

SKRIPSI

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS
PERINDUSTRIAN PROVINSI SULAWESI SELATAN**

**MENTARI ZAINAL BETA
105720434313**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR**

2017

SKRIPSI

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DINAS PERINDUSTRIAN PROVINSI SULAWESI-
SELATAN**

MENTARI ZAINAL BETA

NIM 105720434313

**Disusun Untuk Memenuhi Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Strata (S1) Jurusan Manajemen Pada Fakultas Ekonomi Dan
Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR**

2017

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Proposal : Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai bagian Keuangan di Kantor Gubernur Sulawesi-Selatan

Nama Mahasiswa : Mentari Zainal Beta

Nomor Induk Mahasiswa : 105720434313

Jurusan : Manajemen

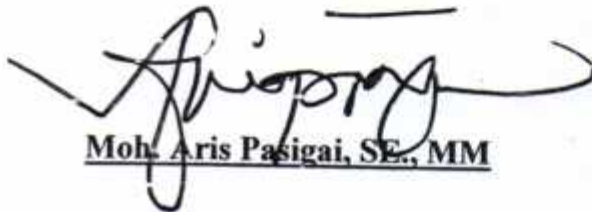
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

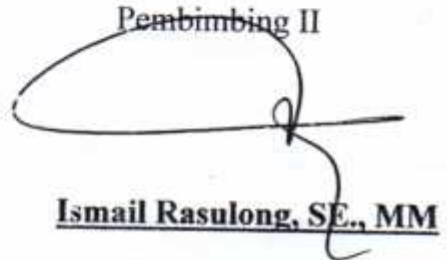
Makassar, Maret 2017

Menyetujui:

Pembimbing I


Moh. Aris Pasigai, SE., MM

Pembimbing II


Ismail Rasulong, SE., MM

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


Ismail Rasulong, SE., MM
NBM. 903078

Ketua Jurusan Manajemen


Moh. Aris Pasigai, SE., MM
NBM. 10 934 85

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi ini telah di sahkan oleh Panitia ujian skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dengan Surat Keputusan Universitas Muhammadiyah Makassar dengan No. 120/2017 Tahun 1438 H/2017 M yang di pertahankan di depan tim penguji pada hari Sabtu, 20 Juni 2017 M/25 Ramadhan 1438 H sebagai persyaratan guna memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

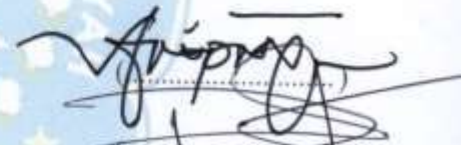
Makassar, 25 Juni 2017

Panitia Ujian :
Pengawasan Umum : Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE, MM
(Rektor Unismuh Makassar)
Ketua : Ismail Rasulong, SE, MM.
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
Sekretaris : Drs. H. Sultan Sarda, MM
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
Penguji : 1. Moh. Aris Pasigai, SE, MM.
2. Dr. Hj. Ruliaty, MM.
3. Dr. Idham Khalik, SE, MM.
4. Muh. Nur R, MM.















MOTTO

Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap.

**Kesuksesan bukan dilihat dari hasilnya,
Tapi dilihat dari prosesnya.
Karena hasil direayasa dan dibeli
Sedangkan proses selalu jujur menggambarkan
siapa diri kita sebenarnya**

Tetaplah bergerak maju meski lambat
Karena dalam keadaan tetap bergerak,
Anda menciptakan kemajuan.
Adalah jauh lebih baik bergerak maju
sekalipun pelan
Dari pada tidak bergerak sama sekali.

ABSTRAK

MENTARI ZAINAL BETA 2017. “PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERINDUSTRIAN PROVINSI SULAWESI SELATAN ”. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar. Di bimbing oleh **Moh. Aris Pasigai** selaku pembimbing I (satu), dan **Ismail Rasulong** selaku pembimbing II (dua).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi Selatan Jenis penelitian ini di laksanakan Di Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi-Selatan

Metode Penelitian kualitatif dan kuantitatif dengan metode survei. Teknik pengumpulan data berupa kuesioner yang dilakukan dengan cara membuat daftar pertanyaan dengan alternatif jawaban, disusun secara tertulis kemudian dibagikan kepada sejumlah responden. Sampel dalam penelitian berjumlah 65 orang. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik sampel acak sederhana. Data dianalisis dengan analisis regresi sederhana, uji-T, dengan perhitungan SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan Stres Kerja, Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi Selatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada kantor Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi Selatan .Dan kinerja Pegawai sangat berpengaruh terhadap yaitu Stres Kerja.

Kata Kunci : Stres Kerja dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

MENTARI ZAINAL BETA 2017. "INFLUENCE OF WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF SOUTH INDUSTRY PROVINCE".

Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. In guidance by **Moh. Aris Pasigai** as the supervisor of I (one), and **Ismail Rasulong** as the supervisor II (two).

This study aims to analyze. The Influence of Working Stress on Performance of Industry Officer of South Sulawesi Province of Industry Type of research ii conducted in the Office of Industry of South Sulawesi Province Qualitative and quantitative

The research methods with survey method. Data collection techniques in the form of questionnaires conducted by making a list of questions with alternative answers, compiled in writing and then distributed to a number of respondents. The sample in the study amounted to 65 people. Sampling was done using a simple random sampling technique. Data were analyzed by simple regression analysis, T-test, with SPSS calculation.

The results showed that partially and simultaneously Working Stress, Industrial Office of South Sulawesi Province has a positive and significant effect on the performance of Civil Servants at the Office of Industry of South Sulawesi Province. And employee performance is very influential on the work stress.

Keywords: Job Stress and Employee Performance

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT penguasa alam semesta yang ditanganNya gudang segalaurusan, denganqudrahNyakuncisegalakebaikan dan kejahatan. Segala puji bagi Allah SWT yang mahapemurahmemberikanmahakarunia kepada hambaNya, nikmatnya rasa nyukur atas segala pemberianNya dan nikmatnya kesabaran atas ujian yang dibebankanNya yang dengan limpahan rahmat dan karuniaNya sehingga dapat menyusun Skripsi ini.

Salawat dan salam semoga senangtiasa tercurah atas junjungan Rasulullah Muhammad SAW sebagai uswatun khasanah yang telah memberi cahaya kesucian dan kebenaran hakiki kepada seluruh ummatnya dan semoga keselamatan dilimpahkan kepada seluruh keluarga dan sahabatnya serta para pengijikutnya yang setia hingga akhir zaman.

Terima kasih tak terhingga penulis haturkan kepada kedua orang tuaku yang senang tiasa telah berkorban demi kesuksesan saya, semua jasa yang tak ternilai baik moril maupun materil telah diberikan, atas kerja keras, binaan, dukungan dan didikan selama ini dan menjadi pelita semangat dalam setiap langkah penulis, beserta kakak-kakak ku tercinta yang telah memberikan cinta, dukungan dan perhatian dengan penuh keikhlasan serta doa restunya yang selalu mengiringi penulis dalam setiap langkah selama menempuh pendidikan Semoga Allah senangtiasa melimpahkan Rahmat dan HidayahNya kepada kita semua.

Penghargaan dan rasa terima kasih yang setinggi-tingginya penulis haturkan kepada :

1. Bapak DR. H Abd. Rahman Rahim, SE.,MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar
2. Bapak Ismail Rasulong, SE., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar
3. Bapak Drs. H. Sultan Sarda, MM selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar
4. Bapak Moh. Aris Pasigai, SE.,MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar
5. Bapak Edi Jusriadi, SE.,MM selaku Penasehat Akademik yang senang tiasa memberikan masukan dan bimbingan selama proses perkuliahan
6. Bapak Moh, Aris Pasigai. SE.,MM selaku Pembimbing I dan Bapak Ismail Rasulog SE.,MM selaku Pembimbing II, yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan arahan dan petunjuk serta koreksi dalam penyusunan Skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen yang telah menyalurkan ilmunya secara ikhlas dan mendidik penulis
8. Kantor Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi Selatan yang menjadi objek penelitian dan para Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi Selatan yang telah bersedia menjadi responden pada penelitian ini.

9. Thanks For My Boy Friend “Raynaldi Thamrin” yang menjadi Penyemangat, menggenggam disaat saya mulai terpuruk, menasehati disaat saya khilaf, mendukung dan memberi masukan dalam setiap langkahku.
10. Rekan seperjuangan angkatan 2013 terkhusus kelas Manajemen 6.13 Terima kasih atas solidaritas yang diberikan selama menjalani perkuliahan, semoga keakraban dan kebersamaan kita tidak berakhir sampai disini.
11. Semua pihak yang telah memberikan bantuan yang tdk sempat disebutkan satu persatu semoga menjadi ibadah dan mendapat imbalan dari-Nya

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan namun itulah usaha penulis yang maksimal. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan karya yang akan datang. Semoga karya sederhana ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin

Makassar, Juni 2017

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
PENGESAHAN	iii
MOTTO.....	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACK.....	vii
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian.....	3
D. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	5
B. Stres Kerja	8
C. Kinerja.....	16

D. Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja	21
E. Peneliti Terdahulu	23
F. Kerangka Pikir.....	23
G. Hipotesis.....	23
BAB III METODE PENELITIAN.....	24
A. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	24
B. Jenis dan Sumber Data	24
C. Teknik Pengumpulan Data	27
D. Populasi dan Sampel	29
E. Defenisi Operasional Variabel	30
F. Metode Analisis Data	31
BAB IV GAMBARAN UMUM PENELITIAN.....	34
A. Gambaran Umum Dinas Perindustrian.....	34
B. Visi Dan Misi Dinas Perindustrian.....	50
C. Struktur Organisasi Dinas Perindustrian.....	55
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	56
A. Karakteristik Responden.....	56
B. Deskripsi variabel penelitian.....	61
C. Analisis Instrumen Penelitian.....	64
D. Pengujian Hipotesis.....	68
E. Pembahasan.....	71

BAB VI PENUTUP KESIMPULAN DAN SARAN.....	72
A. Kesimpulan.....	72
B. Saran.....	72

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1 Usia Responden.....	52
Tabel 2 Jenis Kelamin Responden	54
Tabel 3 Tingkat Pendidikan Responden	55
Tabel 4 Masa Kerja Responden	56
Tabel 5 Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja	59
Tabel 6 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai.....	59
Tabel 7 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja.....	61
Tabel 8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai.....	62
Tabel 9 Hasil Uji Reliabilitas	63
Tabel 10 Hasil Uji Persamaan Linier Sederhan dan Uji-T	64

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 Kerangka Pikir.....	23
Gambar 2 Struktur Organisasi Dinas Perindustrian Prov Sul Sel	51

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja merupakan salah satu aset yang sangat penting. Manusia merupakan tenaga kerja bagi perusahaan yang kadang kala sering diabaikan sebagai aset yang berharga. Tak jarang, perusahaan hanya menganggap bahwa tenaga kerja (Pegawai) sebagai beban yang harus selalu di tekan untuk mengurangi biaya dalam produksi. Namun, itu merupakan pandangan yang kurang tepat. Pegawai merupakan satu-satunya aset yang tidak dapat digandakan dan di ciplak oleh manusia lain karena hakekatnya tiap-tiap orang adalah makhluk unik yang di ciptakan oleh Maha Pencipta dengan karakteristik yang berbeda-beda. Oleh karena itu, tenaga kerja harus selalu dijaga dan di kembangkan sehingga memberikan output yang maksimal bagi perusahaan.

Pemberdayaan manusia (Pegawai) merupakan salah satu upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga Pegawai dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan. Bagi perusahaan mengelola Pegawai yang berjumlah ratusan bahkan ribuan untuk skala Nasional bukan perkara yang mudah, jika di lihat dari karakteristik individu, perspektif budaya yang berbeda satu sama lain. Sehingga di butuhkan keinginan dan keterampilan yang kuat untuk mencetak kader-kader yang mampu menghasilkan kinerja yang optimal

bagi perusahaan dan tidak mengalami stres kerja. Soewondo (2003:19) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi di mana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerjaan sehingga mengganggu kondisi psikologis, dan perilaku.

Stres yang di biarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan dalam jangka pendek akan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja di perusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat Pegawai menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (turnover).

Sejalan dengan uraian diatas, telah banyak peneliti terdahulu yang menyatakan bahwa stres kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja yaitu Nurhendar (2007), yang melakukan penelitian tentang pengaruh stres kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada CV. Aneka Ilmu Semarang bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai. Hal tersebut juga diperkuat oleh Noviansyah dan Zunaidah (2011) yang juga melakukan penelitian di PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Melihat perkembangan zaman yang semakin maju menuntut kita harus bisa berprestasi dalam segala kondisi. Beban kerja yang semakin

berat, semakin banyaknya kebutuhan yang ingin dipenuhi, tingkat pendapatan yang tak sejalan dengan biaya hidup, persaingan yang semakin ketat dan seterusnya dapat menjadi ancaman untuk dapat tetap bertahan hidup. Pegawai yang sering di hadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sangat tidak mungkin untuk tekanan stres. Artinya, stres muncul saat Pegawai kantor Gubernur Sulawesi – Selatan di bagian Keuangan tidak mampu memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stres.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul "*Pengaruh Stres Kerja Terhadap Pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi - Selatan*".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah "*Apakah Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi – Selatan ?*

C. Tujuan Penelitian

Adapun maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi – Selatan

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi peneliti sendiri, penelitian ini dapat berguna sebagai sarana belajar untuk memahami permasalahan yang menjadi topik kajian.
2. Hasil penelitian ini memberikan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia industry tentang stres kerja yang ada hubungannya dengan kinerja karyawan sehingga dapat dilakukan usaha-usaha untuk mengurangi stres pada Pegawai.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dan memberikan sumbangan pemikiran dalam ilmu kepemimpinan tentang teori sikap kepemimpinan situasional dan kinerja, dan dapat memberikan kontribusi positif bagi pemimpin dalam memimpin organisasi.
4. Memberikan gambaran mengenai kondisi sumber daya manusia (pegawai) yang dimiliki, sehingga apabila ada yang menjadi kelemahan dapat di ambil kebijakan yang tepat sehingga menjadi suatu kekuatan baru bagi perusahaan.
5. Menjadi bahan pertimbangan, pemikiran, dan saran yang bermanfaat bagi kantor

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Terlepas dari seorang pemimpin manajemen sumber daya manusia juga memiliki peran dalam pencapaian tujuan, karena manajemen sumber daya manusia menurut Dessler (2009:5) adalah “proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memerhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan”.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan-kebijakan untuk memperoleh dan mengelolah sumber daya manusia agar lebih berkualitas demi meningkatkan kinerja karyawan dalam proses pencapaian tujuan organisasi.

Sehingga seorang pemimpin tanpa adanya manajemen yang baik serta bawahan yang berkualitas maka proses pencapaian tujuan akan terhenti.

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus sumber daya manusia adalah departemen sumber daya manusia atau dalam bahasa Inggris disebut HRD atau human resource department. Tujuan-tujuan Manajemen SDM terdiri dari empat tujuan, yaitu :

a. Tujuan organisasional

Tujuan organisasional ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.

Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan.

b. Tujuan fungsional

Tujuan fungsional ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

c. Tujuan sosial

Tujuan social ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

d. Tujuan personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika parakaryawan harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan.

B. Stres Kerja

1. Pengertian Stres

Menurut Spielberg dalam Andini, (2005:25) menyebutkan bahwa stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga di artikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Secara umum stres kerja dikelompokkan menjadi stres individu, stres organisasi, yaitu sebagai berikut :

a. Stres individu

Meliputi : sikap, karakter, sifat-sifat fisik, motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan serta factor individu lainnya.

b. Stres organisasi

1. Faktor fisik dan pekerjaan

Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari : metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyiaran, temperatur, dan fentilasi).

2. Faktor sosial dan organisasi

Faktor sosial dan organisasi, meliputi: peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, system upah dann lingkungan sosial.

Berdasarkan dua faktor, (stres kerja yang di sebabkan oleh dua faktor Individu dan faktor Organisasi) stres yang di sebabkan oleh faktor organisasi bisa berupa konflik peran jika seorang tenaga kerja mengalami pertentangan antara tugas yang harus ia lakukan dan antara tanggung jawab yang ia miliki.

2. Pengertian Stres Kerja

Soewondo dalam Devi S (2003:19) menyatakan bahwa :

“stres kerja adalah suatu kondisi di mana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerjaan sehingga mengganggu kondisi psikologis, dan perilaku”.

Sedangkan Hasibuan (2001:201) menyatakan bahwa :

“stres kerja adalah kondisi ketergantungan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kekawatiran kronis”.

Stres kerja akan muncul jika ada kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Stres merupakan kesenjangan antara kebutuhan individu dengan kebutuhannya dari lingkungan.

Stres kerja dikonseptualisasi dari titik pandangn, yaitu stres sebagai stimulus, stres sebagai respon, stres sebagai stimulus-respon. Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan. Definisi stimulus memandang stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan

taggapan terhadap stres. Pendekatan ini memandang stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan responden individu.

Stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu menghadapinya dapat berbeda.

Masalah stres kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang paling penting di amati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan. Akibat adanya stres kerja tersebut orang menjadi nervous, merasakan kecemasan yang kronis peningkatan ketegangan pada emosi, proses berfikir dan kondisi fisik individu. Selain itu, sebagai hasil adanya stres kerja sering menimbulkan masalah bagi tenaga kerja, baik kelompok eksekutif (*white collar workers*) maupun kelompok pekerja biasa.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terjadinya stres kerja adalah dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.

3. Indikator Stres Kerja

Indikator dari stres kerja menurut Mulyadi (2003:90) dalam Fandiprasetiyo.blogspot.co.id yaitu:

1. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan meliputi, beban kerja berlebihan, dan jadwal bekerja.

2. Stres karena peran

Stres karena peran antara lain ketidakjelasan peran. Tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.

3. Faktor interpersonal

Faktor interpersonal meliputi kerjasama antar teman, hubungan dengan pimpinan.

4. Perkembangan karir

Pengembangan karir meliputi, promosi jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya, promosi jabatan yang lebih tinggi dari jabatannya serta keamanan pekerjaannya.

5. Struktur organisasi

Struktur yang kaku dan tidak bersahabat, pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang, ketidakterlibatan dalam membuat keputusan.

Stres berat jika tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan depresi, tidak bisa tidur, makan berlebihan, penyakit

ringan, tidak harmonis dalam berteman merosotnya efisiensi dan produktivitas, konsumsi alkohol yang berlebihan dan sebagainya.

Kehidupan saat ini dengan persaingan yang ketat bisa membuat orang mengalami stres, salah satu penyebabnya adalah beban pekerjaan yang semakin menumpuk. Adapun beberapa indikator yang bisa dijadikan acuan untuk mengetahui stres yang di sebabkan oleh pekerjaan, diantaranya :

a. Peran dalam organisasi

Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugas yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada sesuai dengan yang di harapkan dengan atasannya. Namun demikian tenaga kerja tidak selalu berhasil untuk memainkan perannya tanpa menimbulkan masalah. Jurang bauk berfungsinya peran, yang merupakan pembangkit stres yang meliputi : konflik peran dan ketidaksamaan peran (*role ambiguity*).

b. Konflik peran (*role conflict*)

Konflik peran timbul jika seorang tenaga kerja mengalami adanya konflik :

1. Pertentangan antara tugas-tugas yang harus ia lakukan dan antara tanggung jawab yang ia miliki.
2. Tugas-tugas yang harus ia lakukan yang menurut

pandangannya bukan merupakan bagian dari pekerjaannya.

3. Tuntutan-tuntutan yang bertentangan dari atasan, rekan, bawahannya atau orang lain yang di nilai penting bagi dirinya
4. Pertentangan dengan nilai-nilai dengan pribadinya sewaktu melakukan tugas pekerjaannya.

c. Beban kerja

Jika seorang pekerja tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau merealisasi harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu. Faktor-faktor yang dapat menimbulkan peran yang tidak jelas meliputi :

1. Kitidakjelasan dari saran-saran (tujuan-tujuan kerja).
2. Kesamaran tentang tanggung jawab.
3. Ketidakjelasan tentang prosedur kerja.
4. Kesamaran tentang apa yang di harapkan dengan orang lain.
5. Kurang adanya balikan atau ketidakpastian tentang produktifitas kerja.

a. Pengembangan karier

Unsur-unsur penting dalam pengembangan karier ialah sebagai berikut :

1. Peluang untuk menggunakan keterampilan jabatan sepenuhnya.
2. Peluang mengembangkan keterampilan yang baru.
3. Penyuluhan karier memudahkan keputusan-keputusan yang menyangkut karier. Pengembangan karier merupakan aspek-

aspek sebagai hasil dari interaksi antara individu dengan lingkungan organisasi yang mempengaruhi persepsi seseorang terhadap kualitas dari pengembangan karirnya. Stres ini dapat terjadi jika pekerja merasakan kehilangan akan rasa aman terhadap pekerjaannya.

b. Hubungan dalam karir

Hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi. Ketidakpercayaan secara positif berhubungan dengan ketaksahan peran yang tinggi, yang mengarah ke komunikasi antar pribadi yang tidak sesuai dengan pekerja dan ketegangan psikologikal dalam bentuk kepuasan pekerjaan yang rendah, penurunan dari kondisi kesehatan, dan rasa diancam oleh atasan dan rekan-rekan kerjanya.

c. Struktur dan Iklim Organisasi

Faktor stres yang dikenali dalam kategori ini adalah stres yang timbul dalam bentuk struktur organisasi yang berlaku di lembaga yang bersangkutan. Apabila bentuk dan struktur organisasi kurang jelas dan jangka waktu yang lama tidak ada perubahan dan pembaharuan, maka hal tersebut dapat menjadi sumber stres.

Posisi individu dalam suatu struktur organisasi juga

dapat menggambarkan bagaimana stres yang dialami.

1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Selain itu menurut Hurrell (dalam Munandar, 2001:381-401) faktor-faktor yang dapat menimbulkan stres dapat dikelompokkan ke dalam lima kategori besar yaitu :

2. Faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan

Faktor intrinsik termasuk dalam kategori ini ialah tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Tuntutan fisik misalnya faktor kebisingan. Sedangkan faktor-faktor tugas mencakup : kerja malam, beban kerja, dan penghayatan dari resiko dan bahaya.

a. Tuntutan fisik

Kondisi fisik kerja mempunyai pengaruh fatal dan terhadap fisik dan psikologis dari seorang tenaga kerja. Kondisi fisik dapat merupakan pembangkit stres. Suara bising selain dapat menimbulkan gangguan sementara atau tetap pada alat pendengaran kita, juga dapat merupakan sumber stres yang menyebabkan peningkatan dari kesiangan dan ketidakseimbangan psikologis kita. Kondisi demikian memudahkan timbulnya kecelakaan, misalnya kita tidak mendengar suara-suara peringatan sehingga timbul kecelakaan.

b. Tuntutan tugas

Penilaian menunjukkan bahwa shift atau kerja malam

merupakan sumber utama dan stres bagi para pekerja pabrik. Para pekerja shift malam lebih sering mengeluh tentang kelelahan dan gangguan perut dari pada pekerja pagi atau siang dan dampak dari kerja shift terhadap kebiasaan makan dan mungkin menyebabkan gangguan-gangguan pada perut.

C. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur Kinerja atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Pengertian kinerja dapat dimaknai secara beragam. Beberapa pakar memandangnya sebagai suatu proses penyelesaian pekerjaan, sementara sebagian yang lain memahaminya sebagai Perilaku yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Wirawan (2013:732) berpendapat bahwa : “konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang merupakan hasil keluaran fungsi-fungsi atau dimensi pekerjaan yang dilaksanakan oleh sumber daya manusia atau pegawai dalam waktu tertentu”.

Bernardin dalam Sudarmanto (2009:8) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

Indikator kinerja

Setiap perusahaan memiliki suatu indikator yang berbeda-beda dalam menilai kinerja para karyawannya. Namun kinerja tetap memerlukan dukungan yang berkaitan dengan kinerja suatu pegawai di dalam perusahaan Wirawan (2009:80) mengemukakan terdapat sembilan indikator kinerja yang dibagi kedalam tiga dimensi, yaitu :

c. Dimensi hasil kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu :

1. Kuantitas hasil kerja
2. Kualitas hasil kerja
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

d. Prilaku kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu :

1. Disiplin kerja
2. Inisiatif
3. Ketelitian

e. Sifat pribadi yang terdiri dari tiga indikator yaitu :

1. Kepemimpinan
2. Kejujuran
3. Kreatifitas

Indikator-indikator kinerja pegawai sebagaimana disebutkan di atas memberikan pengertian bahwa pekerjaan yang dilakukan pegawai dilandasi oleh ketentuan-ketentuan dalam organisasi.

Disamping itu, karyawan juga harus mampu melaksanakan pekerjaannya dengan benar dan tepat waktu seefisien dan seefektif mungkin.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.

Secara garis besar terdapat dua perbedaan kinerja yang disebabkan oleh dua faktor yaitu faktor individu dan situasi kinerja. Menurut Tiffin dan Mc. Cornick ada dua variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu

a. Variabel individu

Variabel individu meliputi sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, serta faktor individu lainnya.

b. Variabel organisasi

1. Faktor fisik dan pekerjaan

Faktor fisik dan pekerjaan terdiri dari metode kerja, kondisi, desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur, dan ventilasi).

ii. Faktor sosial dan organisasi

Faktor sosial dan organisasi meliputi peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Davis dan J.W Newstrom (1989:40-41) mengemukakan pendapatnya bahwa kinerja di pengaruhi oleh dua faktor, yaitu :

- b. Faktor kemampuan
 - c. Pengetahuan : pendidikan, pelatihan dan pengalaman.
 - d. Keterampilan : kecakapan dan kepribadian.3.
4. Faktor motivasi
- a. Kondisi sosial : organisasi formal dan informal, kepemimpinan.
 - b. Serikat kerja kebutuhan individu fisiologi, sosial dan egoistic
 - c. Kondisi fisik : lingkungan kerja.

3. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja pegawai merupakan aspek-aspek yang menjadi tolak ukur dalam menilai kinerja. Indikator kinerja pegawai menurut John Miner (1988) dalam Sudarmanto (2014:11-12), mengemukakan empat dimensi untuk mengukur kinerja pada level individu/pegawai, yaitu:

- a. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kecermatan dan kerusakan.
- b. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- c. Tanggung jawab.
- d. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Standar pengukuran prestasi kerja yang dikemukakan oleh Lopes(1982) dalam Sutrisno (2010:180) adalah:

- a. Kuantitas kerja.
- b. Kualitas kerja.
- c. Pengetahuan tentang pekerjaan.

- d. Pendapat atau pernyataan yang disampaikan.
- e. Keputusan yang diambil.
- f. Perencanaan kerja.
- g. Daerah organisasi kerja.

Torang (2013:74) mengutip pendapat Furtwengler (Mondy, 1996) terdapat sebelas indikator kinerja pegawai yaitu:

- a. Cepat dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b. Kualitas kerja.
- c. Kualitas layanan.
- d. Nilai pekerjaan.
- e. Keterampilan interpersonal.
- f. Keinginan untuk sukses.
- g. Keterbukaan.
- h. Kreativitas.
- i. Keterampilan berkomunikasi.
- j. Inisiatif.
- k. Memiliki perencanaan.

Menyimak uraian yang telah dikemukakan di atas, pelaksanaan kinerja pegawai dapat terwujud dengan optimal, apabila didukung oleh kepemimpinan yang berjalan sesuai fungsinya, disiplin yang tertanam dalam diri pegawai untuk taat terhadap segala peraturan organisasi dan adanya lingkungan kerja yang nyaman.

D. Hubungan Antara Stres Kerja dengan Kinerja

Soesmalijah dalam Devi S (2003:19) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi di mana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi psikologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya.

Stres kerja dikonseptualisasikan dari titik pandang, yaitu stres sebagai stimulus, stres sebagai respon, stres sebagai stimulus-respon. Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan. Definisi stimulus memandang stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap stressor. Pendekatan ini memandang stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu

Stres sebagai tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi, dan peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologi dan fisik seseorang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda.

Hubungan stres kerja dengan kinerja disajikan dalam model stres

kinerja (hubungan U terbalik) yakni hukum Yerkes Pedson (Mas'ud, 2002:20). Pola U terbalik tersebut menunjukkan hubungan tiingkat stres (rendah-tinggi) dan kinerja (rendah-tinggi). Bila tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja cenderung akan menurun. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja cenderung naik karena suatu rangsangan sehat yang mendorong karyawan untuk menanggapi tantangan pejerjaan. Sehingga stres kerja dapat berpengaruh positif serta dapat pula berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

E. Peneliti Terdahulu

Penulis mengutip beberapa peneliti terdahulu yang telah melakukan penelitian tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan yaitu :

Tabel 1. Peneliti terdahulu

No	Nama, Tahun	Judul	Variabel dan Indikatornya	Hasil
1	Harmita. 2011	Pengaruh stres kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT. Semen Tonasa (persero) Pangkep.	1. Stres kerja <ul style="list-style-type: none"> a. Konflik peranan b. Beban kerja c. Pengembangan karir d. Hubungan dalam pekerjaan e. Struktur organisasi f. Kepemimpinan 2. Kinerja <ul style="list-style-type: none"> a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja c. Ketepatan waktu d. Penyelesaian pekerjaan 	Terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT. Semen Tonasa (persero) Pangkep.

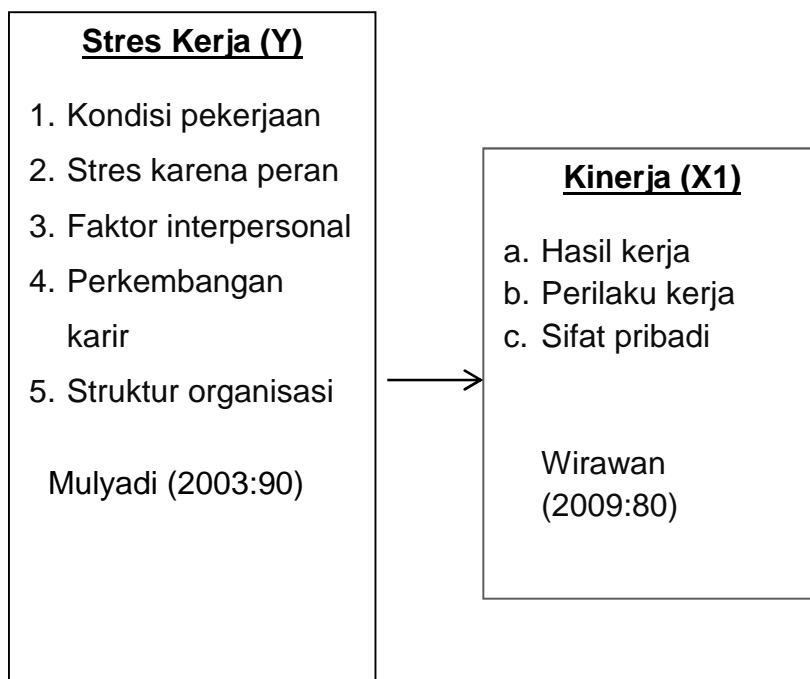
2	Indriyani, Azazah. 2009.	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit (Studi Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Stres Kerja <ol style="list-style-type: none"> a. Beban kerja b. Tekanan dari atasan c. Ketegasan dan kesalahan d. Menurunnya tingkat hubungan interpersonal 2. Kinerja <ol style="list-style-type: none"> a. Tingkat absensi b. Terlambat masuk kerja c. Prestasi dan produktivitas menurun d. Kualitas kerja e. Kuantitas kerja f. Ketepatan waktu g. Sikap h. Efektifitas i. Komitmen 	Terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang.
---	--------------------------	---	---	--

F. Kerangka Pikir

Kerangka pemikiran akan mengarahkan proses penelitian sesuai tujuan yang ingin dicapai dan akan menjadi alur pemikiran penelitian.

Adapun kerangka pikir dari penelitian ini adalah :

Gambar 1 : Kerangka pikir



G. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi - Selatan”.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Perindustrian yang berlokasi di Makassar. Adapun waktu penelitian ini direncanakan dilaksanakan selama dua bulan yaitu dimulai dari awal April sampai akhir Mei 2017

B. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Guna mendukung penelitian Pengaruh Stres Kerja Terhadap Pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi - Selatan”, maka penulis menggunakan dua jenis data yaitu :

a. Data kuantitatif

Data kuantitatif merupakan data berupa angka-angka seperti jumlah karyawan dan data-data lainnya yang menunjang penelitian. Data dikumpulkan dengan bantuan instrumen kuesioner dan hasil analisis data statistik yang diperoleh pada beberapa karyawan dan divisi dari Kantor Gubernur Sulawesi - Selatan.

b. Data kualitatif

Data kuantitatif ialah data yang tidak berbentuk angka, seperti gambaran umum perusahaan, hasil kuesioner, hasil wawancara dan data-lain yang menunjang penelitian.

1. Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Data primer

Data yang diambil secara langsung dari objek penelitian. Cara yang digunakan dalam memperoleh data primer yaitu dengan cara observasi, wawancara dan kusioner yang diberikan pada karyawan.

b. Data sekunder

Data yang dikumpulkan oleh penulis dari dokumen-dokumen yang ada di instansi tersebut. Data ini berupa gambaran umum perusahaan, seperti sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, dan uraian tugas seluruh karyawan.

C. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang relevan, maka penulis melakukan pengumpulan data dengan cara :

1. Penelitian kepustakaan (*library research*)

Penelitian Kepustakaan (*library research*) yaitu suatu teknik dengan cara membaca dan mempelajari buku- buku literatur dan bahan-bahan lainnya yang ada hubungannya dengan masalah yang sedang dibahas.

2. Penelitian lapangan (*field research*)

Penelitian lapangan (*field reserch*) yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung guna memperoleh data yang erat kaitannya dengan penulisan ini. Data tersebut diperoleh dari :

a. Wawancara

Wawancara yaitu mendapatkan informasi dengan cara mengajukan pertanyaan langsung (Tanya jawab) kepada responden.

b. Observasi (*observation*)

Observasi (*observation*) yaitu melakukan pengamatan secara langsung terhadap aktivitas keseharian, lingkungan maupun sarana kerja yang berhubungan dengan penulisan ini.

c. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu dokumen–dokumen yang diambil dari instansi atau perusahaan seperti struktur organisasi dan uraian tugas dari karyawan.

d. Angket (*questionnaire*)

Angket (*questionnaire*) yaitu pengumpulan data dilakukan melalui daftar pertanyaan yang disiapkan untuk tiap responden.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012:119) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah 182 orang Pegawai Negeri Sipil. Kantor Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi - Selatan

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi (Sugiyono, 2012:119). Sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Kantor Gubernur Sulawesi - Selatan. Jika, populasi relatif kecil ($n < 100$), maka sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel.

Adapun rumus yang digunakan untuk menentukan sampel ialah rumus Slovin seperti berikut :

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

Keterangan :

n: Sampel

N: Populasi

e: Error

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

Dimana: n = Sampel

N = Populasi yaitu jumlah pegawai Negeri Sipil Pada Dinas
Perindustrian Provinsi Sulawesi-Selatan

e = Nilai kritis (10%)

Dengan demikian maka besarnya sampel dalam penelitian ini dapat
dihitung dengan cara sebagai berikut :

$$\begin{aligned} n &= \frac{182}{1 + 182(0,1)^2} \\ &= \frac{182}{1 + 182(0,01)} \\ &= \frac{182}{1 + 1,82} \\ &= \frac{182}{2,82} \\ &= 64,53 \end{aligned}$$

E. Definisi Operasional Variabel

Menurut Suharsimi Arikunto (2010:161) “variabel adalah obyek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian atau penelitian”. Beberapa ahli mengemukakan tentang definisi operasional variabel, diantaranya dikemukakan bahwa definisi yang didasarkan atas sifat-sifat hal yang didefinisikan yang dapat diamati (diobservasi) sehingga apa yang dilakukan oleh peneliti terbuka untuk diuji kembali oleh orang lain (Ahmadi dan Narbuko 2009:61). Sedangkan dikemukakan pula oleh ahli lain bahwa, variabel penelitian adalah suatu atribut, sifat, atau nilai dari orang obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang

ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2010:38). Dengan demikian definisi operasional variabel adalah definisi yang disusun berdasarkan apa yang dapat diamati dan diukur tentang variabel dalam penelitian tersebut.

F. Metode Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis secara deskriptif yaitu memberikan gambaran mengenai hasil penelitian secara umum terhadap beberapa item pertanyaan yang merupakan unsur-unsur pelaksana pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan yang hasilnya diambil dari jawaban responden.

Teknik pengukuran skor atau nilai yang digunakan dalam penelitian ini adalah memakai skala likert yang terdiri dari 5 (lima) alternatif pilihan yang mempunyai tingkatan sangat rendah sampai dengan sangat tinggi (bernilai 1 s/d 5) yang diterapkan secara bervariasi sesuai pertanyaan. Adapun kriteria penilaian yang digunakan disajikan dalam bentuk tabel instrument skala likert sebagai berikut :

Tabel 2. Instrumen skala likert

No.	Jawaban	Skor
1	Sangat Baik	5
2	Baik	4
3	Cukup Baik	3
4	Kurang Baik	2
5	Sangat Tidak Baik	1

Sumber : Sugiyono (2012)

Untuk menjawab deskripsi masing-masing variabel penelitian ini digunakan rentang kriteria penilaian. Untuk menetapkan peringkat dalam setiap variabel penelitian dapat dilihat dari perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal. Skor aktual diperoleh melalui hasil perhitungan seluruh pendapat responden pada kusioner melalui klasifikasi bobot yang diberikan (1, 2, 3, 4 dan 5). Skor ideal diperoleh melalui prediksi nilai tertinggi dikalikan dengan jumlah kusioner dikalikan jumlah responden.

Untuk masing-masing variabel terdiri dari 10 dimensi (bobot) dengan 20 item kusioner dan jumlah seluruh responden, maka diperoleh :

Skor Aktual : Jawaban seluruh responden atas 20 kusioner yang diajukan

Skor Ideal : Bobot tertinggi dikalikan jumlah sampel

% Skor Aktual : Skor aktual dibagi skor ideal dikali 100%

Selanjutnya dikonfersi ke dalam tabel skor sebagai berikut :

Tabel 3. Interval ideal dan skor aktual

No.	Interval (%)	Kriteria
1	0 – 20	Sangat Tidak Baik
2	21 – 40	Kurang Baik
3	41 – 60	Cukup Baik
4	61 – 80	Baik
5	81 – 100	Sangat Baik

Sumber : Sugiyono (2012)

1. Analisis Statistik

Penulis menggunakan metode analisis

statistik untuk menjawab masalah pokok serta membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya. Adapun metode tersebut adalah :

2. Analisis regresi

Analisis regresi linier sederhana yaitu suatu alat analisis skor untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bX + c$$

Keterangan :

Y : Kinerja karyawan

X : Stress kerja

a : Konstanta

b : Koefisien regresi

c : Keseluruhan

Untuk menentukan nilai a dan b, maka persamaannya adalah :

$$b = \frac{(\sum X \cdot Y) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$a = \frac{\sum Y}{n} - b \cdot \frac{\sum X}{n}$$

Koefisien regresi (b) adalah kontribusi besarnya perubahan nilai variabel bebas (X), semakin besar nilai koefisien regresi, maka kontribusi perubahan juga semakin besar dan sebaliknya akan semakin kecil. Kontribusi perubahan variabel X juga ditentukan oleh koefisien regresi positif atau negatif.

3. Analisis koefisien korelasi

Analisis koefisien korelasi, untuk mengetahui keeratan hubungan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan, digunakan rumus korelasi (r) yaitu:

$$r = \frac{(\sum X \cdot Y) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{(\sum X^2) - (\sum X)^2 \cdot \frac{(\sum Y^2) - (\sum Y)^2}{n}}$$

Keterangan :

- r : Koefisien korelasi (besarnya 0 s/d 1)
- n : Sampel penelitian
- Y : Kinerja karyawan
- X : Stress kerja

Untuk mengukur interval keeratan hubungan antara variabel stress kerja dengan kinerja karyawan, maka digunakan standar pengukuran korelasi sebagai berikut :

Tabel 4. Pedoman interpretasi koefisien korelasi (r)

No.	Interval Koefisiensi Korelasi	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,20	Sangat lemah
2	0,21 – 0,40	Lemah
3	0,41 – 0,60	Sedang
4	0,61 – 0,80	Kuat
5	0,81 – 1,00	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2012)

4. Koefisiensi Determinasi

Koefisiensi Determinasi (R) dihitung dengan rumus :

$$R = r^2$$

5. Uji-t

Uji-t adalah uji hipotesis yang dilakukan dengan langkah-langkah pengujian sebagai berikut :

1) Melalui uji hipotesis, yaitu :

H_0 : $\rho = 0$ berarti tidak ada pengaruh antara variabel X dan Y

H_a : $\rho \neq 0$ berarti ada pengaruh antara variabel X dan Y
Menentukan tingkat signifikan pada α sebesar 5% dengan menentukan t-tabel pada tingkat signifikan = 5% dengan rumus :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

n : total sampel

k : kedua variabel yakni X dan Y

2) Menentukan nilai t-hitung, dengan rumus sebagai berikut :

$$= \frac{-2}{(1 -)}$$

3) Membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} kemudian membuat kesimpulan, yakni apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka, H_0 ditolak dan menerima H_a , sedangkan apabila t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka, H_0 diterima dan menolak H_a .

Adapun metode analisis data yang digunakan adalah:

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu instrumen kuesioner valid atau tidak. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya harus diukur. Untuk uji validitas menggunakan korelasi Product Moment Pearson dengan menghitung nilai koefisien korelasi pearson antara setiap item pertanyaan dengan nilai totalnya, Butir-butir instrumen dikatakan valid, apabila koefisien korelasi (r_{hitung}) \geq r_{kritis} (0,30). Jadi apabila korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2014:218-219). Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan membandingkan hasil koefisien korelasi (r_{hitung}) dengan nilai r_{kritis} (0,30).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner. Instrumen yang reliabel adalah

instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Jawaban responden atas pertanyaan adalah stabil atau konsisten dari waktu ke waktu. Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach's Alpha. Kriteria penilaian uji reliabilitas menurut Ghazali (2011:48) yaitu: apabila hasil koefisien alpha taraf signifikansi 70% atau 0,70 berarti kuesioner reliabel atau konsisten dan apabila hasil koefisien alpha < taraf signifikansi 70% atau 0,70 berarti kuesioner tidak reliabel atau tidak konsisten.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PENELITIAN

A. Sejarah Singkat Dinas Perindustrian

Pemerintah Sulawesi Selatan terus menggenjot perkembangan industri pengolahan, sektor pertanian dan kelautan "Industri pengolahan yang akan dikembangkan harus sesuai dengan potensi komoditi unggulan daerah dimana pemerintah kabupaten/kota di Sulsel telah berupaya mengajak investor untuk menanamkan modalnya dengan membangun industri pengolahan, Pemprov Sulsel harus mampu menghadirkan industri lain seperti otomotif, elektronik dan lainnya sementara industri di sektor komoditi unggulan terabaikan namun hingga saat ini peluang tersebut belum dimanfaatkan secara optimal oleh investor. Pemerintah juga harus lebih memfokuskan penyaluran anggaran dari sector infrastruktur, karena ketersediaan infrastruktur yang baik akan berdampak secara berkelanjutan terhadap pertumbuhan ekonomi daerah. Pemerintah provinsi harus meningkatkan peran dalam menarik Investor ke Sulawesi Selatan, seperti memperbaiki regulasi Investasi, dan melakukan upaya promosi potensi sumber daya alam yang dimiliki. selain itu, pemerintah juga harus lebih memfokuskan penyaluran anggaran dari sector infrastruktur, karena ketersediaan infrastruktur yang baik akan berdampak secara berkelanjutan terhadap pertumbuhan ekonomi daerah. Industri kemaritiman dan kerajinan memiliki potensi ekonomi yang tinggi untuk dikembangkan di wilayah timur Indonesia. Bila berkembang, dua sektor tersebut dapat bertumbuh dan berdaya saing. Untuk mencapai itu, perlu pengembangan

inovasi ekonomi kreatif yang berbasis sumber daya alam dan penguatan kompetensi sumber daya manusia. Dalam rangka mendorong pertumbuhan industri, sasaran pokok pembangunan perindustrian adalah menciptakan industri yang berdaya saing berbasis pada sumber daya unggulan daerah didukung kekuatan struktur industri dari hulu sampai hilir serta berorientasi pasar global.

Fokus pembinaan bagi IKM pada adalah dengan peningkatan kualitas SDM melalui Program Peningkatan Kapasitas Iptek Sistem Produksi, Kegiatan Pengembangan Technopark Berbasis IT. Pengembangan Industri Kecil dan Menengah, Kegiatan Fasilitasi Bagi Industri Kecil dan Menengah Terhadap Pemanfaatan Sumber Daya. Pada Program Peningkatan Kemampuan Teknologi Industri Kegiatan Pembinaan Kemampuan Teknologi Logam, Kegiatan Pembinaan Kemampuan Teknologi Industri Elektronika/ Informatika, Kegiatan Pembinaan Kemampuan Teknologi Industri tekstil.

Perkembangan industri kecil dan menengah Sulawesi Selatan tahun 2016, Jumlah industri kecil dan menengah sebanyak 54.153 unit usaha dengan tenaga kerja yang terserap sebanyak 224.795 orang serta nilai produksinya mencapai Rp 21.859.271.644.000,- atau sekitar 13,80 % kontribusi industri terhadap PDRB.

A. Realisasi Pelaksanaan Program Tahun 2016

Pada urusan industry terdapat 7 program, yaitu :

1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran

Pada tahun 2016 program ini dialokasikan anggaran sebesar Rp. 1.180.105.650, adapun realisasi keuangannya sebesar Rp.1.161.445.650,- atau sebesar 98,42 % dengan realisasi fisik 98,42 % sasaran programnya

adalah optimalnya kinerja pelayanan jasa persuratan, komunikasi, peralatan kantor. Dari program ini dihasilkan yaitu : Koordinasi program pemerintah dan masyarakat dunia usaha pada 24 Kab/Kota serta konsultasi dengan Kementrian Perdagangan, tersedianya jasa pelayanan administrasi, jasa persuratan, jasa listrik, jasa air, komunikasi, jasa peralatan kantor dan bahan logistic selama 1 (satu) tahun.

2. Program Peningkatan Kapasitas Dan Kinerja SKPD

Pada tahun 2016 program ini dialokasikan anggaran sebesar Rp. 12.060.096.659,- adapun realisasi keuangannya sebesar Rp. 11.954.367.834,- atau sebesar 99,12 % dengan realisasi fisik 99,12 % sasaran programnya adalah meningkatnya kinerja aparatur Indag. Dari program ini dihasilkan yaitu : operasional ketatausahaan berjalan optimal, tersedianya fasilitas gedung kantor baru Disperindag Prov. Sulsel yang sudah rampung pembangunannya di tahun 2016, diklat pimpinan (Latpim IV) sebanyak 6 orang, diklat pimpinan (Latpim III) sebanyak 4 orang, diklat pimpinan (Latpim II) sebanyak 1 orang.

3. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Perencanaan dan Sistem Evaluasi Kinerja.

Pada tahun 2016 program ini dialokasikan anggaran sebesar Rp. 1.440.104.382,- adapun realisasi keuangannya sebesar Rp. 1.437.700.382,- atau sebesar 99,83 % dengan realisasi fisik 99,83 % sasaran programnya adalah meningkatnya bahan kebijakan, bahan perencanaan, monitoring dan evaluasi sector Indag dan Optimalisasi sarana dan prasarana aparatur,

perlengkapan dan perlengkapan gedung kantor. Dari program ini dihasilkan yaitu : tersusunnya RKA, DPA Pokok, DPA Perubahan, RKT, LKPI Gubernur, LAKIP, LPPD, Laporan Tahunan sebanyak 9 Dokumen, Pengukuran Kinerja Kegiatan dan terlaksananya Forum SKPD dimana pesertanya adalah 24 Kab/Kota, tersedianya jaringan internet dan informasi (Sisfo) Perindag, tersusunnya neraca laporan keuangan SKPD sebanyak 3 laporan.

4. Program Peningkatan Kapasitas Iptek Sistem Produksi

Pada tahun 2016 program ini dialokasikan anggaran sebesar Rp. 1.558.923.000,- adapun realisasi keuangannya sebesar Rp. 1.466.676.300,- atau sebesar 94,08 % dengan realisasi fisik 94,08 % sasaran programnya adalah meningkatnya kualitas desain, produk, produktivitas dan efisiensi IKM, tersedianya 6 prototype alat/ mesin industri unggulan, meningkatnya pengetahuan masyarakat, pengusaha industri kecil menengah terhadap alat industri hasil inovasi/ rekayasa, meningkatnya kemampuan peserta latihan bidang teknologi elektronika/ telematika. Dari program ini dihasilkan yaitu : pada kegiatan rumah kemasan (packaging) terdapat sebanyak 50 jenis produk produk IKM, terlaksananya pembuatan prototype alat/ mesin industri unggulan sebanyak 6 unit alat, tersedianya informasi tentang alat industri hasil rekayasa/ inovasi, tumbuhnya incubator bisnis dibidang IT (terampilnya SDM industri dalam membuat drone) sebanyak 15 orang, tumbuhnya 1 Alsintan Centre di Sulsel sebanyak 2 kali pertemuan dan FGD, 2 kali konsultasi ke Kementrian.

1. Program Pengembangan Sentra-Sentra Industri Potensial

Pada tahun 2016 program ini dialokasikan anggaran sebesar Rp. 1.446.763.500,- adapun realisasi keuangannya sebesar Rp. 1.294.958.500,- atau sebesar 89,51 % dengan realisasi fisik 89,51 % sasaran programnya adalah tumbuh dan berkembangnya 9 sentra IKM tekstil dan sutera di Sulsel, tumbuh dan berkembangnya 5 sentra IKM pandai besi di Sulsel, terbentuknya sentra industri rumput laut di Sulsel, terbentuknya sentra industri meubel di Sulsel, terbentuknya sentra industri jagung di Sulsel, terbentuknya sentra industri kakao, meningkatnya kemampuan peserta latih bidang kerajinan anyaman serat lontar, meningkatnya kemampuan peserta latih bidang industri kerajinan barbahan baku bamboo, meningkatnya wawasan dan pengetahuan. Dari program ini dihasilkan yaitu : terbentuknya 2 sentra tekstil dan sutera 1 bintek dan 2 event, 1 kali magang, meluasnya akses sentra pandai besi 1 sentra, 1 bintek, 1 magang di Kota Makassar, terbentuknya 1 sentra industri rumput laut di Kab. Sinjai, terbentuknya 1 sentra industri meubel, terbentuknya 1 sentra industri jagung, terbentuknya 1 sentra industri kakao, terampilnya IKM bidang kerajinan anyaman serat lontar 2 sentra (70 % peserta wanita dan 30 % pria), terbentuknya 1 sentra industri kerajinan bambo di Kab. Enrekang, terbentuknya 1 sentra industri kerajinan emas dan perak di Kota Makassar.

2. Program Pengembangan Industri Kecil dan Menengah

Pada tahun 2016 program ini dialokasikan anggaran sebesar Rp. 3.379.174.000,- adapun realisasi keuangannya sebesar Rp. 3.228.364.200,- atau sebesar 95,54 % dengan realisasi fisik 95,54 % sasaran programnya adalah meningkatnya produksi dan produktivitas industri lokal, terlaksananya pelatihan SDM sumber daya local, tersusunnya Perda tentang Rencana Pembangunan Industri Provinsi di Sulawesi Selatan dan terbentuknya Roadmap, meningkatnya kemampuan peserta latih bidang industri fashion dan kerajinan, meningkatnya industri pengolahan pangan, meningkatnya industri pupuk, meningkatnya kemampuan peserta latih bidang teknologi industri, terlaksananya pelatihan kewirausahaan (CEFE), tersedianya data sebagai bahan dasar informasi didalam pengembangan industri di Sulawesi Selatan. Dari program ini dihasilkan yaitu : meningkatnya produksi dan produktivitas industri local sebanyak 5 industri, terfasilitasinya 50 IKM dalam peningkatan pemanfaatan sumber daya potensial yang ada dimasing-masing daerah, proses penyusunan Perda dan Rencana Pembangunan Industri Provinsi Sulawesi Selatan sebanyak 1 dokumen, terfasilitasinya pelaksanaan kegiatan 1 pameran, sosialisasi, dan 1 karnaval bagi industri kerajinan, terlatihnya IKM pengolahan pangan didalam mendistribusi ataupun memasarkan hasil produknya sebanyak 30 orang, terlatihnya IKM pupuk sebanyak 30 orang di Tana Toraja, terlatihnya 20 orang peserta didik dalam teknik desain serta memproduksi dengan menggunakan bahan baku dari alam, 1

pelatihan diversifikasi pengolahan limbah kulit jagung menjadi kembang hias, terlaksananya pelatihan kewirausahaan (CEFE) sebanyak 25 orang, terdatanya semua IKM yang berada di daerah di 24 Kab/ Kota.

3. Program Peningkatan Kemampuan Teknologi Industri

Pada tahun 2015 program ini dialokasikan anggaran sebesar Rp. 2.834.179.000,- adapun realisasi keuangannya sebesar Rp. 2.807.970.006,- atau sebesar 99,08 % dengan realisasi fisik 99,08 % sasaran programnya adalah meningkatnya kemampuan peserta latih bidang teknologi industri elektronika/telematika, meningkatnya kemampuan teknologi, pelayanan UPT Tekstil, meningkatnya pengetahuan dan wawasan bagi IKM Alsintan, berkembangnya Industri Kecil dan Menengah Sulawesi Selatan, meningkatnya kemampuan teknologi UPT Logam, terlayannya 250 IKM yang membutuhkan layanan teknis bidang tekstil, meningkatnya kemampuan peserta latih bidang teknologi alat transportasi. Dari program ini dihasilkan yaitu : terlatihnya SDM industri bidang elektronika dan informatika (terampilnya SDM industri dalam mengoperasikan software APP Android) sebanyak 25 orang, terlatihnya SDM Hp Industri Elektronika, terselenggaranya pelayanan UPT Tekstil pada 3 UPT, meningkatnya kemampuan dalam hal teknik perekayasaan alat/ mesin pertanian sebanyak 50 orang, meningkatnya daya saing 4 IKM dalam hal produksi dan pemasaran, terselenggaranya Pelayanan pada 3 UPT Logam, bimbingan peningkatan mutu produk logam pada 14 IKM Logam, Uji coba pembuatan 1 jenis produk logam, sosialisasi peran dan fungsi BPTL

sebanyak 100 peserta, terselenggaranya promosi UPT Tekstil di 3 Kabupaten, terlatihnya 25 SDM industri alat transportasi.

- A. Capaian pelaksanaan Standar Pelayanan Minimal (SPM) jika dilaksanakan oleh SKPD

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan belum melaksanakan Standar Pelayanan Minimal (SPM).

- B. Jumlah pegawai, Kualifikasi pendidikan, pangkat dan golongan, jumlah pejabat struktural dan fungsional

Kualifikasi Pegawai pada Dinas perindustrian dan Perdagangan Prov.Sulsel di tahun 2016 pada bidang industri membawahi bidang IKAHH (Industri Kimia Agro dan Hasil Hutan), bidang ILMT (Industri Logam Mesin Tekstil), bidang IATEA (Industri Alat Transportasi Elektronika Dan Aneka), UPT Tekstil, UPT Logam, Sekertariat, Penyuluh Industri yaitu :

Golongan IV berjumlah 8 orang pegawai, Golongan III berjumlah 33 orang pegawai, Golongan II berjumlah 10 orang pegawai, Golongan I berjumlah 2 orang. Jumlah keseluruhan pegawai pada bidang industri adalah sebanyak 51 orang pegawai.

- C. Realisasi anggaran fisik dan keuangan

Alokasi anggaran APBD Provinsi yang ditetapkan dengan Keputusan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor : 2183/X/Tahun 2016 tanggal 26 Oktober 2016, Tentang Pengesahan Dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran Satuan Kerja Perangkat Daerah (DPPA-SKPD)

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan memperoleh anggaran sebesar Rp. 54.086.903.832,-, dengan realisasi anggaran sebesar Rp. 52.752.520.586,- (97,53 %) dan realisasi fisik sebesar 97,53 %, dengan rincian :

-Belanja Tidak Langsung sebesar Rp. 15.299.307.375,- dan realisasi sebesar sebesar Rp. 14.757.946.369,- (96,46 %)

Belanja Langsung sebesar Rp. 38.787.596.457,-, dan realisasi sebesar Rp. 37.994.574.217,- (97,96 %).

D. Proses Perencanaan Pembangunan

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan menata sistem perencanaan dengan mengacu pada dasar hukum:

- a) Kepala Daerah menyusun rancangan KUA berdasarkan RKPD dan pedoman penyusunan APBD yang ditetapkan Mendagri setiap tahun.
- b) Rancangan KUA memuat target pencapaian kinerja yang terukur dari program-program yang akan dilaksanakan oleh pemerintah daerah untuk setiap urusan pemerintahan daerah yang disertai dengan proyeksi pendapatan daerah, alokasi belanja daerah, sumber dan penggunaan pembiayaan yang disertai dengan asumsi yang mendasarinya.
- c) Program-program diselaraskan dengan prioritas pembangunan yang ditetapkan oleh pemerintah.
- d) Rancangan KUA yang telah disusun disampaikan Kepala Daerah kepada DPRD untuk dibahas dalam pembicaraan pendahuluan RAPBD tahun anggaran berikutnya.

- e) Rancangan KUA yang telah dibahas selanjutnya disepakati menjadi KUA.
- f) Berdasarkan KUA yang telah disepakati, pemerintah daerah menyusun rancangan PPAS, rancangan PPAS disusun dengan menentukan skala prioritas urusan wajib dan urusan pilihan.
- g) Menentukan urutan program untuk masing-masing urusan, dan menyusun plafond anggaran sementara untuk masing-masing program.
- h) KUA serta PPA masing-masing dituangkan kedalam nota kesepakatan bersama antara Kepala Daerah dengan Pimpinan DPRD.
- i) Berdasarkan nota kesepakatan, TAPD menyiapkan rancangan surat edaran Kepala Daerah tentang pedoman penyusunan RKA-SKPD sebagai acuan Kepala SKPD dalam menyusun RKA-SKPD.
- j) Rancangan surat edaran Kepala Daerah tentang pedoman penyusunan RKA-SKPD, RKA-SKPD memuat rencana pendapatan, rencana belanja untuk masing-masing program dan kegiatan, serta rencana pembiayaan untuk tahun yang direncanakan dirinci sampai dengan rincian obyek pendapatan, belanja dan pembiayaan serta prakiraan maju untuk tahun berikutnya

E. Kondisi sarana dan prasarana yang digunakan

Kondisi sarana dan prasarana yang digunakan sejauh ini masih dianggap cukup memadai untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas dan pekerjaan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan, namun ada beberapa kekurangan pada prasarana gedung, terutama pada gedung Ballroom CCC antara lain beberapa bagian plafond yang rubuh,

mengalami rembesan air sehingga diadakan pemeliharaan dengan melakukan perbaikan fisik gedung seperti penggantian plafond, perbaikan atap gedung yang mengalami kebocoran dan lain-lain. Sedangkan prasarana untuk menunjang kelancaran pelaksanaan pekerjaan dianggap baik dan memadai.

F. Permasalahan dan Solusi

Permasalahan :

1. Program Peningkatan Kapasitas Iptek Sistem Produksi, Kegiatan Pembentukan dan Pengembangan Alsintan Center, dimana target perencanaan sebesar Rp. 123.435.000,- terealisasi hanya sebesar Rp. 73.029.000,- atau 59,16 % terdapat sisa anggaran sebesar Rp. 50.406.000,- dan realisasi fisik sebesar 59,16 %. Hasil yang dicapai adalah terbentuknya 1 sentra industri kakao ingin dicapai adalah terbangunnya industri kecil dan menengah. Kegiatan ini tidak sepenuhnya terlaksana disebabkan karena bantuan yang diharapkan berupa mesin perkakas sebagai pendukung dalam mesin pertanian yang digunakan pada pembuatan alat mesin tersebut oleh Ditjen Perindustrian ILMATE sehingga terjadi pemotongan anggaran hal inilah yang menyebabkan rencana pembuatan alat/mesin tidak terealisasi.

Solusi :

2. Program Peningkatan Kapasitas Iptek Sistem Produksi, Kegiatan Pembentukan dan Pengembangan Alsintan Center solusinya adalah bantuan dari Kementrian akan diajukan kembali tahun 2017, sehingga

setelah bantuan dari Kementrian terealisasi maka pembuatan alat/ mesin alsintan dapat direalisasikan

G. Keberhasilan yang telah dicapai (penghargaan yang diterima pada tahun 2016)

Beberapa keberhasilan yang diraih Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan pada tahun 2016, yaitu:

1. Terbentuknya 2 sentra tekstil dan sutera 1 bintek dan 2 event, 1 kali magang 1 magang di Kota Makassar, terbentuknya 1 sentra industri rumput laut di Kab. Sinjai, terbentuknya 1 sentra industri meubel di Sulsel, terbentuknya 1 sentra industri jagung di Sulsel, terbentuknya 1 sentra industri kakao, terbentuknya 1 sentra industri kerajinan bambo di Kab. Enrekang, terbentuknya 1 sentra industri kerajinan emas dan perak di Kota Makassar.
2. Terlatihnya SDM industry yang berbasis SDM local di Sulsel sebanyak 50 IKM.
3. Terampilnya SDM industry elektronik/telematika sebagai wirausaha baru sebanyak 15 orang.
4. Meningkatnya kemampuan teknik electroplating bagi dunia industry khususnya industry logam sebanyak 20 orang.
5. Terfasilitasinya 50 IKM untuk Peningkatan Pemanfaatan Sumber Daya Potensial di Sulsel

B. Visi Dan Misi

1. Visi

Pembangunan Sulawesi Selatan merupakan gambaran kesuksesan yang ingin dicapai dalam kurun waktu 5 tahun kedepan yang disusun dengan memperhatikan RPJPD 2008-2028 Sulawesi Selatan, substansi RPJM Nasional, dinamika lingkungan strategis, aspirasi masyarakat dan pemerintah Sulawesi Selatan, serta visi misi Gubernur/Wakil Gubernur. Untuk itu Visi Pembangunan Sulawesi Selatan untuk 5 tahun pertama RPJMD 2013-2018 adalah:

“Provinsi Sulawesi Selatan sebagai Pilar Utama Pembangunan Nasional”

Pilar Utama Pembangunan Nasional adalah gambaran tentang posisi Sulawesi Selatan pada tahun 2018 yang menjadi acuan dan berkontribusi nyata terhadap solusi persoalan mendasar bangsa Indonesia. Sulawesi Selatan sebagai Pilar Utama Pembangunan Nasional dan juga sebagai Simpul Jejaring Akselerasi Kesejahteraan.

Simpul Jejaring adalah gambaran tentang posisi Sulawesi Selatan pada tahun 2018 yang semakin menempatkan dirinya sebagai pusat pertumbuhan dan perkembangan luar pulau Jawa, pusat pelayanan barang dan jasa, Interkoneksi (hub pendidikan, hub kesehatan, serta hub perhubungan darat, laut dan udara).

Akselerasi Kesejahteraan adalah gambaran tentang proses dan hasil perubahan pada masyarakat Sulawesi Selatan melalui pengelolaan

keragaman modal manusia, sosial, budaya, alam, fisik, dan finansial sehingga dapat mempercepat perwujudan kemakmuran ekonomi, kesejahteraan sosial dan kelestarian lingkungan yang berkeadilan dan berkelanjutan.

2. Misi

Adapun misi pembangunan Daerah ada 7 (tujuh), yaitu:

1. Mendorong semakin berkembangnya masyarakat yang religius dan kerukunan intra dan antar umat beragama;
2. Meningkatkan kualitas kemakmuran ekonomi, kesejahteraan sosial dan kelestarian lingkungan;
3. Meningkatkan akses dan kualitas pelayanan pendidikan, kesehatan dan infrastruktur;
4. Meningkatkan daya saing daerah dan sinergitas regional, nasional dan global;
5. Meningkatkan kualitas demokrasi dan hukum;
6. Meningkatkan kualitas ketertiban, keamanan, harmoni sosial dan kesatuan bangsa
7. Meningkatkan perwujudan pemerintahan yang baik dan bersih

Dengan mempertimbangkan potensi, kondisi, permasalahan, tantangan dan peluang yang ada di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan, maka visi Disperindag tahun 2013– 2018 yang hendak dicapai dalam tahapan pertama Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Sulawesi Selatan adalah sebagai berikut:

“Terdepan Penggerak Perekonomian Sulawesi Selatan

Adapun misi Dinas Perindustrian dan Perdagangan tahun 2013-2018 adalah sebagai berikut :

- Pertama : Meningkatkan pembinaan dan pengembangan industri yang berbasis pada sumber daya local
- Kedua : Meningkatkan nilai tambah produk melalui penguasaan teknologi industri
- Ketiga : Meningkatkan Pembinaan dan Pengembangan Pasar, Distribusi, Promosi Penggunaan Produksi Dalam Negeri dan Pengembangan Usaha
- Keempat : Meningkatkan kinerja ekspor dan pengendalian impor serta membuka hubungan kerjasama Internasional
- Kelima : Mewujudkan tertib ukur dan kepastian
- Keenam : Meningkatkan kualitas pelaku usaha dalam membangun daya saing
- Ketujuh : Meningkatkan kualitas aparatur dalam rangka mewujudkan pelayanan yang akuntabel.

Untuk mewujudkan ke 7 (tujuh) misi tersebut, nilai-nilai agama dan budaya daerah dijadikan dasar pelaksanaannya dengan senantiasa melaksanakan prinsip-prinsip penyelenggaraan pemerintahan yang baik, sebagai berikut:

1. *Good Governance* (tata kelola pemerintahan), yaitu pengelolaan dan pengurusan pemerintahan yang baik bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme,

untuk menciptakan penyelenggaraan negara yang solid, bertanggung jawab, efektif dan efisien, dengan menjaga keserasian interaksi yang konstruktif di antara domain negara, swasta dan masyarakat;

2. *Integrity* (integritas), yaitu suatu kesatuan perilaku yang melekat pada prinsip-prinsip moral dan etika, terutama mengenai karakter moral dan kejujuran, yang dihasilkan dari suatu sistem nilai yang konsisten;
3. *Quality and Accountability* (mutu dan akuntabilitas), yaitu suatu tingkatan kesempurnaan, merupakan karakteristik pribadi yang mampu memberikan hasil yang melebihi kebutuhan atau pun harapan, dan sebuah bentuk tanggung jawab untuk suatu tindakan, keputusan dan kebijakan yang telah mempertimbangkan mengenai aturan, pemerintahan dan implementasinya, dalam pandangan hukum dan tata kelola yang transparan;
4. *Pemerataan pembangunan yang berkeadilan*, yaitu upaya mewujudkan peningkatan kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat untuk mengurangi tingkat kemiskinan, kesenjangan antarwilayah, dan kesenjangan sosial antar kelompok masyarakat, melalui pemenuhan kebutuhan akses pelayanan sosial dasar termasuk perumahan beserta sarana dan prasarannya, serta memberikan kesempatan berusaha bagi seluruh lapisan masyarakat untuk menanggulangi pengangguran dengan menyeimbangkan pengembangan ekonomi skala kecil, menengah, dan besar.
5. *Penggunaan data dan informasi yang terintegrasi*, akurat, terbaharukan dan dapat dipertanggungjawabkan.

Untuk mewujudkan tersebut maka arah dan pokok-pokok kebijakan yang akan ditempuh adalah sebagai berikut :

1. Peningkatan kapasitas kelembagaan Disperindag Sulsel
2. Penguatan dan stabilisasi distribusi pasar dalam negeri
3. Penguatan dan pengembangan pasar luar negeri
4. Pengembangan Teknologi Industri berbasis kompetensi daerah dalam meningkatkan daya saing.
5. Penguatan pengawasan dan perlindungan konsumen dan produsen.

C. STRUKTUR ORGANISASI

BAB V
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Penelitian ini terdiri dari 65 orang responden dengan karakteristik yang digambarkan berdasarkan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja responden.

1. Usia Responden

Berdasarkan hasil penelitian usia responden disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1

Usia Responden

No.	Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	25 - 30	10	15,4
2	31 - 36	14	21,5
3	37 - 42	23	35,4
4	43 - 48	13	20,0
5	49 - 54	5	7,7
Total		65	100,0

Sumber : Hasil Spps Tahun (2017)

Tabel 1 menunjukkan jumlah⁴¹ responden dalam penelitian ini terbanyak pertama berada pada rentang usia 37-42 tahun, diikuti rentang

usia 31-36 tahun, kemudian rentang usia 43-48 tahun, rentang usia 25-30 tahun dan jumlah responden terkecil berada pada rentang usia 49-54 tahun. Berdasarkan usia responden tersebut memberikan gambaran bahwa komposisi usia responden di Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi-Selatan didominasi oleh pegawai dalam kategori usia produktif, sehingga sangat dimungkinkan untuk meningkatkan kinerjanya di masa yang akan datang. Rentang usia 37-42 tahun terbanyak, disebabkan sejak tahun 2004-2012 Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan melakukan rekrutmen CPNS dengan syarat usia 18-35 tahun, sehingga pegawai baru yang diterima ada yang ditempatkan di Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi-Selatan dan adanya pengangkatan tenaga honorer menjadi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi-Selatan sejak tahun 2005-2014. Rentang usia 49-54 tahun terkecil, karena pegawai lama di Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi-Selatan telah pensiun atau dimutasi ke Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) lain dan adanya pergantian pejabat eselon sejak tahun 2006-2015.

2. Jenis Kelamin Responden

Karakteristik responden menurut jenis kelamin digambarkan dalam tabel 2 berikut:

Tabel 2

Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	24	36,9
2	Perempuan	41	63,1
Total		65	100,0

Sumber : Hasil Spps Tahun (2017)

Tabel 2 menunjukkan jumlah responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah berjenis kelamin perempuan yang berarti bahwa pelaksanaan pekerjaan di Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi-Selatandidominasi oleh pegawai perempuan. Hal ini disebabkan, pekerjaan pada Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi-Selatanadalah pekerjaan administrasi yang lebih banyak membutuhkan pegawai perempuan, sedangkan pekerjaan lapangan tidak terlalu mendominasi, sehingga tidak banyak membutuhkan pegawai laki-laki.

3. Tingkat Pendidikan Responden

Berdasarkan hasil penelitian tingkat pendidikan responden seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel 3

Tingkat Pendidikan Responden

No.	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SMA	8	12,3
2	D3	2	3,1
3	S1	50	76,9
4	S2	5	7,7
Total		65	100,0

Sumber : Hasil Spps Tahun (2017)

Tabel 3 menunjukkan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini berdasarkan tingkat pendidikan berjenjang pendidikan terbanyak adalah S1, diikuti SMA, kemudian S2 dan jenjang pendidikan terkecil adalah D3. Hal ini disebabkan, pegawai di Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi-Selatan yang semula berpendidikan SMA dan Diploma telah melaksanakan penyesuaian ijazah S1, dan untuk pegawai dengan jenjang pendidikan SMA/D3 sementara menjalankan pendidikan jenjang S1, sedangkan untuk pegawai yang berjenjang pendidikan S1 beberapa orang pegawai sementara menempuh pendidikan berjenjang S2.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai di Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi-Selatan memiliki dasar pendidikan yang cukup memadai untuk berperan dalam meningkatkan kinerja

4. Masa Kerja Responden

Berdasarkan hasil penelitian masa kerja responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4

Masa Kerja Responden

No.	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	0 - 5	12	18,5
2	6 - 11	28	43,1
3	12 - 17	10	15,4
4	> 17	15	23,1
Total		65	100,0

Sumber :Hasil Spps Tahun (2017)

Tabel 4 menunjukkan jumlah responden terbesar adalah yang memiliki masa kerja 6-11 tahun, diikuti masa kerja > 17 tahun, kemudian masa kerja 0-5 tahun dan terkecil adalah masa kerja 12-17 tahun. Hal ini disebabkan, pegawai di Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi-Selatanyang melakukan penyesuaian ijazah sesuai jenjang pendidikan dikurangi/dipotong masa kerjanya beberapa tahun pada saat pindah golongan.

Dengan demikian sebagian besar responden di Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi-Selatantelah memiliki masa kerja yang cukup matang untuk menjadi pendorong dalam mencapai kinerja yang optimal

B. Deskripsi variabel penelitian

Deskripsi variabel penelitian digunakan untuk memberikan deskripsi tentang variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis penelitian ini menggunakan distribusi frekuensi setiap variabel menurut tanggapan responden.

a. Deskripsi Variabel Stres Kerja (X_1)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh distribusi atas tanggapan responden terhadap variabel stress kerja yang dapat dilihat pada tabel 5berikut ini :

Tabel 5

Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja

Interval Nilai	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
37,9 - 45	Sangat Setuju	39	60,0
30,7 - 37,8	Setuju	26	40,0
23,4 - 30,6	Kurang Setuju	0	0,0
16,2 - 23,4	Tidak Setuju	0	0,0
9 - 16,2	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Jumlah		65	100,0

Sumber : Hasil Spps Tahun (2017)

Pada tabel 5 menunjukkan Stres Kerja pada Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi-Selatan

Pada Variabel Stres kerja dengan Interval nilai 37,5-45,dengan jawaban sangat setuju sebanyak 39 dengan presentase 60,0

Pada Variabel Stres kerja dengan Interval nilai 30,7-37,8 dengan jawaban setuju sebanyak 26 dengan presentase 40,0

Pada Variabel Stres kerja dengan Interval nilai 23,4-30,6 ,dengan jawaban kurang setuju sebanyak 0 dengan presentase 0,0

Pada Variabel Stres kerja dengan Interval nilai 16,2-23,4,dengan jawaban tidak setuju sebanyak 0 dengan presentase 0,0

Pada Variabel Stres kerja dengan Interval nilai 9 -16,2 dengan jawaban tidak sangat setuju sebanyak 0 dengan presentase 0,0

menurut tanggapan responden nilainya adalah sangat setuju, diikuti setuju, sedangkan kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada. Hal ini disebabkan, karena pimpinan di Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi-Selatan telah memberikan instruksi kepada pegawai, telah melakukan pendelegasian wewenang, pengawasan dan telah memberi motivasi kepada pegawai, sehingga pegawai termotivasi melaksanakan tugasnya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa berdasarkan tanggapan responden, maka Stres Kerja di Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi-Selatan umumnya terlaksana dengan sangat baik.

b. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh distribusi atas tanggapan responden terhadap variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 6 berikut:

Tabel 6

Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai

Interval Nilai	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
42,01 - 50,00	Sangat Setuju	37	56,9
34,01 - 42,00	Setuju	28	43,1
26,01 - 34,00	Kurang Setuju	0	0,0
18,01 - 26,00	Tidak Setuju	0	0,0
10 - 18	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Jumlah		65	100,0

Sumber : Hasil Spss Tahun (2017)

Pada tabel 6 menunjukkan kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi-Selatan

Pada Variabel Kinerja Pegawai dengan Interval nilai 42,01-50,00,dengan jawaban sangat setuju sebanyak 37 dengan presentase 56,9

Pada Variabel Stres kerja dengan Interval nilai 34,01-42,00,dengan jawaban setuju sebanyak 28 dengan presentase 43,1

Pada Variabel Stres kerja dengan Interval nilai 26,01-34,00,dengan jawaban kurang setuju sebanyak 0 dengan presentase 0,0

Pada Variabel Stres kerja dengan Interval nilai 10-18,dengan jawaban sangat setuju sebanyak 0 dengan presentase 0,0

menurut responden nilainya adalah sangat setuju, diikuti setuju, sedangkan kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju tidak ada. Hal ini disebabkan, karena Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perindustrian Provinsi

Sulawesi-Selatan berusaha meningkatkan kinerjanya yang ditunjukkan dari pegawai yang telah mengutamakan kualitas pekerjaan, pegawai memerhatikan ketepatan waktu, sikap, tanggungjawab dan pengetahuan terhadap pekerjaannya.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa berdasarkan tanggapan responden, maka kinerja pegawai di Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi-Selatan umumnya tergolong sangat baik.

C. Analisis Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu instrumen kuesioner valid atau tidak. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya harus diukur. Butir-butir pertanyaan dikatakan valid, apabila koefisien korelasi (r hitung) $>$ r kritis (0,30). 1). Variabel Stres Kerja (X_1)

Tabel 7

Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja

No.	Item Instrumen	r hitung	r kritis	Ket.
1	Item 1	0,388	0,30	Valid
2	Item 2	0,513	0,30	Valid
3	Item 3	0,519	0,30	Valid
4	Item 4	0,571	0,30	Valid
5	Item 5	0,624	0,30	Valid
6	Item 6	0,669	0,30	Valid
7	Item 7	0,728	0,30	Valid
8	Item 8	0,538	0,30	Valid
9	Item 9	0,555	0,30	Valid

Sumber : Hasil Spps Tahun (2017)

Tabel 7 menunjukkan butir-butir pertanyaan r hitung lebih besar daripada r kritis, berarti semua butir pertanyaan variabel Stres Kerja adalah valid.

2). Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 8

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

No.	Item Instrumen	r hitung	r kritis	Ket.
1	Item 1	0,536	0,30	Valid
2	Item 2	0,493	0,30	Valid
3	Item 3	0,633	0,30	Valid
4	Item 4	0,524	0,30	Valid
5	Item 5	0,612	0,30	Valid
6	Item 6	0,518	0,30	Valid
7	Item 7	0,602	0,30	Valid
8	Item 8	0,503	0,30	Valid
9	Item 9	0,616	0,30	Valid
10	Item 10	0,591	0,30	Valid

Sumber : Hasil Spps Tahun (2017)

Tabel 8 menunjukkan butir-butir pertanyaan r hitung lebih besar daripada r kritis, berarti semua butir pertanyaan variabel kinerja pegawai adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner. pertanyaan yang reliabel adalah pertanyaan yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek

yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner adalah mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach's Alpha*. Kriteria penilaian uji reliabilitas yaitu: apabila hasil koefisien alpha taraf signifikansi 70% atau 0,70 berarti kuesioner reliabel atau konsisten dan apabila hasil koefisien alpha < taraf signifikansi 70% atau 0,70 berarti kuesioner tidak reliabel atau tidak konsisten.

Tabel 9

Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Koefisien Alpha	Status
1	Stres Kerja (X_1)	0,729	Reliabel
2	Kinerja Pegawai (Y)	0,744	Reliabel

Sumber : Hasil Spps Tahun (2017)

Tabel 9 menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan dalam kuesioner yang berkaitan dengan variabel independen (Stres Kerja) dan variabel dependen (kinerja) dikatakan reliabel, karena nilai koefisien alpha lebih besar dari nilai taraf signifikansi

D. Pengujian Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis ini yang dipakai adalah analisis regresi linier Sederhanadan digunakan untuk mengetahui pengaruh antara sebuah variabel dependen dengan beberapa variabel independen.

Adapun hasil uji persamaan regresi linier sederhana disajikan dalam tabel 10 berikut:

Tabel 10

Hasil Uji Persamaan Linier Sederhan dan Uji-T

Variabel Prediktor	Koefisien Regresi	Standardized Coefficients	t hitung	Sig (p)
Konstanta	9,456			
Stres Kerja (X_1)	0,366	0,395	4,182	0,000
n = 65 df = n - 2 = 63 t tabel ($\alpha = 0,05$) = 1,669				

Sumber : Hasil Spps Tahun (2017)

Berdasarkan tabel 10, maka model persamaan regresi linier sederhana berikut:

$$Y = 9,456 + 0,366X_1 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

- a. Konstanta (a) sebesar 9,456 menunjukkan bahwa apabila variabel independen konstan atau sama dengan nol, maka diperoleh kinerja pegawai (Y) sebesar 9,456.

b. Besarnya koefisien regresi (b_1) sebesar 0,366 dan bertanda positif menunjukkan bahwa dengan meningkatnya variabel Stres Kerja sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,366. Dengan demikian kepemimpinan di Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi- Selatansearah dengan kinerja pegawai, apabila Stres Kerja dapat di tanggulangi akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai

1) Pengujian Hipotesis Satu (Pengujian Secara Parsial)

Hipotesis satu yang diajukan dalam penelitian ini akan diuji berdasarkan pada analisis yang dihasilkandari model regresi linier sederhana. Pengujian hipotesis satu dilakukan melalui Uji-T untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial atau sendiri-sendiri terhadap variabel dependen.

Pengambilan keputusan dalam Uji-T dilakukan sebagai berikut:

a) Membandingkan nilai probabilitas signifikan (sig) dengan nilai $\alpha = 0,05$. Pengujian signifikan, apabila nilai probabilitas $\text{sig} < \alpha$ dan tidak signifikan apabila nilai probabilitas $\text{sig} \geq \alpha$, sehingga:

)Jika probabilitas $\text{sig} \geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

)Jika probabilitas $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b) Membandingkan nilai t tabel dengan t hitung.

)Jika, $-t$ tabel $< t$ hitung $< t$ tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

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

Berdasarkan tabel 14, Uji-T (uji parsial) dapat diketahui sebagai berikut:

- a) Nilai probabilitas signifikan variabel Stres Kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai sebesar 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan nilai t hitung sebesar 4,182 lebih besar dibandingkan nilai t tabel sebesar 1,669 ($4,182 > 1,669$), sehingga terdapat pengaruh yang signifikan. Dengan demikian, H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya secara parsial Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi-Selatan..
- b) Nilai *Standardized Coeficients* dari variabel independen tertinggi adalah variabel Stres Kerja sebesar 0,395. Dengan demikian, Stres Kerja mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi-Selatan. Berdasarkan gambaran di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa secara parsial Stres Kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi-Selatan adalah terbukti. Positif berarti apabila Stres Kerja dapat cepat diperhatikan dalam situasi bekerja atau keringana pegawai dalam menyelesaikan tugas atau tanggung jawabnya sebagai, Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi-Selatan akan mengalami peningkatan pula.

Pembahasan

Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi- Selatan.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, ada dua cara pengujian yaitu secara Parsial dan secara Simultan. Adapun pengujian secara parsial (Uji-t) adalah sebagai berikut :

a. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi-Selatan

Hasil penelitian yang dilakukan pada Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi- Selatan mengenai Pengaruh Stres Kerja Terhadap Pegawai Dinas perindustrian Provinsi Sulawesi-Selatan. kinerja pegawai memperlihatkan bahwa berdasarkan hasil analisa deskriptif, tanggapan responden tentang Stres Kerja berada pada kategori sangat berpengaruh sebesar 60,0 persen dan kinerja pegawai pada kategori sangat berpengaruh sebesar 56,9 persen. Ini berarti, Stres Kerja di Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi-Selatan telah berjalan sesuai dengan fungsinya dan menghasilkan kinerja pegawai yang sangat baik.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan Judul yang saya angkat maka dapat disimpulkan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebagai berikut :

A. Stres Kerja

Menurut Spielberg dalam Andini, (2005:25) menyebutkan bahwa stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga di artikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Secara umum stres kerja dikelompokkan menjadi stres individu, stres organisasi, yaitu sebagai berikut :

a. Stres individu

Meliputi : sikap, karakter, sifat-sifat fisik, motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan serta factor individu lainnya.

b. Stres organisasi

1. Faktor fisik dan pekerjaan

Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari : metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan

lingkungan fisik (penyiaran, temperatur, dan fentilasi).

2. Faktor sosial dan organisasi

Faktor sosial dan organisasi, meliputi: peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, system upah dann lingkungan sosial.

Berdasarkan dua faktor, (stres kerja yang di sebabkan oleh dua faktor Individu dan faktor Organisasi) stres yang di sebabkan oleh faktor organisasi bisa berupa konflik peran jika seorang tenaga kerja mengalami pertentangan antara tugas yang harus ia lakukan dan antara tanggung jawab yang ia miliki.

B. Pengertian Kinerja

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuannya berbedabeda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur Karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari Masing-masing karyawan. Pengertian kinerja dapat dimaknai secara beragam.

Beberapa pakar memandangnya sebagai suatu proses Penyelesaian pekerjaan, sementara sebagian yang lain memahaminya sebagai Perilaku yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Wirawan(2013:732) berpendapat bahwa : “konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang merupakan hasil keluaran fungsi-fungsi atau dimensi pekerjaan yang

dilaksanakan oleh sumber daya manusia atau pegawai dalam waktu tertentu”.

Bernardin dalam Sudarmanto (2009:8) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Indikator kinerja

C. Hubungan Antara Stres Kerja dengan Kinerja

Soesmalijah dalam Devi S (2003:19) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi di mana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi psikologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya.

Stres kerja dikonseptualisasikan dari titik pandang, yaitu stres sebagai stimulus, stres sebagai respon, stres sebagai stimulus-respon. Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan. Definisi stimulus memandang stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap stressor. Pendekatan ini memandang stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu

Stres sebagai tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi, dan peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologi dan fisik seseorang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda.

Hubungan stres kerja dengan kinerja disajikan dalam model stres kinerja (hubungan U terbalik) yakni hukum Yerkes Dodson (Mas'ud, 2002:20). Pola U terbalik tersebut menunjukkan hubungan tingkat stres (rendah-tinggi) dan kinerja (rendah-tinggi). Bila tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja cenderung akan menurun. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja cenderung naik karena suatu rangsangan sehat yang mendorong karyawan untuk menanggapi tantangan pekerjaan. Sehingga stres kerja dapat berpengaruh positif serta dapat pula berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi-Selatan Karena dilihat dari hasil penelitian secara parsial (Uji-t) yaitu tanggapan responden tentang Stres Kerja berada pada kategori sangat berpengaruh sebesar 60,0 persen dan kinerja pegawai pada kategori sangat baik sebesar 56,9 .

2. Pengaruh Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi- Selatan yaitu Stres Kerja (X1) berdasarkan hasil uji persamaan Regresi linier sederhana yaitu 0,366.

B. Saran

Dari kesimpulan yang diuraikan diatas, maka penulis memberikan saran yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

1. Perlu adanya kebijakan yang benar-benar memperhatikan kinerja pegawai. Kemampuan pegawai perlu ditingkatkan, agar pengetahuan dan keterampilan pegawai sesuai dengan kompetensi melalui pendidikan dan latihan.
2. Untuk mengoptimalkan kinerja pegawai, perlu adanya tindak lanjut yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, seperti Motivasi, kepuasan kerja, pakasi pegawai, gaji tiga belas (13), dan cuti harus disesuaikan dengan waktu yang telah ditentukan agar pegawai tidak stress dan kinerjanya meningkat atau optimal

DAFTAR PUSTAKA

Andini, 2005. Adaptasi Pohon Roof Garden Skripsi. Program Studi Arsitektur Lanskap. Institut Pertanian Bogor.

Dasler, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Edisi Kesepuluh Jilid Dua PT. Indeks .

Fandiprasetiyo 2014. *Teori-teori Stress Kerja*. <http://fandiprasetiyo.blogspot.co.id/2014/02/teori-teori-stres-kerja.html>.

Hasibuan, Malayu 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.

Mas'ud, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Munandar, 2001. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta ; Universitas Indonesia.

Nurhendra, 2007. *''Pengaruh Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi.(Studi Kasus Pada CV. Aneka Ilmu Semarang''*. Semarang.

- Soewondo, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfa Beta.
- Subri, Mulyadi. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Sudarmanto, 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi dan Implementasi Dalam Organisasi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2012. *Metode Peneliitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung. Alfa Beta.
- Wirawan, 2013. *Kepemimpinan : Teori, Psikologia, perilaku Organiisasi, Aplikasi dan Penelitian*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori dan Aplikasi Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat.

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL KANTOR DINAS PERIDUSTRIAN PROVINSI SULAWESI-SELATAN

Kepada Yth,

Bapak/ Ibu Pegawai Negeri Sipil
Kantor Dinas Perindustrian Prov Sul-Sel

Di -

Tempat

Dengan hormat,

Nama : **MENTARI ZAINAL BETA**

NIM : 105720434013

adalah Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

Dengan ini saya memohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat berpartisipasi dalam mengisi kuesioner penelitian ini. Saya menyadari permohonan ini sedikit banyaknya akan mengganggu aktivitas atau ketenangan Bapak/Ibu. Penelitian ini digunakan hanya untuk kepentingan penyelesaian skripsi saya.

Atas kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan banyak terima kasih.

Hormat saya,

MENTARI ZAINAL BETA

PETUJUK PENGISIAN

Di bawah ini ada beberapa kelompok pertanyaan yang seluruhnya berkaitan dengan pengaruh stres kerja terhadap keputusan pembelian Negeri Sipil Kantor Dinas Perindustrian Prov Sul-Sel . Oleh karena saya sangat mengharapkan agar Bapak/Ibu dapat memberikan jawaban atas pertanyaan tersebut sesuai dengan data pribadi, pendapat dan pandangan yang sebenarnya. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan tidak memiliki maknalahatubena, tetapi saya sangat menginginkan pendapat dan pandangan Bapak/Ibu berhubungan dengan pertanyaan yang diberikan. Adapun cara pengisian dari jawaban Bapak/Ibu antara lain :

- I. Untuk menjawab pertanyaan yang ada pada bagian huruf **A (Identitas Responden)** dengan mengisi data diri dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
- II. Untuk menjawab pertanyaan yang ada pada bagian huruf **B (Kuesioner Penelitian)** adalah dengan memberikan tanda *check list* () pada kolom yang tersedia untuk setiap pertanyaan yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.

Adapun penjelasan untuk kolom yang akan di beri tanda antara lain :

5. SS : Apabila jawaban tersebut menurut anda sangat setuju
4. S : Apabila jawaban tersebut menurut anda setuju
3. KS : Apabila jawaban tersebut menurut anda kurang setuju
2. TS : Apabila jawaban tersebut menurut anda tidak setuju

1. STS : Apabilajawabantersebutmenurutandasangattidaksetuju

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. NAMA :
2. UMUR :
3. JENIS KELAMIN : LAKI-LAKI / PEREMPUAN
4. PENDIDIKAN TERAKHIR : SD / SLTP / SLTA / D3 / S1 / S2
5. LAMA BEKERJA :

Keterangan :

) Coret yang tidakperlu

NO	KINERJA (Y)	SS
01	Dengan adanya stress kerja akan dapat mempengaruhi kualitas kerja pegawai	
02	Stres kerja sangat berpengaruh pada kualitas kerja pegawai	
03	Stres dalam bekerja dapat menghambat efisiensi kerja karyawan dalam melaksanakan tugas	
04	Stres kerja dapat yang terjadi pada pegawai dapat berakibat pada ketidakdisiplinannya dalam bekerja	
05	Stres kerja dapat menghambat inisiatif pegawai	
06	Karyawan yang mengalami stress ketelitiannya akan berkurang	
07	Stres kerja dapat menghambat inisiatif karyawan	
08	Stres tidak berpengaruh pada kejujuran seseorang dalam mengerjakan tugasnya	
09	Kreatifitas seseorang akan menurun jika mengalami stress dalam bekerja	

NO	STRES KERJA (X)	SS
01	Kondisi pekerjaan seperti beban kerja yang berlebihan membuat seseorang mengalami stres kerja	
02	Stres kerja sangat berpengaruh pada kondisi pekerjaan	
03	Ketidakjelasan peran membuat karyawan sebagai fungsi dan peran mampu membuat stres	
04	Tekanan yang diberikan kepada karyawan sebagai fungsi dan peran mampu membuat stres	
05	Faktor interpersonal di dalam perusahaan dapat memicu terjadinya stress kerja	
06	Faktor interpersonal yang buruk dapat mempengaruhi karyawan	
07	Stres kerja dapat menghambat inisiatif karyawan	
08	Pengembangan karir yang tidak sesuai dengan keinginan karyawan dapat memicu terjadinya stress kerja	
09	Struktur organisasi yang kurang baik dapat mempengaruhi karyawan dan memicu terjadinya stress kerja	

LAMPIRAN 2

OUTPUT SPSS KARAKTERISTIK RESPONDENBERDASARKAN USIA, JENIS KELAMIN, TINGKAT PENDIDIKANDAN MASA KERJA

USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-30	10	15.4	15.4	15.4
	31-36	14	21.5	21.5	36.9
	37-42	23	35.4	35.4	72.3
	43-48	13	20.0	20.0	92.3
	49-54	5	7.7	7.7	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	24	36.9	36.9	36.9
	PEREMPUAN	41	63.1	63.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

TINGKAT PENDIDIKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMU	8	12.3	12.3	12.3
	D3	2	3.1	3.1	15.4
	S1	50	76.9	76.9	92.3
	S2	5	7.7	7.7	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

MASA PENGGUNAAN PRODUK

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0 – 5	12	18.5	18.5	18.5
	6 – 11	28	43.1	43.1	61.5
	12-17	10	15.4	15.4	76.9
	>17	15	23.1	23.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

LAMPIRAN 3

OUTPUT SPSS DESKRIPSI VARIABEL DIFERENSIASI PRODUK (X1), KEPUTUSAN PEMBELIAN(Y)

DIFERENSIASI PRODUK

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	31.00	1	1.5	1.5	1.5
	32.00	3	4.6	4.6	6.2
	33.00	4	6.2	6.2	12.3
	34.00	1	1.5	1.5	13.8
	35.00	7	10.8	10.8	24.6
	36.00	5	7.7	7.7	32.3
	37.00	5	7.7	7.7	40.0
	38.00	6	9.2	9.2	49.2
	39.00	7	10.8	10.8	60.0
	40.00	3	4.6	4.6	64.4
	41.00	5	7.7	7.7	72.3
	42.00	4	6.2	6.2	78.5
	43.00	3	4.6	4.6	83.1
	44.00	3	4.6	4.6	87.7
	45.00	8	12.3	12.3	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

KEPUTUSAN PEMBELIAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	35.00	1	1.5	1.5	1.5
	36.00	1	1.5	1.5	3.1
	37.00	1	1.5	1.5	4.6
	38.00	1	1.5	1.5	6.2
	39.00	2	3.1	3.1	9.2
	40.00	12	18.5	18.5	27.7
	41.00	7	10.8	10.8	38.5
	42.00	3	4.6	4.6	43.1
	43.00	7	10.8	10.8	53.8
	44.00	3	4.6	4.6	58.5
	45.00	5	7.7	7.7	66.2
	46.00	10	15.4	15.4	81.5
	47.00	2	3.1	3.1	84.6
	48.00	2	3.1	3.1	87.7
	49.00	3	4.6	4.6	92.3
	50.00	5	7.7	7.7	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

LAMPIRAN 4

OUTPUT SPSS UJI VALIDITAS VARIABEL DIFERENSIASI PRODUK

(X1)

Correlations

		ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	TOTAL ITEM
ITEM 1	Pearson Correlation	1	.431**	.134	.311**	.059	.092	.077	.355**	.132	.388**
	Sig. (2-tailed)		.000	.287	.012	.643	.468	.541	.003	.294	.001
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
ITEM 2	Pearson Correlation	.431**	1	.332**	.467**	.177	.031	.174	.413**	.219	.513**
	Sig. (2-tailed)	.000		.007	.000	.159	.809	.164	.001	.079	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
ITEM 3	Pearson Correlation	.134	.332**	1	.377**	.413**	.340**	.129	.204	.074	.519**
	Sig. (2-tailed)	.287	.007		.002	.001	.006	.307	.103	.556	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
ITEM 4	Pearson Correlation	.311*	.467**	.377**	1	.508**	.076	.355**	.461**	-.095	.571**
	Sig. (2-tailed)	.012	.000	.002		.000	.549	.004	.000	.450	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
ITEM 5	Pearson Correlation	.059	.177	.413**	.508**	1	.417**	.438**	.110	.024	.624**
	Sig. (2-tailed)	.643	.159	.001	.000		.001	.000	.385	.851	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
ITEM 6	Pearson Correlation	.092	.031	.340**	.076	.417**	1	.421**	.164	.480**	.669**
	Sig. (2-tailed)	.468	.809	.006	.549	.001		.000	.191	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
ITEM 7	Pearson Correlation	.077	.174	.129	.355**	.438**	.421**	1	.332**	.368**	.728**
	Sig. (2-tailed)	.541	.164	.307	.004	.000	.000		.007	.003	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
ITEM 8	Pearson Correlation	.365**	.413**	.204	.461**	.110	.164	.332**	1	.143	.538**
	Sig. (2-tailed)	.003	.001	.103	.000	.385	.191	.007		.249	.000

N		65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
ITEM 9	Pearson Correlation	.132	.219	.074	-.095	.024	.480**	.368**	.145	1	.555**
	Sig. (2-tailed)	.294	.079	.556	.450	.851	.000	.003	.249		.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
TOTAL	Pearson Correlation	.388**	.513**	.519**	.571**	.624**	.669**	.728**	.538**	.555**	1
ITEM	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

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

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

ITEM 8	Pearson Correlation	.251*	.282*	.361**	.102	.121	-.025	.124	1	.557**	.151	.503**
	Sig. (2-tailed)	.044	.023	.003	.419	.336	.841	.327		.000	.231	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
ITEM 9	Pearson Correlation	.359**	.270*	.368**	.005	.445**	.000	.279*	.557**	1	.444**	.616**
	Sig. (2-tailed)	.003	.029	.003	.967	.000	.997	.024	.000		.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
ITEM 10	Pearson Correlation	.279*	.352**	.277*	.069	.394**	.124	.283*	.151	.444**	1	.591**
	Sig. (2-tailed)	.025	.004	.025	.585	.001	.325	.023	.231	.000		.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
TOTAL ITEM	Pearson Correlation	.536**	.493**	.633**	.524**	.612**	.518**	.602**	.503**	.616**	.591**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

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

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

LAMPIRAN 5

OUTPUT SPSS UJI RELIABILITAS VARIABEL DIFERENSIASI PRODUK (X1), DAN KEPUTUSAN PEMBELIAN (Y)

Diferensiasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.729	9

Keputusan Pembelian

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.744	10

LAMPIRAN 6

OUTPUT SPSS PENGUJIAN HIPOTESIS

Persamaan Regresidan Uji-T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9.456	4.510		2.097	.040
	StresKerja	.366	.087	.395	4.182	.000

a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian

Uji-F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	427.772	3	142.591	19.158	.000 ^a
	Residual	454.012	61	7.443		
	Total	881.785	64			

a. Predictors: (Constant), Diferensiasi Produk

b. Dependent Variable: Keputusan Pembelian

LAMPIRAN