010, hal. 311). Hal ini biasa terjadi dengan kelompok kerja, ide atau gagasan yang kita berikan tidak selalu diterima oleh rekan kerja kita bagitu juga dengan pekerjaan yang kita lakukan. Mereka juga memiliki pendapat masing – masing yang menurut mereka jauh lebih baik dari pendapat ataupun pekerjaan kita. Dengan demikian, pemimpin ikut berperan dalam keadaan tersebut guna memperbaiki kerja kelompok para pegawai, sehingga tidak terjadi stres yang berlebihan terhadap pegawai.

Kesimpulan

1. Kinerja Pegawai memiliki pengaruh yang positif dengan perolehan nilai KMO sebesar 0,781 atau $> 0,50$ dan nilai signifikansi sebesar 0,000 atau $< 0,05$. Dengan demikian, variabel kinerja telah cukup untuk difaktorkan serta analisis multivariat yang layak untuk digunakan. Dengan hasil keseluruhan telah didapati faktor yang dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu faktor kecerdasan dan inisiatif, faktor tanggung jawab dan faktor efektivitas dan efisiensi.
2. Stres kerja memiliki perolehan nilai KMO sebesar 0,839 atau $> 0,50$ dan nilai signifikansi sebesar 0,000 atau $< 0,05$. Dengan demikian, variabel stres kerja telah cukup untuk difaktorkan serta analisis multivariat yang layak untuk digunakan. Dengan hasil keseluruhan telah didapati faktor yang dominan yang mempengaruhi stress kerja, yaitu faktor interpersonal dan faktor tuntutan pekerjaan .

Saran

1. Berkaitan dengan Kinerja Pegawai sebaiknya Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan mengontrol dan mengawasi setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap pegawai. Pimipn harus memiliki kebijakan sendiri bagaimana caranya agar pegawai mampu mempertahankan pekerjaan ataupun lebih meningkatkan kinerja atau produktivitas kerja guna mendapatkan tujuan dari instansi. Pemimpin harus menjalin hubungan yang harmonis dengan setiap pegawai agar setiap pegawai merasa senang dan nyaman dalam melaksanakan tugas – tugasnya. Pemimpin juga mampu memberikan motivasi dan arahan kepada setiap pegawai, baik pegawai dalam keadaan baik – baik saja ataupun pada saat pegawai memiliki masalah dalam pekerjaan atau masalah diluar pekerjaan. Tidak lupa pula pemimpin harus memperhatikan dan harus mengerti apa yang diinginkan setiap pegawai dengan begitu pegawai dengan sendirinya akan termotivasi untuk meningkatkan kerja dengan kebijakan tersebut.
2. Berkaitan dengan Stres Kerja, pemimpin sebaiknya lebih bisa memperhatikan apa saja masalah yang dialami pegawai pada saat bekerja. Pemimpin mungkin dapat mengontrol atau meminimalikan setiap tugas yang diberikan kepada pegawai tanpa ada yang dirugikan satu sama lain baik instansi atau pegawai itu sendiri. Pegawai sering mengalami stress dalam bekerja diakibatkan oleh faktor internal dan eksternal. Pegawai sering mengalami stres akibat dia merasa pekerjaan yang diberikan kepadanya terlalu banyak dan merasa pekerjaan yang dilakukannya tidak ada habis – habisnya. Pegawai juga dapat mengalami stres akibat faktor keluarga dan masalah ekonomi atau akibat faktor bawaan. Setiap stres akan berakibat negatif bagi instansi walaupun tidak semua

stres hanya berakibat negatif, ada juga yang berakibat positif walaupun itu hanya sebagian kecil saja. Dengan demikian, pemimpin harus mampu mengatasi setiap masalah, yaitu pada masalah stres kerja untuk mendapatkan apa yang diharapkan dari pegawainya.

3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat meneruskan dan mengembangkan penelitian ini pada saat yang akan datang, melalui penelitian yang lebih mendalam tentang analisis faktor – faktor kinerja pegawai dan stress kerja pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Cahyani, Ati. 2005 Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Indeks
- Febriana, Silvia Kristantri Tri. (2013). Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja. *Jurnal Ecopsy*. Universitas Lambung Mangkurat Kalimantan Selatan, vol. 1, No. 1 tahun 2013.
- Hanggraeni, Dewi. 2011. Perilaku Organisasi. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Hendri, Edduar. (2013). Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*. Universitas PGRI Palembang, vol.10, No.03 tahun 2013.
- Kreitner & Kinicki, 2005. Perilaku Organisasi. Buku 2, Edisi 5. Diterjemahkan oleh : Suandy, Erly. Jakarta : Salemba Empat.
- L.Daft, Richard. 2011. Manajemen. Buku 2, Edisi 9. Diterjemahkan oleh : Kanita, Tita Maria. Jakarta : Salemba Empat.
- Lestari, Nindya. (2013). Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Tami dalam memilih Kupu – Kupu Jimbaran Rooftop Suites dan Spa Hotel, Jimbaran, Bali. *Skripsi*. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Maulana, Indrawansyah. (2013). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan PT. SMART Tbk Sumatera Utara. *Skripsi*. Universitas Sumatera Utara.
- Melindasari, Iin. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE (fif) Gresik. *Skripsi*. Universitas Wijaya Putra.
- Moehariono. 2012. Pengukuran Kinerja. Jakarta : Rajawali Pers.
- Moehariono. 2012. Indikator Kinerja Utama (IKU). Edisi 1-2. Jakarta : Rajawali Pers.
- Muchlas, Makmuri, 2012. Perilaku Organisasi. Yogyakarta : Gajah Mada University Pers.
- Nugroho, Rakhmat. (2006). Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Tesis*. Universitas Diponegoro.
- P.Robbins, Stephen. 2003. Perilaku Organisasi. Diterjemahkan oleh : Indeks, Tim. Jakarta : Gramedia.
- P.Siagian, Sondang. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Tornado, Mars Rendy.(2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Tree Hotel Makassar. *Skripsi*. Universitas Hasanuddin Makassar.
- Rivai dan Mulyadi. 2013. Kepemimpinan dan Peilaku Organisasi. Edisi Ketiga. Jakarta : Rajawali Pers.
- Sari, RiaPuspita. (2015). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sinambela, Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Akasara.

- Suprihati. (2014). Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*. STIE Amanat Akademisi Surakarta, Vol. 12, No. 01, tahun 2014.
- Sutrisno, Edy. 2011. Budaya Organisasi. Edisi Pertama, cetakan ke-2. Jakarta : KENCANA.
- Sutrisno, Edy. 2013. Budaya Organisasi. Edisi Pertama, cetakan ke-3. Jakarta : KENCANA.
- Tahir, Satria. (2013). Analisis Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Galesong Pratama (SGP) cabang Gorontalo. *Skripsi*. Universitas Negeri Gorontalo.
- Tarigan, Agripa Fernando. (2011). Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai dalam Organisasi Sektor publik. *Skripsi*. Universitas Diponegoro.
- Tika, Pabundu. 2010. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta : Bumi Aksara.
- Uha, Ismail Nawawi. 2013. Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja. Edisi Pertama. Jakarta : KENCANA.
- Umar, Husein. 2010. Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan. Edisi 1-3. Jakarta : Rajawali Pers.
- Uzzah Roni Amalia, dkk. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Vol. 4, tahun 2016.
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba Empat.
- Wijono, Sutarto. 2010. Psikologis Industri dan Organisasi. Edisi Pertama. Jakarta : KENCANA.
- Wirawan. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Rajawali Pers.