

**PENGARUH STRES KERJA, PELATIHANKERJA, DANLINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
PERUM BULOG SUB DIVRE JEMBER**

Oleh:

Hardjono
hardjono1410@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Lailatul Nur Makkia
Laila13@yahoo.com
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Riska Ayu Pramesthi
riska_ayu_pramesthi@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Abstact

This study aims (1) to determine the effect of work stress, job training, and work environment partially influential on employee performance (2) to determine the effect of work stress, job training, and work environment simultaneously influence on employee performance (3) to find out among work stress , job training, and the most dominant work environment influences employee performance. The method used is qualitative. The results of the study are multiple linear regression equation $Y = 5,347E-17 + 0.032 X1 + 0.224 X2 + 0.610 X3 + e$. Partially work stress has a significant negative effect with tcount greater than ttable $(0.129) > (2,208)$, job training shows tcount greater than ttable $(-0,922) > (2,208)$, work environment shows tcount greater than ttable $(t20) 4,471 > (2,208)$. Simultaneously, work stress, job training, and work environment affect the performance of employees with a calculated F value of 19.210 values greater than the F table of 2.87. The variable that has the most dominant influence in this study is the work environment with a value of 4.471. The coefficient of determination of the influence of independent variables on the dependent variable was 61.6% while 38.4% was influenced by other variables not included in the study.

keywords : work stress, job training, and work environment, employee performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Peranan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan dimasa yang akan datang, dengan kata lain kekuatan organisasi ditentukan oleh orang - orang yang mendukung organisasi

tersebut pada tingkat top, middle maupun lower. "Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan pegawai dan masyarakat" (Hasibuan, 2013:2).

Perubahan yang terjadi terus menerus di era globalisasi saat ini memaksa setiap karyawan untuk mampu beradaptasi. Mereka yang tidak siap menghadapinya akan terjebak pada situasi pertentangan.

Gejala yang muncul sebagai bentuk perlawanan dari perubahan adalah stres. Menurut Hasibuan (2013:204) “orang-orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif”. Stres kerja yang dialami oleh karyawan tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan menurun, tingkat absensi rendah serta *turn over* yang tinggi yang pada akhirnya menyebabkan kerugian besar bagi perusahaan.

Pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek memanfaatkan prosedur yang sistematis dan terorganisir, dimana personel non manajerial mempelajari kemampuan dan pengetahuan teknis untuk tujuan tertentu. Menurut Nawawi, (2011:208) “pelatihan (*training*) merupakan program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok dan atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi/perusahaan”. Pelatihan dilakukan sebagai upaya meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan. Terutama menghadapi kondisi-kondisi baru, hal ini berkaitan dengan karir dan diharapkan sebagai upaya dalam mengatasi adanya kadaluwarsa sumber daya manusia pada organisasi tersebut.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, pegawai merasa malas

untuk bekerja. Hal ini sama seperti apa yang dikatakan oleh Nitisemito (2012:75) yakni lingkungan kerja adalah “segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya”.

Menurut Bangun (2012:231) Kinerja (*Performance*) adalah “hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*)”. Peneliti mengambil objek penelitian di Perum Bulog Subdivre Jember merupakan perusahaan umum milik negara yang bergerak dibidang logistik pangan. Ruang lingkup bisnis perusahaan meliputi logistik atau bergudangan, survai, dan pemberantasan hama, penyediaan karung plastik, usaha angkutan, perdagangan komoditi pangan dan usaha eceran. Perum Bulog Subdivre terletak di kecamatan Sumber Sari Kabupaten Jember di jalan Letjen Suprpto No 141 dengan jumlah pegawai sebanyak 40 orang. Pegawai mengalami stres kerja karena beban tugas mengejar target penjualan dari perusahaan, yang kedua sadarnya pegawai bahwa jarak lokasi antara kantor dan gudang sangatlah jauh sehingga sebagian pegawai merasa kelelahan jika ingin menjalankan tugasnya, yang ketiga masalah kurangnya pelatihan karena kebanyakan pegawai tidak mempunyai pengalaman cenderung mereka sebelum aktif memulai bekerja di perusahaan harus adapelatihan seperti pengenalan perusahaan, pelatihan untuk kinerja pegawai kurang, sehingga saat diberikan tugas atau tanggung jawab lama untuk menyelesaikan tugas dari

atasan. Agar dapat mencapai tujuan ini pastilah banyak kendala baik dari dalam maupun dari luar perusahaan, karena itu perusahaan perlu melakukan analisis yang mendasar pada sistem sumber daya manusianya.

Dalam analisis ini melakukan perbaikan pada hal-hal yang menjadi kendala bagi perusahaan, seperti pencapaian target setiap tahunnya yang bisa menimbulkan rasa kebosanan dan stres kerja pada karyawan di Perum Bulog Subdivre Jember keadaan karyawan dengan tingkat stres yang tinggi akan menurunkan kinerja karyawan pada Perum Bulog Subdivre Jember. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul **“Pengaruh Stres Kerja, Pelatihan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Bulog Subdivre Jember”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang sudah dikemukakan dalam latar belakang permasalahan dalam proses penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah variabel stres kerja, pelatihan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai Perum Bulog Subdivre Jember?
2. Apakah variabel stres kerja, pelatihan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai Perum Bulog Subdivre Jember?
3. Manakah diantara variabel stres kerja, pelatihan kerja, dan

lingkungan kerja Perum Bulog Subdivre Jember?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang ada dalam penelitian ini, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui variabel stres kerja, pelatihan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai Perum Bulog Subdivre Jember?
2. Untuk mengetahui variabel stres kerja, pelatihan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai Perum Bulog Subdivre Jember?
3. Untuk mengetahui variabel stres kerja, pelatihan kerja, dan lingkungan kerja Perum Bulog Subdivre Jember?

Manfaat Penelitian

Selain tujuan yang ingin dicapai, penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti, Universitas maupun bagi pihak lain. Adapun manfaat yang diharapkan adalah:

1. Bagi Universitas
Sebagai suatu hasil kerja dan sebuah karya yang dapat dijadikan sebagai bahan wacana dan pustaka bagi mahasiswa atau pihak lain yang memiliki ketertarikan dibidang yang sama.
2. Bagi peneliti lain
Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang dapat diperoleh

dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

3. Bagi instansi
Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan masukan yang berharga bagi perusahaan atau instansi dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2013:204) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang.

Indikator Stres Kerja

Menurut Rivai dan Mulyadi (2010:314) indikator stres kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kondisi pekerjaan.
- 2) Stres karena peran.
- 3) Faktor interpersonal.
- 4) Perkembangan karier.
- 5) Struktur organisasi.

Pelatihan Kerja

Menurut Bangun (2012:212) mengemukakan bahwa pelatihan juga dapat diartikan sebagai suatu proses mempertahankan atau memperbaiki keterampilan pegawai untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif.

Indikator Pelatihan Kerja

Menurut Mangkunegara (2013:62) indikator pelatihan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Jenis pelatihan.
- 2) Tujuan pelatihan.
- 3) Materi.
- 4) Metode yang digunakan.
- 5) Kualifikasi peserta.
- 6) Kualifikasi pelatih.

- 7) Waktu (banyaknya sesi).

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2012:75) yakni lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya.

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nuraini (2013:103) indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut :

- 1) Cahaya.
- 2) Warna.
- 3) Udara.
- 4) Suara.

Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2013:62) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2013:75) indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas kinerja.
- 2) Kuantitas kinerja.
- 3) Tanggung jawab.
- 4) Kerjasama.
- 5) Inisiatif.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Tempat Penelitian

Lokasi penelitian adalah Perusahaan Perum Bulog Subdivre terletak di kecamatan Sumber Sari Kabupaten Jember di jalan Letjen Suprpto No 141. Waktu penelitian

yang digunakan oleh peneliti adalah pada Mei 2019 hingga Juli 2019.

Populasi dan Sampel

1. Menurut Sugiyono (2017:80) populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini populasi yang dipilih adalah pegawai Perum di Bulog Subdivre Jember dengan jumlah pegawai yang aktif sebanyak 40 orang pegawai tetap.

2. Menurut Sugiyono (2017:81) sampel adalah “bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sampling jenuhadalah pegawai di Perum Bulog Subdivre Jember dengan jumlah pegawai yang aktif sebanyak 40 orang pegawai tetap.

Identifikasi Variabel dan Definisi Operasional Variabel

1. Identifikasi Variabel

- a. Variabel Bebas (X)
 - 1) Stres Kerja
 - 2) Pelatihan Kerja
 - 3) Lingkungan Kerja
- b. Variabel Terikat (Y)
 - 1) Kinerja Pegawai.

2. Definisi Operasional Variabel

a. Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2013:204) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang.

Indikator dalam stres kerja menurut Rivai dan Mulyadi (2010:314) adalah:

- X_{1.1} Kondisi pekerjaan.
- X_{1.2} Stres karena peran.
- X_{1.3} Faktor interpersonal.
- X_{1.4} Perkembangan karir.
- X_{1.5} Struktur organisasi.

b. Pelatihan Kerja

Menurut Bangun (2012:212) mengemukakan bahwa pelatihan juga dapat diartikan sebagai suatu proses mempertahankan atau memperbaiki keterampilan pegawai untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif. Indikator dalam pelatihan kerja menurut Mangkunegara (2013:62) adalah :

- X_{2.1} Jenis pelatihan.
- X_{2.2} Tujuan pelatihan.
- X_{2.3} Materi.
- X_{2.4} Metode yang digunakan.
- X_{2.5} Kualifikasi peserta.
- X_{2.6} Kualifikasi pelatih.
- X_{2.7} Waktu (banyaknya sesi).

c. Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2012:75) yakni lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Indikator lingkungan kerja menurut Nuraini (2013:103) adalah :

- X_{3.1} Cahaya.
- X_{3.2} Warna.
- X_{3.3} Udara.
- X_{3.4} Suara.

d. Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2013:62) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang

pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator dalam kinerja menurut Mangkunegara (2013:75) adalah :

- Y.₁ Kualitas kinerja.
- Y.₂ Kuantitas kinerja.
- Y.₃ Tanggung jawab.
- Y.₄ Kerjasama.
- Y.₅ Inisiatif.

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Menurut Sugiyono (2015:145) mengemukakan bahwa “observasi merupakan suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis”. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Teknik ini merupakan langkah awal yang digunakan untuk mengamati secara langsung lokasi dan proses yang terjadi pada lokasi yang diteliti Perum Bulog Subdivre Jember.

2. Wawancara

Menurut Sugiyono (2015:137) wawancara digunakan sebagai “teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil”. Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak dan dapat dilakukan melalui tatap muka.

3. Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2015:142) metode kuisisioner merupakan “teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis

kepada responden untuk dijawab”. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Adapun cara pemberian skor atau nilai menurut Sugiyono (2015:93) pada masing-masing bagian adalah sebagai berikut :

Tabel 1
Klasifikasi Jawaban Skala Likert

Kategori Peilaian	
Jawaban	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang setuju (KS)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2013:94)

4. Dokumentasi

Dalam mengadakan penelitian ini yang bersumber pada tulisan menggunakan metode dokumentasi. Dalam metode dokumentasi ini, peneliti mencari data mengenai jumlah pegawai, data absensi pegawai tahun 2019, fasilitas dan lain sebagainya yang berkaitan dengan penelitian ini. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan informasi atau data dengan mempelajari dokumen-dokumen kantor di Perum Bulog Subdivre jember yang meliputi nama dan jumlah pegawai, uraian tugas dan wewenang dan sebagainya yang dibutuhkan yang berada dilingkungan kantor Perum Bulog Subdivre Jember.

5. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-

buku, *literature*, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian terdahulu dengan penelitian yang sedang dilakukan.

A. Metode Analisa Data

1. Uji Validitas

Validitas menurut Sugiyono (2016:177) menunjukkan “derajat ketepatanantara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut”. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Kriteria pengambilan keputusan valid tidaknya suatu kuesioner menurut Sugiyono, (2016:177) adalah sebagai berikut:

- Jika r hitung $\geq r$ tabel, maka item-item pernyataan dari kuesioner adalah valid.
- Jika r hitung $< r$ tabel, maka item-item pernyataan dari kuesioner adalah tidak valid.
- r tabel diperoleh dari $df = n - 2$ dimana: df : *degree of freedom*

n : jumlah sampel
pada taraf signifikan 95% atau $\alpha = 5\%$

Adapun perhitungan korelasi yang dikemukakan oleh Ridwan (2010:110)

adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2]} \sqrt{[n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi variabel x dan variabel y

n = Jumlah sampel

x = Variabel independen

y = Variabel dependen

$\sum x$ = Jumlah skor dalam distribusi x

$\sum y$ = Jumlah skor dalam distribusi y

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat masing-masing x

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat masing-masing y

2. Uji Reliabilitas

Sunyoto

(2014:149) menyatakan bahwa “uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk”. Kuesioner dikatakan reliabel jika cronchbath’s $\alpha > 0,60$ dan dikatakan tidak reliabel jika cronchbath’s $\alpha < 0,60$. Sunyoto (2012:36) menyatakan bahwa “secara matematis besarnya reliabilitas” dirumuskan sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{k \cdot r}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan:

α : Koefisien reliabilitas

r : Korelasi antar item

k : Jumlah item

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji heterokedastisitas dan uji multikolinearitas. Keseluruhan uji asumsi klasik diproses dengan menggunakan program SPSS.

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013:161) mengemukakan bahwa “uji normalitas bertujuan untuk

mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak”.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013:139) menyatakan bahwa “uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dalam satu pengamatan terhadap pengamatan lain”.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Stres Kerja (X_1), Pelatihan Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Menurut Sugiyono (2013:210) untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan rumus analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan:

Y	: Kinerja Pegawai
X_1	: Stres Kerja
X_2	: Pelatihan Kerja
X_3	: Lingkungan Kerja
a	: Konstanta
b_1 - b_3	: Koefisien regresi
e	: Error

5. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2013:98) uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel

X dan Y, apakah X_1 , X_2 dan X_3 (Stres kerja, Pelatihan kerja dan Lingkungan kerja) benar-benar berpengaruh secara terpisah atau parsial terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) pada Perum Bulog Subdivre Jember. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$: Variabel-variabel bebas (Stres kerja, Pelatihan kerja dan Lingkungan kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai) pada Perum Bulog Subdivre Jember.

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$: Variabel-variabel bebas (Stres kerja, Pelatihan kerja dan Lingkungan kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai) pada Perum Bulog Subdivre Jember.

6. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2013:98) uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen (Stres kerja, Pelatihan kerja dan Lingkungan kerja) secara bersama-

sama (simultan) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai) pada Perum Bulog Subdivre Jember, dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah :

Ho : $b_1 = b_2 = b_3 = 0$: Variabel-variabel bebas (Stres kerja, Pelatihan kerja dan Lingkungan kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai) pada Perum Bulog Subdivre Jember.

Ha : $b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$: Variabel-variabel bebas (Stres kerja, Pelatihan kerja dan Lingkungan kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai) pada Perum Bulog Subdivre Jember.

7. Uji Dominan

Menurut Sugiyono (2011:68) “dalam penelitian ini juga dihitung sumbangan efektif (SE) yang digunakan untuk menguji variabel bebas mana yang paling dominan mempengaruhi variabel terikat, ada perhitungannya diperoleh dengan cara mengkuadratkan koefisien parsial”. Variabel dominan ini dapat diketahui dengan melihat nilai koefisien beta serta nilai t hitung yang paling besar. Rumus untuk mencari SE adalah sebagai berikut:

$$SE = \beta \times \text{person colleration} \times 100\%$$

Adapun perhitungan dan pengujian statistika dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan

fasilitas program SPSS versi 22.0 for windows.

8. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh antara kedua variabel yang diteliti, maka dihitung koefisien determinasi (kd) dengan asumsi faktor-faktor lain diluar variabel dianggap konstan/tetap (*ceteris paribus*). Rumus koefisien Kd yaitu:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

kd = Koefisiensi determinan

r = Koefisiensi Korelas

Dimana apabila:

- a) $Kd = 0$, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y, lemah.
- b) $Kd = 1$, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y, kuat.

Koefisiensi determinasi (kd) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisiensi determinasi berada di antara nol dan satu. Nilai kd yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat amat terbatas. Kesimpulan hipotesis dilakukan berdasarkan t-test dan F-test untuk menguji signifikansi variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dalam menjelaskan pengaruh tinggi rendahnya koefisien determinasi dapat dilihat pedoman tabel sebagai berikut:

Tabel 2
Pedoman Interpretasi Koefesien
Determinasi

Interval	Tingkat Pengaruh
0% - 19,9%	Sangat rendah
20% - 39,9%	Rendah
40% - 59,9%	Sedang
60% - 79,9%	Kuat
80% - 100%	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono,(2015:126)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran umum Perum Bulog Subdivre Jember

Perum Bulog merupakan perusahaan umum milik negara yang bergerak dibidang logistik pangan. Ruang lingkup bisnis perusahaan meliputi logistik atau bergudangan, survai, dan pemberantasan hama, penyediaan karung plastik, usaha angkutan, perdagangan komoditi pangan dan usaha eceran. Perum Bulog Subdivre terletak di kecamatan Sumber Sari Kabupaten Jember di jalan Letjen Suprpto No 141. Perjalanan Perum Bulog dimulai pada saat dibentuknya Bulog pada tanggal 10 Mei 1967 berdasarkan keputusan presidum kabinet No 114/U/Kep/5/1967, dengan tujuan pokok untuk mengamankan penyediaan pangan dalam rangka menegakkan eksistensi pemerintahan baru.

Perum Bulog Subdivre Jember yang merupakan industri pangan memiliki peran dalam Kabupaten Jember dalam menurunkan tingkat Pengangguran. Dan meningkatkan Taraf hidup masyarakat sekitar.

1. Visi dan Misi Perum Bulog Subdivre Jember

a. Visi

Menjadi perusahaan pangan yang unggul dan terpercaya dalam mendukung terwujudnya kedaulatan pangan.

b. Misi

- 1) Menjalankan usaha logistik pangan pokok dengan mengutamakan layanan kepada masyarakat.
- 2) Melaksanakan praktik manajemen unggul dengan dukungan sumber daya manusia yang profesionalisme, teknologi terdepan dan sistem yang terintegrasi.
- 3) Menerapkan prinsip tata kelola perusahaan yang baik serta senantiasa melakukan perbaikan yang berkelanjutan.
- 4) Menjamin ketersediaan, keterjangkauan dan stabilitas komoditas pangan pokok.

B. Analisa Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur mampu mengukur apa yang ingin diukur dalam sebuah penelitian. Kuesioner dalam penelitian ini pun harus diuji validitasnya. Apakah kuesioner valid dan dapat digunakan sebagai *instrument* pengumpulan data atau kuesioner tidak valid sehingga tidak mampu memberikan informasi dan hal yang ingin diukur dalam penelitian ini. Uji validitas setiap butir skor dari masing-masing butir dikorelasikan dengan total skor. Skor butir dipandang dengan nilai X dan skor total dipandang sebagai Y.

Diperolehnya indeks validitas setiap butir dapat diketahui dengan pasti butir-butir manakah yang tidak memenuhi syarat, ditinjau dari validitasnya.

Penelitian ini adalah penelitian yang menggunakan kuisisioner sehingga data yang diperoleh dari responden akan diuji kualitas datanya dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Pada Uji validitas dengan menggunakan rumus diatas dan dengan bantuan SPSS versi 22for Windows 8, diperoleh hasil uji validitas kuisisioner sebagaimana terlampir. Rekapitulasi item kuisisioner hasil uji coba dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Stres Kerja(X₁)

No.	Indikator	r Hitung	r Tabel	Ket
1	X _{1.1}	0,893	0,312	VALID
2	X _{1.2}	0,904	0,312	VALID
3	X _{1.3}	0,845	0,312	VALID
4	X _{1.4}	0,839	0,312	VALID
5	X _{1.5}	0,873	0,312	VALID

Sumber data: Lampiran 5 dan 8

Tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa semuanya valid untuk variabel stres kerja (X₁) karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel}.

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja (X₂)

No.	Indikator	r Hitung	r Tabel	KeT
1	X _{2.1}	0,784	0,312	VALID
2	X _{2.2}	0,699	0,312	VALID
3	X _{2.3}	0,830	0,312	VALID

4	X _{2.4}	0,795	0,312	VALID
5	X _{2.5}	0,570	0,312	VALID
6	X _{2.6}	0,809	0,312	VALID
7	X _{2.7}	0,588	0,312	VALID

Sumber data: Lampiran 5 dan 8

Tabel 4 diatas dapat diketahui bahwa semuanya valid untuk variabel pengalaman kerja (X₂) karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel}.

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X₃)

No.	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	X _{3.1}	0,351	0,312	VALID
2	X _{3.2}	0,759	0,312	VALID
3	X _{3.3}	0,808	0,312	VALID
4	X _{3.4}	0,658	0,312	VALID

Sumber data: Lampiran 5 dan 8

Tabel 5 diatas dapat diketahui bahwa semuanya valid untuk variabel lingkungan kerja (X₃) karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel}.

Tabel 6
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

No.	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	Y ₁	0,604	0,312	VALID
2	Y ₂	0,545	0,312	VALID
3	Y ₃	0,927	0,312	VALID
4	Y ₄	0,952	0,312	VALID
5	Y ₅	0,707	0,312	VALID

Sumber data: Lampiran 5 dan 8

Tabel 6 diatas dapat diketahui bahwa semuanya valid untuk

variabel kinerja pegawai (Y) karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

2. Uji Reliabilitas

Penelitian ini pengukuran reliabilitas dilakukan dengan bantuan program SPSS 22 for Windows8 dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, dimana kuisisioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Rekapitulasi item kuisisioner hasil uji reliabilitas terlihat pada tabel berikut:

Tabel 7
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Kategori	Nilai	Nilai Cut Off	Keterangan
Stres Kerja (X_1)	0,950	0,60	Reliabel
Pelatihan	0,896	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_3)	0,897	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,890	0,60	Reliabel

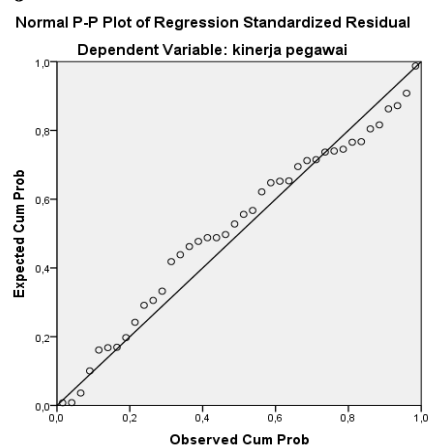
Sumber data: Lampiran 6

Nilai reliabilitas variabel pada tabel 7 diatas memberikan indikasi bahwa kehandalan kuesioner yang digunakan sebagai alat pengukur termasuk pada kategori berkorelasi kuat untuk tiap variabel tersebut. Uji reliabilitas ini memberikan indikasi bahwa keandalan kuisisioner yang digunakan sebagai alat pengukur untuk tiap variabel termasuk pada kategori berkorelasi tinggi dan diterima. Setiap nilai *alpha* melebihi nilai *cut off* yaitu 0,60 maka semua variabel adalah reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Gambar 1
Uji Normalitas Data Secara Grafik



Sumber data: Lampiran 7

Uji normalitas dengan *normal probability plot* mensyaratkan bahwa penyebaran harus berada disekitar wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan gambar di atas dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi syarat *normal probability plot* sehingga model regresi dalam penelitian memenuhi asumsi normalitas (berdistribusi normal). Artinya data dalam penelitian ini berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 7
Uji Multikolinieritas

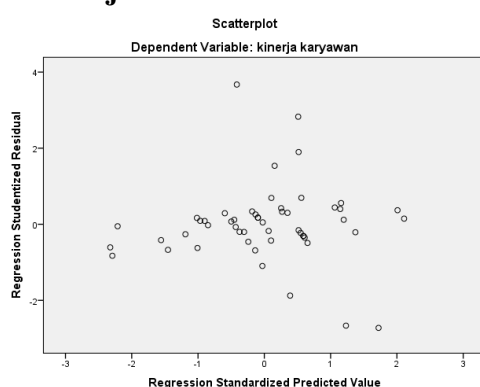
Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
,175	5,725
,181	5,526
,644	1,552

Sumber data: Lampiran 7

Tabel 7 di atas menjelaskan bahwa data yang ada tidak terjadi gejala multikolinieritas antara masing-masing variabel *independen* yaitu dengan melihat nilai VIF. Nilai VIF yang diperbolehkan hanya mencapai 10 maka data di atas dapat dipastikan tidak terjadi gejala multikolinieritas. Dapat disimpulkan data di atas menunjukkan bahwa nilai VIF <10 dan nilai *tolerance* >0,10 keadaan seperti itu membuktikan bahwa tidak terjadinya multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2
Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Lampiran 7, 2019

Grafik *scatterplot* yang ada pada gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa X_1 terjadi, X_2 tidak terjadi dan X_3 terjadi heteroskedastisitas pada model regresi

Nilai Sig. (*2-tailed*) pada *Unstandardized Residual* sebesar 0,025 (X_1), 0,228 (X_2) dan 0,044 (X_3), yang artinya X_1 nilai tersebut berada di atas 0,05 maka data tersebut terjadi pelanggaran asumsi klasik heteroskedastisitas, X_2 nilai tersebut berada di bawah 0,05 maka data tersebut tidak terjadi pelanggaran asumsi klasik heteroskedastisitas dan X_3 nilai tersebut berada di bawah 0,05 maka data tersebut terjadi pelanggaran asumsi klasik heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan data penelitian yang dikumpulkan baik untuk variabel terikat (Y) maupun variabel bebas (X_1, X_2 dan X_3) yang diolah menggunakan bantuan program SPSS 22 *for Windows* 8, maka diperoleh hasil perhitungan regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 17
Rekapitulasi Hasil Analisa Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5,347E-17	,102		,000	1,000		
STRES KERJA	,032	,247	,032	,129	,898	,175	5,725
pelatihan kerja	,224	,243	,224	,922	,363	,181	5,526
lingkungan Kerja	,610	,129	,610	4,741	,000	,644	1,552

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber data: Lampiran 7

Berdasarkan tabel 17 diatas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,347E-17 + 0,032X_1 + 0,224X_2 + 0,610X_3 + 0,102$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat, yaitu kinerja pegawai

X₁ = Variabel bebas, yaitu stres kerja

X₂ = Variabel bebas, yaitu pelatihan kerja

X₃ = Variabel bebas, yaitu lingkungan kerja

e = Nilai residu/kemungkinan kesalahan.

Persamaan regresi linier berganda tersebut menunjukkan arti dan dapat dijelaskan bahwa:

5,347E-17= Adalah konstanta sebesar 5,347E-17 artinya apabila variabel stres kerja, pelatihan kerja, dan lingkungan kerja nilainya 0 atau konstan, maka nilai kinerja pegawai sebesar 5,347E-17

0,032 = Adalah besarnya koefisien variabel stres kerja (X₁) yang berarti setiap peningkatan variabel

komitmen stres kerja 1%, maka kinerja pegawai meningkat 0,032 dengan asumsi variabel lain (pelatihan kerja, dan lingkungan kerja) konstan.

-0,004 = Adalah besarnya koefisien variabel pelatihan kerja (X₂) yang berarti setiap peningkatan variabel pelatihan kerja sebesar 1%, maka kinerja pegawai meningkat -0,004 dengan asumsi variabel lain (stres kerja lingkungan kerja) konstan.

0,610 = Adalah besarnya koefisien variabel lingkungan kerja (X₃) yang berarti setiap peningkatan variabel lingkungan kerja sebesar 1%, maka kinerja pegawai meningkat 0,610 dengan asumsi variabel lain (stress kerja dan pelatihan kerja) konstan.

e = Adalah nilai residu/kemungkinan kesalahan dari model persamaan regresi yang disebabkan adanya kemungkinan variabel

lainnya yang dapat mempengaruhi variabel kinerja pegawai (Y) tetapi tidak dimasukkan kedalam model persamaan. Standart error sebesar 0,102 artinya seluruh variabel yang dihitung dalam uji SPSS versi 22 for Windows 8 memiliki tingkat variabel pengganggu sebesar 0,128.

Hasil dari regresi linier berganda diatas menunjukkan bahwa variabel bebas yakni stres kerja, pelatihan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap variabel terikat yakni kinerja pegawai. Selain itu dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa variabel bebas yang dominan adalah variabel lingkungan kerja sebesar 0,610.

5. Uji Statistik Parsial (t-test)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara parsial (sendiri-sendiri) variabel X (Stres Kerja, Pelatihan Kerja, dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai)

- 1) Variabel stres kerja menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.028 < (0,129)$), maka H_0 ditolak atau H_a diterima berarti variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (H_1) dapat diterima.
- 2) Variabel pelatihan kerja menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.028 > (0,922)$), maka H_0 ditolak atau H_a diterima berarti variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (H_1) dapat diterima.

- 3) Variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.028 > (4,471)$), maka H_0 ditolak atau H_a diterima berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (H_1) dapat diterima.

6. Uji Statistik Simultan (F-test)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara simultan (bersama-sama) variabel X (Stres Kerja, Pelatihan Kerja, dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai)

Dari uji ANOVA atau uji F didapat nilai F_{hitung} sebesar 19,210 nilai lebih besar dari F_{tabel} yaitu 2,87 dengan probabilitas 0,000. Karena nilai probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai atau dapat dikatakan bahwa stres kerja, pelatihan kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka H_0 ditolak atau H_a diterima dan (H_2) dapat diterima.

7. Uji Dominan

Kesimpulannya adalah nilai dari variabel lingkungan kerja (X_3) tersebut lebih besar dari stres kerja (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) yang lain yaitu sebesar 4,471 dengan demikian, hipotesis penelitian (H_3) yang menyatakan bahwa variabel stres kerja (X_1) berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan dapat tidak diterima.

8. Koefisien Determinasi

Hasil dari analisis pengaruh stres kerja (X_1), pelatihan kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) seperti pada tabel diatas, menunjukkan nilai koefisien determinasi atau R square menunjukkan nilai sebesar 0,616, dari hasil tersebut berarti seluruh variabel bebas (stres kerja X_1 , pelatihan kerja X_2 dan lingkungan kerja X_3) mempunyai kontribusi sebesar 61,6% terhadap variabel terikat (kinerja pegawai Y) dengan pengaruh tinggi atau kuat, dan sisanya sebesar 38,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian.

C. Pembahasan

Berdasarkan uji analisis regresi linier berganda diperoleh yaitu $Y = 5,347E-17 + 0,032X_1 + 0,224X_2 + 0,610X_3 + 0,102$ dari hasil koefisien regresi yang didapat menunjukkan, variabel lingkungan kerja menjadi faktor terbesar yang mempengaruhi kinerja pegawai, kemudian variabel pelatihan kerja menjadi faktor terendah yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Perum Bulog Subdivre Jember.

Dari hasil tersebut apabila ditulis dalam bentuk persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta

$\alpha = 5,347E-17$ Konstanta sebesar $5,347E-17$ berarti bahwa kinerja pegawai (Y) akan sebesar $5,347E-17$ apabila variabel stres kerja (X_1), variabel pelatihan kerja (X_2) dan variabel lingkungan kerja (X_3) diasumsikan nol.

2. Stres Kerja

$b_1 = 0,032$ Koefisien regresi kualitas stres kerja 0,032 merupakan

penaksir parameter variabel stres kerja. Nilai ini menunjukkan apabila stres kerja meningkat 1 satuan maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,032 dengan asumsi variabel lain (stres kerja, pelatihan kerja dan lingkungan kerja) tetap.

3. Pelatihan kerja

$b_2 = 0,224$ Koefisien regresi harga sebesar 0,224 merupakan penaksir parameter variabel pelatihan kerja. Nilai ini menunjukkan apabila harga meningkat 1 satuan maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,224 dengan asumsi variabel lain (stres kerja, pelatihan kerja dan lingkungan kerja) tetap.

4. Lingkungan kerja

$b_3 = 0,610$ Koefisien regresi lingkungan kerja 0,610 merupakan penaksir parameter variabel lingkungan kerja. Nilai ini menunjukkan apabila lingkungan kerja meningkat 1 satuan maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,610 dengan asumsi variabel lain (stres kerja, pelatihan kerja dan lingkungan kerja) tetap.

5. $e = 0,102$ = nilai kesalahan dari model persamaan regresi yang disebabkan oleh variabel lain yang mempengaruhi variabel kinerja pegawai (Y). Nilai e sama dengan 0,102.

Berdasarkan uji statistika parsial (t - test) hasil hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa untuk nilai variabel stres kerja sebesar 0,129. Sementara itu nilai pada t_{tabel} distribusi 5% sebesar 2,028, maka $t_{hitung} 0,129 < 2,028 t_{tabel}$. Hal ini berarti variabel stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan $0,898 > 0,05$ artinya

variabel stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Perum Bulog Subdivre Jember. Maka variabel pengalaman kerja ini sebesar 0,922 Sementara itu nilai pada t_{tabel} persentase 5% sebesar 2,028, maka $t_{hitung} -0,922 < 2,028 t_{tabel}$. Hal ini berarti variabel pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan $0,363 > 0,05$ artinya variabel pelatihan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Perum Subdivre Jember. Maka variabel budaya organisasi ini sebesar 4,471, sementara itu nilai pada t_{tabel} persentase 5% sebesar 2,028, maka $t_{hitung} 4,471 > t_{tabel} 2,028$. Hal ini berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan $0,000 > 0,05$ artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Perum Bulog Subdivre Jember.

Berdasarkan uji statistika simultan (F-test) hasil hipotesis secara simultan menunjukkan nilai $F_{hitung} 19,210 > F_{tabel} 2,87$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima atau variabel stress kerja (X_1), variabel pelatihan kerja (X_2) dan variabel lingkungan kerja (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Perum Bulog Subdivre Jember dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Uji dominan hasil hipotesis secara dominan menunjukkan nilai pengaruh positif ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan nilai pengaruh variabel stres kerja (X_1) merupakan variabel yang

memiliki nilai t_{hitung} sebesar 0,219 lebih besar dari pada variabel pelatihan kerja (X_2) yang memiliki nilai t_{hitung} sebesar 0,922 dan variabel lingkungan kerja (X_3) yang memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,471 maka hipotesis penelitian (H_a) yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien determinasi (R^2) hasil dari analisis pengaruh variabel stres kerja (X_1), variabel pelatihan kerja (X_2) dan variabel lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan $R = 0,785$ artinya hubungan positif antara faktor variabel stres kerja (X_1), variabel pelatihan kerja (X_2) dan variabel lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan yang hampir mendekati satu. Maka dari hasil tersebut koefisien determinasi R Square (R^2) sebesar 61,6% ini berarti seluruh variabel bebas (X) yaitu variabel stres kerja (X_1), variabel pelatihan kerja (X_2) dan variabel lingkungan kerja (X_3) mempunyai kontribusi sebesar 61,6% terhadap variabel terikat dengan tingkat ketetapanannya cukup, dan sisanya sebesar 38,4% dipengaruhi oleh faktor - faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Uji Statistik Parsial (t-test)

Berdasarkan uji statistika parsial (t-test) hasil hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa untuk nilai variabel stres kerja sebesar 0,129. Sementara itu nilai pada t_{tabel} distribusi 5% sebesar 2,028, maka $t_{hitung} 0,129 > 2,028 t_{tabel}$. Hal ini berarti variabel stres kerja

berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan $0,898 < 0,05$ artinya variabel stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Perum Bulog Subdivre Jember. Maka variabel pelatihan kerja ini sebesar 0,922 Sementara itu nilai pada t_{tabel} persentase 5% sebesar 2,028, maka $t_{hitung} - 0,922 < 2,028 t_{tabel}$. Hal ini berarti variabel pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan $0,363 > 0,05$ artinya variabel pelatihan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Perum Subdivre Jember. Maka variabel budaya organisasi ini sebesar 4,471, sementara itu nilai pada t_{tabel} persentase 5% sebesar 2,028, maka $t_{hitung} 4,471 > t_{tabel} 2,028$. Hal ini berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan $0,000 > 0,05$ artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Perum Bulog Subdivre Jember.

1. Uji Statistik Simultan (F-test)

Berdasarkan uji statistika simultan (F-test) hasil hipotesis secara simultan menunjukkan nilai $F_{hitung} 19,210 > F_{tabel} 2,87$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima atau variabel stres kerja (X_1), variabel pelatihan kerja (X_2) dan variabel lingkungan kerja (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Perum Bulog Subdivre Jember dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$

2. Uji Dominan

Uji dominan hasil hipotesis secara dominan menunjukkan nilai pengaruh positif ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan nilai pengaruh variabel stres kerja (X_1) merupakan variabel yang memiliki nilai t_{hitung} sebesar 0,219 lebih besar dari pada variabel pelatihan kerja (X_2) yang memiliki nilai t_{hitung} sebesar 0,922 dan variabel lingkungan kerja (X_3) yang memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,471 maka hipotesis penelitian (H_a) yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai.

3. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) hasil dari analisis pengaruh variabel stres kerja (X_1), variabel pelatihan kerja (X_2) dan variabel lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan $R = 0,785$ artinya hubungan positif antara faktor variabel stres kerja (X_1), variabel pelatihan kerja (X_2) dan variabel lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan yang hampir mendekati satu. Maka dari hasil tersebut koefisien determinasi R Square (R^2) sebesar 61,6% ini berarti seluruh variabel bebas (X) yaitu variabel stres kerja (X_1), variabel pelatihan kerja (X_2) dan variabel lingkungan kerja (X_3) mempunyai kontribusi sebesar 61,6% terhadap variabel terikat dengan tingkat ketetapanannya cukup, dan sisanya sebesar 38,4% dipengaruhi oleh faktor - faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian.

Saran

Berdasarkan analisa data, pembahasan dan hasil penelitian pada bab sebelumnya maka saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut :

1. Variabel yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai adalah variabel lingkungan kerja. Oleh karena itu lingkungan kerja perlu disesuaikan dengan kemampuan kinerja pegawai guna meningkatkan kinerja pegawai Perum Bulog Subdivre Jember.
2. Bagi penelitian lain yang akan melakukan penelitian sejenis maka variabel lain diluar stress kerja, pelatihan kerja kerja dan lingkungan kerja yang berpengaruh pada kinerja pegawai Perum Bulog Subdivre Jember.
3. Bagi pemilik Perum Bulog Subdivre Jember hasil penelitian ini dapat membantu memberikan masukan dan pertimbangan pemilik Perum Bulog Subdivre Jember, selain itu dapat memberikan gambaran bagi pemilik Perum Bulog Subdivre Jember dalam membuat strategi yang baik dan terarah untuk meningkatkan kinerja pegawai yang akan datang secara efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program*

SPSS. Ed.7. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Mangkunegara, A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Nawawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.

Nitisemito. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghali Indonesia.

Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.

Ridwan. 2010. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Rivai V dan Mulyadi D. 2010. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.

Sugiyono. 2011. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

_____. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.

_____. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan*

Kombinasi (Mixed Methods).
Bandung: Alfabeta.

_____. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: PT.Alfabeta.

Sunyoto, D.2014. *Konsep Dasar Riset Pemasaran & Perilaku Konsumen.* Yogyakarta: CAPS.