

**SKRIPSI**

**PENGARUH PELATIHAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI BIDANG JALAN DAN JEMBATAN PADA DINAS PEKERJAAN  
UMUM DAN PENATAAN RUANG PROVINSI RIAU**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Gelar Sarjana (S1) Pada  
Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen  
Universitas Islam Riau*



**OLEH :**

**LATRI FRINELVA**  
**165210691**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU  
2020**



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI**

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan  
Telp. (0761) 674674 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru-28284

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Latri Frinelva  
NPM : 165210691  
Program Studi : Manajemen S1  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)  
Fakultas : Ekonomi  
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Jalan dan Jembatan pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau

**Disetujui Oleh :**

Pembimbing

**(Prof. Dr.H. Detri Karya, SE.,MA)**

**Mengetahui :**

Dekan

**(Dr. Firdaus AR.,SE.,M.Si,Ak.,CA)**

Ketua Program Studi

**(Abd Razak Jer, SE.,M.Si)**



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI**

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan  
Telp. (0761) 674674 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru-28284

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama : Latri Frinelva  
NPM : 165210691  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)  
Fakultas : Ekonomi  
Judul Penelitian : Pengaruh Pelatihan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Jalan dan Jembatan pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau  
Sponsor : Prof. Dr.H. Detri Karya, SE.,MA  
Dengan perincian sebagai berikut :

No.	Tanggal	Catatan	Berita Acara	Paraf
		Sponsor		Sponsor
1.	14-10-2019		- Latar belakang - Spasi - Bahasa ingris	
2.	24-10-2019		- Rumusan masalah - Penomena dan B.S.C	
3.	27-10-2019		Acc seminar Proposal (diperbaiki)	
4.	31-10-2019		Acc seminar proposal	
5.	24-2-2020		- Diskusi tentang kuesioner	
6.	27-2-2020		Acc Kuesioner	
7.	25-4-2020		- Perbaikan kesimpulan data	
8.	28-5-2020		Acc Seminar Hasil	

Pekanbaru,23 Desember 2020

Wakil Dekan I

**Dra. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si**

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI**

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No: 1738/KPTS/FE-UIR/2020, Tanggal 07 Desember 2020, Maka pada Hari Selasa 08 Desember 2020 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2020/2021.

- |                         |   |
|-------------------------|---|
| 1. Nama                 | : Latri Frinelva  |
| 2. NPM                  | : 165210691   |
| 3. Program Studi        | : Manajemen S1  |
| 4. Judul skripsi        | : Pengaruh Pelatihan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Jalan dan Jembatan Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau. |
| 5. Tanggal ujian        | : 08 Desember 2020  |
| 6. Waktu ujian          | : 60 menit.   |
| 7. Tempat ujian         | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi UIR  |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : <b>Lulus (B+) 72,33</b>   |
| 9. Keterangan lain      | : Aman dan lancar.  |

PANITIA UJIAN

Ketua

**Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si**  
Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris

**Abd. Razak Jer, SE., M.Si**  
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA
2. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
3. Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc

(.....  
(.....  
(.....

Notulen

1. Deswarta, SE., MM

(.....



Pekanbaru, 08 Desember 2020

Mengetahui  
Dekan,

**Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA**

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI**

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpovan Pekanbaru Telp 647647

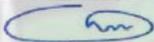
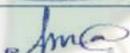
**BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI**

Nama : Latri Frinelva  
NPM : 165210691  
Jurusan : Manajemen / SI  
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Jalan dan Jembatan Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau.  
Hari/Tanggal : Selasa 08 Desember 2020  
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

**Dosen Pembimbing**

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA		

**Dosen Pembahas / Penguji**

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM		
2	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc		

**Hasil Seminar : \*)**

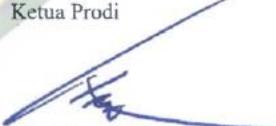
1. Lulus ( Total Nilai \_\_\_\_\_ )
2. Lulus dengan perbaikan ( Total Nilai \_\_\_\_\_ )
3. Tidak Lulus ( Total Nilai \_\_\_\_\_ )

Mengetahui  
An.Dekan

  
**Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si**  
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 08 Desember 2020  
Ketua Prodi

  
**Abd. Razak Jer, SE., M.Si**

\*) Coret yang tidak perlu

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**Nomor: 1738 / Kpts/FE-UIR/2020**  
**TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA**  
**FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**Menimbang** : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi / oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji  
 2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.

**Mengingat** : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional  
 2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen  
 3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi  
 4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi  
 5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018  
 6. SK Pimpian YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau  
 7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :  
 a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun  
 b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen  
 c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1  
 d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

**MEMUTUSKAN**

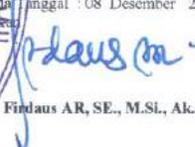
**Menetapkan** : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

N a m a : Latri Frinelva  
 N P M : 165210691  
 Program Studi : Manajemen S1  
 Judul skripsi : Pengaruh Pelatihan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Jalan dan Jembatan Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau.

2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Prof.Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Guru Besar, D/d	Materi	Ketua
2	Prof.Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM	Guru Besar, IV/d	Sistematika	Sekretaris
3	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc	Asisten Ahli, C/b	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.  
 4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat keketiruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.  
 Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru  
 Pada tanggal : 08 Desember 2020  
 Dekan  
  
**Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA**

**Tembusan** : Disampaikan pada :  
 1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang  
 2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru  
 3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru  
 4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

Dokumen ini adalah Arsip Milik :  
**Perpustakaan Universitas Islam Riau**



UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28264  
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

Nama : Latri Frinelva

NPM : 165210691

Judul Skripsi : Pengaruh pelatihan dan stres kerja terhadap kinerja pegawai bidang jalan dan jembatan pada dinas pekerjaan umum dan penataan ruang provinsi riau

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme **28%**, yaitu (**dua puluh delapan persen**) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 25 Agustus 2020

Ketua Program Studi  
Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI**

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpovan Pekanbaru Telp 647647

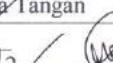
**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL**

Nama : Latri Frinelva  
NPM : 165210691  
Judul Proposal : Pengaruh Penerapan Balanced Scorecard Sebagai Tolak Ukur dalam Pengukuran Kinerja Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Pekanbaru Sudirman  
Pembimbing : I. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA  
Hari/Tanggal Seminar : Sabtu / 28 Desember 2019

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

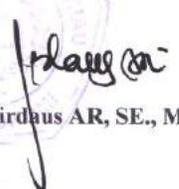
1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan \*)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali \*)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki \*)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki \*)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas \*)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang \*)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas \*)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas \*)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas \*)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas \*)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas \*)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian \*)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat \*)
14. Kesimpulan tim seminar : ~~Perlu~~/tidak perlu diseminarkan kembali \*)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA		1. 
2.	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM		2. 
3.	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc		3. 

\*Coret yang tidak perlu

Mengetahui  
A.n. Dekan Bidang Akademis

  
Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

Pekanbaru, 28 Desember 2019  
Sekretaris,

  
Azmansyah, SE., M.Econ

**FORMULIR PENGUSULAN SK. PEMBIMBING  
DAN PROSEDUR SEMINAR PROPOSAL**

NAMA : LATRI FRINELVA  
 NPM : 165210691  
 PROGRAM STUDI : MANAJEMEN SI  
 KONSENTRASI : MSDM  
 JUDUL SKRIPSI : PENERAPAN BALANCED SCORECARD SEBAGAI TOLA UKUR  
 : DALAM PENGUMPULAN KINERJA PADA BANK RAKYAT  
 : INDONESIA CABANG PEKANBARU SUDIRMAN.  
 :  
 :  
 :  
 :  
 :

USULAN PEMBIMBING	CATATAN PEMBIMBING I
PEMBIMBING I : <i>Prof. Bekti Karyo, MEd</i> PEMBIMBING II : <i>[Signature]</i>	<i>Acc Seminar Proposal</i> <i>12/11/19</i>
CATATAN PEMBIMBING II	CATATAN KETUA PRODI <i>[Signature]</i>

PEKANBARU, ..... 11/11/19 .....  
 WAKIL DEKAN I

*[Signature]*

- PERSYARATAN PENGUSULAN :
1. Proposal yang telah disetujui Prodi
  2. Kwitansi Jurnal Kiat

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**Nomor:2685 /Kpts/FE-UIR/2019**  
**TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1**  
*Bismillahirrohmanirrohim*  
**DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**Menimbang:** 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 9 Oktober 2018 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.  
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

**Mengingat:** 1. Surat Mendikbud RI.  
 a. Nomor: 0880/U/1997 c.Nomor: 0378/U/1986  
 b. Nomor: 0213/0/1987 d.Nomor: 0387/U/1987  
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :  
 a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangun  
 b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen  
 c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1  
 d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi  
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau  
 a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987  
 b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987  
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013  
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987  
 a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

**MEMUTUSKAN**

**Menetapkan:** 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1.	Prof.Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Guru Besar, D/c	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:  
 N a m a : Latri Frinelva  
 N P M : 165210691  
 Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1  
 Judul Skripsi : Penerapan Balanced Scorecard Sebagai Tolak Ukur Dalam Pengumpulan Kinerja Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Pekanbaru Sudirman
3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.  
 4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.  
 5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.  
 6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.  
 Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di Pekanbaru  
 Pada Tanggal: 10 Oktober 2019  
 Dekan,

Drs. Abrar, M.Si, Ak., CA

**Tembusan :** Disampaikan pada:  
 1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau  
 2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.

**BLANKO PENGAJUAN JUDUL PENELITIAN MAHASISWA  
PRODI MANAJEMEN S1**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Latri Frinelva  
 NPM : 165210691  
 Prodi : Manajemen  
 Konsentrasi : Manajemen sumber daya manusia (MSDM)

Dengan ini mengajukan alternatif judul penelitian sebagai berikut :

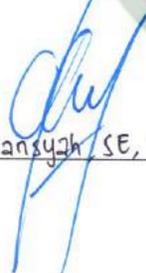
No	Alternatif Judul Penelitian
1.	Pengaruh gaya kepemimpinan pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Bank BRI cabang pekanbaru Sudirman no 316
2.	Penerapan balanced scorecard sebagai tolak ukur dalam pengukuran kinerja pada Bank BRI cabang pekanbaru Sudirman no 316
3.	Analisi pengaruh pelayanan kinerja customer servise terhadap kepuasan nasabah dalam keputusan menabung di Bank BRI cabang pekanbaru Sudirman no 316

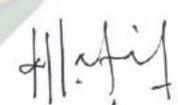
Judul terpilih dan saran :

Pekanbaru, 05 September 2019

Menyetujui #  
 Ketua Prodi Manajemen

Yang Mengajukan

  
 Azmansyah SE, M.Ec

  
 LATRI FRINELVA

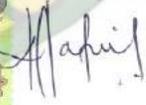
## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis saya ini murni gagasan, rumusan, dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya pendapat yang ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, 12 Januari 2020  
Saya yang membuat pernyataan,



  
Latri Frinelva

**ABSTRAK****PENGARUH PELATIHAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI BIDANG JALAN DAN JEMBATAN PADA DINAS PEKERJAAN  
UMUM DAN PENATAAN RUANG PROVINSI RIAU****OLEH :****LATRI FRINELVA**  
**NPM:165210691**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan stress kerja terhadap kinerja pegawai bidang jalan dan jembatan pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Riau. Untuk variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai(Y). Sedangkan untuk variabel independen adalah pelatihan(X1) dan stress kerja(X2). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Pekerjaan umum pekanbaru provinsi riau dengan jumlah pegawai 62 pegawai, sedangkan teknik pengambilan sampling dan diperoleh sampel sebesar 62 responden. metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan kuantitatif. Untuk metode analisis data metode analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS 17.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel , pelatihan dan stress kerja 97,9% berpengaruh sangat kuat, positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bidang jalan dan jembatan pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Riau.

**Kata Kunci :** Pelatihan, Stres Kerja Dan Kinerja Pegawai

**ABSTRACT*****THE EFFECT OF TRAINING AND WORK STRESS ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN ROADS AND BRIDGES IN THE PUBLIC WORKS AND SPATIAL DEPARTMENT OF RIAU PROVINCE*****BY :****LATRI FRINELVA**  
**NPM:165210691**

*The purpose of this study was to analyze the effect of training and work stress on the performance of road and bridge employees at the Department of Public Works and Spatial Planning, Riau Province. For the dependent variable in this study is employee performance (Y). Meanwhile, the independent variables are training (X1) and job stress (X2). The population used in this study were Public Works employees in Pekanbaru, Riau province, with 62 employees, while the sampling technique was obtained by a sample of 62 respondents. The research methods used were descriptive and quantitative methods. For the data analysis method, the method of multiple linear regression analysis uses the help of the SPSS 17.0 program. The results showed that the variables, training and work stress 97.9% had a very strong, positive and significant effect on the performance of road and bridge employees at the Department of Public Works and Spatial Planning, Riau Province.*

**Keywords:** *Training, Job Stress and Employee Performance.*

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya serta sholawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Pelatihan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Jalan Dan Jembatan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Riau**”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau (STIE-R).

Banyak pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini baik secara moril maupun spiritual maka dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Terutama kedua orang tua bpk Eri Efrizal dan ibu Neliswanti yang selalu mendoakan dan bekerja keras untuk mengukuliakan saya dan saya bangga menjadi bagian keluarga ini, serta rasa syukur dan nikmat yang telah Allah S.W.T berikut kepada saya.
2. Pak Prof. Dr.H. Detri Karya, SE.,MA selaku pembimbing 1 yang selalu mengajarkan ketelitian dan kejujuran dalam menyusun skripsi ini.
3. Seluruh Dosen dan karyawan Universitas Islam Riau yang telah rela mengabdikan dan memberikan ilmu pengetahuan serta pengalaman kepada kami semua.

4. Kepada kakak tercinta Utari Frinelva, SE saya ucapkan terimakasih atas dukungannya.
5. Kepada teman-teman kampus Annisa Rifka Utami, Nuryaumil, Retno lorisda, yang telah membantu mengerjakan skripsi, dan teman seperjuangan untuk merahi gelar SE dan teman-teman yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
6. Kepada Kepala Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Riau yang telah memberikan izin penelitian
7. Semua pihak yang telah banyak membantu saya, mohon maaf dan jasa kalian akan selalu saya ingat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih terdapat kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi penulisan yang lebih baik dimasa mendatang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Pekanbaru, 20 JUNI 2020  
Penulis

**(Latri Frinelva)**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	ix
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	4
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian .....	5
1.3.1 Tujuan Pelatihan .....	5
1.3.2 Manfaat Pelatihan .....	6
1.4 Sistematika Penulisan .....	8
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA</b>	
2.1 Pelatihan .....	9
2.1.1 Pengertian Pelatihan .....	9
2.1.2 Manfaat Pelatihan .....	10
2.1.3 Teknik-Teknik Pelatihan .....	10
2.1.4 Dimensi dan Indikator Pelatihan .....	13
2.2 Stres Kerja .....	14
2.2.1 Pengertian Stres Kerja .....	14
2.2.2 Penyebab Stres Kerja .....	14
2.2.3 Dampak Stres Kerja .....	15
2.2.4 Pendekatan Dalam Mengelola Stres .....	15

2.3.5 Dimensi dan Indikator Stres Kerja .....	16
2.3 Kinerja .....	17
2.3.1 Pengertian Kinerja .....	17
2.3.2 Pentingnya Kinerja .....	17
2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai .....	18
2.3.5 Dimensi Dan Indikator Kinerja Pegawai .....	18
2.4 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	20
2.4.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	20
2.5 Penelitian Terdahulu .....	21
2.6 Kerangka Pemikiran .....	23
2.7 Hipotesis .....	23

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Lokasi Pelatihan .....	24
3.2 Operasi Variabel .....	24
3.3 Populasi Dan Sampel .....	26
3.3.1 Populasi .....	26
3.3.2 Sampel.....	26
3.4 Jenis Dan Sumber Data.....	27
3.4.1 Data Primer .....	27
3.4.2 Data Sekunder .....	27
3.5 Teknik Analisis Data .....	27
3.6 Teknik Analisis Data .....	28
3.6.1 Uji Validitas dan Reabilitas .....	28
3.6.2 Analisis Regresi Linier Berganda .....	29
3.6.3 Koefisien Kolerasi .....	29

3.6.4 Menentukan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	30
3.6.5 Pengujian Hipotesis .....	30

#### **BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

4.1 Sejarah Singkat Tempat Penelitian .....	32
4.2 Visi Perusahaan .....	32
4.3 Misi Perusahaan .....	32
4.4 Struktur Organisasi .....	35
4.5 Tugas dan Tanggung Jawab .....	34

#### **BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

5.1 Identitas Responden .....	38
5.1.1 Tingkat Umur/Usia .....	38
5.1.2 Jenis Kelamin .....	40
5.1.3 Tingkat Pendidikan .....	41
5.1.4 Masa Kerja .....	42
5.1.5 Deskripsi Variabel Penelitian .....	43
5.1.5.1 Hasil kerja yang diperoleh .....	45
5.1.5.2 Kesesuaian Hasil Kerja Dengan Tujuan Organisasi .....	46
5.1.5.3 Manfaat Hasil Kerja .....	47
5.1.5.5 Ketepatan rencana Kerja .....	48
5.1.5.6 Ketetapan Waktu Dalam Melaksanakan Tugas .....	50
5.1.5.7 Pemberian ide dalam berorganisasi .....	51
5.1.5.8 Tindakan yang dilaksanakan untuk menyesuaikan Masalah ...	52
5.1.5.9 Kemampuan yang Dimiliki .....	53
5.1.5.10 Keterampilan yang Dimiliki .....	54
5.1.5.11 Kemampuan Memanfaatkan Sumber Daya yang Dimiliki .....	55
5.1.5.12 Komunikasi <i>internasional</i> organisasi .....	56
5.1.5.13 Komunikasi <i>eksternal</i> organisasi .....	57

5.1.5.14 Relasi dan Kerjasama Dalam Pelaksanakan Tugas .....	58
5.1.5.15 Analisis Organisasi .....	60
5.1.5.16 Analisis Pekerjaan .....	61
5.1.5.17 Analisis Individual .....	62
5.1.5.18 Kesiapan Peserta Pelatihan .....	63
5.1.5.19 Kemampuan Pelatihan .....	64
5.1.5.20 Materi Pelatihan.....	65
5.1.5.21 Memberikan Manfaat bagi Organisasi .....	66
5.1.5.22 Memberikan Manfaat Bagi pegawai .....	67
5.1.5.23 Budaya Organisasi .....	68
5.1.5.24 Pekerjaan .....	69
5.1.5.25 Kondisi Kerja.....	70
5.1.5.26 Keluarga.....	71
5.1.5.27 Masalah Finansial .....	73
5.2 Uji Validitas dan Reabilitas Instrument .....	74
5.2.1 Uji validitas .....	75
5.2.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	77
5.3 Uji Asumsi Klasik .....	78
5.3.1 Uji Normalitas .....	79
5.3.2. Uji Multikolinearitas .....	80
5.3.3 Uji Heteroskedastisitas .....	81
5.4.1 Analisis Regresi Sederhana .....	84
5.4.2 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	85
5.4.3 Uji Signifikan Simultan (Uji f) .....	86
5.4.4 Uji Signifikan Parsial (Uji t) .....	88
5.5 Pembahasan .....	89

## BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan .....90

6.2. Saran.....91

**DAFTAR PUSTAKA.....93**

**LAMPIRAN.....95**



Dokumen ini adalah Arsip Milik :  
**Perpustakaan Universitas Islam Riau**



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

## Daftar Tabel

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Negeri Sipil Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau ...	2
Tabel 1.2 Data Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau .....	3
Tabel 1.3 Jenin Pelatihan Pegawai Negeri Sipil Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau .....	4
Tabel 1.4 Penelitian Terdahulu .....	22
Tabel 1.5 Overasional Variabel .....	24
Tabel 5.1 Identitas Responden Berdasarkan Umur/Usi Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau .....	38
Tabel 5.2 Identitas Respondem Berdasarkan Jenis Kelamin Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau .....	40
Tabel 5.3 Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pada Dinas Pekerjaan Umum pada Provinsi Riau .....	41
Tabel 5.4 Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau .....	42
Tabel 5.5 Hasil Perhitungan dari Deskripsi Data Descriptive Statistics .....	43
Tabel 5.6 Tanggapan Responden tentang Hasil Kerja yang Diperoleh Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Provinsi Riau .....	45
Tabel 5.7 Tanggapan Responden Tentang Kesesuaian Hasil Kerja pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau .....	46
Tabel 5.8 Tanggapan Responden Tentang Manfaat Hasil Kerja pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau .....	48
Tabel 5.9 Tanggapan Responden Tentang Penataan Rencana Kerja pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau .....	49
Tabel 5.10 Tanggapan Responden Tentang Ketetapan rencana Kerja pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau .....	50
Tabel 5.11 Tanggapan Responden Tentang Ketetapan Waktu Dalam Melaksanakan Tugas pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau .....	51
Tabel 5.12 Tanggapan Responden Pemberian ide Dalam Berorganisasi Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau .....	52
Tabel 5.13 Tanggapan Responden Tindakan yang Dilaksanakan untuk Menyelesaikan Masalah pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau ..	53

Tabel 5.14	Tanggapan Responden Tentang Kemampuan yang Dimiliki pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau .....	54
Tabel 5.15	Tanggapan Responden Tentang Keterampilan yang Dimiliki Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau .....	55
Tabel 5.16	Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Memanfaatkan Sumber daya yang Dimiliki pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau .....	57
Tabel 5.17	Tanggapan Responden Tentang Komunikasi <i>internasional</i> Organisasi Dimiliki Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau .....	58
Tabel 5.18	Tanggapan Responden Tentang Komunikasi <i>eksternal</i> Organisasi Dimiliki Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau .....	59
Tabel 5.19	Tanggapan Responden Tentang Relasi dan Kerjasama Dalam Pelaksanakan Tugas Dimiliki pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau.....	60
Tabel 5.20	Tanggapan Responden Tentang Analisis Organisasi yang Dimiliki Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau .....	61
Tabel 5.21	Tanggapan Responden Tentang Analisis Pekerjaan yang Dimiliki pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau .....	62
Tabel 5.22	Tanggapan Responden Tentang Analisis Individual yang Dimiliki pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau .....	63
Tabel 5.23	Tanggapan Responden Tentang Kesiapan Peserta Pelatihan yang Dimiliki pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau .....	64
Tabel 5.24	Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Pelatihan yang Dimiliki pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau .....	65
Tabel 5.25	Tanggapan Responden Tentang Materi Pelatihan yang Dimiliki pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau .....	66
Tabel 5.26	Tanggapan Responden Tentang Memberikan Manfaat Bagi Organisasi yang Dimiliki pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau .....	67
Tabel 5.27	Tanggapan Responden Tentang Memberikan Manfaat Bagi pegawai yang Dimiliki pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau .....	68
Tabel 5.28	Tanggapan Responden Tentang Budaya Organisasi yang Dimiliki Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau .....	69
Tabel 5.29	Tanggapan Responden Tentang Pekerjaan yang Dimiliki pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau .....	71

Tabel 5.30 Tanggapan Responden Tentang Kondisi Kerja yang Dimiliki pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau .....	72
Tabel 5.31 Tanggapan Responden Tentang Keluarga yang Dimiliki pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau .....	73
Tabel 5.32 Tanggapan Responden Tentang Masalah Finansial yang Dimiliki pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau .....	74
Tabel 5.33 Hasil Uji Validitas Intrument Penelitian .....	76
Tabel 5.34 Hasil Uji Reliabilitas Intrument Penelitian .....	77
Tabel 5.35 Hasil Uji Normalitas .....	78
Tabel 5.36 Hasil Uji Multikolinearitas .....	79
Tabel 5.37 Hasil Regresi Linier Berganda (Model Coefficients) .....	82
Tabel 5.38 Hasil Perhitungan Analisis Koefisien Determinasi Sederhana( $R^2$ ) .....	84
Tabel 5.39 Hasil Uji Simultan (ANOVA) .....	85
Tabel 5.40 Hasil Uji Parsial (Coefficient) .....	86

**Daftar Gambar**

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran .....23  
Gambar 5.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....80



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, kompensasi, promosi, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Perencanaan pembangunan Kota terutama masalah Tata Ruang dan Bangunan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang memperjelas kewenangan Dinas Tata Ruang dan Bangunan. Konsekuensi dari pemberian kewenangan dimaksud, maka Pemerintah Kota berusaha untuk meningkatkan pelayanan di Bidang Tata Kota yang berkelanjutan dengan berbagai cara. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kompetensi dan mengukur kinerja Dinas Tata Ruang dan Bangunan sebagai pertanggung jawaban pelaksanaan tugas pimpinan guna dijadikan bahan evaluasi lebih lanjut.

Visi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang yaitu tersedianya infrastruktur jalan dan jembatan dalam mewujudkan masyarakat sejahtera dan berdaya saing tinggi.

Misi Dinas PUPR Provinsi Riau :

1. Memperkuat kapasitas kelembagaan Dinas Bina Marga dan membangun kerja sama antar pemangku kepentingan;
2. Melaksanakan pembangunan/peningkatan jalan dan jembatan untuk memacu laju pertumbuhan ekonomi dan membuka daerah terisolir sesuai dengan pemanfaat ruang Provinsi Riau;
3. Memelihara jalan dan jembatan untuk memperlancar arus barang dan jasa;
4. Meningkatkan kinerja sarana dan prasarana pendukung kebinamargaan.

Berikut adalah jumlah Pegawai Negeri Sipil pada Bidang Jalan dan Jembatan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau :

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Pegawai Negeri Sipil Bidang Jalan dan Jembatan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau.**

No	Tahun	Jumlah Pegawai Negeri Sipil
1	2015	176
2	2016	176
3	2017	178
4	2018	179
5	2019	179

*Sumber : Data Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang 2019*

Dari tabel 1.1 diatas adalah perkembangan jumlah pegawai pada tahun 2019 berjumlah 179 pegawai. Pegawai merupakan hal yang terpenting didalam setiap organisasi, keberhasilan organisasi adalah oleh dalam mencapai tujuan dan sasaran yang tetap didalam organasasi. Sumber daya manusia dengan setepat-tepatnya.

Dibawa ini adalah data penilaian kegiatan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Bidang Jalan dan Jembatan dari tahun 2015-2019

**Tabel 1.2**  
**Data kinerja Pegawai Negeri Sipil Bidang Jalan dan Jembatan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau**

No	Jenis Kegiatan	Penilaian / Evaluasi				
		2015	2016	2017	2018	2019
1.	Pelaksanaan Program Jalan dan Jembatan	Baik	Baik	Baik	Baik	Cukup Baik
2.	Struktur dan Pola Jembatan	Baik	Baik	Baik	Cukup Baik	Cukup Baik
3	Pengelolaan Irigasi	Baik	Baik	Baik	Baik	
4	Pengendalian dan Pemanfaatan	Cukup Baik	Baik	Baik	Cukup Baik	Baik
5	Pelaksanaan kebijakan perijinan	Cukup Baik	Cukup Baik	Baik	Cukup Baik	Cukup Baik
6	Pelaksanaan Ijin Tata Lingkungan	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik
7	Pelaksanaan Konservasi sungai	Baik	Cukup Baik	Cukup Baik	Cukup Baik	Cukup Baik

*Sumber : Data Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang 2019*

Dari tabel 1.2 dapat dilihat bahwa hasil kinerja pegawai masih belum maksimal dilihat dari hasil evaluasi masih ada nilai cukup baik. Adapun upaya untuk membina dan mengembangkan kinerja pegawai diakui merupakan tugas yang cukup berat dan memerlukan keterlibatan dari semua pihak. Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk

mengembangkan kemampuan intelektual pegawai dan kepribadian manusia, Notoadmodjo, (2003:28).

Mangkuprawira (2003:135) berpendapat bahwa pelatihan bagi pegawai adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar. Adapun jenis pelatihan yang telah diikuti pegawai adalah sebagai berikut ini :

**Tabel 1.3**  
**Jenis Pelatihan Pegawai Negeri Sipil Dinas Bidang Jalan dan Jembatan PUP Provinsi**

No	Jenis Pendidikan dan Pelatihan	Jumlah Peserta				
		2015	2016	2017	2018	2019
1	Bimbingan Teknis Penilaian Struktur Bina Marga	8	12	10	6	4
2	Bimbingan Pengelolaan Proyek Infrastruktur	16	14	24	20	12
3	Bimbingan Perencanaan Kegiatan proyek	12	18	14	14	16
4	Training Operasi , Teknis pengawasan	12	10	16	14	8
5	Training Pemeliharaan jalan dan jembatan	14	14	12	12	8
6	Bimbingan Teknis Pengukuran	18	16	14	12	12
7	Bimbingan Sistem Manajemen anggaran dan administrasi,	16	18	18	18	14
8	Bimbingan Manajemen Mutu Kontruksi	20	16	16	14	14
Jumlah Peserta Diklat		116	118	124	110	88

*Sumber : Data Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang 2019*

Dari tabel 1.3 dapat dilihat bahwa terjadi penurunan intensitas kegiatan pelatihan yang dilakukan Dinas Pekerjaan Umum Bidang Jalan dan Jembatan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau. Dengan menurunnya intensitas pelatihan dapat mempengaruhi kinerja pegawai maupun kompetensi pegawai.

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan pikiran, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang pegawai. Stres sebagai suatu istilah yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, kemurungan dan hilang daya (Veithzal dan Sagala, 2010:1008)

**Tabel 1.4**  
**Jenis Stres Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Bidang Jalan dan Jembatan PUP Provinsi**

No	Jenis Stres Kerja	Jumlah Peserta				
		2015	2016	2017	2018	2019
1	Budaya yang tidak sesuai dengan pegawai	25	18	24	16	20
2	Pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan	23	24	20	8	17
3	Kondisi kerja tidak nyaman	9	15	4	6	7
4	Keluarga yang tidak support dalam bekerja	2	7	12	9	7
5	Masalah yang berkepanjangan	21	5	20	17	8
Jumlah		80	69	80	56	59

*Sumber : Data Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang 2019*

Dari tabel 1.4 diatas menunjukkan bahwa setiap tahun terjadi perubahan atau naik turunnya stres kerja di dinas pekerjaan umum. Semakin sedikit orang yang terjadi stres kerja maka pegawai di dinas pekerjaan umum setiap tahunnya pasti akan meningkat semangat dalam bekerja.

Berdasarkan penjabaran diatas makah pelatihan dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja, maka penulis tertarik untuk menyajikan skripsi dengan berjudul **“PENGARUH PELATIHAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIDANG JALAN DAN JEMBATAN PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG PROVINSI RIAU”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah adalah :

1. Apakah yang dimaksud dengan pelatihan dan stress kerja secara persial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil bidang jalan dan jembatan pada dinas pekerjaan umum dan penataan ruang provinsi riau.
2. Apakah Pelatihan dan stress kerja memiliki pengaruh yang singnifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai negeri sipil bidang jalan dan jembatan pada dinas pekerjaan umum dan penataan ruang provinsi riau.

## **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Penelitian :**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah

- a. Menganalisis pengaruh pelatihan dan stres kerja secara signifikan terhadap kinerja pegawai secara persial.

- b. Menganalisis pelatihan dan stres kerja secara signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan.

### 1.3.2 Manfaat penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

- a. Bagi penulis  
Pengembangan kemampuan dan penerapan teoritis yang diperoleh dalam perkuliahan sebagai wahana latihan.
- b. Bagi akademik  
Untuk menjadi sebagai bahan bacaan dan menambah bahan penyusun penelitian pengetahuan serupa yang lebih mendalam.
- c. Penelitian berikutnya  
Dapat digunakan sebagai sumber informasi mahasiswa jurusan manajemen sumber daya manusia selanjutnya.

### 1.4 Sistematika Penulisan

Daftar isi yang direncanakan akan terbagi menjadi enam bab di mana masing-masing bab terdiri dari sub bab. Adapun garis besar sistematika penulisannya adalah sebagai berikut:

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan pertamakali penulisan proposal. Antara lain berisi seperti latar belakang, perumusan masalah. Tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

## **BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Bab ini penulis akan menyajikan beberapa teori yang melandasi pembahasan yang meliputi landasan teori yang berhubungan dengan penelitian ini yaitu mengenai pelatihan kerja, stress kerja dan kinerja pegawai penelitian terdahulu, kerangka pemikiran.

## **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan analisis data.

## **BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Bab ini mengemukakan sejarah dari latar belakang masalah dan struktur organisasi sekaligus uraian tugas.

## **BAB V : HASIL PENELITIAN dan PEMBAHASAN**

Didalam bab ini penulis akan menguraikan pengaruh pelatihan dan stres kerja terhadap kinerja Pegawai Bidang Jalan dan Jembatan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penatan Ruang Provinsi Riau.

## **BAB VI : KESIMPULAN dan SARAN**

Pada bab ini akan memuat kesimpulan dan saran berdasarkan hasil penelitian.

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1 Pelatihan

##### 2.1.1 Pengertian Pelatihan

Handoko (2012:104) menegaskan pelatihan adalah untuk meningkatkan wawasan para pegawai atau juga sumber daya manusia didalam suatu organisasi dan berkerja lebih efektif dan efesiensi. Pelatihan merupakan teknik pelaksanaan keterampilan yang terperinci.

Rivai dan Sagala (2010:212) mengemukakan bahwa pelatihan adalah sistematis untuk mengubah tingkah laku seorang pegawai untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi. Untuk mencapai orientasi pegawai harus mampu melaksanakan tugasnya dengan sempurna.

Kaawan (2011:2) pelatihan merupakan suatu pengetahuan dan keterampilan dalam proses meningkatkan kinerja pegawai. Untuk perubahan sikap pegawai dapat melaksanakan pekerjaan lebih efektif.

Gomes (2001) mengemukakan pelatihan adalah setiap usaha memperbaiki performa pekerjaan dalam suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Supaya efektif pelatihan biasanya harus mencakup pengalaman belajar, aktivitas-aktivitas yang terencana sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan yang berhasil diidentifikasi.

### 2.1.2 Manfaat Pelatihan

Manfaat penelitian Menurut Rivai dan Sagala (2010:217) :

Manfaat untuk pegawai :

1. Membantu pegawai dalam memecakan masalah yang lebih baik.
2. Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan.
3. Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri.
4. Membantu pegawai mengatasi stress, tekanan, dan konflik.
5. Membantu menghilangkan rasa trauma untuk menjalankan tugas baru.

Manfaat untuk perusahaan :

- a) Mengarakan untuk meningkatkan profibilitas terhadap orientasi profit.
- b) Memperbaiki moral sdm.
- c) Membantu menciptakan nama perusahaan yang lebih baik.
- d) Melingkatkan hubungan antar bawahan.

### 2.1.3 Teknik-Teknik Pelatihan

Menurut Handoko (2012:110) dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi obsesi serta memperbaiki kepuasan kerja. Ada dua kategori pokok program latihan manajemen :

- 1) Metode Praktis

Teknik yang dilakukan merupakan metode latihan yang paling banyak digunakan. Pegawai dilatih tentang pekerjaan yang baru dengan supervise

langsung, seorang pelati yang berpengalaman. Berbagai macak teknik sebagai berikut:

- a) Rotasi jabatan merupakan latihan dengan memberikan kepala pegawai pengetahuan tentang bagian-bagian organisasi yang berbeda dan praktek berbgai macam ketrampiln manajerial.
- b) Latihan instruksi pekerjaan merupakan latihan dengan memberikan petunjuk-petunjuk pekerjaan diberikan secara langsung pada pekerjaan dan digunakan terutama untuk melatih para pegawai tentang cara melaksanakan pekerjaan sekarang.
- c) Magang merupakan pelatihan dengan memberikan proses belajar dari seorang atau beberapa orang yang telah berpengalaman. Pendekatan itu dapat dikombinasikan dengan latihan “ *off job training* “. Hampir semua pegawai (*care off*), seperti tukang kayu dan ahli pipa atau tukang ledeng, dilatih dengan program-program magang formal. Aksestensi dan internship adalah bentuk lain program lain.

## 2) Metode Simulasi

Dengan metode ini pegawai peserta latihan representasi tiruan (*artificial*). Suatu aspek organisasi dan dimintak untuk menanggapi seperti dalam keadaan sebenarnya.

### 2.1.4 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pelatihan kerja sangat diperlukan dalam mengembangkan ketrampilan dari karyawan, terutama dari kinerja karyawan agar lebih meningkat dari standart yang ditetapkan oleh perumusan. Menurut simamora (1999:342), melalui pelatihan yang

dilakukan segenap upaya dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan pada pekerjaan yang didudukinya sekarang, pelatihan biasanya untuk membantu karyawan mengoreksi kelemahan-kelemana dalam kinerjanya.

### 2.1.5 Dimensi dan Indikator Pelatihan

Menurut Wilson (2012:203) ada beberapa faktor dan dimensi yang berperan penting yaitu :

a. **Kebutuhan Pelatihan**

Setelah dilakukan identifikasi adanya kebutuhan akan pelatihan, maka dilakukannya perincian tujuan-tujuan yang harus dicapai dalam pelatihan itu sendiri. Berdasarkan rincian tersebut ada beberapa hal yang dijadikan indikator yang perlu diperhatikan diantaranya yaitu :

1. **Analisis organisasional**

Menyesuaikan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pegawai yang dimiliki perusahaan, kemudian disesuaikan dengan pengetahuan yang akan datang seiring berubahnya pekerjaan dalam perusahaan.

2. **Analisis pekerjaan**

Membandingkan keterampilan, pengetahuan dan kemampuan pegawai dengan persyaratan pekerjaan.

3. **Analisis individual**

Mengamati segala hal yang berhubungan dengan kinerja pegawai, untuk dapat mengetahui pelatihan apa yang sedang dibutuhkan.

b. Perencanaan pelatihan

Setelah kebutuhan pelatihan dapat ditentukan, maka langkah selanjutnya adalah perencanaan pelatihan (*training desingn*). Untuk mencapai hasil yang efektif,

Perlu diperhatikan konsep pembelajaran dalam perencanaan pelatihan berdasarkan rincian tersebut beberapa hal yang dijadikan indikator diantaranya yaitu:

1. Kesiapan peserta pelatihan

Kesiapan mental dan fisik dalam persiapan pelatihan, mempunyai motivasi belajar, serta mempunyai keinginan yang tinggi untuk dapat berhasil dalam pekerjaannya.

2. Kemampuan pelatih

Seorang pelatih dituntut untuk dapat menguasai materi pelatihan semaksimal mungkin.

3. Materi pelatihan

Materi pelatihan yang disampaikan harus sesuai dengan persyaratan pekerjaan, serta mudah untuk dipahami oleh para peserta pelatihan.

c. Penilaian pelatihan

Penilaian pelatihan dilakukan untuk melihat yang dicapai dengan membandingkan setelah dilakukan pelatihan dengan tujuan yang diharapkan para manajer. Berdasarkan rincian tersebut beberapa hal yang paling dijadikan indikator diantaranya adalah :

- 1) Pencapaian hasil pelatihan sesuai dengan tujuan yang diharapkan perusahaan.
- 2) Pelatihan memberikan manfaat bagi perusahaan dan pegawai.

## **2.2 Stres Kerja**

### **2.2.3 Pengertian Stres Kerja**

Menurut Handoko (2009:202, stres kerja yang dialami oleh pegawai bisa saja membentuk fungsional dalam meningkatkan kinerja tetapi bisa juga sebaliknya, yaitu menghambat atau merusak infungsional kinerja pegawai.

Menurut Veitzal dan Sagala (2010:08) stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai.

Menurut Sondang P. Siagian (2011:300) stres kerja merupakan kondisi fisik seseorang. Sedangkan menurut Robert dan Angelo (2014:289) secara formal stres kerja dapat diartikan sebuah respon adaptif, yang merupakan akibat dan tindakan eksternal, situasi, atau kejadian yang membebankan tuntutan fisik dan psikologi pada diri seseorang.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan psikis dalam diri seseorang atau disebut dengan ke tidak seimbangan fisik. Seorang pegawai merasa terbebankan dengan pekerjaannya , maka dari itu seorang pegawai bisa menimbulkan stres.

### 2.2.4 Penyebab Stres Kerja

Menurut John Spurihanto dalam Sunyoto (2012:217) ada beberapa yang menyebabkan terjadinya stres dalam bekerja :

1. Penyebab fisik beberapa macam :

a) Kebisingan

Kebisingan biasanya menyebabkan seorang pegawai tidak fokus untuk bekerja dan mengakibatkan terjadinya stres dalam bekerja, itu akan mempengaruhi dalam suatu pekerjaan.

b) Kelelahan

Kelelahan juga menyebabkan stres karena kemampuan kerja menurun. Kemampuan bekerja menurun menyebabkan prestasi menurun dan tidak disadari menimbulkan stres.

c) Penggeseran kerja

Mengubah pola kerja yang terus menerus dapat menimbulkan stres kerja. Hal ini disebabkan karena seseorang pegawai sudah terbiasa dengan pola kerja yang lama dan sudah terbiasa dengan kebiasaan-kebiasaan lama.

### 2.2.5 Dampak Stres Kerja

Anatan dan Elittan dalam Mariskha (2011) ada dua dampak terjadinya stres kerja :

a. Dampak negatif

Efek dari stres terhadap kesehatan merupakan terjadinya gangguan mental atau fisik yang menyerang seseorang atau organ tubuh. Selain kerja

memberikan dampak yang negatif pada karir akan menimbulkan penurunan atau stabilitas.

## 2. Dampak positif

Dampak dari stres kerja adalah dapat memicu suatu karir untuk bisa dijadikan sebagai motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

### 2.2.6 Pendekatan Dalam Mengelola Stres

Sunyono (2012:216) ada dua yaitu :

#### a. Pendekatan individu

Strategi yang bersifat individual yaitu mengelola waktu. Dengan pengelolaan waktu yang baik maka seseorang pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan baik.

#### b. Pendekatan organisasi

Beberapa penyebab stres adalah tuntutan dari tugas dan peran serta struktur organisasi yang semuanya dikendalikan oleh manajemen, sehingga faktor-faktor itu dapat diubah. Oleh karena itu strategi-strategi yang mungkin digunakan manajemen untuk mengatasi stres pegawainya adalah melalui seleksi dan penempatan, penempatan tujuan, redesain pekerjaan, pengambilan keputusan, partisipatif, dan program kesejahteraan.

### 2.2.7 Dimensi dan Indikator Stres Kerja

Wayne Mondy (2010:96) stres kerja adalah reaksi ganjil dari tubuh terhadap tekanan yang diberikan padanya. Yang meliputi dimensi dan indikator sebagai berikut :

#### 1. Faktor keorganisasian

Banyak aspek yang menimbulkan stres. Hal tersebut meliputi budaya organisasi, pekerjaan, dan kondisi kerja secara umum.

## 2. Faktor pribadi

Faktor stres terjadi diluar pekerjaan adalah keluarga dan masalah financial.

Hal yang banyak terjadinya stres dan sampai tidak bisa di kontrol yaitu masalah rumah tanga atau malasah keluarga.

## 2.3 Kinerja

### 2.3.1 Pengertian Kinerja

Mangkunegar (2011:67) Kinerja merupakan yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai apa yang diberikan. Adapun beberapa pengertian kinerja sebagai berikut :

#### 1. Mangkunegara (2011:67)

Sekelompok orang dalam suatu organisasi dengan wewenang dan bertanggung jawab, dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi, sesuai dengan moral dan etika.

#### 2. Wilson (2012:231)

Kinerja adalah suatu hasi yang dicapai oleh suatu karyawan dengan berdasarkan persyaratan yang benar.

Dari beberapa devinisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah merupakan output atau hasil kerja yang dihasilkan baik segi kualitas maupun kuantitas pekerjaan dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi.

### 2.3.2 Pentingnya Kinerja

Bila para pegawai gagal berperan secara wajar, seorang pimpinan harus menilai penyebab masalah tersebut. Dengan menganalisis keadaan-keadaan yang terlibat dalam kinerja yang tidak memuaskan, seorang pimpinan dapat menggunakan strategi-strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja para pegawai agar dapat memenuhi standar.

### 2.3.3 Faktor- Faktor Yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

Simanjuntak (2011:10) menjelaskan bahwa kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat dikelompokkan pada 2 (dua) kelompok, yaitu:

- a. Kompetensi individu seperti kemampuan dan keterampilan kerja melakukan kerja;
- b. Dukungan organisasi seperti ketersediaan sarana dan prasarana kerja, kompensasi dan kenyamanan lingkungan kerja.

### 2.3.4. Indikator atau Dimensi kinerja pegawai

Dimensi pekerjaan menyediakan alat untuk melukis keseluruhan cakupan aktivitas di tempat kerja. Dari teori yang dijabarkan mengenai definisi kinerja, penulis menggunakan dimensi sebagai acuan untuk mengisi data operasional variabel dari Sedarmayanti (2001:51) yang meliputi dimensi dan indikator sebagai berikut.

1. *Quality of work* (kualitas pekerjaan), kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempatan tugas terhadap keterampilan kemampuan karyawan. Indikator dari dimensi ini adalah :

- a) Hasil kerja yang diperoleh

- b) Kesesuaian hasil kerja dengan tujuan organisasi
  - c) Manfaat hasil kerja
2. *Promptness* (keterampilan waktu), merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain, indikator dari dimensi ini adalah :
- a) Peranan rencana kerja
  - b) Ketepatan rencana kerja dengan hasil kerja
  - c) Ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas
3. *Initiative* (prakarsa), memberikan ide-ide untuk menunjang tercapaian tujuan dan mampu memanfaatkan waktu luang. Indikator dari dimensi ini adalah :
- a) pemberian ide/gagasan dalam berorganisasi
  - b) tindakan yang dilakukan untuk menyelesaikan permasalahan yang diharapkan
4. *Capability* (kemampuan), mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan apa yang diharapkan dan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan apa yang diharapkan dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan praktis dan rapi, indikator dari dimensi ini adalah :
- a) kemampuan yang dimiliki
  - b) Keterampilan yang dimiliki
  - c) Kemampuan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki

5. *Communication* (komunikasi), mampu berkomunikasi dengan baik dengan atasan pimpinan dan sesama rekan kerja. Indikator dari dimensi ini adalah :

- a) komunikasi internal (kedalaman) organisasi
- b) komunikasi eksternal (keluar) organisasi
- c) relasi dan kerjasama dalam melaksanakan tugas

## 2.5 Penelitian Terdahulu

Untuk memperkuat analisis dan kesimpulan yang akan di buat dalam penelitian ini maka penulis menggukan beberapa penelitian terdahulu.

**Tabel 1.4**  
**Penelitian Terdahulu**

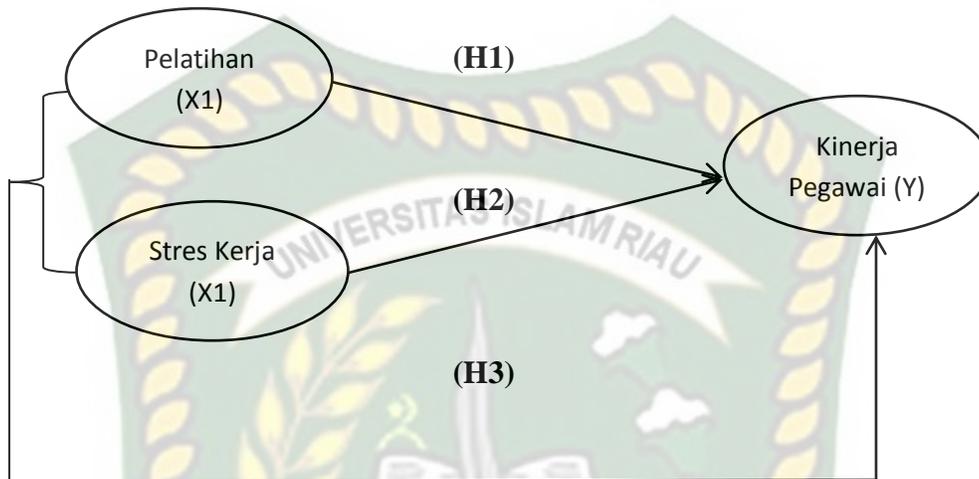
NO	Nama Penelitian/tahun	Judul Penelitian	Populasi dan Sampel	Hasil Penelitian
1.	Iga Wiranti Adrianti, Ni Luh Leoziana Agustin. (2015)	Komplik kerja, stres kerja, kecerdasan emosional dan kinerja pegawai di dinas pekerjaan umum dan penataaan ruangan kota denpasar.	Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai umum dan penataan ruangan kota Denpasar sebanyak 157 orang, sampel adalah sebagian atau wakil populasi pekerjaan umum kota Denpasar.	stres kerja merupakan suatu kondisi individu tidak bisa beradaptasi dengan lingkungan kerja.
2.	Dr. ahyauddin, SE, MM (2011)	Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap pengembangan karir serta implikasinya pada kinerja	Populasi dalam penelitian di dinas pekerjaan umum semua pegawai , jumlah seluruh populasi dan sampel nya adalah 367	Definisi ini membatasi pengertian kerja sebagai hasil atau keluaran dari suatu proses manusia atau

		pegawai dinas pekerjaan umum pengairan provinsi Sumatra selatan.	pegawai.	lainnya.
3.	Rina Danianti (2014)	Pengaruh pelatihan dan pengembangan sdm terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Merangin.	Jumlah populasi 118 dari semua pegawai PNS, sampel 91 orang responden. Penelitian ini melibatkan 3 variabel yaitu pengaruh pelatihan dan pengembangan sdm sebagai variabel indeviden kinerja karyawan sebagai variabel dependen.	Kinerja pegawai variabel pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan.

Sumber :Jurnal 2019

## 2.6 Kerangka Pemikiran

**Gambar 1.1**  
**Kerangka Pemikiran**



## 2.7 Hipotesis

Dari latar belakang masalah dan kajian teoritis yang ada maka penulisan merumuskan hipotesis yaitu : diduga ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan stres kerja terhadap kinerja pegawai secara persial dan simultan pada dinas pekerjaan umum provinsi riau.

## BAB III

### METEDE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi Penelitian

Objek penelitian ini adalah penelitian dilakukan di dinas pekerjaan umum dan penataan ruang bidang jalan dan jembatan provinsi riau

#### 3.2 Operasional Variabel

**Tabel 1.5**  
**Overasional variabel**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Pelatihan (X1) Adalah suatu proses mempertahankan atau memperbaiki keterampilan pegawai untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif (Wilson,2012:201).	a.Kebutuhan pelatihan  b.Perencanaan pelatihan  c.Penilaian pelatihan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analisi organisasi</li> <li>• Analisis pekerjaan</li> <li>• Analisi individual</li>   <li>• Kesiapan pelatihan peserta</li> <li>• Kemampuan pelatihan Materi pelatihan</li> <li>• Pencapaian hasil sesuai tujuan</li> <li>• Memberikan smmanfaat bagi organisasi</li> <li>• Memberikan manfaat bagi pegawai</li> </ul>	Ordinal
Stres kerja (X2) Adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi	a.Faktor-faktor keorganisasian	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Budaya organisasi Pekerjaan</li> <li>• Kondisi kerja</li>   <li>• Keluarga</li> <li>• Masalah finansial</li> </ul>	Ordinal

emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai (Veithzan dan Sagala, 2010:1008)	b.Faktor-faktor pribadi		
Kinerja pegawai (Y) Adalah hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Mangkunegara (2011:67)	<p>a. <i>Quality of work</i> (kualitas pekerjaan)</p> <p>b. <i>Promptness</i> (ketepatan waktu)</p> <p>c. <i>Initiative</i> (prakarsa)</p> <p>d. <i>Capability</i> (kemampuan)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hasil kerja yang diperoleh</li> <li>• Kesesuaian hasil kerja dengan tujuan organisasi</li> <li>• Manfaat hasil kerja</li> <li>• Penataan rencana kerja</li> <li>• Ketepatan rencana kerja dengan hasil kerja</li> <li>• Ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas</li> <li>• Pemberian ide/gagasan dalam berorganisasi</li> <li>• Tindakan yang dilaksanakan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi</li> <li>• Kemampuan yang dimiliki</li> <li>• Keterampilan yang dimiliki</li> <li>• Kemampuan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki</li> <li>• Komunikasi internasional organisasi</li> <li>• Komunikasi eksternal organisasi</li> </ul>	Ordinal

	e.Communication (komunikasi)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relasi dan kerjasama dalam melaksanakan tugas</li> </ul>	
--	------------------------------	---	--

Sumber : Jurnal (2019)

### 3.3 Populasi Dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PNS dinas PU dan penataan ruang bidang jalan dan jembatan pada dinas pekerjaan umum dan penataan ruang provinsi riau sebanyak 179 pegawai.

#### 3.3.2 Sampel

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin (Sugiyono, 2006:57) sebagai berikut:

$$N = \frac{N}{1 + ne^2}$$

$$N = \frac{163}{1 + 163 \cdot 0,1^2}$$

$$N = 61,97$$

Penelitian ini berdasarkan rumus diatas dengan jumlah populasi sebanyak 163 orang maka di ambil sampel sebanyak 62 orang. Pengambilan sample menggunakan teknik *Simple Rondon Sampling* (acak) Ridwan Engkos (2011:41).

### 3.4 Jenis Dan Sumber Data

#### 3.4.1 Data Primer

Data primer, yaitu data yang diperoleh dari hasil penelitian lapangan dengan cara melakukan pengisian daftar pertanyaan (kuisisioner)

#### 3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder, yaitu berupa laporan-laporan yang menyangkut sumber daya manusia, serta tulisan-tulisan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti guna memperoleh data yang lengkap.

### 3.5 Teknik Analisis Data

Data dapat memberikan informasi berharga bagi sebuah penelitian dengan tujuan mendapatkan hasil penelitian yang tepat dan akurat. Pengumpulan data dalam penulisan ilmiah ini dilakukan dengan beberapa cara sebagai berikut:

1. Penyebaran Angket (Kuisisioner)

Penyebaran kuisisioner yang berisi daftar pertanyaan yang berhubungan dengan variabel yang diteliti. Kuisisioner ini disusun berdasarkan item-item, pengukurannya menggunakan skala likert.

2. Wawancara (*interview*)

Wawancara adalah cara mengumpulkan data yang digunakan untuk mendapatkan informasi langsung dari berbagai sumber informasi penelitian dan dilakukan secara lebih mendalam kepada responden yang jumlahnya sedikit.

### 3.6 Teknik analisis data

#### 3.6.1 Uji validitas dan realibilitas

##### a. Uji validitas

Validitas dalam penelitian dijelaskan sebagai suatu derajat ketetapan alat ukur Umar (2005). Uji validitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur atau kuesioner mengukur apa yang akan diukur. Asumsi pokok dari uji validitas ini adalah setiap pertanyaan dan pernyataan berkaitan satu dengan yang lainnya. Dengan berhubungan dengan objek yang akan diteliti. Kuesioner merupakan daftar dari bukti-bukti pertanyaan-pertanyaan yang saling berhubungan dengan konsep yang diinginkan. Ada pertanyaan atau pernyataan yang tidak berhubungan, maka pertanyaan tersebut tidak valid, dan akan dihilangkan atau diganti dengan konsep pertanyaan yang lebih baik Umar (2003).

##### b. Uji realibilitas

Realibilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama Umar (2003), ada dua manfaat dalam memiliki skala dengan keandalan tinggi (High Reability), yaitu :

1. Dapat membedakan antara berbagai tingkatan dengan lebih baik dari skala dengan keadaan rendah.
2. Besar kemungkinan bahwa kita akan menemukan hubungan yang sangat signifikan (sangat berarti) antar variabel yang sebenarnya memang terkait satu sama lain (berkorelasi).

#### 3.6.2 Analisis regresi linier berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait.

Formulasinya adalah sebagai berikut :

$$\check{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

X1 = Pelatihan

X2 = Stres Kerja

b1, b2 = koefisien regresi

e = Epsilon

### 3.6.3 Koefisien kolerasi

Untuk melihat kuat lemahnya hubungan antara variabel pelatihan terhadap stres kerja maka digunakan analisis kolerasi dengan menggunakan rumus:

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

Dimana:

r = koefisien kolerasi

N = Jumlah Sampel

X = Pelatihan

X<sub>2</sub> = Stres Kerja

Y = Kinerja Pegawai

### 3.6.4 Menentukan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) merupakan angka yang menunjukkan seberapa besar perubahan variable tak bebas (Y) Kinerja Pegawai dapat dipengaruhi oleh variable bebas (X) yang dihitung dengan rumus :

$$R^2 = \frac{b(n\sum xy) - (\sum y)^2}{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

Variable X dan Y digunakan dalam analisis regresi linear ini diperoleh dari hasil kusioner tentang masing – masing variable tersebut. Untuk mengubah data kualitatif hasil kusioner menjadi dua kuantitatif yang dibutuhkan dalam analisis linear tersebut, maka digunakan skala ordinal dari likert tersebut, maka digunakan skala ordinal dari likert dilihat dari variable motivasi dan kinerja dapat diukur :

- Sangat setuju : nilai = 5
- Setuju : nilai = 5
- Kurang setuju : nilai = 5
- Tidak setuju : nilai = 5
- Sangat tidak setuju : nilai = 5

### 3.6.5 Pengujian hipotesis

#### -Uji f

Uji f yang untuk menggunakan signifikan atau tidaknya variable independen (X1, dan X2) secara simultan dengan dependen (Y) yakni : Pelatihan (X1) , dan Stres kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y) dengan rumus :

$$F = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (n - K - 1)}$$

Dimana :

$R^2$  = Koefisien determinasi berganda

$K$  = jumlah variabel independen

$N$  = jumlah anggota sampel

### -Uji t

Uji t untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variable independen (X) secara individu terhadap variable dependen (Y) dengan asumsi variable lainnya adalah konstan. Langkah – langkah pengujian diawali dengan formulasi hipotesis sebagai berikut :

- a. Menentukan hipotesis nihil ( $H_0$ ) dan hipotesis alternative ( $H_1$ )

$H_0$   $b = 0$  artinya tidak ada pengaruh antara variable independen (X) terhadap variable dependen (Y)

$H_1$   $b = < 0$  artinya ada pengaruh negative antara variable independen (X) terhadap variable dependen (Y)

$H_1$   $b = > 0$  artinya ada pengaruh positif antara variable independen (X) terhadap variable dependen (Y)

- b. Menentukan tingkat signifikan dengan table
- c. Mencari t hitung dengan rumus :

$$t \text{ hitung} = \frac{\underline{b}}{sb}$$

- d. Keputusan

$H_0$  : diterima bila  $t \text{ hitung} < t \text{ table}$  ,  $H_1$  ditolak

$H_1$  : diterima bila  $t \text{ hitung} > t \text{ table}$ ,  $H_0$  ditolak

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

#### 4.1 Sejarah Singkat Tempat Penelitian

Departemen Pekerjaan Umum adalah lembaga pemerintah yang bertanggung jawab langsung kepada presiden. Sebelumnya, Departemen Pekerjaan Umum sempat bernama: Departemen Pemukiman dan Pengembangan Wilayah (2000-2004), adalah kementerian dalam pemerintah Indonesia yang membidangi urusan pekerjaan umum. Istilah “Pekerjaan Umum” adalah terjemahan dari istilah bahasa Belanda *Openbare Werken* yang pada zaman Hindia Belanda disebut *Waterstaat Swerken*. Setelah Belanda menyerah dalam perang Pasifik pada tahun 1942 kepada Jepang, maka daerah Indonesia ini dibagi oleh Jepang dalam 3 wilayah pemerintah, yaitu Jawa/Madura, Sumatra dan Indonesia Timur dan tidak ada pusat Pemerintah tertinggi di Indonesia yang menguasai ke-3 wilayah tersebut.

Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau terbentuk setelah ditetapkan undang-undang darurat No 19/1957 kemudian diundangkan dengan Undang-Undang No.61 tahun 1958.

#### 4.2 Visi :

"Terwujudnya Provinsi Riau yang maju, masyarakat sejahtera, berbudaya Melayu dan berdaya saing tinggi, menurunnya kemiskinan, tersedianya lapangan kerja serta pematapan aparatur".

#### 4.3 Misi :

- Meningkatkan Pembangunan Insfrastruktur;
- Meningkatkan Pelayanan Pendidikan;
- Meningkatkan Pelayanan Kesehatan;
- Mewujudkan Pemerintahan Yang handal dan Terpercaya serta Pemantapan Kehidupan Politik;
- Pembangunan masyarakat yang berbudaya melayu, beriman dan bertaqwa;
- Memperkuat Pembangunan Pertanian dan Perkebunan;
- Meningkatkan Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup serta Pariwisata;
- Meningkatkan Peran Swasta dalam Pembangunan.

Tujuan :“Mewujudkan Misi I Provinsi Riau yaitu "Meningkatkan Pembangunan Infrastruktur";

Tugas PUPR :“ Melaksanakan urusan pemerintahan daerah di Bidang Ke PUPRan berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas Pembantuan”

Fungsi PUPR :

- Perumusan kebijaksanaan teknis bidang jalan dan jembatan;
- Perancangan program kerja Kebinamargaan;
- Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum bidang jalan dan jembatan;
- Pembinaan dan fasilitasi bidang jalan dan jembatan lingkup provinsi kabupaten/kota;

- Pelaksanaan tugas bidang bina teknik, pembangunan dan peningkatan jalan dan jembatan serta pemeliharaan jalan dan jembatan;
- Pelaksanaan Tugas Pembuatan di Bidang jalan dan jembatan;
- Pembuatan, evaluasi dan pelaporan bidang jalan dan jembatan;
- Pelaksanaan kesekretariatan Dinas;
- Penyelenggaraan pelaksanaan penanganan darurat akibat bencana dalam bidang ke Binamargaan;
- Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Peraturan undang-undang : undang-undang nomor 32 tahun 2004 tentang pemerintahan daerah dan undang-undang nomor 33 tahun 2004 tentang perimbangan keuangan antara pemerintah pusat dan pemerintahan daerah bermakna bahwa penyelenggaraan pemerintah daerah berwenang untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut azas otonomi dan tugas pembantuan. Pemberian otonomi yang luas kepada daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan dan peran serta masyarakat. Disamping itu daerah diharapkan mampu meningkatkan daya saing dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, keistimewaan dan kekhususan serta potensi keanekaragaman daerah.

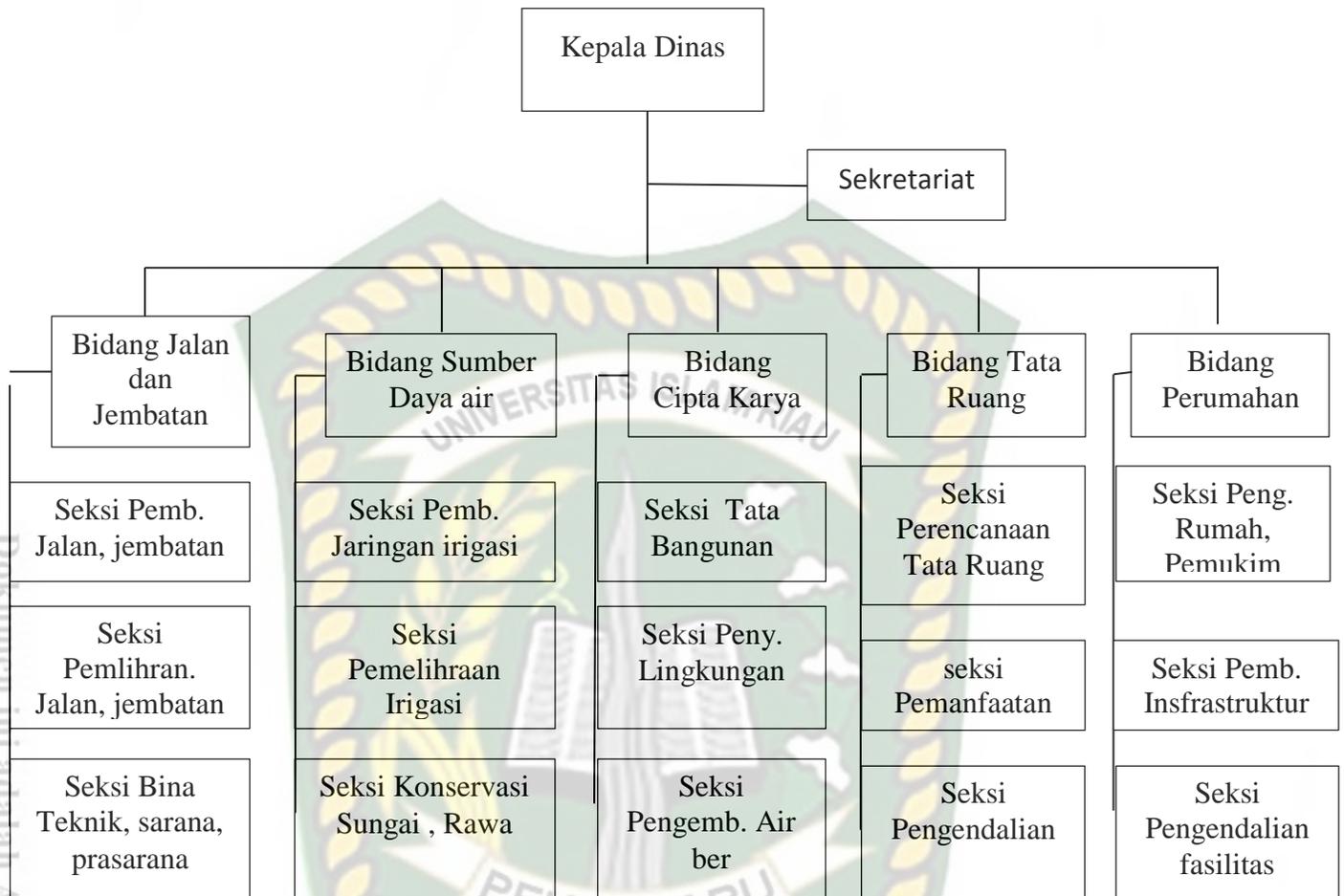
1. Perencanaan pembangunan kota terutama masalah tata ruang dan bangunan sebagaimana diatur dalam undang-undang nomor 26 tahun 2007 tentang

penataan ruang memperjelas kewenangan dinas tata ruang dan bangunan. Konsekuensi dari pemberian kewenangan dimaksud, maka pemerintah kota berusaha untuk meningkatkan pelayanan di bidang tata kota yang berkelanjutan dengan berbagai cara.

2. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kompetensi dan mengukur kinerja dinas tata ruang dan bangunan sebagai pertanggung jawaban pelaksanaan tugas pimpinan guna dijadikan bahan evaluasi lebih lanjut



#### 4.4 Struktur Organisasi Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang



#### 4.5 Tugas dan tanggung jawab

A. Bidang Jalan dan Jembatan mempunyai tugas :

1. Penyusunan dan rencana program kerja operasional kegiatan pengelolaan, perencanaan bidang jalan.
2. Pelaksanaan survei, inventarisasi, pendataan dan pemetaan sebagai bahan untuk perencanaan jalan Provinsi.
3. Penyusunan rencana tata ruang wilayah
4. Penyusunan dan penetapan rencana sistem jaringan jalan
5. Penyusunan dan penetapan status Jalan
6. Penyusunan dan penetapan rencana umum pembiayaan jaringan jalan
7. Pengkajian dan peninjauan kembali terhadap tata jalan bersama instansi terkait sebagai bahan rekomendasi.

B. Bidang Pengelolaan Sumber Daya Air

1. Penyusunan rencana dan program kerja operasional kegiatan pelayanan pemanfaatan sumber daya air.
2. Penyusunan dan pelaksanaan pembangunan sesuai program pemanfaatan irigasi
3. Penyusunan dan pelaksanaan pembangunan saluran air sesuai program pemanfaatan ruang bersama instansi lain
4. Penyusunan dan pelaksanaan pembangunan sesuai program pemanfaatan ruang bersama instansi lain
5. Perumusan dan pelaksanaan evaluasi terhadap kebijakan dan pelaksanaan

program pemeliharaan sungai dan rawa

6. Pelaksanaan kerja sama antara pemerintah daerah dunia usaha, masyarakat dalam pemanfaatan ruang
7. Pengembangan sistem informasi dan komunikasi penanggulangan bahaya air.

#### C. Bidang Tata Ruang

1. Membantu bidang penataan ruang dalam melaksanakan sub urusan pengendalian pemanfaatan ruang
2. Penyusunan rencana dan program kerja operasional kegiatan pengendalian
3. Penyiapan bahan ketentuan perijinan pemanfaatan ruang
4. Perumusan proses teknis perijinan yang berkaitan dengan pemanfaatan ruang
5. Perumusan pemberian insentif
6. Pelaksanaan pengawasan terhadap pelaksanaan penataan ruang

#### D. Bidang Perumahan dan Pemukiman

1. Perumusan kebijakan teknis bidang perumahan dan pemukiman
2. Penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang pemukiman
3. Pembinaan pelaksanaan tugas bidang perumahan

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Identitas Responden

Responden dalam penelitian ini ialah para pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau yang ditetapkan sebanyak 63 pegawai. Identitas responden tersebut berdasarkan jenis kelamin, tingkat umur, pendidikan dan masa kerja. Jenis kelamin memiliki peranan yang penting bagi organisasi karena tidak semua jabatan cocok untuk ditempati semua orang pada penelitian ini, penulis juga mengelompokkan identitas responden berdasarkan jenis kelamin.

##### 5.1.1 Tingkat Umur/Usia

Tingkat umur dapat mempengaruhi ketelitian kerja dan kelincahan kerja didalam suatu pekerjaan.

Usia merupakan sala satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena tingkat usia selalu dijadikan indikator dalam menentukan produktif seseorang, bahkan juga mempengaruhi usia responden pada dinas pekerjaan umum provinsi riau, dalam penelitian ini dapat diterangkan dalam tabel di bawahwa ini.

**TABEL 5.1**  
**Identitas Responden Berdasarkan Umur/Usia Pada Dinas Pekerjaan**  
**Umum Provinsi Riau**

Klasifikasi Tingkat Umur/Usia	Frekuensi	Persentasi
20-29 tahun	1	1,62
30-39 tahun	18	29,03
40-49 tahun	31	50
50-59 tahun	12	19,35
<b>Jumlah</b>	<b>62</b>	<b>100.00</b>

Sumber: Data Olahan

Dari tabel menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berusia 20-29 tahun sebesar 1 orang (1,62%), berusia 30-39 tahun sebanyak 18 orang (29,03%), berusia 40-49 tahun sebanyak 31 orang (50%), berusia 50-59 sebanyak 12 orang (19,35%). Dapat disimpulkan umur sangat berpengaruh dalam pekerjaan dalam tabel diatas bahwasanya umur yang 40-49 tahun sebanyak 31 orang atau 50%.

### 5.1.2 Jenis Kelamin

jenis kelamin merupakan suatu hal yang penting di dalam suatu organisasi dan juga perusahaan, demikian jenis kelamin untuk mengetahui identitas dan juga untuk mengetahui berapa orang laki-laki dan berapa orang perempuan.

Untuk mengetahui jenis kelamin karyawan yang bekerja pada dinas pekerjaan umum provinsi riau dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 5.2**  
**Identitas Respondem Berdasarkan Jenis Kelamin Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Laki-laki	35	56,45
Perempuan	27	43,55
<b>Jumlah</b>	<b>62</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau (Data Olahan)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jenis kelamin pegawai Dinas Pekerjaan Umum yaitu 35 orang atau 56,45% , berjenis kelamin laki-laki karena di dinas pekerjaan umum banyak lulusan teknik maka pegawai di Dinas Pekerjaan Umum tersebut mayoritas laki-laki, sedangkan perempuan hanya 27 orang atau 43,55%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Dinas Pekerjaan Umum berjenis kelamin laki-laki dari pada perempuan.

### 5.1.3 Tingkat Pendidikan

Pendidikan merupakan hal yang wajib didalam mamjukan organisasi atau perusahaan, dan semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin tinggi pula kinerjanya, daan berwawasan yang tinggi.

Untuk lebih jelas lagi tingkat pendidikan pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.3**  
**Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pada Dinas Pekerjaan Umum pada Provinsi Riau**

<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
SLTA	17	27,41
D3	6	9,68
S1	34	54,83

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan pegawai pada dinas pekerjaan umum provinsi riau yaitu dari S1 sebanyak 34 orang atau sebesar 54,83% , tingkat pendidikan SLTA sebanyak 17 orang atau 27,41% , dan tingkat D3 sebanyak 6 orang atau 9,68%. Dengan hasil tabel tersebut bisa kita simpulkan bahwa pegawai Pekerjaan Umum memiliki pendidikan yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan dan juga memiliki keahlian yang sesuai dengan pekerjaan.

#### 5.1.4 Masa Kerja

Masa kerja juga berpengaruh didalam kinerja seseorang, dan semakin lama dan semakin banyak pengalaman kerja seseorang maka semakin trampil dalam berkerja. Pada dinas pekerjaan umum provinsi riau penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.4**  
**Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau**

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1-5 tahun	2	3,22
6-10 tahun	19	30,65
11-15 tahun	28	45,16
16-20 tahun	4	6,45
>21 tahun	9	14,52
<b>Jumlah</b>	<b>62</b>	<b>100.00</b>

Sumber : Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa masa kerja pegawai yang tinggi Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau yaitu 11-15 tahun sebanyak 28 orang atau sebesar 45,16%. Maka berakti semakin lama masa kerja pada pegawai dinas pekerjaan umum diharapkan pegawai tersebut memiliki kemampuan yang lebih baik pula.

## 5.2 Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, penelitian melakukan pengolahan data yang di ukur menggunakan computer yaitu SPSS Statistics 17. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan nilai positif (+) maka butir/pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali,2013:53).

Jika nilai signifikan (P Value)  $> 0,05$ , maka tidak terjadi hubungan yang signifikan. Sedangkan, apabila nilai signifikan (P Value)  $< 0,05$ , maka terjadi pengaruh yang signifikan. Hasil pengujian dalam penelitian pada dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.33**  
**Hasil Uji Validitas Intrument Penelitian**

Item Pertanyaan	Nilai Kolerasi (R Hitung)	Nilai (R tabel)	Signifikans i	Kesimpula n
<b>Pelatihan (X1)</b>				
Item 1	0.346	0.2521	0.006	Valid
Item 2	0.483	0.2521	0.000	Valid
Item 3	0.475	0.2521	0.000	Valid
Item 4	0.582	0.2521	0.000	Valid
Item 5	0.731	0.2521	0.000	Valid
Item 6	0.565	0.2521	0.000	Valid
Item 7	0.615	0.2521	0.000	Valid
Item 8	0.496	0.2521	0.000	Valid
<b>Stres Kerja (X2)</b>				
Item 1	0.813	0.2521	0.000	Valid
Item 2	0.748	0.2521	0.000	Valid
Item 3	0.881	0.2521	0.000	Valid
Item 4	0.744	0.2521	0.000	Valid

Item 5	0.811	0.2521	0.000	Valid
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>				
Item 1	0.521	0.2521	0.000	Valid
Item 2	0.504	0.2521	0.000	Valid
Item 3	0.609	0.2521	0.000	Valid
Item 4	0.554	0.2521	0.000	Valid
Item 5	0.443	0.2521	0.000	Valid
Item 6	0.468	0.2521	0.000	Valid
Item 7	0.473	0.2521	0.000	Valid
Item 8	0.488	0.2521	0.000	Valid
Item 9	0.507	0.2521	0.000	Valid
Item 10	0.556	0.2521	0.000	Valid
Item 11	0.414	0.2521	0.001	Valid
Item 12	0.494	0.2521	0.000	Valid
Item 13	0.341	0.2521	0.007	Valid
Item 14	0.48	0.2521	0.52	Valid

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa item indikator tersebut dinyatakan valid karena nilai  $r$  hitung (*Corrected Item – Item Correlation*) lebih besar dari  $r$  tabel 0.2521. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data responden dari kuesioner pada variabel pelatihan (X1), stres kerja (X2), kinerja pegawai (Y) dinyatakan valid dan layak untuk dianalisis. Jadi dapat disimpulkan untuk validitas indikator ini dari ketiga variabel penelitian ini (pelatihan, stres kerja, kinerja pegawai) adalah telah memenuhi dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya melebihi nilai kolerasi  $r$  tabel 0.2521 dan memiliki nilai positif pada setiap indikator pertanyaan, maka kuesioner yang dapat dilakukan analisis selanjutnya.

### 5.2.1 Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat ukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu koesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seorang

terhadap pertanyaan adalah konsisten (dapat dipercaya) atau stabil. Pengukuran reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pengukuran alpha. Perhitungan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan program aplikasi SPSS Versi.17 (Vika, 2015:41).

**Tabel 5.24**  
**Hasil Uji Reliabilitas Intrument Penelitian**

Variabel	Butir Pertanyaan	Alpha Cronbach's	Kesimpulan
Pelatihan (X1)	8	0.656	Reliabel
Stres Kerja (X2)	5	0.861	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	14	0.737	Reliabel

**Sumber : Data Olahan SPSS Versi 17**

Berdasarkan pengujian reliabilitas dilakukan pada item-item pertanyaan yang dimiliki validitas. Instrument dinyatakan rebilitas jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,6. Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel 5.23 menunjukkan bahwa nilai koefisien reliabilitas pada variabel pelatihan (X1) variabel stes kerja (X2) dan variabel kinerja pegawai (Y) lebih besar dari 0.6. Sihingga dapat disimpulkan bahwa tiap masing-masing variabel dinyatakan reliabel, maka kuesioner responden dapat digunakan dalam penelitian.

### 5.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Didalam analisis tersebut maka dapat melihat tanggapan responden terhadap indikator variabel Kinerja pegawai, pelatihan, dan Stres Kerja pegawai kepada responden.

### 5.3.1 Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai Adalah hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Mangkunegara (2011:67)

#### 1. Dimensi *Quality of work*

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempatan tugas terhadap keterampilan kemampuan karyawan. Indikator dari dimensi ini.

Terdapat 3 indikator yang mengukur tentang dimensi *Quality of work*, dapat dilihat dari penjelasan dan tabel dibawah ini:

##### a. Hasil kerja yang diperoleh

Hasil kerja yang di peroleh adalah hasil kerja pegawai, baik kualitas maupun kuantitas menjadi tolak ukur kinerja. Dimana kualitas merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan berupa hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian dan keterkaitan hasil tidak mengabaikan volume pekerjaan didalam mengerjakan pekerjaan.

**Tabel 5.6**

**Tanggapan Responden tentang Hasil Kerja yang Diperoleh Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Provinsi Riau**

<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Sangat setuju	41	4.8
Setuju	18	29.0
Cukup setuju	3	4.8
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100.00</b>

Sumber :Data Olahan 2020

Dari tabel 5.6 diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 41 responden atau sebesar 4,8% menyatakan sangat setuju mengenai hasil kerja yang diperoleh pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau bahwa karyawannya telah dapat meningkatkan kualitas kerja. Sebanyak 18 orang atau sebesar 29,0% yang menyatakan setuju. Kemudian 3 orang atau sebesar 4,8% yang menyatakan cukup setuju. Karena dalam menjalankan suatu pekerjaan tidak semua karyawan memiliki kualitas kerja yang baik, dengan begitu setiap karyawan dapat mengoreksi kesalahan dalam bekerja meskipun pekerjaan itu sulit. Hal ini juga disebabkan karena tidak semua pelatihan yang telah diikuti oleh pegawai mendapatkan proses yang maksimal. Artinya tidak semua materi yang diberikan saat pelatihan sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing pegawai.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa tujuan dan sasaran perusahaan akan dapat meningkatkan kualitas kerja dalam kategori sangat setuju dan dapat dinilai sangat baik oleh organisasi pemerintah. Bentuk kualitas yang baik akan menumbuhkan semangat baru dalam mengerjakan suatu pekerjaan dan meningkatkan kinerja pegawai dapat terus terjaga sehingga hasil pekerjaan dapat tercapai dengan baik.

b. Kesesuaian hasil kerja dengan tujuan organisasi

Kesesuaian hasil kerja adalah suatu tindakan untuk memonitor membandingkan pelaksanaan dengan perencanaan agar penyimpangan yang terjadi dapat segera diantisipasi.

**Tabel 5.7**  
**Tanggapan Responden Tentang Kesesuaian Hasil Kerja pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau**

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	33	53.2
Setuju	24	38.7
Cukup Setuju	4	6.5
Tidak setuju	1	1.6
Sangat tidak setuju	-	-
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100.00</b>
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100.00</b>

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.7 diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 33 responden atau sebesar 53,2% menyatakan sangat setuju mengenai hasil kesesuaian hasil kerja pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau karena dalam bekerja sangat penting menjaga kesesuaian antara sesama pegawai Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau. Sebanyak 24 orang atau sebesar 38,7% yang menyatakann setuju. Kemudian sebanyak 4 orang atau sebesar 6,5% yang menyatakan cukup setuju. Kemudian ada 1 orang atau sebesar 1,6% menyatakan tidak setuju. Hal ini terjadi karena masi ada beberapa pegawai yang kurang menjaga kesesuaian antara sesama pegawai.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa tujuan dan sasaran organisasi pemerintah akan dapat meningkatkan kesesuaian hasil

kerja antar pegawai. Sehingga dengan adanya kesesuaian hasil kerja tujuan organisasi perusahaan pun dapat tercapai dan terlaksana dengan baik.

c. Manfaat Hasil Kerja

Manfaat hasil kerja adalah menciptakan peningkatan produktivitas pegawai sebab ada feedback atau umpan balik untuk pegawai yang berprestasi, menghargai setiap kontribusi.

**Tabel 5.8**  
**Tanggapan Responden Tentang Manfaat Hasil Kerja pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau**

<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Sangat setuju	30	48.4
Setuju	28	45.2
Cukup Setuju	2	3.2
Tidak setuju	1	1.6
Sangat tidak setuju	1	1.6
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100.00</b>

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.8 diatas dapat diketahui mengenai manfaat hasil kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau. Pegawai yang menyatakan sangat setuju 30 orang dengan persen 48.4%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 28 orang dengan persen 45.2%. Pegawai yang menyatakan cukup setuju 2 dengan persen 3.2%. pegawai yang menyatakan tidak setuju ada 1 orang dengan persen 1.6%. Dan pegawai yang menyatakan sangat tidak setuju ada 1 orang dengan persen 1.6%.

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai manfaat hasil kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau ialah sangat setuju 30 orang dengan

persen 48.4%. Hal ini dikarenakan bahwa pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau bekerja dengan hasil kerja efisien dan tidak menunda pekerjaannya.

## 2. Dimensi *Promptness*

Keterampilan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain, indikator dari dimensi ini.

Terdapat 3 indikator yang mengukur tentang dimensi *Promptness*, dapat dilihat dari penjelasan dan tabel dibawah ini:

### a. Penataan Rencana Kerja

Penataan rencana kerja adalah tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output seperti memaksimalkan rencana kerja pegawai.

**Tabel 5.9**  
**Tanggapan Responden Tentang Penataan Rencana Kerja pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau**

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	30	48.4
Setuju	22	35.5
Cukup Setuju	8	12.9
Tidak setuju	2	3.2
Sangat tidak setuju	-	-
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100.00</b>

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel 5.9 diatas dapat diketahui mengenai penataan rencana kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau. Pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 30 orang dengan persen 48.4%. Pegawai menyatakan setuju ada 22 orang

dengan persen 35.5%. Pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 8 orang dengan persen 12.9%. Pegawai yang menyatakan tidak setuju ada 2 orang dengan persen 3.2%.

Berdasarkan pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki penataan rencana kerja dalam melaksanakan tugas yang diberikan dalam kategori sangat setuju. Karena dengan adanya penataan rencana kerja diberikan pada pegawai dapat meningkatkan keterampilan mereka dalam melaksanakan penataan rencana kerja yang diberikan. Dengan pelatihan dapat bermanfaat bagi pegawai dalam meningkatkan penataan kerja yang dimiliki pegawai. Setiap pegawai memiliki kemauan dalam meningkatkan penataan dalam bekerja.

b. Ketepatan rencana Kerja

Ketepatan rencana kerja adalah ketepatan yang memiliki bentuk organisasi proyek, memiliki pimpinan yang cakap, dan pembentuka tim proyek yang terorganisasi.

**Tabel 5.10**  
**Tanggapan Responden Tentang Ketetapan rencana Kerja pada Dinas**  
**Pekerjaan Umum Provinsi Riau**

<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Sangat setuju	29	46.8

Setuju	26	41.9
Cukup Setuju	7	11.3
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100.00</b>

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel 5.10 diatas dapat diketahui mengenai Ketetapan rencana kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau. Pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 29 orang dengan persen 46.8%. Pegawai menyatakan setuju ada 26 orang dengan persen 41.9%. Pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 7 orang dengan persen 11.3%.

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai dapat menyelesaikan ketepatan rencana kerja yang diberikan secara efektif. Karena dengan adanya rencana kerja bagi pegawai dalam meningkatkan keterampilan dalam meningkatkan kedisiplinan dalam melaksanakan suatu proyek atau tugas lapangan.

#### c. Ketetapan Waktu Dalam Melaksanakan Tugas

Ketetapan waktu adalah menurut Chairiil dan Ghozali (2001) dalam ukago (2005) adalah timelines suatu pemanfaatan informasi oleh pengambilan keputusan sebelum informasi tersebut kehilangan kapasitas atau kemampuan untuk mengambil keputusan.

**Tabel 5.11**  
**Tanggapan Responden Tentang Ketetapan Waktu Dalam Melaksanakan Tugas pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau**

Kategori	Frekuensi	Persentase
----------	-----------	------------

Sangat setuju	33	53.2
Setuju	26	41.9
Cukup Setuju	2	3.2
Tidak setuju	1	1.6
Sangat tidak setuju	-	-
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100.00</b>

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.11 diatas dapat diketahui mengenai ketetapan waktu pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau. Pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 33 orang dengan persen 53.2%. Pegawai menyatakan setuju ada 26 orang dengan persen 41.9%. Pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 2 orang dengan persen 3.2%. Pegawai yang menyatakan tidak setuju ada 1 orang dengan persen 1.6%.

Hal ini dikarenakan bahwa pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau melaksanakan ketetapan waktu dalam bekerja dengan efektif dan efisien.

### 3. Dimensi *Initiative*

Prakarsa memberikan ide-ide untuk menunjang tercapaian tujuan dan mampu memanfaatkan waktu luang. Indikator dari dimensi ini.

Terdapat 2 indikator yang mengukur tentang dimensi *Initiative*, dapat dilihat dari penjelasan dan tabel dibawah ini:

- a. Pemberian ide dalam berorganisasi

Pemberian ide dalam berorganisasi pemerintah adalah Suatu organisasi agar bisa bersaing dengan organisasi pemerintahan lain maka perlu melakukan inovasi secara terus-menerus dalam berbagai aspek, baik produk, layanan, proses kerja, metode maupun lainnya.

**Tabel 5.12**  
**Tanggapan Responden Pemberian ide Dalam Berorganisasi Pada Dinas**  
**Pekerjaan Umum Provinsi Riau**

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	28	45.2
Setuju	26	41.9
Cukup Setuju	7	11.3
Tidak setuju	1	1.6
Sangat tidak setuju	-	-
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100.00</b>

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.12 diatas dapat diketahui mengenai pemberian ide dalam berorganisasi pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau. Pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 28 orang dengan persen 45.2%. Pegawai menyatakan setuju ada 26 orang dengan persen 41.9%. Pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 7 orang dengan persen 11.3%. Pegawai yang menyatakan tidak setuju ada 1 orang dengan persen 1.6%.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pemberian ide dalam berorganisasi dengan kategori sangat setuju dimana pegawai dapat memberikan ide baru dan bekerja sama menyelesaikan suatu tugas pekerjaan.

- b. Tindakan yang dilaksanakan untuk menyesuaikan masalah

Tindakan masalah adalah mempunyai beberapa alternative penyelesaian (solution). Sementara pernyataan sederhana pada umumnya memerlukan suatu penyelesaian yang pasti.

**Tabel 5.13**  
**Tanggapan Responden Tindakan yang Dilaksanakan untuk Menyelesaikan Masalah pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau**

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	25	40.3
Setuju	25	40.3
Cukup Setuju	8	12.9
Tidak setuju	3	4.8
Sangat tidak setuju	1	1.6
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100.00</b>

Sumber :Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.13 diatas dapat diketahui mengenai tindakan yang dilaksanakan untuk menyelesaikan masalah pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau. Pegawai yang menyatakan sangat setuju 25 orang dengan persen 40.3%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 25 orang dengan persen 40.3%. Pegawai yang menyatakan cukup setuju 8 dengan persen 12.9%. Pegawai yang menyatakan tidak setuju ada 3 orang dengan persen 4.8%. Pegawai yang menyatakan sangat tidak setuju ada 1 orang dengan persen 1.6%. Berdasarkan hasil tanggapan hasil responden mengenai tindakan yang dilaksanakan untuk menyelesaikan masalah pada dinas pekerjaan umum provinsi riau yang sangat setuju 25 orang dengan persen 40.3%.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa menyelesaikan masalah dalam kategori sangat setuju. Hal ini dikarenakan bahwa pegawai di Dinas

Pekerjaan Umum Provinsi Riau menyelesaikan masalah dengan baik, dan bijak biar tidak terjadi lagi suatu masalah didalam pekerjaan.

#### 4. Dimensi *Capability*

Kemampuan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan apa yang diharapkan dan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan apa yang diharapkan dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan praktis dan rapi, indikator dari dimensi ini.

Terdapat 3 indikator yang mengukur tentang dimensi *Capability*, dapat dilihat dari penjelasan dan tabel dibawah ini:

##### a. Kemampuan yang Dimiliki

Kemampuan yang dimiliki adalah seorang akan turut serta menentukan perilaku dan hasilnya, yang dimaksud kemampuan atau abilities ialah bakat yang melekat pada seseorang untuk melakukan suatu kegiatan secara fisik atau mental yang ia peroleh sejak lahir, belajar dari pengalaman.

**Tabel 5.14**  
**Tanggapan Responden Tentang Kemampuan yang Dimiliki pada Dinas**  
**Pekerjaan Umum Provinsi Riau**

Kategori	Frekuensi	Persentase
----------	-----------	------------

Sangat setuju	37	59.7
Setuju	22	35.5
Cukup Setuju	2	3.2
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	1	1.6
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100.00</b>

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.14 diatas dapat diketahui mengenai kemampuan yang dimiliki pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau. Pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 37 orang dengan persen 59.7%. Pegawai menyatakan setuju ada 22 orang dengan persen 35.5%. Pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 2 orang dengan persen 3.2%. Pegawai yang menyatakan sangat tidak setuju ada 1 orang dengan persen 1.6%.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan pegawai yang dimilikinya dalam kategori sangat setuju dan dapat dinilai dengan baik oleh organisasi pemerintahan. Banyaknya pegawai yang memiliki kemampuan berfikir dalam bidangnya masing-masing sehingga pegawai tersebut memiliki kecekatan yang baik dalam bidang pekerjaannya dalam tugas yang diberikan masing-masing pegawai. Dengan kepintaran suatu pegawai dalam bekerja dapat mencapai tujuan organisasi pemerintahan lebih meningkat kinerja yang baik.

b. Keterampilan yang Dimiliki

Keterampilan dasar adalah kemampuan yang harus dikuasai oleh setiap pegawai sebagai bekal dalam mencetak berbagai prestasi dalam menjalankan tugasnya (pekerjaannya).

**Tabel 5.15**  
**Tanggapan Responden Tentang Keterampilan yang Dimiliki Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau**

<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Sangat setuju	30	48.4
Setuju	28	45.2
Cukup Setuju	3	4.8
Tidak setuju	1	1.6
Sangat tidak setuju	-	-
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100.00</b>

*Sumber : Data Olahan 2020*

Berdasarkan tabel 5.16 diatas dapat diketahui mengenai keterampilan yang dimiliki pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau. Pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 30 orang dengan persen 48.4%. Pegawai menyatakan setuju ada 28 orang dengan persen 45.2%. Pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 3 orang dengan persen 4.8%. Pegawai yang menyatakan tidak setuju ada 1 orang dengan persen 1.6%.

Berdasarkan pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki keterampilan yang dimiliki dalam kategori sangat setuju. Karena dengan kemampuan yang diberikan kepada pegawai dapat meningkatkan keterampilan mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Dengan pelatihan dapat bermanfaat bagi pegawai dalam meningkatkan keterampilan yang dimilikinya. Setiap pegawai masih memiliki kemampuan dalam meningkatkan keterampilan

dalam bekerja. Hal ini terlihat dari keikutsertaan pegawai dalam mengikuti pelatihan-pelatihan yang diberikan organisasi pemerintahan kepada para pegawai.

c. Kemampuan Memanfaatkan Sumber Daya yang Dimiliki

Kemampuan memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki adalah manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan, pegawai atau rekrutmen.

**Tabel 5.16**  
**Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Memanfaatkan Sumber daya yang Dimiliki pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau**

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	25	40.3
Setuju	27	43.5
Cukup Setuju	9	14.5
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	1	1.6
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100.00</b>

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.16 diatas dapat diketahui mengenai kemampuan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau. Pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 25 orang dengan persen 40.3%. Pegawai menyatakan setuju ada 27 orang dengan persen 43.5%. Pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 9 orang dengan persen 14.5%. Pegawai yang menyatakan sangat tidak setuju ada 1 orang dengan persen 1.6%.

Berdasarkan tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan sumber daya dalam kategori setuju. Kemampuan dapat diterima bagi organisasi pemerintahan. Dan suatu organisasi dapat meningkatkan sumber daya manusia dalam aspek-aspek lainnya.

#### 5. Dimensi *Cammunication*

Komunikasi mampu berkomunikasi dengan baik dengan atasan pimpinan dan sesama rekan kerja. Indikator dari dimensi ini.

Terdapat 3 indikator yang mengukur tentang dimensi *Cammunication*, dapat dilihat dari penjelasan dan tabel dibawah ini:

##### a. Komunikasi *internasional* organisasi

Komunikasi *internasional* organisasi adalah suatu hubungan interaksi antara individu dan individu yang lain dengan kelompok melalui media massa sehingga menimbulkan feedback serta salah satu kebutuhan dan aktivitas yang sangat fundamental bagi seseorang dalam hidup bermasyarakat maupun dalam kehidupan umat manusia.

**Tabel 5.17**  
**Tanggapan Responden Tentang Komunikasi *internasional* Organisasi Dimiliki Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau**

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	23	37.1
Setuju	32	51.6
Cukup Setuju	5	8.1
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	2	3.2
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100.00</b>

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.17 diatas dapat diketahui Komunikasi *internasional* organisasi yang dimiliki pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau. Pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 23 orang dengan persen 37.1%. Pegawai menyatakan setuju ada 32 orang dengan persen 51.6%. Pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 5 orang dengan persen 8.1%. Pegawai yang menyatakan sangat tidak setuju ada 1 orang dengan persen 1.6%.

Berdasarkan hasil tanggapan respon tersebut dapat disimpulkan bahwa komunikasi *internasional* dengan kategori setuju. Sehingga komunikasi yang berjalan dengan baik akan menimbulkan hasil yang efektif bagi pegawai dan organisasi pemerintahan.

b. Komunikasi *eksternal* organisasi

Komunikasi eksternal organisasi adalah dalam suatu organisasi merupakan kegiatan komunikasi antara organisasi dengan khalayak yang statusnya di luar lingkup organisasi dan memerhatikan pendapat khalayak, mereka akan merasa memiliki keterlibatan yang diciptakan timbul balik antara organisasi dengan khalayak.

**Tabel 5.18**  
**Tanggapan Responden Tentang Komunikasi *eksternal* Organisasi Dimiliki**  
**Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau**

<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Sangat setuju	32	51.6
Setuju	26	41.9
Cukup Setuju	3	2.9
Tidak setuju	1	1.6
Sangat tidak setuju	-	-
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100.00</b>

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.18 diatas dapat diketahui Komunikasi *eksternal* organisasi yang dimiliki pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau. Pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 32 orang dengan persen 51.6%. Pegawai menyatakan setuju ada 26 orang dengan persen 41.9%. Pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 3 orang dengan persen 2.9%. Pegawai yang menyatakan tidak setuju ada 1 orang dengan persen 1.6%.

Berdasarkan tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa komunikasi *eksternal* dalam kategori sangat setuju. Dimana hasil tanggapan responden menyatakan bahwa komunikasi *eksternal* telah dilaksanakan dengan baik sehingga komunikasi yang dijalani berjalan dengan lancar.

c. Relasi dan Kerjasama Dalam Pelaksanakan Tugas

Relasi dan kerjasama dalam melaksanakan tugas adalah kerjasama tim yang efektif tentunya menjanjikan sebuah pengalaman yang berharga dan merupakan sebuah wadah luas untuk belajar dalam mengatasi kegiatan.

**Tabel 5.19**  
**Tanggapan Responden Tentang Relasi dan Kerjasama Dalam Pelaksanaan**  
**Tugas Dimiliki pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau**

<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Sangat setuju	30	48.4
Setuju	30	48.4
Cukup Setuju	2	3.2
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100.00</b>

*Sumber : Data Olahan 2020*

Berdasarkan tabel 5.19 diatas dapat diketahui relasi dan kerjasama dalam melaksanakan tugas yang dimiliki pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau. Pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 30 orang dengan persen 48.4%. Pegawai menyatakan setuju ada 30 orang dengan persen 48.4%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 2 orang dengan persen 3.2%.

Berdasarkan tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa relasi dan kerjasama dalam melaksanakan tugas dikatakan sangat baik. Oleh karena itu organisasi pemerintahan haruslah menyesuaikan tentang relasi kerjasama yang harus digunakan oleh pegawai dengan baik.

Untuk dapat lebih jelasnya tanggapan responden tentang variabel Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel rekapitulasi dibawah:

**Tabel 5.20**  
**Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Kinerja Pegawai Pada**  
**Dinas Pekerjaan Umum Pekanbaru**

NO	PERNYATAAN	KATEGORI JAWABAN					TOTAL SKOR
		SS	S	CS	TS	STS	
<b>DIMENSI Kualitas Kerja</b>							
1	Pegawai harus memperoleh hasil yang baik.	41	18	3			62
	BOBOT NILAI	205	72	9			286
2	Pegawai harus sesuai hasil kerja dengan tujuan organisasi	33	24	4	1		62
	BOBOT NILAI	165	96	12	2		275
3	Pegawai mempunyai hasil kerja yang bermamfaat.	30	28	2	1	1	62
	BOBOT NILAI	150	112	6	2	1	271
<b>DIMENSI Ketepatan waktu</b>							
4	Pagawai harus merencanakan pekerjaan sebelum melakukan kerja, biar lebih efektif dan baik.	30	22	8	2		62
	BOBOT NILAI	150	88	24	4		266
5	Dengan perencanaan yang sempurna pegawai mencapai hasil kerja yang efektif dan baik.	29	26	7			62
	BOBOT NILAI	145	104	21			270
6	Dengan melaksanakna tugas tepat waktu pegawai menghasilkan kinerja yang baik.	33	26	2	1		62
	BOBOT NILAI	165	104	6	2		277

<b>DIMENSI Prakarsa</b>							
	Dengan ide/ gagasan yang baru pagawai bisa meningkatkan kratif dalam berkerja.	28	26	7	1		62
<b>7</b>	<b>BOBOT NILAI</b>	140	104	21	2		267
	Dengan tindakan yang dilaksanakn pegawai bisa menyelesaikan masalah yang dihadapinya.	25	25	8	3	1	62
<b>8</b>	<b>BOBOT NILAI</b>	125	100	24	3	1	253
<b>DIMENSI Kemampuan</b>							
	Pegawai harus memiliki kemampuan dalam berkerja yang sesuai dengan bidangnya.	37	22	2			62
<b>9</b>	<b>BOBOT NILAI</b>	185	88	6			279
	Pegawai harus memiliki keterampilan dalam berkerja.	30	28	3	1		62
<b>10</b>	<b>BOBOT NILAI</b>	150	112	9	1		272
	Pegawai harus mampu mamfaatkan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan.	25	27	9			62
<b>11</b>	<b>BOBOT NILAI</b>	125	108	27			260
<b>DIMENSI Komunikasi</b>							
	Pagawai harus bisa berkomunikasi yang baik dengan pihak luar (internasional).	23	32	5			62
<b>12</b>	<b>BOBOT NILAI</b>	115	128	15			258
<b>13</b>	Pegawai harus bisa berkomunikasi yang baik dengan antar pegawai (ekternal)	32	26	3	1		62

	BOBOT NILAI	160	104	9	2		275
	Pagawai yang baik harus mempunyai relasi dan berkerjasama dengan petugas lainnya.	30	30	2			62
<b>14</b>	BOBOT NILAI	150	120	6			276
	<b>JUMLAH NILAI BOBOT KESELURUHAN</b>	<b>2.255</b>	<b>1.440</b>	<b>195</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>3.785</b>

Dari tabel diatas, dilihat jumlah skor secara keseluruhan terhadap variabel Kinerja Pegawai adalah 3.785. Untuk lebih jelas mengenai kategori jawaban responden diuraikan dibawah ini:

Dibawah ini yang diketahui nilai maksimal, nilai minimal dan interval koefisien yang diperoleh yaitu sebagai berikut :

$$\text{Nilai maksimal} = 14 \times 5 \times 62 = 4.340$$

$$\text{Nilai minimal} = 14 \times 1 \times 62 = 2.268$$

$$\text{Interval koefisien} = \frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{5} = \frac{4.340 - 2.268}{5}$$

Jadi, nilai interval koefisien adalah sebesar 414,4

$$\text{Sangat baik} = 3.925,6 - 4.340$$

$$\text{Baik} = 3.511,2 - 3.925,6$$

$$\text{Cukup baik} = 3.096,8 - 3.511,2$$

$$\text{Tidak baik} = 2.682,4 - 3.096,8$$

$$\text{Sangat tidak baik} = 2.268 - 2.682,4$$

Berdasarkan tabel diatas, maka untuk variabel Kinerja Pegawai (Y). Dan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Kinerja pegawai yang diberikan kepada pegawai sudah dikatakan baik.

### 5.3.2 Pelatihan

Pelatihan Adalah suatu proses mempertahankan atau memperbaiki keterampilan pegawai untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif (Wilson,2012:201)

#### 1. Kebutuhan Pelatihan

Setelah dilakukan identifikasi adanya kebutuhan akan pelatihan, maka dilakukannya perincian tujuan-tujuan yang harus dicapai dalam pelatihan itu sendiri. Berdasarkan rincian tersebut ada beberapa hal yang dijadikan indikator yang perlu diperhatikan diantaranya

Terdapat 3 indikator yang mengukur tentang dimensi Kebutuhan Pelatihan, dapat dilihat dari penjelasan dan tabel dibawah ini:

##### a. Analisis Organisasi

Analisi organisasi adalah suatu pernyataan yang mengungkap akan pendirian, sikap dan pendapatan seseorang atau beberapa orang tentang keadaan organisasi.

**Tabel 5.21**  
**Tanggapan Responden Tentang Analisis Organisasi yang Dimiliki Pada Dinas**  
**Pekerjaan Umum Provinsi Riau**

<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Sangat setuju	41	66.1
Setuju	18	29.0
Cukup Setuju	3	4.8
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100.00</b>

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.21 diatas dapat diketahui analisis organisasi yang dimiliki pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau. Pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 41 orang dengan persen 66.1%. Pegawai menyatakan setuju ada 18 orang dengan persen 29.0%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 3 orang dengan persen 4.8%.

Berdasarkan hasil responden diatas dapat disimpulkan bahwa analisis organisasi terlaksana dengan sangat baik dalam kategori sangat setuju. Sehingga analisis yang digunakan dapat dipahami dengan baik oleh setiap pegawai. Sehingga dapat menambah pengetahuan dan dapat meningkatkan analisis organisasi.

#### b. Analisis Pekerjaan

Analisis pekerjaan adalah usaha untu mencari tahu tentang jabatan atau pekerjaan yang berkaitan dengan tugas-tugas yang dilakukan dalam jabatan tersebut.

**Tabel 5.22**  
**Tanggapan Responden Tentang Analisis Pekerjaan yang Dimiliki pada Dinas**  
**Pekerjaan Umum Provinsi Riau**

<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Sangat setuju	37	59.7
Setuju	25	38.7
Cukup Setuju	-	-
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	1	1.6
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100.00</b>

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.22 diatas dapat diketahui analisis pekerjaan yang dimiliki pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau. Pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 37 orang dengan persen 59.7%. Pegawai menyatakan setuju ada 24 orang dengan persen 38.7%. Pegawai yang menyatakan sangat tidak setuju ada 1 orang dengan persen 1.6%.

Berdasarkan hasil responden diatas dapat disimpulkan bahwa analisis pekerjaan sudah memenuhi harapan pegawai dalam katregori sangat setuju. Dari hasil yang diperoleh sebagian besar peserta sangat mendukung dilaksanakan analisi pekerjaan. Sehingga dapat menghasilkan tenaga kerja yang baik dan dapat menghasilkan analisis pekerjaan yang baik.

c. Analisis Individual

Analisis individual adalah analisis terhadap perilaku manusia di dalam organisasi perilaku manusia ketika sendiri berbeda dengan perilaku dalam kelompok atau organisasi pemerintahan.

**Tabel 5.23**  
**Tanggapan Responden Tentang Analisis Individual yang Dimiliki pada Dinas**  
**Pekerjaan Umum Provinsi Riau**

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	38	61.3
Setuju	21	33.9
Cukup Setuju	3	4.8
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100.00</b>

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.23 diatas dapat diketahui analisis individual yang dimiliki pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau. Pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 38 orang dengan persen 61.3%. Pegawai menyatakan setuju ada 21 orang dengan persen 33.9%. Pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 3 orang dengan persen 4.8%.

Dari tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa analisis individual sangat berpengaruh terhadap organisasi pemerintahan. Hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau telah menciptakan analisis individual yang bagus untuk pegawainya. Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau juga telah memperbaiki perilakunya baik untuk diri dia sendiri maupun didalam suatu organisasi pemerintahan.

## 2. Dimensi Perencanaan pelatihan

Setelah kebutuhan pelatihan dapat ditentukan, maka langka selanjutnya adalah perencanaan pelatihan (*training desingn*). Untuk mencapai hasil yang efektif.

Terdapat 3 indikator yang mengukur tentang dimensi Perencanaan pelatihan ,dapat dilihat dari penjelasan dan tabel dibawah ini:

a. Kesiapan Peserta Pelatihan

Kesiapan peserta pelatihan adalah dalam menerima training berarti karyawan memiliki keinginan mendapatkan training memiliki kemampuan yang diperlukan sebelumnya dalam menerima training sehingga dapat fokus dalam menerima training atau pelatihan.

**Tabel 5.24**  
**Tanggapan Responden Tentang Kesiapan Peserta Pelatihan yang Dimiliki pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau**

<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Sangat setuju	28	45.2
Setuju	28	45.2
Cukup Setuju	4	6.5
Tidak setuju	2	3.2
Sangat tidak setuju	-	-
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100.00</b>

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.24 diatas dapat diketahui kesiapan peserta pelatihan yang dimiliki pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau. Pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 28 orang dengan persen 45.2%. Pegawai menyatakan setuju ada 28 orang dengan persen 45.2%. Pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 4 orang dengan persen 6.5%. Pegawai yang menyatakan tidak setuju berjumlah 2 orang dengan persen 3.2%.

Berdasarkan tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa kesiapan pelatihan dalam kategori sangat setuju bahwa menyampaikan materi oleh pelatih

dapat diterima dengan baik oleh pegawai. Materi yang diberikan dalam pelatihan harus sesuai dengan masing-masing bidang pegawai. Apabila tidak sesuai dengan bidang maka pelatihan tersebut tidak akan menambah pengetahuan dan pengalaman dalam suatu pekerjaannya.

b. Kemampuan Pelatihan

Kemampuan pelatihan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik.

**Tabel 5.25**  
**Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Pelatihan yang Dimiliki pada**  
**Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau**

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	42	67.7
Setuju	17	27.4
Cukup Setuju	2	3.2
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	1	1.6
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100.00</b>

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.25 diatas dapat diketahui kemampuan pelatihan yang dimiliki pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau. Pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 42 orang dengan persen 67.7%. Pegawai menyatakan setuju ada 17 orang dengan persen 27.4%. Pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 2 orang dengan persen 3.2%. Pegawai yang menyatakan sangat tidak setuju berjumlah 1 orang dengan persen 1.6%.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan pegawai sudah memenuhi harapan baik secara mental maupun fisik dalam kategori sangat setuju. Karena kemampuan pegawai yang sudah baik sehingga dapat menambah kemampuan pegawai lebih terampil dalam setiap bidang pekerjaannya.

c. Materi Pelatihan

Materi pelatihan adalah pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai. Materi yang disajikan perlu dilakukan penyerapan dengan baik agar hasil pelatihan dapat efektif dan berguna dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan pegawai. Meskipun demikian hasil pelatihan tidak akan menjamin bahwa hasil kerjanya karena penyerapan hasil pelatihan dari tiap pegawai berbeda-beda.

**Tabel 5.26**  
**Tanggapan Responden Tentang Materi Pelatihan yang Dimiliki pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau**

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	30	48.4
Setuju	28	45.2
Cukup Setuju	4	6.5
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100.00</b>

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.26 diatas dapat diketahui materi pelatihan yang dimiliki pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau. Pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 30 orang dengan persen 48.4%. Pegawai menyatakan setuju ada 28 orang

dengan persen 45.2%. Pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 4 orang dengan persen 6.5%.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa materi yang diberikan dapat meningkatkan materi pelatihan yang baik dalam kategori sangat setuju. Karena dengan adanya materi pelatihan pegawai akan memiliki dan mengamalkan nilai-nilai, kejujuran kepada organisasi pemerintahan, konsistensi pada keputusan, disiplin dan bertanggung jawab.

### 3. Dimensi Penilaian pelatihan

Penilaian pelatihan dilakukan untuk melihat yang dicapai dengan membandingkan setelah dilakukan pelatihan dengan tujuan yang diharapkan para manajer.

Terdapat 2 indikator yang mengukur tentang dimensi Penilaian pelatihan, dapat dilihat dari penjelasan dan tabel dibawah ini:

#### a. Memberikan Manfaat bagi Organisasi

Memberikan manfaat bagi organisasi adalah mencapai tujuan yang diharapkan bersama terbentuknya suatu organisasi tentu memiliki suatu tujuan yang berkaitan dengan keinginan para anggota/pegawai.

**Tabel 5.27**  
**Tanggapan Responden Tentang Memberikan Manfaat Bagi Organisasi yang**  
**Dimiliki pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau**

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	30	48.4
Setuju	25	40.3
Cukup Setuju	6	9.7
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	1	1.6
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100.00</b>

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.27 diatas dapat memberikan manfaat bagi organisasi yang dimiliki pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau. Pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 30 orang dengan persen 48.4%. Pegawai menyatakan setuju ada 25 orang dengan persen 40.3%. Pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 6 orang dengan persen 9.7%. Pegawai yang menyatakan sangat tidak setuju ada 1 orang dengan persen 1.6%.

Berdasarkan tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa memberikan manfaat bagi organisasi telah terlaksana dengan sangat baik dan dalam kategori sangat setuju. Sehingga dapat dipahami dengan sangat baik oleh setiap pegawai. Sehingga dapat menambah dan memberikan manfaat dan dapat meningkatkan keterampilan para peserta pegawai.

b. Memberikan Manfaat Bagi pegawai

Memberikan manfaat bagi pegawai adalah dengan mengkomunikasikan dampak positif perusahaan pada manusia dan planet, laporan kuat dapat

membedakan sebuah organisasi pemerintahan dari kompetisi ini dapat menghasilkan kemitraan dan menarik pegawai.

**Tabel 5.28**  
**Tanggapan Responden Tentang Memberikan Manfaat Bagi pegawai yang Dimiliki pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau**

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	22	35.5
Setuju	35	56.5
Cukup Setuju	4	6.5
Tidak setuju	1	1.6
Sangat tidak setuju	-	-
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100.00</b>

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.28 diatas dapat diketahui memberikan manfaat bagi pegawai yang dimiliki pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau. Pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 22 orang dengan persen 32.5%. pegawai menyatakan setuju ada 35 orang dengan persen 56.5%. Pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 4 orang dengan persen 6.5%. Pegawai yang menyatakan tidak setuju ada 1 orang dengan persen 1.6%.

Berdasarkan hasil tanggapan diatas dapat disimpulkan bahwa memberikan manfaat bagi pegawai telah terlaksana dengan sangat baik dengan kategori setuju. Sehingga dapat menambah pengetahuan dan dapat meningkatkan keterampilan para peserta pegawai.

Untuk dapat lebih jelasnya tanggapan responden tentang variabel Pelatihan Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel rekapitulasi dibawah:

**Tabel 5.29**  
**Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Pelatihan Pada Dinas**  
**Pekerjaan Umum Pekanbaru**

NO	PERNYATAAN	KATEGORI JAWABAN					TOTAL SKOR
		SS	S	CS	TS	STS	
<b>DIMENSI KEBUTUHAN PELATIHAN</b>							
1	Pegawai harus sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan dalam berkerja.	41	18	3			62
	<b>BOBOT NILAI</b>	<b>205</b>	<b>72</b>	<b>9</b>			<b>286</b>
2	Pegawai harus mempunyai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan dalam syarat berkerja.	37	25				62
	<b>BOBOT NILAI</b>	<b>185</b>	<b>100</b>				<b>285</b>
3	Pegawai harus mengetahui dan menganalisis yang berhubungan dengan kinerja dan pelatihan, untuk meningkatkan kinerja pegawai.	38	21	3			62
	<b>BOBOT NILAI</b>	<b>180</b>	<b>84</b>	<b>9</b>			<b>273</b>
<b>DIMENSI Perencanaan Pelatihan</b>							
4	Pegawai harus siap mental dan fisik dalam kegiatan pelatihan	28	28	4	2		62
	<b>BOBOT NILAI</b>	<b>140</b>	<b>112</b>	<b>12</b>	<b>4</b>		<b>268</b>
5	Pegawai harus menguasai materi dalam kegiatan pelatihan.	42	17	2			62
	<b>BOBOT NILAI</b>	<b>210</b>	<b>68</b>	<b>6</b>			<b>284</b>
6	Materi pelatihan harus sesuai dengan persyaratan perkerjaan, dan mudah dipahami oleh peserta	30	28	4			62

	pelatihan.						
	<b>BOBOT NILAI</b>	<b>150</b>	<b>112</b>	<b>12</b>			<b>274</b>
<b>DIMENSI PELATIHAN</b>							
	Pegawai harus siap mental dan fisik dalam kegiatan pelatihan.	30	25	6			62
7	<b>BOBOT NILAI</b>	<b>150</b>	<b>100</b>	<b>18</b>			<b>268</b>
	Pegawai yang mengikuti pelatihan memberikan mmanfaat kepada perusahaan.	22	35	4	1		62
8	<b>BOBOT NILAI</b>	<b>110</b>	<b>140</b>	<b>12</b>	<b>2</b>		<b>264</b>
<b>JUMLAH NILAI BOBOT KESELURUHAN</b>		<b>1.303</b>	<b>778</b>	<b>78</b>	<b>6</b>		<b>2.202</b>

Dari tabel diatas, dilihat jumlah skor secara keseluruhan terhadap variabel Pelatihan adalah 2.202. Untuk lebih jelas mengenai kategori jawaban responden diuraikan dibawah ini:

Dibawah ini yang diketahui nilai maksimal, nilai minimal dan interval koefisien yang diperoleh yaitu sebagai berikut :

$$\text{Nilai maksimal} = 8 \times 5 \times 62 = 2.480$$

$$\text{Nilai minimal} = 8 \times 1 \times 62 = 496$$

$$\text{Interval koefisien} = \frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{5} = \frac{2.480 - 496}{5}$$

Jadi, nilai interval koefisien adalah sebesar 396,8

$$\text{Sangat baik} = 2.085,2 - 2.480$$

$$\text{Baik} = 1.688,4 - 2.085,2$$

$$\text{Cukup baik} = 1.291,6 - 1.688,4$$

Tidak baik = 894,8 - 1.291,6

Sangat tidak baik = 498 -894,8

Berdasarkan tabel diatas, maka untuk variabel Pelatihan(X1). Dan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan yang diberikan kepada pegawai sudah dikatakan sangat baik

### 5.3.3 Stres Kerja

Stres kerja Adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai (Veithzan dan Sagala, 2010:1008)

#### 1. Faktor keorganisasian

Banyak aspek yang menimbulkan stres. Hal tersebut meliputi budaya organisasi, pekerjaan, dan kondisi kerja secara umum.

Terdapat 3 indikator yang mengukur tentang dimensi Faktor keorganisasian, dapat dilihat dari penjelasan dan tabel dibawah ini:

##### a. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersamaan yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi pemerintahan dari organisasi pemerintahan lainnya.

**Tabel 5.30**  
**Tanggapan Responden Tentang Budaya Organisasi yang Dimiliki Pada Dinas**  
**Pekerjaan Umum Provinsi Riau**

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	17	27.4
Setuju	26	41.9
Cukup Setuju	15	24.2
Tidak setuju	4	6.5
Sangat tidak setuju	-	-
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100.00</b>

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.30 diatas dapat diketahui budaya organisasi bagi pegawai yang dimiliki pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau. Pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 17 orang dengan persen 27.4%. Pegawai menyatakan setuju ada 26 orang dengan persen 41.9%. Pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 15 orang dengan persen 24.2%. Pegawai yang menyatakan tidak setuju ada 4 orang dengan persen 6.5%.

Dari tanggapan responden diatas dapat disimpulkan banyaknya hasil tanggapan responden yang menyatakan setuju merupakan pernyataan bahwa setiap pegawai di dalam organisasi pemerintahan tidak hanya mengharapkan gaji semata sebagai balas jasa kepada organisasi pemerintahan. Budaya organisasi sangatlah penting bagi suatu organisasi pemerintahan.

#### b. Pekerjaan

Pekerjaan adalah suatu hubungan yang melibatkan dua pihak antara perusahaan dengan para pekerja/pegawai. Para pekerja akan mendapatkan gaji

sebagai balas jasa dari pihak perusahaan dan jumlahnya tergantung dari jenis profesi yang dilakukan.

**Tabel 5.31**  
**Tanggapan Responden Tentang Pekerjaan yang Dimiliki pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau**

<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Sangat setuju	23	37.1
Setuju	28	45.2
Cukup Setuju	8	12.9
Tidak setuju	3	4.8
Sangat tidak setuju	-	-
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100.00</b>

*Sumber : Data Olahan 2020*

Berdasarkan tabel 5.31 diatas dapat diketahui pekerjaan bagi pegawai yang dimiliki pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau. Pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 23 orang dengan persen 37.1%. Pegawai menyatakan setuju ada 28 orang dengan persen 45.2%. Pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 8 orang dengan persen 12.9%. Pegawai yang menyatakan tidak setuju ada 3 orang dengan persen 4.8%.

Berdasarkan tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden yang menyatakan setuju dan dinilai baik mengenai pekerjaan pegawai. Dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai seharusnya dapat meningkatkan kinerjanya, kemampuan menyelesaikan tugas yang diberikan dapat dapat mengoptimalkan dalam menjalankan tugas maka kejujuran yang paling mendukung dalam suatu pekerjaan.

c. Kondisi Kerja

Kondisi kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu organisasi pemerintah yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut.

**Tabel 5.33**  
**Tanggapan Responden Tentang Kondisi Kerja yang Dimiliki pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau**

<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Sangat setuju	33	53.2
Setuju	20	32.3
Cukup Setuju	6	9.7
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	3	4.8
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100.00</b>

*Sumber : Data Olahan 2020*

Berdasarkan tabel 5.33 diatas dapat diketahui kondisi kerja bagi pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau. Pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 33 orang dengan persen 53.2%. Pegawai menyatakan setuju ada 20 orang dengan persen 9.7%. Pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 6 orang dengan persen 9.7%. Pegawai yang menyatakan sangat tidak setuju ada 3 orang dengan persen 4.8%.

Berdasarkan tanggung jawab responden diatas dapat disimpulkan bahwa banyaknya hasil tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju dan dinilai sangat baik mengenai kondisi kerja, pegawai sangat menyukai dengan adanya fasilitas-fasilitas dari organisasi pemerintahan seperti ac, meja, kursi, computer. Hal

ini yang membuat pegawai merasa nyaman setiap hari melakukan pekerjaannya dengan adanya kondisi kerja yang nyaman.

## 2. Faktor pribadi

Faktor stres terjadi diluar pekerjaan adalah keluarga dan masalah financial. Hal yang banyak terjadinya stres dan sampai tidak bisa di kontrol yaitu masalah rumah tanga atau malasah keluarga

Terdapat 2 indikator yang mengukur tentang dimensi factor pribadi,dapat dilihat dari penjelasan dan tabel dibawah ini:

### a. Keluarga

Keluarga adalah unit terkecil dari masyarakat yang terdiri atas kepala keluarga dan beberapa orang yang terkumpul dan tinggal di suatu tempat dibawah suatu atap dalam keadaan saling ketergantungan.

**Tabel 5.34**  
**Tanggapan Responden Tentang Keluarga yang Dimiliki pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau**

<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Sangat setuju	26	41.9
Setuju	18	29.0
Cukup Setuju	14	22.6
Tidak setuju	2	3.2
Sangat tidak setuju	2	3.2
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100.00</b>

*Sumber : Data Olahan 2020*

Berdasarkan tabel 5.34 diatas dapat diketahui keluarga bagi pegawai yang dimiliki pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau. Pegawai yang

menyatakan sangat setuju ada 26 orang dengan persen 41.9%. Pegawai menyatakan setuju ada 18 orang dengan persen 29.9%. Pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 14 orang dengan persen 22.6%. Pegawai yang menyatakan tidak setuju ada 2 orang dengan persen 3.2%. Pegawai yang menyatakan sangat tidak setuju ada 2 orang dengan persen 3.2%.

Berdasarkan tanggapan hasil responden diatas dapat disimpulkan bahwa banyak hasil tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju ini dinilai cukup baik. Keluarga hal no 1 bagi pegawai ini menyebabkan banyaknya tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju keluarga itu penting. Dalam suatu pekerjaan pasti ada konflik di dalam keluarga.

b. Masalah Finansial

Masalah finansial adalah masalah finansial selalu menjadi salah satu penyebab utamanya masuk akal, uang selalu menjadi persoalan utama yang dihadapi semua orang ada yang pandai mengelola keuangan ada yang tidak.

**Tabel 5.35**

**Tanggapan Responden Tentang Maslah Finansial yang Dimiliki pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau**

<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Sangat setuju	37	59.7
Setuju	18	29.0
Cukup Setuju	3	4.8
Tidak setuju	3	4.8
Sangat tidak setuju	1	1.6
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100.00</b>

*Sumber : Data Olahan 2020*

Berdasarkan tabel 5.35 diatas dapat diketahui masalah finansial bagi pegawai yang dimiliki pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau. Pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 37 orang dengan persen 59.7%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 18 orang dengan persen 29.9%. Pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 3 orang dengan persen 4.8%. Pegawai yang menyatakan tidak setuju ada 3 orang dengan persen 4.8%. Pegawai yang menyatakan sangat tidak setuju ada 1 orang dengan persen 1.6%.

Berdasarkan tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa banyak hasil tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju ini dinilai tidak baik, sebab banyak sebagian orang yang tidak bisa mengatur masalah keuangan sehingga akan mengakibatkan masalah finansial yang cukup rumit baik di suatu tempat kerja maupun di rumah.

Untuk dapat lebih jelasnya tanggapan responden tentang variabel Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel rekapitulasi dibawah:

**Tabel 5.36**  
**Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Stres Kerja Pada Dinas Pekerjaan Umum Pekanbaru**

NO	PERNYATAAN	KATEGORI JAWABAN					TOTAL SKOR
		SS	S	CS	TS	STS	
	<b>DIMENSI Faktor-faktor keorganisasian</b>						
1	Budaya yang tidak sesuai dengan pegawai membuat stres kerja.	17	26	15	4		62

	<b>BOBOT NILAI</b>	<b>86</b>	<b>104</b>	<b>45</b>	<b>8</b>		<b>243</b>
2	Pekerja yang tidak sesuai dengan kemampuan dan menumpuk bisa membuat stres kerja.	23	28	8	3		62
	<b>BOBOT NILAI</b>	<b>115</b>	<b>112</b>	<b>24</b>	<b>6</b>		<b>257</b>
3	Kondisi kerja yang tidak nyaman dan kondusif bisa membuat stres kerja.	33	20	6			62
	<b>BOBOT NILAI</b>	<b>165</b>	<b>80</b>	<b>18</b>			<b>263</b>
<b>DIMENSI Perencanaan Pelatihan</b>							
4	Keluarga yang tidak mensupport dalam kerja bisa membuat stres kerja	26	18	14	2	2	62
	<b>BOBOT NILAI</b>	<b>130</b>	<b>72</b>	<b>42</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>250</b>
5	Masalah yang berkepanjangan membuat pegawai tidak fokus dalam bekerja dan bisa stres kerja.	37	18	3	3	1	62
	<b>BOBOT NILAI</b>	<b>185</b>	<b>72</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>273</b>
<b>JUMLAH NILAI BOBOT KESELURUHAN</b>		<b>681</b>	<b>444</b>	<b>138</b>	<b>24</b>	<b>3</b>	<b>1.286</b>

Dari tabel diatas, dilihat jumlah skor secara keseluruhan terhadap variabel stress kerja adalah 1.286. Untuk lebih jelas mengenai kategori jawaban responden diuraikan dibawah ini:

Dibawah ini yang diketahui nilai maksimal, nilai minimal dan interval koefisien yang diperoleh yaitu sebagai berikut :

$$\text{Nilai maksimal} = 5 \times 5 \times 62 = 1.550$$

$$\text{Nilai minimal} = 5 \times 1 \times 62 = 310$$

$$\text{Interval koefisien} = \frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{5} = \frac{1.550 - 310}{5}$$

Jadi, nilai interval koefisien adalah sebesar 248

$$\text{Sangat baik} = 1.338 - 1.586$$

$$\text{Baik} = 1.054 - 1.338$$

$$\text{Cukup baik} = 806 - 1.054$$

$$\text{Tidak baik} = 558 - 806$$

$$\text{Sangat tidak baik} = 310 - 558$$

Berdasarkan tabel diatas, maka untuk variabel Stres Kerja (X2). Dan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa stress kerja yang diberikan kepada pegawai tidak melebihi kapasitas seorang pegawai dan sudah dikatakan sangat baik.

## 5.4 Uji Asumsi Klasik

### 5.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika signifikan  $> 0,05$  maka distribusi data bisa dikatakan normal (Ghozali, 2011:160). Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel ini sebagai berikut :

**Tabel 5.37**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters <sup>a, b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.96551378
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.082
	Negative	-.112
Kolmogorov-Smirnov Z		.884
Asymp. Sig. (2-tailed)		.415

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Olahan SPSS 17 2020

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh bahwa nilai *kolmogorov-smirnov* (Z) sebesar 0,415 dan diatas nilai alpha 0,05. Oleh karena nilai signifikan lebih besar dari pada alpha (5%), maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Sehingga uji asumsi normalitas terpenuhi dalam model regresi dalam penelitian ini

#### 5.4.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Husein Umar (2008: 82) uji multikolienaritas adalah uji yang bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (indenpenden). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebasnya. Dengan menggunakan nilai toleransi, nilai yang terbentuk harus diatas 10% dengan VIF (*variance inflantion factor*), nilai yang terbentuk harus kurang dari 10, jika tidak maka akan terjadi multikolinearitas dapat dilihat pada tebel berikut ini :

**Tabel 5.38**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1. (Constant)	52.887	8.596		6.152	.000		
PELATIHAN	.138	.222	.080	.623	.535	.999	1.000
STES KERJA	.157	.170	.119	.924	.359	.999	1.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

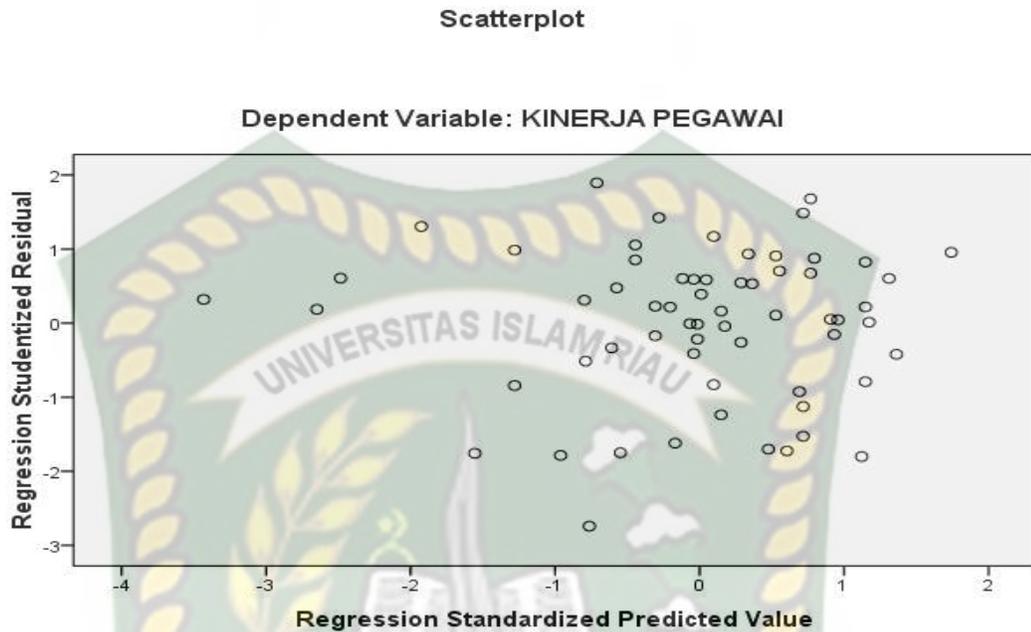
**Sumber : Data Olahan SPSS 17 2020**

Hasil uji multikolinieritas atas variabel bebas menunjukkan bahwa VIF (*Variance Inflation Factor*) masing-masing variabel bebas tidak lebih dari 10 yaitu pada variabel pelatihan dan stres kerja sebesar 1.000. dengan demikian disimpulkan bahwa seluruh variabel tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi tersebut.

#### 5.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Imam Ghozali (2011:139) tidak terjadi heteroskedastisitas, jika tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada gambar *scantrplots* serta titik-titik diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil uji heteroskedastisitas dapat ditunjukkan pada gambar berikut ini :

**Gambar 5.38**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : *Scanttrplots* Data

Dari gambar *scanttrplots* data hasil pengolahan menggunakan SPSS Versi 17 diatas dapat kita simpulkan bahwa terlihat titik-titik pada gambar diatas random, tidak bergelombang ataupun menyempit dan titik berada pada diatas dan dibawah angka nol. Dengan demikian tidak ada gejala heteroskedastisitas.

## **5.5 Pengaruh Pelatihan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Jalan Dan Jembatan Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Riau**

### **5.5.1 Analisis Regresi Sederhana**

Bertujuan untuk mengukur sejauh mana pengaruh pelatihan dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Bidang Jalan dan Jembatan pada Dinas Pekerjaan Umum

dan Penataan Ruang Provinsi Riau. Untuk memudahkan dalam penelitian dapat dilihat di tabel berikut ini yang membuat tentang variabel yang diteliti dalam penelitian ini berdasarkan tanggapan responden. Tanggapan responden ini terlebih dahulu diberi nilai dengan ketentuan sebagai berikut :

**STS = Sangat Tidak Setuju, nilainya 1**

**TS = Tidak Setuju, nilainya 2**

**CS = Cukup Setuju, nilainya 3**

**S = Setuju, nilainya 4**

**SS = Sangat Setuju, nilainya 5**

Sedangkan untuk menghitung nilai regresi pengaruh pelatihan dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Bidang Jalan dan Jembatan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau digunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y' : Nilai yang diprediksikan

a : Konstanta atau apabila harga X = 0

b : Koefisien regresi

X : Nilai variabel bebas

$\varepsilon$  : Faktor lain-lain/ Epsilon

(Sugiyono, 2011: 247)

**Tabel 5.37**  
**Hasil Regresi Linier Berganda (Model Coefficients)**  
**Coefficients**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1. (Constant)	52.887	8.596		6.152	.000		
PELATIHAN	.138	.222	.080	.623	.535	.999	1.001
STES KERJA	.157	.170	.119	.924	.359	.999	1.001

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data Olahan, 2020

Dari tabel diatas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 52.887 + 0.138 X_1 + 0.157 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas, maka dapat diuraikan bahwa nilai  $\alpha$  diperoleh sebesar 52.887 menunjukkan jika variabel pelatihan dan stres kerja adalah konstanta (tetap) maka besarnya kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau adalah 52.887. Sedangkan koefisien regresi dari variabel pelatihan dan stres kerja dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Konstanta memiliki nilai sebesar 52.887 ini menunjukkan jika X1 (pelatihan) dan X2 (stres kerja) nilainya nol, maka Y (kinerja pegawai) pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau memiliki nilai 52.887.
2. Variabel X1 (pelatihan) memiliki koefisien regresi sebesar 0.138, ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap, maka setiap kenaikan satu satuan atau 1% variabel X1 (Pelatihan) akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0.138 satuan. Koefisien variabel X1 (Pelatihan) bernilai positif artinya pengaruh positif X1 (Pelatihan) dengan kinerja pegawai (Y)
3. Variabel X2 (stres kerja) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.157 ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap. Maka setiap kenaikan satu satunya atau 1% variabel X2 (stres kerja) akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0.157 satuan. Koefisien variabel X2 (stres kerja) bernilai positif terhadap pengaruh positif antara X2 (stres kerja) dengan kinerja pegawai (Y).

### 5.5.2 Uji Hipotesis

#### 1. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji  $-t$  digunakan mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait individual dan juga untuk mengetahui variabel bebas yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terkait. Sedangkan untuk menguji statistic  $t$  hipotesisnya adalah sebagai berikut:

H0 dapat diterima apabila  $t$ -hitung < dari  $t$ -tabel

Hi dapat diterima apabila  $t$  – hitung > dari  $t$  – tabel

### Hasil Uji t(Coefficient)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	52.887	8.596		6.152	.000
	PELATIHAN	.138	.222	.080	.623	.535
	STRES KERJA	.157	.170	.119	.924	.359

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	52.887	8.596		6.152	.000
	PELATIHAN	.138	.222	.080	.623	.535
	STRES KERJA	.157	.170	.119	.924	.359

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 17 (2020)

Dari variabel yang diteliti dapat diilustrasikan berikut ini :

1. Pengujian (t hitung) koefisien regresi Pelatihan (X1)

H1 : pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} X_1$  sebesar 0,623 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,671 dengan signifikan 0,05 Oleh karena nilai  $t_{hitung} 0,623 < t_{tabel} 1,671$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel independen dan variabel dependen.

2. Pengujian (t hitung) koefisien regresi Stres Kerja (X2)

H2 : stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} X_2$  sebesar 0,924 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,671 dengan signifikan 0,05 oleh karena nilai  $t_{hitung} 0,924 < t_{tabel} 1,671$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel independen dan variabel dependen.

## 2. Uji Signifikan Simultan (Uji f)

Uji simultan (uji f) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu pelatihan dan stres kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau. Sebelum membandingkan hal tersebut harus ditentukan taraf signifikan sebesar 5% ( $\alpha = 0.05$ ) dan derajat kebebasan (df) *Degree of freedom* =  $n - k - 1$  agar dapat ditentukan nilai kritisnya.

**Tabel 5.39**  
**Hail Uji Simultan (ANOVA)**  
**ANOVA**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	32.561	2	16.280	.639	.532 <sup>a</sup>
Residual	1504.036	59	25.492		
Total	1536.597	61			

Sumber : Data Olahan 2020

- a. Predictors: (Constant), STRES KERJA, PELATIHAN  
b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai F hitung dari semua variabel (pelatihan dan stres kerja) sebesar  $0.639 < 3.15$  F tabel dengan signifikan  $0.532 < 0.05$ , maka  $H_a$  diterima.

Artinya ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau. Maka dapat

disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan stres kerja secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau.

### 3. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien korelasi sederhana atau R square ( $R^2$ ) bertujuan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel independen (X) terhadap variabel dependent (Y). Untuk lebih jelasnya hasil perhitungan koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat tabel dibawah ini :

**Tabel 5.38**  
**Hasil Perhitungan Analisis Koefisien Determinasi Sederhana ( $R^2$ )**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.146 <sup>a</sup>	.021	-.012	5.049

a. Predictors: (Constant), STRES KERJA, PELATIHAN

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel koefisien korelasi (R) menunjukkan  $R = 0.146$  atau 14.6% nilai tersebut menunjukkan hubungan antara variabel pelatihan dan stres kerja terhadap kinerja pegawai sangat kuat dan positif. Sedangkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan hasil sebesar 0.021 atau 02.2% dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel independen pelatihan (X1) dan stres kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 0.021% sedangkan 9.79% dipengaruhi oleh variabel lain tetapi tidak dibahas dalam penelitian.

## 5.6 Pembahasan

Dari secara parsial kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan simultan pelatihan dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkerjaan Umum Pekanbaru. Besarnya persentase pengaruh pelatihan dan stress kerja terhadap kinerja pegawai yaitu 14,6 % dan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah pelatihan. Pada dasarnya tingkat pelatihan akan sangat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai.

Keberhasilan atau kegagalan individu dalam mencapai tujuan atau melaksanakan tugas dipengaruhi oleh pelatihan dan stress kerjanya. Menurut Iga Wiranti Adrianti, Ni Luh Leoziana Agustin (2015) Tentang Komplik kerja, stress kerja, kecerdasan emosional dan kinerja pegawai di dinas pekerjaan umum dan penataan ruangan kota Denpasar. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai umum dan penataan ruangan kota Denpasar sebanyak 157 orang, sampel adalah sebagian atau wakil populasi pekerjaan umum kota Denpasar. stress kerja merupakan suatu kondisi individu tidak bisa beradaptasi dengan lingkungan kerja.

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab V mengenai pengaruh pelatihan dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau dengan sampel 62 orang dengan menggunakan teknik sampel jenuh sebagai dasar pertimbangan dalam pengambilan sampel, maka dapat dilihat sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pelatihan, hendaknya pegawai harus merencanakan pelatihan terlebih dahulu, supaya pegawai lebih siap mental dan fisik dalam melakukan kegiatan pelatihan, pegawai harus menguasai materi dalam kegiatan pelatihan.
2. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa supaya tidak terjadinya stres kerja seharusnya faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai dalam bekerja harus disingkirkan seperti faktor pribadi, seperti masalah yang berkepanjangan membuat pegawai tidak fokus dalam bekerja dan bisa membuat pegawai stres kerja.
3. Berdasarkan hasil pelatihan kinerja pegawai kualitas kerja suatu pegawai hendaknya memperoleh hasil yang baik, dengan adanya perencanaan yang sempurna pegawai mencapai hasil kerja yang efektif dan baik.

#### 6.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan penelitian pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau. Penulis mempunyai beberapa saran :

1. Pelatihan hendaknya tetap terus diberikan dan berkesinambungan kepada setiap pegawai, bahkan sejak awal penempatan kinerja pegawai agar dalam menghadapi cara kerja yang berlaku pegawai tidak kaget dan mudah menyesuaikan diri terhadap pekerjaan.
2. Masalah pribadi yang akan merusak kinerja pegawai dan menimbulkan stres kerja lebih baik diselesaikan di rumah dan tidak dibawa ke kantor supaya masalahnya tidak berkepanjangan dan pegawai lebih nyaman menjalankan tugasnya di kantor, itu akan menimbulkan kenyamanan dalam bekerja.
3. kinerja pegawai yang diberikan juga harus tetap disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan diemban oleh setiap pegawai agar kinerja yang telah diberikan kepada pegawai benar-benar bermanfaat dan berjalan dengan efektif dan efisien.



### DAFTAR PUSTAKA

- A.S. Munandar. “Psikologi Industri dan Organisasi”. Depok: Universitas Indonesia Press.2001.
- Basuki dan Indah Susilowati. “Dampak Kememimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja”. Jurnal Vol No. 1 Hal. 31-47.2005.
- Darmawan, Didit. “Prinsip-prinsip perilaku organisasi”. Surabaya: Pena Semesta.2013.
- Darsono, Prawironegoro. “Budaya organisasi”. Jakarta: Diadit Media. 2009.
- Ghozali, Imam. “ Aplikasi Analisi Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19” Semarang Badan Penerbit Universitas Diponegoro.2011.
- Green, W. “*How Many Subjects Does it Take To Do a Regression Analysis?*” Multivariate Behavioral Research, 26-499-510. 1991
- Hasibun, Malayu S.P. “ *manajemen sumber daya manusia* “. Jakarta : PT Bumi Aksara. 2005.

Hasibun, Malayu S.P. “ *manajemen sumber daya manusia* “. Jakarta : PT Bumi Aksara. 2010.

Komarudin. “ *Manajemen Sumber Daya Manusia* “. Bandung: Kappa – sigma. 2002.

Nitisemito, Alex S. “ *Manajemen personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia* “. Jakarta : PT Raja Grafindo Jakarta.2000.

Rivai, Veitzhal. “ *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*”. Jakarta : PT Raja Grafindo. Jakarta. 2009.

Sedermayanti. “ *Tata kerja dan produktivitas kerja*. Bandung : Mandar Maju. 2011.

Setyawan, Budi dan Waridin. “ *Pengaruh disiplin kerja karyawan dan budaya organisasi terhadap kinerja di radiologi RSUP Dokter kariadi semarang, vol 2. No 2.*”. 2006.

Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CAPS, Yogyakarta Wibowo. A. 2011. *Manajemen Kinerja* Cetakan, 4, Rajawali.

*Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Inspektor Kabupaten Rokan Hulu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi Universitas Pasir Pengaraian.*