

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

SKRIPSI

OLEH:

ABIEL THORIQ MAMUR

188320300



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 10/2/25

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

Access From (repository.uma.ac.id)10/2/25

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

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area



**OLEH:
ABIEL THORIQ MAMUR
188320300**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 10/2/25

Access From (repository.uma.ac.id)10/2/25

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Pada Dinas Perdagangan Kota Medan
Nama : Abiel Thoriq Mamur
NPM : 188320300
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

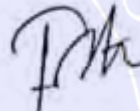
Disetujui Oleh:

Komisi Pembimbing

Pembanding



(Khairunnisak, S.M, M.M)
Pembimbing



(Dr. Finta Aramita, S.E, M.Si)
Pembanding

Mengetahui :



(Ahmad Rafida, BA (Hons), MMgt, Ph.D, CIMA)
Dekan



(Fitriani Tobing, S.E, M.Si)
Ka. Prodi Manajemen

Tanggal Lulus : 03 Oktober 2024

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perdagangan Kota Medan” selaku ketentuan mendapatkan gelar sarjana ialah hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

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

Medan, 03 Oktober 2024



Abiel Thoriq Mamur
188320300

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Abiel Thoriq Mamur

NPM : 188320300

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jenis Karya : ~~Tugas Akhir/Skripsi/Tesis~~

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : **Pengaruh Kompetensi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perdagangan Kota Medan** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 03 Oktober 2024

Yang Membuat Pernyataan,



(Abiel Thoriq Mamur)

RIWAYAT HIDUP

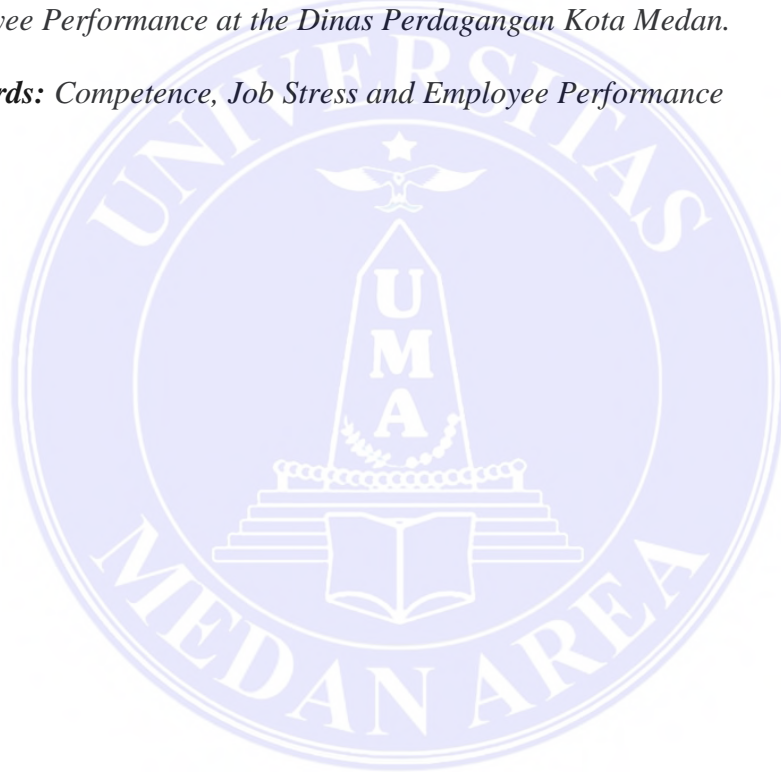


| | |
|-----------------------|--|
| Nama | Abiel Thoriq Mamur |
| NPM | 188320300 |
| Tempat, Tanggal Lahir | Medan, 09 Desember 1999 |
| Nama Orang Tua : | |
| Ayah | Aries Makmur |
| Ibu | Sri Prihatmy |
| Riwayat Pendidikan : | |
| SMP | Yayasan Pendidikan Shafiyatul Amaliyyah (YPSA) |
| SMA/SMK | SMAS Kemala Bhayangkari 1 Medan |
| Riwayat Studi Di UMA | - |
| Pengalaman Kerja | Konsultant Perencana |
| NO. HP/WA | 081284709718 |
| Email | abel_makmur9@gmail.com |

ABSTRACT

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

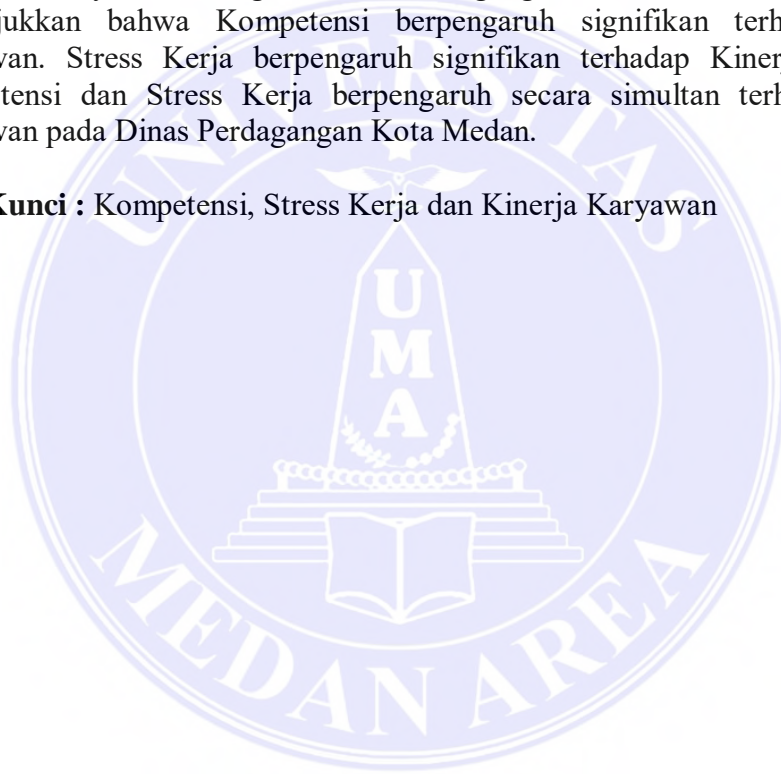
Keywords: *Competence, Job Stress and Employee Performance*



ABSTRAK

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

Kata Kunci : Kompetensi, Stress Kerja dan Kinerja Karyawan



KATA PENGANTAR

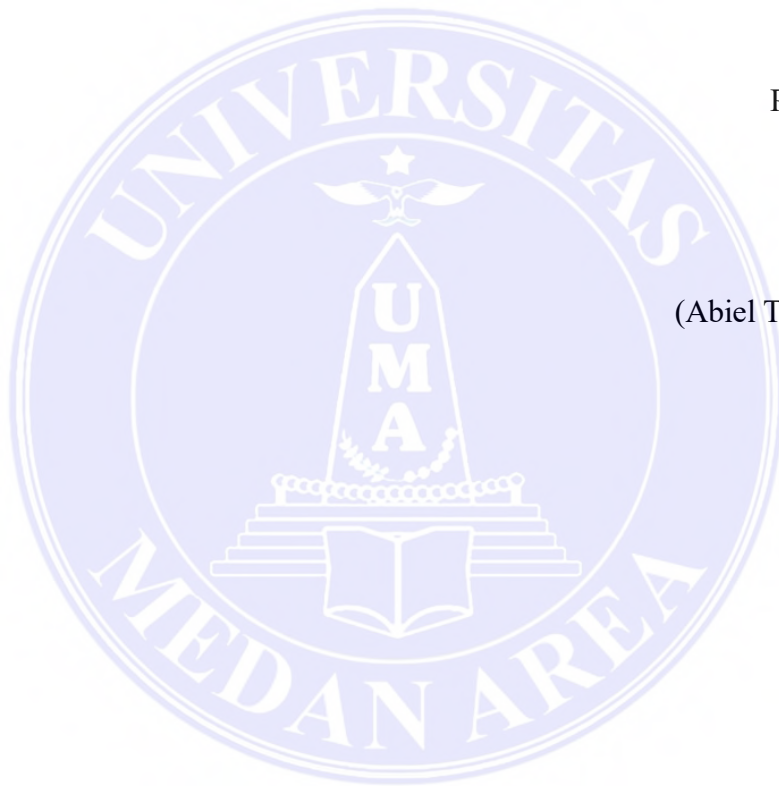
Puji serta syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas seluruh rahmat Nya sehingga skripsi ini bisa dituntaskan dengan baik. Judul yang dipilih dalam penelitian ini ialah “Pengaruh Kompetensi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perdagangan Kota Medan”

Tujuan dari penulisan ini merupakan persyaratan untuk menempuh program sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area. Selama menyusun skripsi ini, peneliti telah mendapatkan bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc, sebagai Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Ahmad Rafiki, BBA (Hons), MMgt, Ph.D, CIMA, sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Ibu Fitriani Tobing, S.E, M.Si, sebagai Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Ibu Khairunnisak, SM, MM, sebagai Dosen Pembimbing yang telah menyempatkan untuk membimbing saya, memberikan arahan, motivasi serta masukan sepanjang persiapan penelitian skripsi.

5. Ibu Dr. Finta Aramita, SE, M.Si, sebagai dosen pembimbing saya yang telah memberikan masukan dan arahan untuk tahapan penyelesaian penelitian skripsi.
6. Bapak Irwansyah Putra, SE, MM, sebagai dosen sekretaris yang juga memberikan saran dan arahan terhadap penulis dalam segala hal yang berkaitan dengan penyelesaian skripsi.
7. Teristimewa kepada kedua orang tua saya yaitu Bapak Aries Mamur dan Ibu Sri Prihatmy, saya ucapkan terimakasih karena doa, kasih sayang, dukungan, dan motivasinya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini.
8. Muthi'ah Patuan yang telah memberikan dorongan, motivasi dan dukungan sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa tugas akhir skripsi ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tugas akhir skripsi ini. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat baik untuk kalangan Pendidikan maupun masyarakat. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.



Penulis

(Abiel Thoriq Mamur)

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| ABSTRACT | i |
| ABSTRAK | ii |
| KATA PENGANTAR | iii |
| DAFTAR ISI | v |
| DAFTAR TABEL | vii |
| DAFTAR GAMBAR | viii |
| DAFTAR LAMPIRAN | ix |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1..... Latar belakang masalah..... | 1 |
| 1.2..... Rumusan masalah | 3 |
| 1.3..... Peta nyaan Penelitian..... | 4 |
| 1.4..... Tujuan n penelitian..... | 4 |
| 1.5..... Manf aat penelitian | 4 |
| | |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 6 |
| 2.1. Kinerja Karyawan..... | 6 |
| 2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan..... | 6 |
| 2.1.2. Tujuan & Manfaat Kinerja Karyawan..... | 7 |
| 2.1.3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan | 7 |
| 2.1.4. Indikator Kinerja Karyawan | 9 |
| 2.2. Kompetensi..... | 10 |
| 2.2.1. Pengertian Kompetensi | 10 |
| 2.2.2. Tujuan & Manfaat Kompetensi | 11 |
| 2.2.3. Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi | 12 |
| 2.2.4. Indikator Kompetensi..... | 16 |
| 2.3. Stress Kerja | 17 |
| 2.3.1. Pengertian Stress Kerja | 17 |
| 2.3.2. Tujuan & Manfaat Stress Kerja | 18 |
| 2.3.3. Faktor yang Mempengaruhi Stress Kerja..... | 19 |
| 2.3.4. Indikator Stress Kerja..... | 20 |
| 2.4. Hubungan Antar Variabel | 21 |
| 2.4.1. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan..... | 22 |
| 2.4.2. Pengaruh Kompetensi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan..... | 25 |
| 2.5. Penelitian Terdahulu | 26 |
| 2.6. Kerangka Konseptual..... | 28 |
| 2.7. Hipotesis..... | 29 |

| | |
|--|-----------|
| BAB III METODE PENELITIAN | 30 |
| 3.1. Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian | 30 |
| 3.1.1. Jenis Penelitian | 30 |
| 3.1.2. Lokasi Penelitian..... | 30 |
| 3.1.3. Waktu Penelitian..... | 30 |
| 3.2. Teknik Pengambilan Sampel..... | 31 |
| 3.2.1. Populasi | 31 |
| 3.2.2. Sampel Penelitian..... | 31 |
| 3.3. Definisi Operasional | 32 |
| 3.4. Teknik Pengumpulan data..... | 33 |
| 3.5. Teknik Analisis data | 37 |
| 3.5.1. Model Regresi Linier Berganda..... | 38 |
| 3.5.2. Uji Asumsi Klasik..... | 38 |
| 3.5.3. Pengujian Hipotesis..... | 39 |
| 3.5.3.1. Uji Parsial (Uji T) | 39 |
| 3.5.3.2. Uji Simultan (Uji F) | 41 |
| 3.5.3.3. Koefisien Determinasi..... | 42 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 43 |
| 4.1. Gambaran Umum Perusahaan | 43 |
| 4.2. Karakteristik Identitas Responden | 43 |
| 4.3. Deskripsi Hasil Penelitian..... | 46 |
| 4.4. Analisis Regresi Linier Berganda..... | 49 |
| 4.5. Pembahasan..... | 58 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN..... | 61 |
| 5.1. Kesimpulan..... | 61 |
| 5.2. Saran | 61 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 63 |
| LAMPIRAN..... | 64 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu..... | 26 |
| Tabel 3.1 : Rincian Waktu Penelitian | 31 |
| Tabel 3.2 : Definisi Operasional Variabel | 32 |
| Tabel 3.3 : Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi | 36 |
| Tabel 3.4 : Hasil Uji Validitas Variabel Stress Kerja | 36 |
| Tabel 3.5 : Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan | 36 |
| Tabel 3.6 : Hasil Uji Reabilitas | 37 |
| Tabel 4.1 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 44 |
| Tabel 4.2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Usia | 44 |
| Tabel 4.3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir | 45 |
| Tabel 4.4 : Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja | 45 |
| Tabel 4.5 : Skor Angket Variabel Kompetensi | 46 |
| Tabel 4.6 : Skor Angket Variabel Stress Kerja | 47 |
| Tabel 4.7 : Skor Angket Variabel Kinerja Karyawan..... | 48 |
| Tabel 4.8 : Hasil Uji Regresi Linier Berganda | 49 |
| Tabel 4.9: Hasil Uji Multikolenearitas | 52 |
| Tabel 4.10: Hasil Uji Parsial (Ujit T)..... | 54 |
| Tabel 4.11: Hasil Uji Simultan (Uji F) | 55 |
| Tabel 4.12: Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)..... | 57 |



DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual..... | 29 |
| Gambar 3.1 : Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t | 40 |
| Gambar 3.2 : Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F | 41 |
| Gambar 4.1 : Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram..... | 51 |
| Gambar 4.2 : Hasil Grafik Scaterplott | 53 |



DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|---|----|
| Lampiran 1. Kuesioner Penelitian | 67 |
| Lampiran 2. Data Tabulasi | 71 |
| Lampiran 3. Hasil Uji Statistik | 77 |
| Lampiran 4. Surat Izin Riset (Fakultas) | 90 |
| Lampiran 5. Surat Keterangan Selesai Riset (Dinas Perdagangan Kota Medan) | 91 |



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

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

Kinerja merupakan prestasi yang ditunjukkan oleh karyawan. Ini merupakan hasil yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu yang tersedia (Ode, 2019). Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu, kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja (Jufrizen, 2021).

Kemudian untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Vaidatul, 2021). Kompetensi sebagai

karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan (Hartati, Ratnasari, & Susanti, 2020).

Stres kerja merupakan ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikologis yang secara alami memengaruhi emosi, proses berpikir dan keadaan pekerja (Gofur, 2018). Stres adalah gangguan mental yang dialami seseorang akibat adanya tekanan. Tekanan tersebut muncul dari suatu kegagalan seseorang dalam memenuhi kebutuhan atau keinginannya. Tekanan ini bisa datang dari dalam diri maupun luar diri (Yusuf & Al Faruq, 2021). Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan baik secara fisik maupun psikologis. Keadaan tertekan tersebut secara umum merupakan kondisi yang memiliki karakteristik bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untuk meresponnya. Lingkungan tidak berarti hanya lingkungan fisik saja, tetapi juga lingkungan social (Rini, Chandra & Akbar Maulana Hutabarat, 2021).

Beberapa sumber daya manusia yang jauh di bawah ekspektasi perusahaan, dimana sumber daya manusia tersebut memiliki kemampuan yang baik dalam melaksanakan tugas pada perusahaan tersebut akan tetapi tidak memiliki semangat kerja yang diinginkan perusahaan sehingga hasil produktivitas pekerjaannya justru tidak baik. Sangat dibutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, karena dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan yang realitas, rencana kerja yang menyeluruh, berani mengambil resiko yang dihadapi, maka produktivitas perusahaan akan

meningkat, oleh karena itu salah satunya adalah dengan meminimalisir stres kerja dan meningkatkan kompetensi pegawai.

Berdasarkan pada penjelasan yang telah di jelaskan pada latar belakang masalah maka bisa di peroleh masalah pada penelitian ini yaitu hal ini disebabkan kurangnya motivasi dari atasan pada karyawan Dinas Perdagangan Kota Medan sehingga kinerja karyawan mengalami penurunan. Hal ini memungkinkan adanya indikasi tidak ada arahan dari atasan tentang uraian tugas sehingga karyawan banyak tidak memahami tugasnya. Maka dari itu atasan harus mengadakan survey untuk mengetahui kompetensi karyawan. Lalu hal ini disebabkan oleh data dari Dinas Perdagangan Kota Medan bahwasannya beban kerja yang berlebihan pada sebagian karyawan mengakibatkan stress yang berujung pada kinerja yang buruk. Dan Hal ini disebabkan oleh data dari Dinas Perdagangan Kota Medan dikarenakan terjadinya ketidak akuratan dalam mengidentifikasi keahlian calon pegawai sehingga tidak terciptanya "the Right Man on the Right Place".

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

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah maka di dapat beberapa rumusan masalah pada penelitian ini yaitu kurangnya kompetensi pada kinerja karyawan dikarenakan adanya beban kerja yang berlebih dan mengakibatkan stress kerja pada karyawan di Dinas Perdagangan Kota Medan’

1.3. Pertanyaan Penelitian

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

1.4. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh berpengaruh positif dan signifikan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perdagangan Kota Medan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh berpengaruh positif dan signifikan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perdagangan Kota Medan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh berpengaruh positif dan signifikan Kompetensi dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perdagangan Kota Medan

1.5. Manfaat Penelitian

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

1. Manfaat Teoritis Hasil dari penelitian ini adalah pendalaman di bidang manajemen sumber daya manusia yang berguna untuk masyarakat atau dunia bisnis.
2. Manfaat Praktis
 - a. Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat menambahkan pengetahuan dan memberikan sumbangan dalam pemahaman ilmu ekonomi di bidang sumber daya manusia mengenai Pengaruh Kompetensi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Manfaat praktis penelitian ini terdiri atas dua bagian, yaitu:

1. Manfaat Bagi Penelitian Selanjutnya

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

2. Manfaat Bagi Penulis

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

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja Karyawan

2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

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

Menurut Mangkunegara (Remus, 2017) pengertian kinerja yaitu merupakan: “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sastrohadiwiryo (Mangkunegara, 2007) menyatakan bahwa : “Kinerja adalah kinerja yang dicapai seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.”

Menurut Hasibuan (Mangkunegara, 2007) menyatakan: “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan pengertian menurut beberapa pendapat di atas maka kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas

melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta dengan terpenuhinya standard pelaksanaan.

2.1.2. Tujuan & Manfaat Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode tertentu (Ainanur & Tirtayasa, 2018).

Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa inggris adalah performance. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Ainanur & Tirtayasa, 2018).

Tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja. Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Ainanur & Tirtayasa, 2018).

2.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan selalu mencari sumber daya manusia/tenaga kerja yang mampu meningkatkan produktivitas perusahaan tersebut menjadi lebih baik kedepannya. Akan tetapi tidak semua sumber daya manusia memiliki kemampuan yang baik sesuai standar yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kemampuan tenaga kerja itu sendiri ataupun dari

pihak lain seperti disiplin, motivasi penghasilan atau pun sikap dari pimpinan perusahaan tersebut.

Menurut (Faustyna, 2014) faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah:

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

Ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan (Devita & Musadad, 2017) :

1. Faktor individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.
2. Faktor dukungan organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi

kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.

3. Faktor dukungan manajemen, kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

Menurut (Faustyna, 2014), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu, yaitu kemampuan, komitmen, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan perusahaan.

2.1.4. Indikator Kinerja Karyawan

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

Menurut (Ainanur & Tirtayasa, 2018) indikator kinerja merupakan suatu yang akan dihitung dan diukur. Adapun indikator kinerja sebagai berikut,

1. Kualitas kerja: kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standar yang ditetapkan perusahaan.
2. Kuantitas kerja: kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan.

3. Keandalan kerja: terdiri dari pelaksanaan dalam mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Sikap: pernyataan evaluatif terhadap objek, orang atau peristiwa.

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut (Prayogi et al., 2019) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektifitas
5. Kemandirian.

2.2. Kompetensi

2.2.1. Pengertian Kompetensi

Kompetensi atau kemampuan berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang. Robbins membagi kemampuan keseluruhan seseorang menjadi dua kelompok faktor, yaitu: Kemampuan Intelektual, kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental, berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. Individu cerdas biasanya mendapatkan lebih banyak uang dan tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Individu cerdas juga lebih mungkin menjadi pemimpin dalam suatu kelompok (Faitullah, 2018).

Kompetensi adalah dimensi tindakan dari tugas, dimana tindakan tersebut dipakai oleh karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan mereka dengan memuaskan dan apa yang diberikan karyawan dalam bentuk yang berbeda-beda dan tingkatan kinerjanya. Batasan ini secara implisit mengartikan bahwa ada hubungan antara kompetensi dengan kinerja pegawai (Makawi, Normajatun, & Haliq, 2015).

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

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

2.2.2. Tujuan Dan Manfaat Kompetensi

Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen sehingga kompetensi yang dimiliki individu dapat mendukung sistem kerja berdasarkan tim. (Ainanur & Tirtayasa, 2018) mengatakan bahwa kompetensi menyebabkan orientasi bekerja seseorang

pada hasil, kemampuan memengaruhi orang lain, meningkatnya inisiatif dan sebagainya. Pada gilirannya, peningkatan kompetensi akan meningkatkan kinerja bawahan dan kontribusinya pada organisasi pun menjadi meningkat.

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

(Ainanur & Tirtayasa, 2018) mengatakan bahwa kompetensi adalah sejumlah karakteristik yang mendasari individu untuk mencapai kinerja superior. Kompetensi juga merupakan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan serta kemampuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan-pekerjaan nonrutin.

2.2.3. Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

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

1. Keyakinan dan Nilai-nilai

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

2. Keterampilan

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

3. Pengalaman

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

4. Karakteristik Kepribadian

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

5. Motivasi

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

6. Isu Emosional

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

7. Kemampuan Intelektual

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

Para ahli lainnya, (Faitullah, 1981) mendefinisikan kemampuan sebagai bakat seseorang untuk melakukan tugas fisik atau mental. Kemampuan seseorang pada umumnya stabil selama beberapa waktu. Kemampuan berikut telah diidentifikasi sebagai faktor-faktor yang penting untuk membantu membedakan karyawan yang berkinerja tinggi dengan karyawan yang berkinerja rendah yang terdiri dari :

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

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

1. *Motives*. Adalah sesuatu dimana seseorang secara konsisten berpikir sehingga ia melakukan tindakan. Misalnya, orang memiliki motivasi berprestasi secara konsisten mengembangkan tujuan-tujuan yang memberi

tantangan pada dirinya dan bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut serta mengharapkan *feedback* untuk memperbaiki dirinya.

2. *Traits*. Adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. Misalnya, percaya diri, control diri, stress atau ketabahan.
3. *Self concept*. Adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai di ukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui bagaimana nilai yang dimiliki seseorang, apa yang menarik bagi seseorang melakukan sesuatu. Misalnya, seseorang yang dinilai menjadi pimpinan seyogianya memiliki perilaku kepemimpinan sehingga perlu adanya tes tentang *leadership ability*.
4. *Knowledge*. Adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Skor atas tes pengetahuan sering gagal untuk memprediksi kinerja Sumber Daya Manusia karena skor tersebut tidak berhasil mengukur pengetahuan dan keahlian seperti apa seharusnya dilakukan dalam pekerjaan. Tes pengetahuan mengukur kemampuan peserta tes untuk memilih jawaban yang paling benar, tetapi tidak bisa melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimiliki.
5. *Skill*. Adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik ataupun mental. Misalnya seorang *desk relationship officer* harus memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dan berpikir analitis.

2.2.4. Indikator Kompetensi

Adapun yang menjadi indikator kompetensi menurut (Ainanur & Tirtayasa, 2018) yaitu:

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

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

- a. *IQ (Intelligence Quotion)* kemampuan berfikir, analitis dan abstraksi yang juga berkaitan dengan pengetahuan;
- b. *EQ [Emotional Quotion]* yang meliputi, komitmen, pengendalian diri dan kemampuan berinteraksi dalam kelompok;
- c. *SQ [Spiritual Quotion]* yang meliputi iman, taqwa dan hati nurani, di mana ketiganya secara gabungan mempengaruhi performa dalam suatu pekerjaan atau jabatan.

(Ainanur & Tirtayasa, 2018) menjelaskan bahwa indikator pengukuran kompetensi komunikasi antara lain sebagai berikut: motivasi komunikasi: dikaitkan dengan kesediaan seseorang untuk mendekati atau menghindari

interaksi dengan yang lain, pengetahuan komunikasi: pengetahuan diperoleh melalui pendidikan, pengalaman dan dengan pengamatan apa yang disebut prototipe dari kompetensi interpersonal, keterampilan komunikasi: mencakup kinerja aktual komunikasi.

2.3. Stress Kerja

2.3.1. Pengertian Stress Kerja

Menurut (Bhastary, 2020) mengemukakan bahwa stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya karena stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.

Sedangkan menurut (Sunarsi, 2019) menyatakan stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari Sympton antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

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

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa stress merupakan kondisi tegang dan cemas pada karyawan dikarenakan adanya

ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan masing-masing, sehingga mengakibatkan ketegangan emosional yang berpengaruh terhadap kondisi mental atau psikis.

2.3.2 Tujuan & Manfaat Stress Kerja

1. Stress dipandang positif karena dengan adanya stress seorang karyawan bisa bekerja dengan lebih baik demi mencapai apa yang diinginkannya, misalnya seorang karyawan yang ingin naik jabatan menjadi manajer, maka ia akan dihadapkan pada beban pekerjaan yang memiliki tingkat stress yang lebih tinggi. Apabila seorang karyawan memandang stress dari sisi negatif akan menimbulkan dampak yang negatif pula. Stress dapat memiliki dampak yang sangat negatif pada perilaku organisasi dan kesehatan seorang individu. Stress berhubungan secara positif dengan ketidakhadiran, berhentinya karyawan, penyakit jantung coroner dan infeksi yang disebabkan oleh virus (Fadhilah, 2010).
2. Stress dapat mempunyai dampak positif dan negatif terhadap kinerja karyawan, dimana saat stress rendah atau tidak ada stress, karyawan pada umumnya bekerja pada tingkat kinerja yang dicapainya pada saat itu (Setyowati, 2017a). Selain itu, stress tingkat menengah dapat memacu karyawan untuk bekerja dengan lebih lama, lebih keras, dan lebih baik. Di sisi lain, stress dengan level lebih rendah membuat karyawan tidak terpacu dan memiliki produktivitas yang rendah, dan stress dengan level lebih tinggi menyebabkan karyawan tidak memiliki kemampuan

berprestasi dalam peningkatan kemampuan produksi dan mengelola stress itu sendiri (Fadhilah, 2010b).

2.3.3. Faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja

Terdapat 2 (dua) faktor yang menyebabkan stres yaitu :

1. faktor internal yang terdiri dari kepribadian, kemampuan dan nilai budaya.
2. faktor eksternal yang terdiri dari faktor intrinsik, faktor peran dalam organisasi, faktor pengembangan karier, faktor hubungan kerja serta faktor struktur dan karakteristik organisasi (Setyowati, 2017)

Menurut (Fahmi, 2015) stres yang dialami oleh seseorang biasanya dibagi dua faktor yang menjadi penyebabnya, yaitu:

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

Menurut (Fahmi, 2015) dampak stres kerja pada karyawan adalah sebagai berikut:

1. Sulit berpikir fokus.
2. Nafsu makan berkurang.
3. Terjadi penurunan produktivitas organisasi.
4. Tingkat keamanan perusahaan menjadi lemah.

2.3.4. Indikator Stress Kerja

Indikator untuk mengukur stres kerja yaitu:

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

Menurut (Fahmi, 2015) stres kerja dapat dilihat dari tiga aspek, yaitu:

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

e. Berbicara cepat.

f. Gelisah.

Sedangkan (Fahmi, 2015) menururkan indikator untuk stres kerja ada empat, disebutkan sebagai berikut:

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

2.4. Hubungan antar Variabel

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

dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi (Mulia & Saputra, 2020a).

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

(Prayogi, 2019) menyatakan bahwa kompetensi merupakan: “Karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik”.

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

Berdasarkan penelitian yang dilakukan sebelumnya di dapat kesimpulan yang mengatakan bahwa, dari hasil analisis data pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial dari variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini ditunjang oleh penelitian yang dilaksanakan oleh (Prayogi, 2019).

2.4.1. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres adalah adanya kondisi dinamis dimana seseorang dihadapkan pada suatu peluang maupun tuntutan atau sumber daya yang ada kaitannya dengan

keinginan orang tersebut serta hasilnya yang dipandang tidak pasti dan penting (Setyowati, 2017).

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

(Mangkunegara, 2007) mengemukakan bahwa stress yang tidak di atasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada kinerja dari karyawan tersebut. Sedangkan (Mangkunegara, 2007) mengemukakan bahwa “stress kerja dapat mempengaruhi kinerja semua aspek dan efektivitas dari perusahaan secara keseluruhan”.

Stres dapat mempunyai dampak positif dan negatif terhadap kinerja karyawan, dimana saat stres rendah atau tidak ada stres, karyawan pada umumnya bekerja pada tingkat kinerja yang dicapainya pada saat itu. Beberapa hasil studi menemukan bahwa stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat

menunjukkan bahwa karyawan akan termotivasi untuk memperbaiki tingkat kinerjanya. Tetapi ketika stres meningkat pada tingkat yang tinggi maka kinerja akan menurun secara mencolok dan kondisi ini terjadi karena karyawan akan lebih banyak menggunakan tenaganya untuk melawan stres daripada untuk melakukan tugasnya (Setyowati, 2017).

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

Variabel stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berarti hipotesis kedua yang menyatakan terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Setyowati, 2017) serta (Setyowati, 2017) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini menunjukkan bahwa stres dapat berdampak positif maupun negatif terhadap kinerja, dimana stres yang terlalu tinggi atau terlalu rendah, dalam jangka waktu tertentu dapat menurunkan kinerja. Pada tingkat stres yang tinggi, kinerja karyawan juga rendah dan akan berakibat pada adanya penurunan kinerja, tetapi jika tingkat stres yang berlebihan menyebabkan karyawan dalam kondisi tertekan, karena tidak mampu lagi mengatasi tugas yang terlalu berat. Oleh karena

itu sebuah organisasi harus dapat mengelola bagaimana stres yang berdampak negatif terhadap kinerja dialihkan menjadi berdampak positif. Meskipun demikian tanggungjawab mengelola stres tidak hanya dibebankan kepada organisasi, tetapi juga dibebankan ke masing-masing individu karyawan (Setyowati, 2017).

2.4.2. Pengaruh Kompetensi dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi merupakan suatu pola tingkah laku di dalam suatu organisasi yang sudah disepakati dan dijalankan bersama antara sesama anggota organisasi tersebut. Budaya organisasi yang dijalankan setiap anggota memberikan produktivitas yang sesuai tujuan. Kinerja merupakan suatu hasil yang diperoleh oleh tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dengan satuan waktu tertentu.

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

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

2.5. Penelitian Terdahulu

Menurut Muchlisin Riadi (2021) Penelitian terdahulu adalah sumber lampau dari hasil penelitian yang nantinya diusahakan oleh peneliti untuk membandingkan penelitian yang akan dilaksanakan. Penelitian terdahulu merupakan salah satu referensi dasar etika melaksanakan sebuah penelitian, karena penelitian terdahulu memiliki fungsi untuk memperluas dan memperdalam teori yang akan dipakai dalam kajian penelitian yang akan dilakukan. Penelitian terdahulu juga berfungsi sebagai sumber inspirasi yang nantinya akan membantu pelaksanaan penelitian. Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

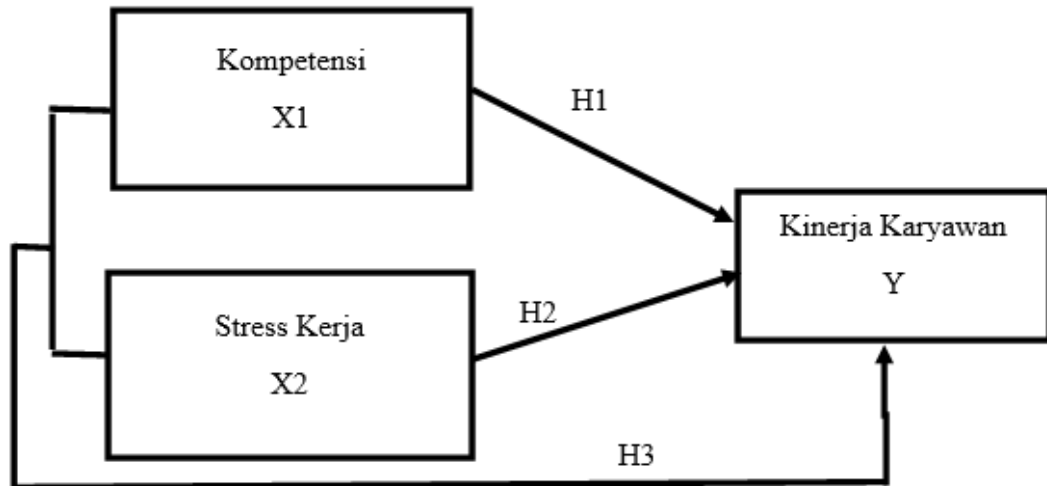
| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Variabel | Metode | Hasil Penelitian |
|----|-----------------------------|--|--|-------------|---|
| 1 | (Ainanur & Tirtayasa, 2018) | Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan | X1 = Budaya Organisasi X2 = Kompetensi X3 = Motivasi Y = Kinerja Karyawan | Deskriptif | Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV. |
| 2 | (Rini, 2021) | Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trinity Interlink Medan | X1 = Stress Kerja Y = Kinerja Karyawan | Kuantitatif | Stress Kerja memiliki pengaruh Negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trinity Interlink Medan. |
| 3 | (Hartati, | Pengaruh | X1 = | Kuantitatif | Hasil penelitian |

| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Variabel | Metode | Hasil Penelitian |
|----|---|--|--|-------------|--|
| | Ratnasari & Susanti (2020) | kompetensi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indotirta Suaka | Kompetensi X2 = Komunikasi X3 = Lingkungan Kerja Y = Kinerja Karyawan | | menunjukkan bahwa kompetensi dan komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan. |
| 4 | (Edward Efendi S & Annisa Dianti, 2022) | Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pelayanan Teknik Di PT. Mahiza Karya Mandiri Cabang Bekasi | X1 = Stress Kerja X2 = Motivasi Kerja Y = Kepuasan Kerja Karyawan | Kuantitatif | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. |
| 5 | (Mulia & Saputra, 2020) | Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang | X1 = Kompetensi X2 = Lingkungan Kerja X3 = Motivasi Berprestasi Y = Kinerja Pegawai | Kuantitatif | Hasil penelitian menemukan bahwa kompetensi, lingkungan kerja, dan motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Temuannya menunjukkan pentingnya meningkatkan kompetensi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan menumbuhkan motivasi berprestasi |

| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Variabel | Metode | Hasil Penelitian |
|----|------------------------|---|---|-------------|---|
| | | | | | untuk meningkatkan kinerja pegawai. |
| 6 | (Vaidatul Aulia, 2021) | Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamatek Indo Bekasi | X1 = Kompetensi X2 = Komitmen Organisasi Y = Kinerja Karyawan | Kuantitatif | Hasil penelitian menemukan bahwa kompetensi dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. |

2.6. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan keterkaitan antara teori dan konsep pada setiap variabel di dalam suatu penelitian yang membahas serta mendukung penelitian tersebut. Kerangka konseptual menjelaskan mengenai hubungan antara satu variabel dan variabel lainnya di dalam suatu penelitian. Kerangka konseptual dalam suatu penelitian hendaknya jelas. Ketidak jelasan konsep dalam suatu penelitian akan menimbulkan pengertian atau persepsi yang berbeda dengan yang dimaksud oleh peneliti (Tjetjep, 2003).



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.8. Hipotesis

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

H1 : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perdagangan Kota Medan

H2 : Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perdagangan Kota Medan

H3 : Kompetensi dan Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perdagangan Kota Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah asosiatif. Hal ini dikarenakan pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya (Rocharty, Tresnati, & Latief, 2007).

3.1.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Perdagangan Kota Medan. Jalan Jendral A.H. Nasution Nomor 17, Kec. Medan Johor, Kota Medan, Sumatera Utara 20143.

3.1.3. Waktu Penelitian

Penelitian di rencanakan mulai bulan Juni 2023 sampai September 2023. Untuk lebih jelasnya berikut disajikan tabel waktu penelitian :



Tabel 3.1 Rincian Waktu Penelitian

| No | Kegiatan | 2023-2024 | | | | | | | | | |
|----|----------------------|-----------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|--|
| | | Nov | Des | Jan | Feb | Mar | Apr | Mei | Jun | Jul | |
| 1 | Pembuatan Proposal | ■ | ■ | ■ | | | | | | | |
| 2 | Seminar Proposal | | | | ■ | | | | | | |
| 3 | Pengumpulan Data | | | | ■ | | | | | | |
| 4 | Analisis Data | | | | | ■ | | | | | |
| 5 | Penyusunan Skripsi | | | | | ■ | ■ | ■ | | | |
| 6 | Seminar Hasil | | | | | | | | ■ | | |
| 7 | Penyelesaian Skripsi | | | | | | | | | ■ | |
| 8 | Sidang Meja Hijau | | | | | | | | | ■ | |

3.2. Teknik Pengambilan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan total dari seluruh unsur yang ada pada sebuah penelitian (Juliandi et al., 2014). Populasi dapat diartikan sebagai seluruh komponen yang ada di dalam sebuah penelitian. Populasi dalam penelitian ini pada Dinas Perdagangan Kota Medan yang berjumlah 73 karyawan.

3.2.2. Sampel Penelitian

Sampel adalah wakil-wakil dari populasi di dalam sebuah penelitian (Juliandi et al., 2014). Karena jumlah populasi yang besar dan penelitian yang terbatas dengan waktu maka sampel ini berfungsi untuk memilih beberapa saja yang bisa di jadikan sampel penelitian dari jumlah keseluruhan populasi yang artinya pada sampel ini tidak semua populasi dijadikan sampel (Juliandi, 2014).

Dalam penelitian ini *Probability Sampling* adalah salah satu teknik sampel

dimana seluruh anggota populasi tersebut memiliki hak yang sama untuk dapat menjadi bagian dari sampel. Maka jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 73 Orang di Dinas Perdagangan Kota Medan.

3.3. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel adalah batasan dan cara pengukuran variabel yang akan diteliti. Definisi operasional dibuat untuk memudahkan dan menjaga konsistensi pengumpulan data, menghindari perbedaan interpretasi serta membatasi ruang lingkup variabel (Rafika Ulfa, 2021).

Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel

| No | Variabel | Definisi Operasional | Indikator | Skala Ukur |
|----|----------------------|---|--|------------|
| 1 | Kinerja Karyawan (Y) | Kinerja merupakan hasil kerja individu atau kelompok di dalam suatu organisasi yang disesuaikan dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan dengan cara yang legal, sesuai dengan hukum, moral serta etika sebagai upaya dalam pencapaian tujuan organisasi (Sinaga, 2020). | 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Keandalan Kerja dan Sikap. (Ainanur & Tirtayasa, 2018). | Likert |
| 2 | Kompetensi (X1) | Kompetensi adalah karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang atau yang dibutuhkan oleh setiap individu. | 1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Sikap Kerja (Ainanur & Tirtayasa, 2018). | Likert |
| 3 | Stress Kerja (X2) | Stress Kerja adalah perasaan tertekan yang | 1. Kekhawatiran | Likert |

| No | Variabel | Definisi Operasional | Indikator | Skala Ukur |
|----|----------|--|---|------------|
| | | dirasakan karyawan dalam menghadapi pekerjaan. | 2. Gelisah 3. Tekanan 4. Frustrasi (Fahmi, 2015). | |

Sumber : *Definisi Operasional Variabel* (Rafika Ulfa, 2021).

3.4. Teknik Pengumpulan Data

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

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

1. Wawancara

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

2. Pengamatan

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

3. Dokumentasi

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

4. Penyebaran angket

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

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

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

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

1) Uji validitas

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

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

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

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

Berikut ini merupakan rumus dasar menguji validitas adalah sebagai berikut:

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

Menurut : (Purnomo, 2019)

Keterangan :

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$ = jumlah pengamatan variabel y

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

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

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

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

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan sah atau valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Dalam penelitian ini pengujian validitas dilakukan terhadap 73 responden. Pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai r hitung (*Corrected*

Item-Total Correlation) > *r* tabel sebesar 0,2303, untuk $df = 73 - 2 = 71$; $\alpha = 0,05$ maka item/ pertanyaan tersebut valid dan sebaliknya.

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi

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

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

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Variabel Stress Kerja

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

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

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

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

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

2) Uji reliabilitas

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

Tabel 3.6
Hasil Uji Realibilitas
Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .808 | 15 |

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

3.5. Teknik Analisis Data

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

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

3.5.1. Model Regresi Linier Berganda

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

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

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Kompetensi

X_2 = Stress Kerja

α = Konstanta

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

e = Standar Error

3.5.2. Uji Asumsi Klasik

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

1) Normalitas

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

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

2) Multikolinearitas

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

3) Heterokedastisitas

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

3.5.3. Pengujian Hipotesis

3.5.3.1. Uji Parsial (Uji t)

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

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

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

Sumber : (Sugiyono, 2010)

Keterangan :

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

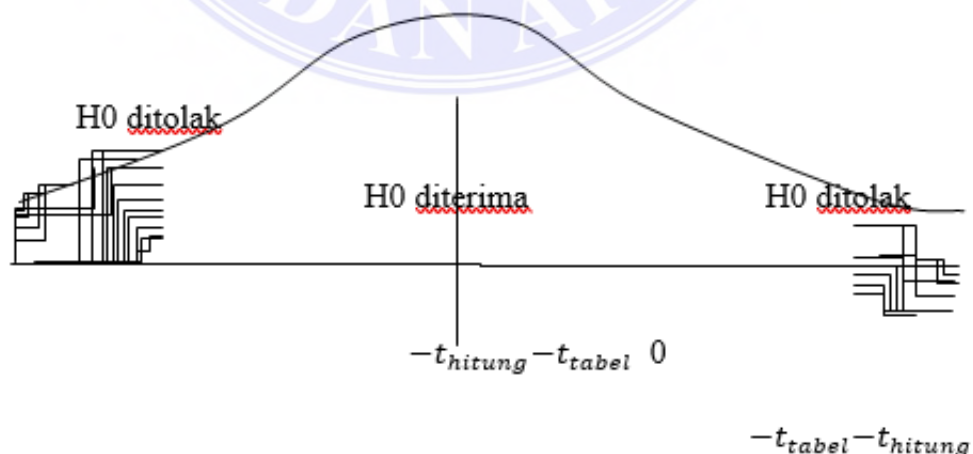
r = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

Kriteria pengujian :

- 1) Jika nilai t hitung $>$ t tabel dengan probabilitas kolerasi yakni *sig-2 tailed* < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H0 ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel X dan Y.
- 2) Sedangkan jika nilai t hitung $<$ t tabel dengan probabilitas t dengan kolerasi yakni *sig-2 tailed* > taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H0 diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antar variabel X dan Y.

Pengujian hipotesis



Gambar 3.1

Kriteria Pengujian Hipotesis uji T

3.5.3.2. Uji Simultan (Uji F)

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

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

Sumber : (Sugiyono, 2010)

Keterangan :

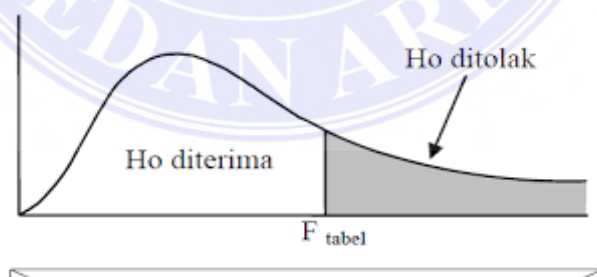
F = Tingkat signifikan

R^2 = Koefisien kolerasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel

Pengujian hipotesis :



Gambar 3.2

Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

Kriteria pengujian :

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

3.5.3.3. Koefisien Determinasi

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

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

Sumber : (Sugiyono, 2010)

Dimana :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

100% = Persentasi kontribusi

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



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perdagangan Kota Medan. Maka, Hipotesis 1 diterima
2. Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perdagangan Kota Medan. Maka, Hipotesis 2 diterima
3. Kompetensi dan Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perdagangan Kota Medan. Maka, Hipotesis 3 diterima

5.2. Saran

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

1. Kompetensi dapat mempengaruhi Kinerja karyawan pada perusahaan oleh sebab itu maka penting bagi setiap karyawan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam hal menyelesaikan pekerjaan melebihi standar yang ditetapkan dan kemampuan karyawan dalam mencapai prestasi.
2. Stress Kerja dapat berpengaruh negatif terhadap Kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Oleh sebab itu pihak perusahaan harus mampu memberikan solusi setiap permasalahan yang terjadi pada karyawan.
3. Bagi penelitian selanjutnya yang ingin menggunakan topik penelitian yang sama maka sebaiknya menambah variable yang akan digunakan atau

mengganti beberapa variabel dengan variabel lainnya sehingga hasil yang di peroleh lebih luas dari penelitian ini. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan perusahaan yang berbeda dengan perusahaan tempat penelitian ini dilaksanakan.



DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018a). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018b). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018c). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Devita, M., & Musadad, M. (2017). Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Restaurant Alpha Hotel Pekanbaru. *JOM FISIP*, 4(2), 1–15.
- Drs. Tjetjep Samsuri, M. Pd. (2003). *Kajian Teori, Kerangka Konsep dan Hipotesis dalam Penelitian Makalah*.
- Edward Efendi S, & Annisa Dianti. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pelayanan Teknik Di PT. Mahiza Karya Mandiri Cabang Bekasi. *Jurnal Riset Ekonomi*, 2, 1–247. Retrieved from <https://bajangjournal.com/index.php/Juremi/article/view/3845>
- Fadhilah, M. L. (2010a). *Analisis Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderating*. 77, 133–134.
- Fadhilah, M. L. (2010b). *Analisis Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderating*. 77, 133–134.
- Fahmi, I. (2015a). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2015b). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Faitullah, F. (1981a). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kecerdasan Emosi Terhadap Kinerja Dosen Di Perguruan Tinggi Swasta Kopertis Wilayah II Studi Kasus Pada Univeristas Binadarma Dan Universitas Tridinanti. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 53(9), 276–300.

- Faitullah, F. (1981b). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kecerdasan Emosi Terhadap Kinerja Dosen Di Perguruan Tinggi Swasta Kopertis Wilayah II Studi Kasus Pada Univeristas Binadarma Dan Universitas Tridinanti. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 53(9), 276–300.
- Faustyna, F. (2014a). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Pada Tugas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dharma Deli Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 12(04), 49–63.
- Faustyna, F. (2014b). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Pada Tugas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dharma Deli Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 12(04), 49–63.
- Hartati, Y., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2020). The Effect Of Competence, Communication, And Work Environment On The Performance Of Employees Of Pt. Indotirta Suaka. *DIMENSI*, 9(2), 294–306.
- Jufrizen, F. P. H. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7. Retrieved from file:///C:/Users/asus/Downloads/2277-Article%20Text-12378-1-10-20210628.pdf
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep Dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Makawi, U., Normajatun, & Haliq, A. (2015). Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Banjarmasin. *Al-Ulum Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 16–26.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2007a). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2007b). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2020a). Pengaruh Kompetensi Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Jiee*, 1(1), 51.
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2020b). Pengaruh Kompetensi Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Jiee*, 1(1), 51.
- Ode, W., Muizu, Z., Kaltum, U., Sule, E. T., Kepemimpinan, P., & Karyawan, K. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan*. 2(1).
- Pratiwi, P. (2013). Pengaruh Dimensi Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.

- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019a). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *FRIMA 2019*, 665–669.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019b). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *FRIMA 2019*, 665–669.
- Purnomo, A. K. (2019). *Pengolahan Riset Ekonomi Jadi Mudah Dengan IBM SPSS*. Surabaya: Jakad Publishing.
- Rafika Ulfa. (2021). *Variabel Penelitian Dalam Penelitian Pendidikan*.
- Remus, S. P. (2017). Analisis Sistem Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri Cabang Krakatau Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2), 26–35.
- Rini, Chandra, W., Pong Lan, W., & Akbar Maulana Hutabarat, F. (2021). *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trinity Interlink Medan*. Retrieved from <http://prosiding.seminar-id.com/index.php/sensasi/issue/archivePage|453>
- Rocharty, E., Tresnati, R., & Latief, A. M. (2007). *Metodologi Penelitian Bisnis Dengan Aplikasi SPSS*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Rusinta, A., Harsono, & Maryati, T. (2019). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Pemediasi Di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Kulon Progo. *Statistical Field Theor*, 53(9), 1689–1699.
- Setyowati, S. (2017a). Analisis Pengaruh Locus of Control Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(2), 129. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i2.1397>
- Setyowati, S. (2017b). Analisis Pengaruh Locus of Control Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(2), 129. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i2.1397>
- Sinaga, O. S., Hasibuan, A., Priyojadmiko, E. E., Butar, M. B., Purbo, S., Silalahi, K. M., ... Muliana, M. (2020). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Sriwidodo, U., & Haryanto, A. B. (2010a). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, 4(1).
- Sriwidodo, U., & Haryanto, A. B. (2010b). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, 4(1).
- Sugiyono, S. (2010). *Statistik Untuk Penelitian*. Alfabeta.

Sunarsi, D. (2019). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt Catur Putra Jaya Kota Depok - Jawa Barat. *Jimf (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 1(2), 113–127. <https://doi.org/10.32493/frkm.v1i2.2543>

Vaidatul Aulia. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hamatek Indo Bekasi. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1. Retrieved from <file:///C:/Users/asus/Downloads/33-66-1-SM.pdf>



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER

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

Kepada Yang Terhormat
Bapak/Ibu
Dinas Perdagangan Kota Medan

Saya adalah seorang mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area (UMA).

Saya memohon kesediaan waktu Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Saya saat ini sedang melakukan penelitian dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul "Pengaruh Kompetensi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perdagangan Kota Medan".

Demikianlah permohonan ini saya perbuat. Saya mengucapkan banyak terimakasih atas bantuan Bapak/Ibu.

Salam hormat saya
ABIEL THORIQ MAMUR

1. DATA RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis iKelamin : a. Pria b. Wanita
3. Usia : a. 20-30 tahun b. 31-40 tahun c. 41-55 tahun
4. Pendidikan : a. SLTP b. SLTA c. Diploma d. S1 e. S3
5. Masa Kerja : a. 1-10 tahun b. 11-20 tahun
c. 21-30 tahun d. 31-40 tahun

II PETUNJUK PENGISIAN

Klik salah satu jawaban yang tersedia pada setiap pertanyaan di bawah ini.

Maknanya adalah:

1 = Sangat tidak setuju;

2 = Tidak setuju;

3 = Netral/biasa saja;

4 = Setuju;

5 = Sangat setuju.

III DAFTAR PERNYATAAN

1. VARIABEL KOMPETENSI (X1)

| NO | KETERANGAN | SS | S | N | TS | STS |
|----|--|----|---|---|----|-----|
| 1 | Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik | | | | | |
| 2 | Dengan keterampilan yang saya miliki, saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja | | | | | |
| 3 | Dengan keterampilan yang saya miliki, saya mampu mengerjakan tugas | | | | | |
| 4 | Saya selalu bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan | | | | | |
| 5 | Sikap saya dalam bekerja selalu mematuhi aturan dan norma yang berlaku | | | | | |

2. VARIABEL STRESS KERJA (X2)

| NO | KETERANGAN | SS | S | N | TS | STS |
|----|--|----|---|---|----|-----|
| 1 | Saya selalu kurang siap dalam melaksanakan pekerjaan saya | | | | | |
| 2 | Saya sering merasa cemas ketika diberi tanggung jawab baru di tempat kerja | | | | | |
| 3 | Saya memiliki tanggung jawab yang besar dalam pekerjaan saya | | | | | |
| 4 | Saya merasa tekanan yang tinggi ketika menghadapi beban kerja yang berlebihan | | | | | |
| 5 | Saya merasa frustrasi karena kurangnya pengakuan atau apresiasi terhadap kontribusi saya di tempat kerja | | | | | |

3. VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

| NO | KETERANGAN | SS | S | N | TS | STS |
|----|--|----|---|---|----|-----|
| 1 | Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|
| | yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan | | | | | |
| 2 | Saya bekerja dengan cekatan dan cepat | | | | | |
| 3 | Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan | | | | | |
| 4 | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan | | | | | |
| 5 | Saya menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan | | | | | |

Terimakasih atas bantuan Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya, Saya ucapkan Terima Kasih banyak.

*Lampiran 2 Data Tabulasi***KOMPETENSI**

| Nomor Responden | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | TOTAL X1 |
|-----------------|------|------|------|------|------|----------|
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 |
| 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 4 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 7 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 6 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 9 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 12 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 19 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 |
| 24 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 17 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 26 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 18 |
| 27 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 33 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 22 |
| 34 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 22 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 22 |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 |

| | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|----|
| 37 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 22 |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 23 |
| 40 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 18 |
| 41 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 16 |
| 42 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 |
| 43 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 21 |
| 44 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 22 |
| 45 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 46 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 47 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 48 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 22 |
| 49 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 23 |
| 50 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 51 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 52 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 53 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 22 |
| 54 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 20 |
| 55 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 |
| 56 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 |
| 57 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 |
| 58 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 59 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 60 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 23 |
| 61 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 |
| 62 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 |
| 63 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 23 |
| 64 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 65 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 23 |
| 66 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 67 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 |
| 68 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 |
| 69 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 |
| 70 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 71 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 23 |
| 72 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 73 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 23 |

STRESS KERJA

| Nomor Responden | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | TOTAL X2 |
|-----------------|------|------|------|------|------|----------|
| 1 | 1 | 3 | 5 | 4 | 2 | 15 |
| 2 | 1 | 3 | 2 | 5 | 3 | 14 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 11 |
| 4 | 1 | 1 | 5 | 2 | 1 | 10 |
| 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 17 |
| 6 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 16 |
| 7 | 1 | 2 | 5 | 3 | 3 | 14 |
| 8 | 1 | 2 | 5 | 3 | 3 | 14 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 10 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 17 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 18 |
| 12 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 14 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 16 |
| 15 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 19 |
| 16 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 14 |
| 17 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 16 |
| 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 |
| 19 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 16 |
| 20 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 14 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 |
| 23 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 15 |
| 24 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 16 |
| 25 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 16 |
| 26 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 17 |
| 27 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 |
| 29 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 16 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 |
| 33 | 2 | 1 | 4 | 5 | 4 | 16 |
| 34 | 2 | 1 | 4 | 5 | 4 | 16 |
| 35 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 10 |
| 36 | 2 | 5 | 5 | 4 | 2 | 18 |
| 37 | 2 | 5 | 5 | 4 | 2 | 18 |

| | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|----|
| 38 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 10 |
| 39 | 2 | 1 | 5 | 4 | 2 | 14 |
| 40 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 14 |
| 41 | 2 | 5 | 5 | 5 | 1 | 18 |
| 42 | 1 | 1 | 3 | 5 | 1 | 11 |
| 43 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 11 |
| 44 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 10 |
| 45 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 22 |
| 46 | 1 | 4 | 5 | 4 | 1 | 15 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 |
| 48 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 21 |
| 49 | 5 | 3 | 5 | 5 | 2 | 20 |
| 50 | 5 | 1 | 4 | 5 | 3 | 18 |
| 51 | 5 | 2 | 4 | 5 | 3 | 19 |
| 52 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 21 |
| 53 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 21 |
| 54 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 18 |
| 55 | 3 | 5 | 5 | 5 | 2 | 20 |
| 56 | 1 | 5 | 5 | 5 | 2 | 18 |
| 57 | 1 | 5 | 5 | 5 | 2 | 18 |
| 58 | 3 | 5 | 5 | 5 | 1 | 19 |
| 59 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 17 |
| 60 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 22 |
| 61 | 2 | 5 | 5 | 5 | 1 | 18 |
| 62 | 2 | 5 | 5 | 5 | 1 | 18 |
| 63 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 22 |
| 64 | 3 | 5 | 5 | 5 | 2 | 20 |
| 65 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 20 |
| 66 | 4 | 5 | 4 | 5 | 1 | 19 |
| 67 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 |
| 68 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 |
| 69 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 16 |
| 70 | 4 | 5 | 4 | 5 | 1 | 19 |
| 71 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 20 |
| 72 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 21 |
| 73 | 3 | 5 | 5 | 5 | 2 | 20 |

KINERJA KARYAWAN

| Nomor Responden | X3.1 | X3.2 | X3.3 | X3.4 | X3.5 | TOTAL X3 |
|-----------------|------|------|------|------|------|----------|
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 |
| 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 21 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 6 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 |
| 9 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 |
| 11 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 16 |
| 12 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 16 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 17 |
| 14 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 18 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 18 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 18 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 |
| 24 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 17 |
| 25 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 15 |
| 26 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 16 |
| 27 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 14 |
| 28 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 17 |
| 29 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 17 |
| 30 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 18 |
| 31 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 17 |
| 32 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 18 |
| 33 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 20 |
| 34 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 20 |
| 35 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 16 |
| 36 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 21 |
| 37 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 21 |

| | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|----|
| 38 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 16 |
| 39 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 40 | 5 | 3 | 3 | 1 | 3 | 15 |
| 41 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 20 |
| 42 | 5 | 3 | 3 | 1 | 2 | 14 |
| 43 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 18 |
| 44 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 16 |
| 45 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 22 |
| 46 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 47 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 20 |
| 48 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 19 |
| 49 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 19 |
| 50 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 20 |
| 51 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 19 |
| 52 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 53 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 22 |
| 54 | 5 | 3 | 5 | 1 | 5 | 19 |
| 55 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 21 |
| 56 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 22 |
| 57 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 22 |
| 58 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 23 |
| 59 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 60 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 22 |
| 61 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 |
| 62 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 |
| 63 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 22 |
| 64 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 22 |
| 65 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 22 |
| 66 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 20 |
| 67 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 |
| 68 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 16 |
| 69 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 |
| 70 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 20 |
| 71 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 22 |
| 72 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 22 |
| 73 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 22 |

Lampiran 3 Hasil Uji Statistik**Statistik Deskriptif****Uji Validitas**Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables | Variables | Method |
|-------|---|-----------|--------|
| | Entered | Removed | |
| 1 | Lama Waktu Pemanasan (Dalam Jam) (X2), Umur Siswa (X1) ^b | . | Enter |

a. Dependent Variable: Berolahraga (Dalam Menit) Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .925 ^a | .856 | .839 | 2.758 |

a. Predictors: (Constant), Lama Waktu Pemanasan (Dalam Jam) (X2), Umur Siswa (X1)

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 766.846 | 2 | 383.423 | 50.390 | .000 ^b |
| | Residual | 129.354 | 17 | 7.609 | | |
| | Total | 896.200 | 19 | | | |

a. Dependent Variable: Berolahraga (Dalam Menit) Y

b. Predictors: (Constant), Lama Waktu Pemanasan (Dalam Jam) (X2), Umur Siswa (X1)

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|---------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | -6.105 | 4.102 | | -1.488 | .155 | | |
| | Umur Siswa (X1) | 1.178 | .192 | .574 | 6.131 | .000 | .967 | 1.034 |
| | Lama Waktu Pemanasan (Dalam Jam) (X2) | 2.780 | .414 | .628 | 6.707 | .000 | .967 | 1.034 |

a. Dependent Variable: Berolahraga (Dalam Menit) Y

Collinearity Diagnostics^a

| Model | Dimension | Eigenvalue | Condition Index | Variance Proportions | | |
|-------|-----------|------------|-----------------|----------------------|-----------------|---------------------------------------|
| | | | | (Constant) | Umur Siswa (X1) | Lama Waktu Pemanasan (Dalam Jam) (X2) |
| 1 | 1 | 2.947 | 1.000 | .00 | .00 | .01 |
| | 2 | .039 | 8.652 | .05 | .18 | .93 |
| | 3 | .014 | 14.626 | .95 | .82 | .06 |

a. Dependent Variable: Berolahraga (Dalam Menit) Y

Residuals Statistics^a

| | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
|----------------------|---------|---------|-------|----------------|----|
| Predicted Value | 21.09 | 44.41 | 33.30 | 6.353 | 20 |
| Residual | -5.142 | 4.656 | .000 | 2.609 | 20 |
| Std. Predicted Value | -1.922 | 1.749 | .000 | 1.000 | 20 |
| Std. Residual | -1.864 | 1.688 | .000 | .946 | 20 |

a. Dependent Variable: Berolahraga (Dalam Menit) Y

| Variables Entered/Removed ^a | | | |
|--|---|-------------------|--------|
| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
| 1 | Lama Waktu Pemanasan (Dalam Jam) (X2), Umur Siswa (X1) ^b | . | Enter |

a. Dependent Variable: Berolahraga (Dalam Menit) Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .925 ^a | .856 | .839 | 2.758 |

a. Predictors: (Constant), Lama Waktu Pemanasan (Dalam Jam) (X2), Umur Siswa (X1)

b. Dependent Variable: Berolahraga (Dalam Menit) Y

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 766.846 | 2 | 383.423 | 50.390 | .000 ^b |
| | Residual | 129.354 | 17 | 7.609 | | |
| | Total | 896.200 | 19 | | | |

a. Dependent Variable: Berolahraga (Dalam Menit) Y

b. Predictors: (Constant), Lama Waktu Pemanasan (Dalam Jam) (X2), Umur Siswa (X1)

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|---------------------------------------|-----------------------------|------------|--------------|--------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | -6.105 | 4.102 | | -1.488 | .155 | | |
| | Umur Siswa (X1) | 1.178 | .192 | .574 | 6.131 | .000 | .967 | 1.034 |
| | Lama Waktu Pemanasan (Dalam Jam) (X2) | 2.780 | .414 | .628 | 6.707 | .000 | .967 | 1.034 |

a. Dependent Variable: Berolahraga (Dalam Menit) Y

Collinearity Diagnostics^a

| Model | Dimension | Eigenvalue | Condition Index | Variance Proportions | | |
|-------|-----------|------------|-----------------|----------------------|-----------------|---------------------------------------|
| | | | | (Constant) | Umur Siswa (X1) | Lama Waktu Pemanasan (Dalam Jam) (X2) |
| 1 | 1 | 2.947 | 1.000 | .00 | .00 | .01 |
| | 2 | .039 | 8.652 | .05 | .18 | .93 |
| | 3 | .014 | 14.626 | .95 | .82 | .06 |

a. Dependent Variable: Berolahraga (Dalam Menit) Y

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables | | Method |
|-------|---|---------|--------|
| | Entered | Removed | |
| 1 | Lama Waktu Pemanasan (Dalam Jam) (X2), Umur Siswa (X1) ^b | . | Enter |

a. Dependent Variable: Abs_Res

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .150 ^a | .022 | -.093 | 1.61257 |

a. Predictors: (Constant), Lama Waktu Pemanasan (Dalam Jam) (X2), Umur Siswa (X1)

b. Dependent Variable: Abs_Res

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|------|-------------------|
| 1 | Regression | 1.012 | 2 | .506 | .195 | .825 ^b |
| | Residual | 44.207 | 17 | 2.600 | | |
| | Total | 45.219 | 19 | | | |

a. Dependent Variable: Abs_Res

b. Predictors: (Constant), Lama Waktu Pemanasan (Dalam Jam) (X2), Umur Siswa (X1)

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | Collinearity Statistics | | |
|-------|---------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------------------------|-----------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 3.281 | 2.398 | | 1.368 | .189 | | |
| | Umur Siswa (X1) | -.070 | .112 | -.152 | -.622 | .542 | .967 | 1.034 |
| | Lama Waktu Pemanasan (Dalam Jam) (X2) | .017 | .242 | .017 | .070 | .945 | .967 | 1.034 |

a. Dependent Variable: Abs_Res

Collinearity Diagnostics^a

| Model | Dimension | Eigenvalue | Condition Index | Variance Proportions | | |
|-------|-----------|------------|-----------------|----------------------|-----------------|---------------------------------------|
| | | | | (Constant) | Umur Siswa (X1) | Lama Waktu Pemanasan (Dalam Jam) (X2) |
| 1 | 1 | 2.947 | 1.000 | .00 | .00 | .01 |
| | 2 | .039 | 8.652 | .05 | .18 | .93 |
| | 3 | .014 | 14.626 | .95 | .82 | .06 |

a. Dependent Variable: Abs_Res

Residuals Statistics^a

| | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
|----------------------|----------|---------|--------|----------------|----|
| Predicted Value | 1.5995 | 2.3688 | 2.0510 | .23083 | 20 |
| Residual | -2.01596 | 3.15863 | .00000 | 1.52534 | 20 |
| Std. Predicted Value | -1.956 | 1.377 | .000 | 1.000 | 20 |
| Std. Residual | -1.250 | 1.959 | .000 | .946 | 20 |

a. Dependent Variable: Abs_Res

Uji Reliabilitas**Case Processing Summary**

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 73 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 73 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .808 | 15 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| X1.1 | 53.25 | 44.827 | .653 | .783 |
| X1.2 | 53.58 | 47.220 | .410 | .798 |
| X1.3 | 53.44 | 44.833 | .625 | .784 |
| X1.4 | 53.73 | 45.229 | .622 | .785 |
| X1.5 | 53.36 | 44.066 | .765 | .777 |
| X2.1 | 54.84 | 51.667 | -.058 | .840 |
| X2.2 | 54.37 | 42.931 | .412 | .802 |
| X2.3 | 53.73 | 43.091 | .606 | .782 |
| X2.4 | 53.64 | 43.260 | .679 | .778 |
| X2.5 | 55.14 | 53.175 | -.142 | .837 |
| X3.1 | 53.51 | 42.809 | .731 | .774 |
| X3.2 | 53.96 | 48.457 | .330 | .803 |
| X3.3 | 53.51 | 45.059 | .659 | .783 |
| X3.4 | 54.47 | 49.475 | .154 | .814 |
| X3.5 | 53.86 | 44.175 | .457 | .794 |

Correlations

| | | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | Total.X1 |
|----------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|
| X1.1 | Pearson Correlation | 1 | .619** | .849** | .541** | .864** | .911** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 73 | 73 | 73 | 73 | 73 | 73 |
| X1.2 | Pearson Correlation | .619** | 1 | .765** | .430** | .576** | .799** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 73 | 73 | 73 | 73 | 73 | 73 |
| X1.3 | Pearson Correlation | .849** | .765** | 1 | .526** | .819** | .933** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 73 | 73 | 73 | 73 | 73 | 73 |
| X1.4 | Pearson Correlation | .541** | .430** | .526** | 1 | .539** | .712** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 73 | 73 | 73 | 73 | 73 | 73 |
| X1.5 | Pearson Correlation | .864** | .576** | .819** | .539** | 1 | .892** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 73 | 73 | 73 | 73 | 73 | 73 |
| Total.X1 | Pearson Correlation | .911** | .799** | .933** | .712** | .892** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 73 | 73 | 73 | 73 | 73 | 73 |

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

Correlations

| | | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | Total.X2 |
|----------|---------------------|--------|--------|--------|--------|-------|----------|
| X2.1 | Pearson Correlation | 1 | .183 | -.102 | .098 | .246* | .542** |
| | Sig. (2-tailed) | | .121 | .390 | .408 | .036 | .000 |
| | N | 73 | 73 | 73 | 73 | 73 | 73 |
| X2.2 | Pearson Correlation | .183 | 1 | .504** | .413** | -.218 | .722** |
| | Sig. (2-tailed) | .121 | | .000 | .000 | .064 | .000 |
| | N | 73 | 73 | 73 | 73 | 73 | 73 |
| X2.3 | Pearson Correlation | -.102 | .504** | 1 | .458** | -.091 | .608** |
| | Sig. (2-tailed) | .390 | .000 | | .000 | .442 | .000 |
| | N | 73 | 73 | 73 | 73 | 73 | 73 |
| X2.4 | Pearson Correlation | .098 | .413** | .458** | 1 | -.034 | .646** |
| | Sig. (2-tailed) | .408 | .000 | .000 | | .773 | .000 |
| | N | 73 | 73 | 73 | 73 | 73 | 73 |
| X2.5 | Pearson Correlation | .246* | -.218 | -.091 | -.034 | 1 | .281* |
| | Sig. (2-tailed) | .036 | .064 | .442 | .773 | | .016 |
| | N | 73 | 73 | 73 | 73 | 73 | 73 |
| Total.X2 | Pearson Correlation | .542** | .722** | .608** | .646** | .281* | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .016 | |
| | N | 73 | 73 | 73 | 73 | 73 | 73 |

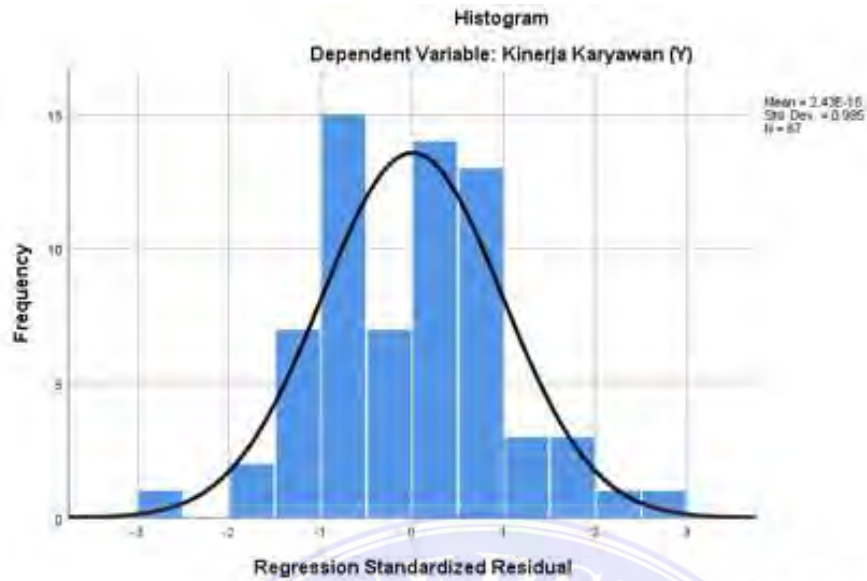
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

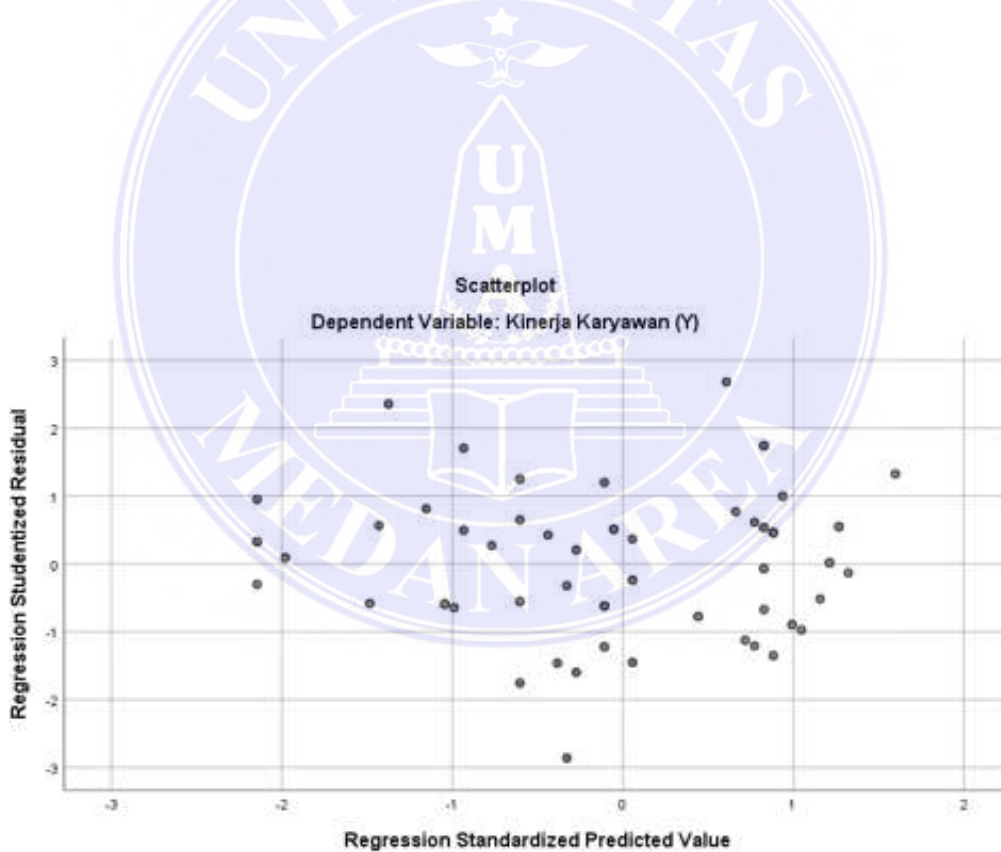
Correlations

| | | X3.1 | X3.2 | X3.3 | X3.4 | X3.5 | Total.X3 |
|----------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|
| X3.1 | Pearson Correlation | 1 | .084 | .488** | -.084 | .496** | .624** |
| | Sig. (2-tailed) | | .480 | .000 | .482 | .000 | .000 |
| | N | 73 | 73 | 73 | 73 | 73 | 73 |
| X3.2 | Pearson Correlation | .084 | 1 | .320** | .539** | .146 | .572** |
| | Sig. (2-tailed) | .480 | | .006 | .000 | .218 | .000 |
| | N | 73 | 73 | 73 | 73 | 73 | 73 |
| X3.3 | Pearson Correlation | .488** | .320** | 1 | .224 | .736** | .840** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .006 | | .057 | .000 | .000 |
| | N | 73 | 73 | 73 | 73 | 73 | 73 |
| X3.4 | Pearson Correlation | -.084 | .539** | .224 | 1 | .050 | .486** |
| | Sig. (2-tailed) | .482 | .000 | .057 | | .674 | .000 |
| | N | 73 | 73 | 73 | 73 | 73 | 73 |
| X3.5 | Pearson Correlation | .496** | .146 | .736** | .050 | 1 | .781** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .218 | .000 | .674 | | .000 |
| | N | 73 | 73 | 73 | 73 | 73 | 73 |
| Total.X3 | Pearson Correlation | .624** | .572** | .840** | .486** | .781** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 73 | 73 | 73 | 73 | 73 | 73 |

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



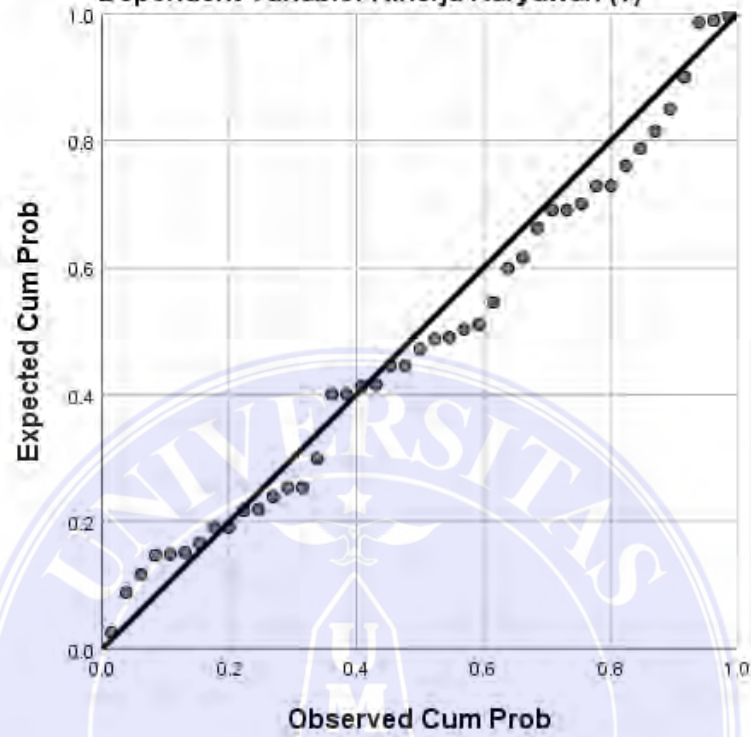
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram



Gambar 4.2 Hasil Grafik Scatterplot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)



Lampiran 4 Surat Izin Riset (Fakultas)


UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jl. Kualanaram No. 1 Medan Sumatera Telp (061) 7366878, 7368248, 7364348, 7366781, Fax (061) 7366998
 Kampus II : Jl. Sei Selayan No. 70A/B, Sei Selayan Blvd No. 70B Medan Telp (061) 0225403, 8301994, Fax (061) 0220331
 Email : um@medanarea@uma.ac.id Website: uma.ac.id/ekonomi.uma.ac.id email: fakultas.ekonomi@uma.ac.id

Nomor : 209/FEB/01.I/III/2024
 Lamp : -
 Perihal : Izin Research / Survey
 15 Maret 2024

Kepada Yth,
Kantor Dinas Perdagangan Kota Medan

Dengan hormat,
 Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan, mengharapkan bantuan saudara/saudari, Bapak/Ibu kepada mahasiswa kami :

Nama : ABIEL THORIQ MAMUR
 NPM : 188320700
 Program Studi : Manajemen
 Judul : Pengaruh Kompetensi Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perdagangan Kota Medan

Untuk diberi surat izin mengambil data pada kantor yang sedang Bapak / Ibu Pimpin selama satu bulan. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu.

Dapat kami beritahukan bahwa Research ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

A.n Kaprodi
 Kepala Bidang Minat Bakat Dan Inovasi
 Program Studi Manajemen

(Signature)
 A.n Kaprodi, SE, M.Si

Tembusan :

1. Wakil Rektor Bidang Akademik
2. Kepala LPPM
3. Mahasiswa ybs
4. Pertiinggal



Lampiran 5 Surat Keterangan Selesai Riset (Dinas Perdagangan Kota Medan)



PEMERINTAH KOTA MEDAN
DINAS PERDAGANGAN
Jalan Jendral Abdul Haris Nasution No. 17 Telp.(061) 7852326, 7852320
MEDAN – 20143

SURAT KETERANGAN

NOMOR : 893 / 1992

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Drs. RIZA ZULFI, MSP
NIP : 196607291991101001
Pangkat/Golongan : Pembina TK.I (IV/b)
Jabatan : Sekretaris Perdagangan Kota Medan

Dengan ini menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama : Abiel Thoriq Mamur
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis / Manajemen
Institusi : Universitas Medan Area

Adalah benar telah melaksanakan Penelitian di Dinas Perdagangan Kota Medan berdasarkan Surat Rekomendasi Penelitian dari Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan Nomor :070/1924/Balitbang/2024 tanggal 20 Maret 2024 dan diharapkan kepada Mahasiswa tersebut agar memberikan laporan dalam bentuk Skripsi yang telah di sahkan oleh Pihak Institusi.

Demikian Surat Keterangan ini diperbuat dengan sesungguhnya agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 22 MARET 2024

An. DINAS PERDAGANGAN

PEMERINTAH KOTA MEDAN
SEKRETARIS
DINAS PERDAGANGAN
Drs. RIZA ZULFI, MSP
Pembina TK. I
NIP. 196607291991101001

Slogan Kota Medan " Medan Rumah Kita "

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 10/2/25

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

Access From (repository.uma.ac.id)10/2/25