



**PENGARUH STRES KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN DUKUNGAN
SOSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEMUDA DAN
OLAHRAGA KABUPATEN JEMBER**

***THE EFFECT OF WORK STRESS, ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND
SOCIAL SUPPORT TO EMPLOYEE PERFORMANCE AT IN YOUTH
SERVICE AND SPORTS JEMBER***

SKRIPSI

Oleh

RIO HANDOKO

NIM. 130810201256

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS JEMBER

2018



**PENGARUH STRES KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN DUKUNGAN
SOSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEMUDA DAN
OLAHRAGA KABUPATEN JEMBER**

***THE EFFECT OF WORK STRESS, ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND
SOCIAL SUPPORT TO EMPLOYEE PERFORMANCE AT IN YOUTH
SERVICE AND SPORTS JEMBER***

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada
fakultas ekonomi universitas jember

Oleh:

Rio Handoko

NIM. 130810201256

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN MANAJEMEN**

2018

**KEMENTRIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER - FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

SURAT PERNYATAAN

Nama : Rio Handoko
Nim : 130810201256
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
JudulSkripsi : PENGARUH STRES KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN
DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN
JEMBER

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya saya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akan demikian jika saya ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 09 Juli 2018

Yang menyatakan,

Rio Handoko

NIM. 130810201256

TANDA PERSETUJUAN

JudulSkripsi : PENGARUH STRES KERJA, KOMITMEN ORGANISASI
DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA
KABUPATEN JEMBER

NamaMahasiswa : Rio Handoko

NIM : 130810201256

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

DisetujuiTanggal : 09 Juli 2018

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dr. Purnamie Titisari, S.E, M.Si
NIP. 197501062000032001

Choirul Saleh, S.E, M.Si
NIP.196903061999031001

Mengetahui,
Ketua Program Studi S-1 Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M
NIP. 197805252003122002

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH STRES KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN DUKUNGAN
SOSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEMUDA DAN
OLAHRAGA KABUPATEN JEMBER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Rio Handoko
Nim : 130810201256
Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal :

19 Juli 2018

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

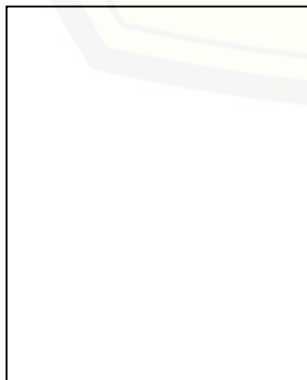
Ketua : Dr. Sudarsih M.Si
NIP. 196212121992012001 : (.....)

Sekretaris : Drs. Agus Priyono, M.M
NIP. 196010161987021001 : (.....)

Anggota : Fajar Destari, S.E, M.M
NIP. 197912062015042001 : (.....)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember

Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak., CA
NIP. 19710727 199512 1 001



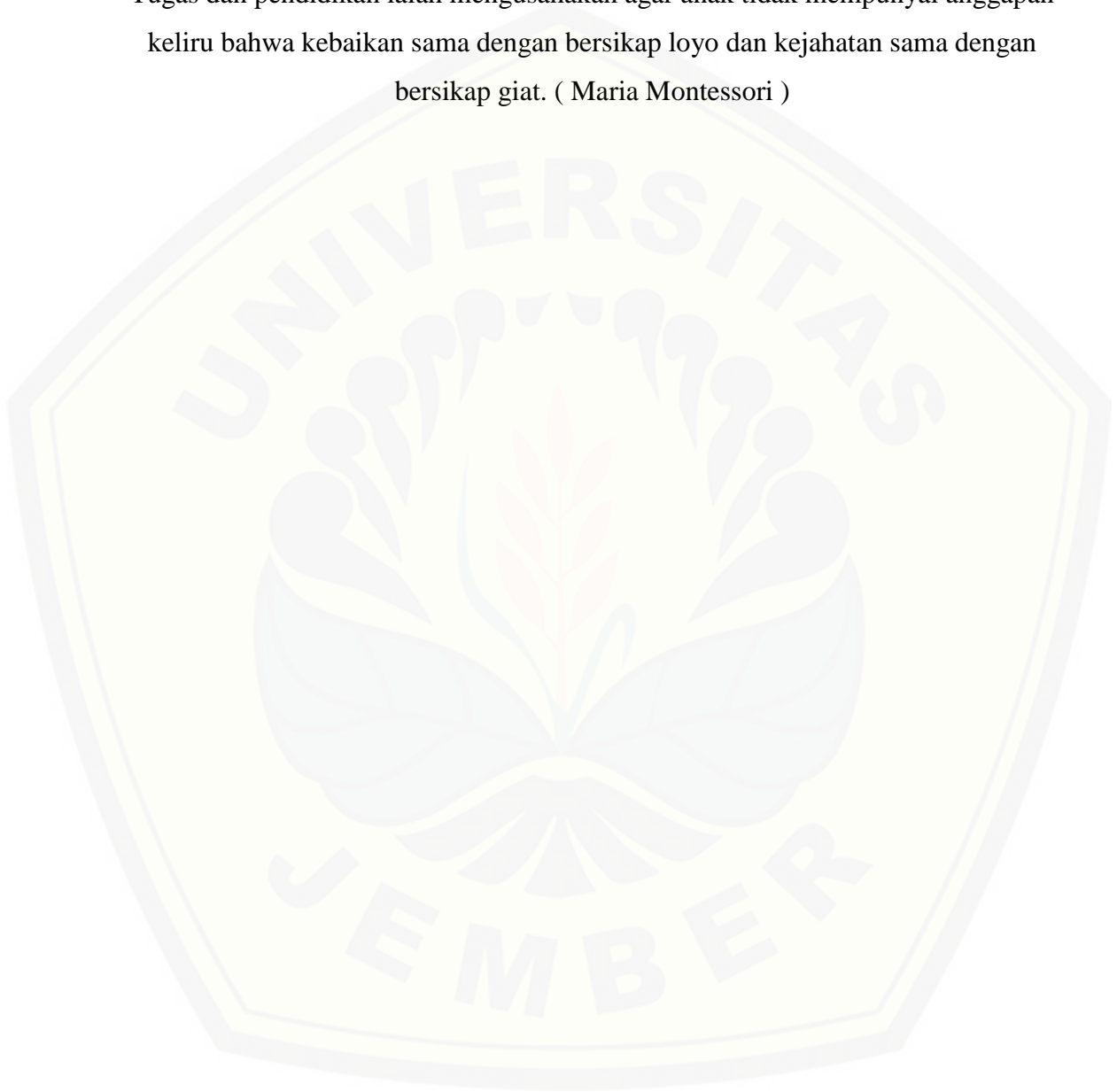
PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Dengan segala kerendahan hati, skripsi ini saya persembahkan sebagai bentuk tanggung jawab, bakti, dan ungkapan terimakasih yang tidak terkira kepada:

1. Orang tuaku tercinta, Ibu dan Bapak yang telah mendoakan dan member kasih sayang serta pengorbanan selama ini;
2. Adek dan Kakakku yang selalu mendukung saya;
3. Bapak Ibu guru dan dosen sejak taman kanak-kanak hingga perguruan tinggi;
4. Kawan-kawan Manajemen 2013 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang terlibat secara langsung maupun tidak;
5. Almamater yang saya banggakan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

MOTTO

Tugas dan pendidikan ialah mengusahakan agar anak tidak mempunyai anggapan keliru bahwa kebaikan sama dengan bersikap loyo dan kejahatan sama dengan bersikap giat. (Maria Montessori)



RINGKASAN

PENGARUH STRESKERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN JEMBER; Rio Handoko; 130810201256; 2018; Jurusan ManajemenF akultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor utama yang memiliki peran penting dalam suatu organisasi. Walaupun banyak sumber daya, sarana dan prasarana lainnya, tanpa ada sumber daya manusia maka kegiatan perusahaan tersebut tidak akan berjalan dengan baik. Oleh karena itu sumber daya manusia menjadi salah satu aset yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Sehingga perlu adanya pengelolaan SDM yang sesuai dan memenuhi kebutuhan perusahaan, agar nantinya tujuan yang diharapkan perusahaan dapat tercapai. Tercapainya tujuan organisasi dapat dilihat bagaimana hasil dari kinerja karyawan. Beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan antara lain stress kerja, komitmen organisasi dan dukungan sosial.

Pada penelitian ini, peneliti ingin mengetahui bagaimana pengaruh stress kerja, komitmen organisasi dan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Jember. Diharapkan penelitian ini mampu mendapatkan hasil yang dapat merefleksikan pengaruh faktor-faktor penentu kinerja karyawan untuk mencapai tujuan dan tanggung jawab pada lingkungan kerja yang maksimal.

Populasi pada penelitian ini seluruh pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Jember sebanyak 45 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik sampling jenuh atau sensus. Berdasarkan jumlah populasi yang ada di Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Jember sebanyak 45 orang. Berdasarkan hasil pengujian didapatkan hasil bahwa variabel stress kerja, komitmen organisasi dan dukungan sosial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Jember.

SUMMARY

THE EFFECT OF WORK STRESS, ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND SOCIAL SUPPORT TO EMPLOYEE PERFORMANCE AT IN YOUTH SERVICE AND SPORTS JEMBER; Rio Handoko; 130810201256; 2018; Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Jember.

Human Resources (HR) is a major factor that has an important role in an organization. Although many resources, facilities and other infrastructure, without any human resources then the company's activities will not run properly. Therefore human resources become one of the most important asset for a company. So that the necessary *pengelolaan* appropriate HR and meet the needs of the company, so that later goals that expected the company can be achieved. Achieving organizational goals can be seen how the results of employee performance. Some of the factors that affect employee performance include job stress, organizational commitment and social support.

In this study, researchers wanted to know how the influence of work stress, organizational commitment and social support on employee performance. This research was conducted at the Department of Youth and Sports of Jember Regency. It is expected that this research can get results that can reflect the influence of determinants of employee performance to achieve goals and responsibilities in the maximum work environment.

The population in this study all employees of Youth and Sports Office of Jember Regency as many as 45 people. The sampling technique in this research is done by saturation sampling technique or census. Based on the number of population in the Office of Youth And Sports Jember regency as many as 45 people. Based on the test results showed that the variable of work stress, organizational commitment and social support had a significant positive effect on the performance of the employee of the Youth and Sports Office of Jember Regency

PRAKATA

Pujisyukur Alhamdulillah kehadiran Allah SWT atas segala rahmat, hidayah dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Jember” Penyusunan skripsi ini digunakan sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kemampuan penulis. Dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, saya selaku penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Dr. Handriyono M.Si., selaku ketua Jurusan S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. Ibu Dr. Ika Barokah Suryaningsih, M.M., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
4. Ibu Dr. Purnamie Titisari, S.E, M.Si. selaku Dosen Pembimbing Utama dan Bapak Choirul Saleh, S.E, M.Si. selaku Dosen Pembimbing Anggota yang selalu memberikan ide, saran dan motivasi, serta selalu meluangkan waktunya untuk membimbing saya selama proses penyusunan dan penelitian skripsi ini.
5. Ibu Dr. Sudarsih M.Si, Bapak Drs. Agus Priyono, M.M dan Ibu Fajar Destari, S.E, M.M selaku dosen penguji yang telah memberikan saran serta masukan yang sangat berguna untuk memperbaiki penyusunan skripsi ini.
6. Dosen pembimbing akademik yang selalu meluangkan waktunya untuk membimbing saya selama proses belajar menjadi mahasiswa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

7. Seluruh dosen dan staf administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang telah memberikan ilmu dan bantuannya kepada saya sampai akhirnya dapat menyelesaikan studi ini.
8. Teristimewa untuk kedua orang tua tercinta Ibu dan Bapak, terima kasih atas dukungan moril dan materiil, juga semangat, pengorbanan, doa, nasihat, dan kasih sayang, hingga dapat terselesaikannya skripsi ini.
9. Seluruh keluarga besarku yang juga turut memberikan dukungan serta doa.
10. Seluruh teman-teman Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, terima kasih atas kebersamaannya selama kuliah, semangat serta doa yang senantiasa terlimpahkan bagi kita.
11. Seluruh pihak yang telah banyak memberikan bantuan, dorongan dan semangat yang tidak dapat disebut satu persatu. Terima kasih sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Semoga Allah SWT selalu memberikan Hidayah dan Rahmat kepada semua pihak yang telah membantu dengan ikhlas sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan. Penulis juga menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis juga berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan pengetahuan bagi yang membacanya.

Jember,

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	<u>i</u>
HALAMAN PERNYATAAN	<u>iii</u>
HALAMAN PERSETUJUAN	<u>iv</u>
HALAMAN PERSEMBAHAN	<u>vi</u>
MOTTO	<u>vii</u>
RINGKASAN	<u>viii</u>
<i>SUMMARY</i>	<u>ix</u>
PRAKATA	<u>x</u>
DAFTAR ISI	<u>xii</u>
DAFTAR TABEL	<u>xv</u>
DAFTAR GAMBAR	<u>xvi</u>
DAFTAR LAMPIRAN	<u>xvii</u>
BAB 1. PENDAHULUAN	<u>1</u>
1.1 Latar Belakang Masalah	<u>1</u>
1.2 Rumusan Masalah	<u>5</u>
1.3 Tujuan Penelitian.....	<u>5</u>
1.4 Manfaat Penelitian.....	<u>6</u>
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	<u>7</u>
2.1 Landasan Teori	<u>7</u>
2.1.1 Stress Kerja	<u>7</u>
2.1.2 Komitmen Organisasi.....	<u>11</u>
2.1.3 Dukungan Sosial	<u>13</u>

2.1.4	Kinerja	16
2.1.5	Pengaruh antara stress kerja, komitmen organisai dan dukungan sosial terhadap kinerja pegawai	18
2.2	Penelitian Terdahulu.....	20
2.3	Kerangka Konseptual	21
2.4	Hipotesis Penelitian.....	23
BAB 3. METODE PENELITIAN.....		25
3.1	Rancangan Penelitian	25
3.2	Populasi dan Sampel	25
3.3	Jenis dan Sumber Data	25
3.4	Metode Pengumpulan Data	26
3.5	Identifikasi Variabel Penelitian.....	26
3.6	Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran Variabel.....	27
3.7	Metode Analisis Data	30
3.7.1	Uji Instrumen	30
3.7.2	Analisis Linear Berganda.....	32
3.7.3	Uji Asumsi Klasik.....	32
3.7.4	Uji Hipotesis	34
3.8	Kerangka Pemecahan Masalah.....	36
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN.....		38
4.1	Gambaran Umum	38
4.2	Deskripsi Karakteristik Responden dan Statistik Data Variabel Penelitian.....	39
4.3	Uji Instrumen Data	46
4.3.1	Uji Validitas	46
4.3.2	Uji Reliabilitas	47
4.3.3	Uji Normalitas.....	48

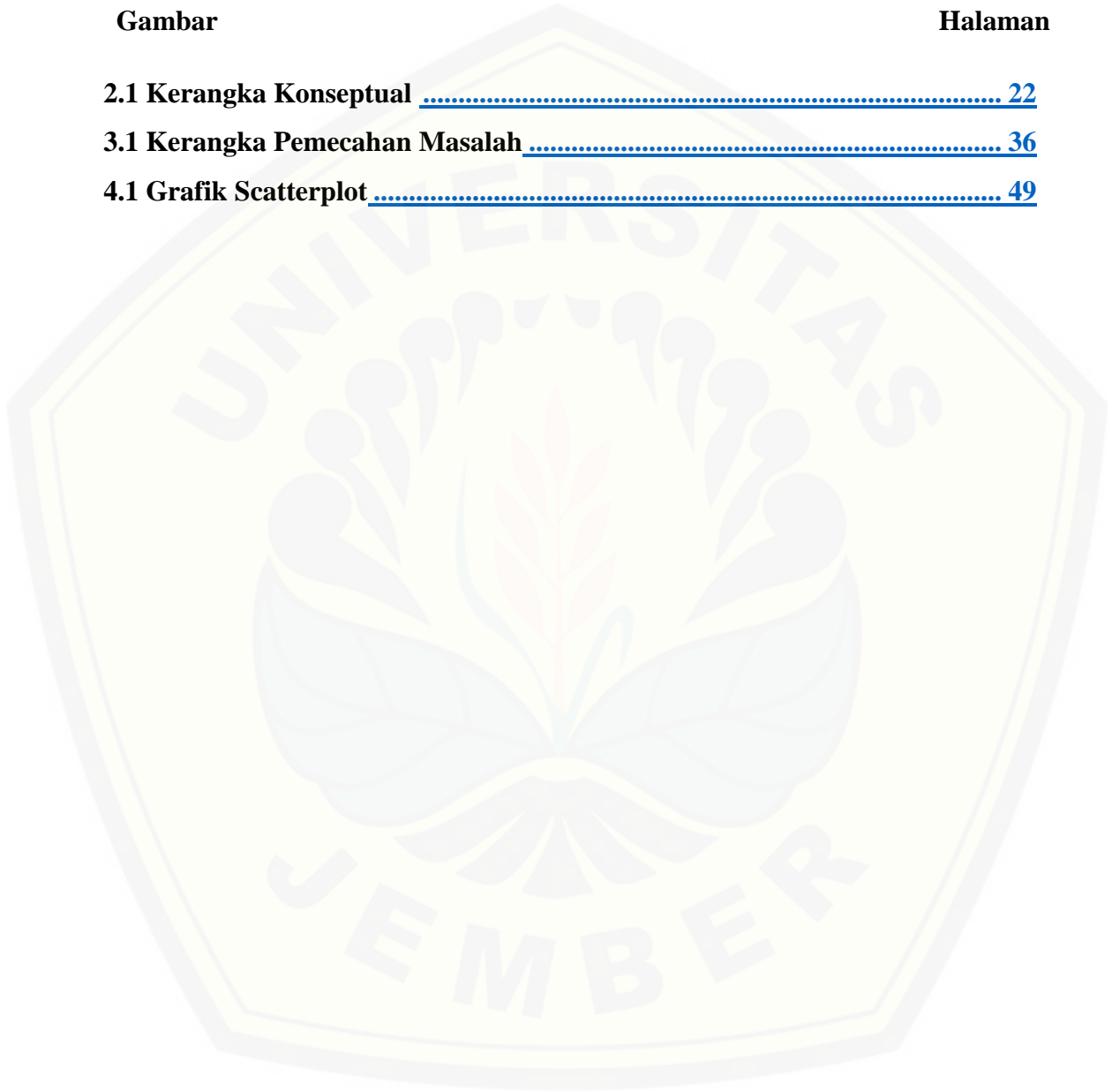
4.4	Uji Asumsi Klasik	<u>48</u>
4.3.1	Uji Multikolinearitas	48
4.3.2	Uji Heteroskedastisitas.....	<u>49</u>
4.5	Analisis Regresi Linear Berganda	<u>50</u>
4.6	Uji Hipotesis.....	<u>51</u>
4.7	Pembahasan	<u>53</u>
4.8	Keterbatasan Penelitian	<u>56</u>
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN		<u>57</u>
5.1	Kesimpulan.....	<u>57</u>
5.2	Saran.....	<u>58</u>
DAFTAR PUSTAKA		<u>59</u>
LAMPIRAN.....		<u>62</u>

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	21
4.1 Usia Responden	39
4.2 Jenis Kelamin	40
4.3 Pendidikan Terakhir	41
4.4 Lama Bekerja	41
4.5 Status Pernikahan	42
4.6 Jawaban Responden Terhadap Variabel Stres Kerja (X1)	43
4.7 Jawaban Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi (X2)	44
4.8 Jawaban Responden Terhadap Variabel Dukungan Sosial (X3)	45
4.9 Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai	45
4.10 Uji Validitas	46
4.11 Uji Reliabilitas	47
4.12 Uji Normalitas	48
4.13 Uji Multikolinearitas	49
4.14 Analisis Regresi Linear Berganda	50
4.15 Uji t	51
4.16 Uji R²	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual	<u>22</u>
3.1 Kerangka Pemecahan Masalah	<u>36</u>
4.1 Grafik Scatterplot	<u>49</u>



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Penelitian	62
2. Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Responden	68
3. Analisis Deskriptif	70
4. Deskripsi Variabel Penelitian	71
5. Uji Instrumen	77
6. Analisis Regresi Linear Berganda	84
7. Uji Asumsi Klasik	85
8. Uji Hipotesis	86
9. R Tabel	87
10. t Tabel	88

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor utama yang memiliki peran penting dalam suatu organisasi. Apapun bentuk suatu serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam melaksanakan misinya dikelola oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Walaupun banyak sumber daya, sarana dan prasarana lainnya, tanpa ada sumber daya manusia maka kegiatan perusahaan tersebut tidak akan berjalan dengan baik. Selain itu sumber daya manusia merupakan faktor penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan dan tujuan organisasi. Sumber daya manusia menjadi salah satu aset yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Sehingga perlu adanya pengelolaan SDM yang sesuai dan memenuhi kebutuhan perusahaan, agar nantinya tujuan yang diharapkan perusahaan dapat tercapai.

Salah satu hal penting dalam pengelolaan sumber daya manusia perusahaan ialah kinerja pegawai. Hal ini sebagaimana dinyatakan Rivai (2005: 15) bahwa hal penting yang harus diperhatikan untuk mengelola sumber daya manusia salah satunya ialah kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut As'ad (1995) dalam Arifin (2012:13) bahwa kinerja karyawan diartikan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Tentunya kinerja karyawan juga tentang kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tugas masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi akan memberikan kontribusi yang sangat besar bagi organisasi. Rendahnya tingkat kemampuan dan

keterampilan pegawai akan berdampak buruk pada produktivitas dalam kinerja itu sendiri, serta berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan. Hal ini menuntut setiap pemimpin untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan dengan meningkatkan kualitas kerja pegawai yang ada di dalamnya.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan ialah stres kerja. Sebab kinerja karyawan akan maksimal apabila tidak mengalami tekanan-tekanan pada dirinya. Hal ini sebagaimana dinyatakan oleh Bimantoro & Noor (2012: 25) bahwa, kinerja yang baik dapat tercapai pada saat karyawan dalam kondisi yang baik pula. Menurut Siagian (2009:300) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Menurut Fathoni (2006 :176) mengatakan bahwa terdapat enam faktor penyebab stres kerja karyawan dalam suatu organisasi, antara lain beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan tidak wajar, waktu kerja yang terbatas dan peralatan yang kurang, konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, balas jasa yang terlalu rendah dan adanya masalah-masalah keluarga. Apabila stress kerja ini dialami oleh karyawan, maka besar kemungkinan kinerja dalam suatu perusahaan tidak akan maksimal. Hal tersebut didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prastyo dkk (2016) menjelaskan bahwa stress berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pada penelitian tersebut, bahwa apabila stress kerja tinggi maka kinerja karyawan akan menurun. Begitu sebaliknya jika stres kerja rendah maka kinerja karyawan akan meningkat.

Adapun komitmen organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sebagaimana menurut Siswanta dan Budianto (2013:2) bahwa salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah komitmen organisasi dari anggota tersebut. Sedangkan kinerja pegawai merupakan suatu keadaan dimana seseorang karyawan

memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Robbins dan Judge (2008) komitmen organisasional adalah suatu tingkat dimana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi pada dasarnya sangat berpengaruh bagi kinerja pegawai, utamanya bagi peningkatan kinerjanya. Hal tersebut didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putrana dkk (2016) bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pada penelitian tersebut bahwa apabila terjadi peningkatan komitmen organisasi maka kinerja karyawan juga akan meningkat begitu juga sebaliknya.

Selanjutnya dukungan sosial merupakan faktor yang juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dukungan sosial menurut Smet (1994) dalam Muhaimin (2013: 3) diartikan sebagai adanya transaksi interpersonal yang ditunjukkan dengan memberikan bantuan pada individu lain, dimana bantuan itu umumnya diperoleh dari orang yang berarti bagi individu yang bersangkutan. Keberadaan lingkungan sosial yang kondusif memiliki arti penting bagi karyawan yakni pada kinerjanya. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhaimin (2013) yang menjelaskan bahwa dukungan sosial secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pada penelitian tersebut bahwa karyawan yang bekerja akan senang bila mendapatkan dukungan, perasaan senang ini membuat karyawan lebih giat lagi bekerja, sehingga muncul kinerja karyawan yang diharapkan.

Penjelasan tentang stress kerja, komitmen organisasi dan dukungan sosial memberikan gambaran bahwa ketiga faktor tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Setiap instansi mengharapkan kinerja yang baik dari semua pegawainya, karena seperti yang sudah dijelaskan diatas bahwa semua kegiatan operasional dikendalikan oleh manusia. Instansi yang mempunyai pegawai dengan kinerja yang prima atas tugas dan tanggung jawabnya akan lebih mudah dalam mencapai tujuan perusahaan.

Dinas Pemuda Olahraga, Kebudayaan dan merupakan instansi pemerintah daerah yang berada di Provinsi maupun di Kabupaten/Kota, yang memiliki tugas dan fungsi untuk membina serta mengembangkan bidang kepemudaan, keolahragaan, kebudayaan dan pariwisata di Provinsi maupun di Kabupaten/Kota sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh pemerintah daerah dan sesuai dengan undang undang yang berlaku. Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Jember memerlukan kinerja yang optimal untuk memaksimalkan tugas dan tanggung jawabnya. Salah satu faktor penentu bagi adanya kinerja optimal pegawai ialah ada tidaknya stress kerja. Stres kerja ialah ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan antar individu untuk mengerjakan tugas-tugas dalam pekerjaannya. Beban kerja yang berlebihan dan tekanan tekanan yang dialami dapat menyebabkan konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, ditambah dengan adanya masalah keluarga sehingga menyebabkan kecenderungan kecemasan dan kebingungan untuk melakukan sebuah pekerjaan. Sebagaimana pegawai pada umumnya maka di lingkup dispora ini pegawai juga menemui tugas tugas pekerjaan yang cukup banyak. Apalagi ketika akhir bulan dan akhir tahun mereka harus menyelesaikan laporan yang banyak. Sehingga hal ini diakui sering menjadi beban kerja tersendiri bagi pegawai di lingkup dispora. Selain itu permasalahan antar pegawai satu sama lain seringkali juga menjadi permasalahan yang menimbulkan konflik antar pegawai. Hal ini ditambah dengan adanya persoalan keluarga yang menambah tingkat stress bagi pegawai Dispora.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Jember yaitu tentang komitmen organisasi. Komitmen organisasi ada ketika seseorang membulatkan hati , bertekad, berjerih payah, berkorban dan bertanggung jawab demi mencapai tujuan dirinya dan tujuan organisasi atau perusahaan yang telah disepakati. Di ketahui bahwa pegawai di lingkup Dispora ini ialah pegawai yang kurang loyal terhadap pekerjaannya. Mereka tidak cukup bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Hal ini ditunjukkan dengan tugas yang dibebankan kepada setiap pegawai baik itu berupa laporan bulanan, tahunan maupun dinas luar yang ditugaskan seringkali tidak mampu diselesaikan dengan baik. Akibatnya beberapa

kegiatan dalam dispora seringkali terganggu. Indikator lain yang dapat melihat kurangnya komitmen dari pegawai ialah tingkat kehadirannya. Dimana pegawai seringkali datang tidak tepat waktu, dan akibatnya juga melalaikan tugas saat jam kerja. Selain itu beberapa pegawai di lingkup dispora juga seringkali tidak masuk kerja tanpa ijin ataupun alasan yang jelas.

Kondisi selanjutnya ialah tentang dukungan sosial antar pegawai Dispora. Dukungan sosial adalah sumber emosional, informasional atau pendamping yang ditunjukkan dengan memberikan bantuan pada individu lain, dimana bantuan itu umumnya diperoleh dari orang yang berarti bagi individu yang bersangkutan. Keberadaan lingkungan sosial yang kondusif memiliki arti penting bagi pegawai yakni pada kinerjanya. Di lingkup Dispora diketahui bahwa sebagian besar pegawai kurang bekerjasama dalam menjalankan tugasnya. Apabila ada salah satu pegawai yang kesulitan dalam pekerjaan dan meminta bantuan pegawai lain, sikap pegawai yang dimintai bantuan terlihat malas untuk membantu. Selain itu, hubungan sosial para pegawai kurang harmonis, terlihat sikap para pegawai yang suka berkelompok tidak menyatu bersama-sama dengan pegawai lainnya dan adanya kesenjangan antara kemampuan pegawai dengan yang dikehendaki instansi. Atas dasar observasi ini dapat diketahui bahwa antara pegawai satu dengan lainnya kurang mendukung. Dukungan sosial yang berasal dari teman kerja diharapkan dapat memotivasi pegawai dalam upaya meningkatkan kinerja yang lebih maksimal.

Berdasarkan uraian tersebut maka dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja Komitmen Organisasi dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Jember”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Di Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Jember?
- b. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Di Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Jember?
- c. Apakah dukungan sosial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Di Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini sebagai berikut ;

- a. Untuk menguji dan menganalisis stress kerja terhadap kinerja pegawai Di Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Jember.
- b. Untuk menguji dan menganalisis komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Di Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Jember.
- c. Untuk menguji dan menganalisis dukungan social terhadap kinerja pegawai Di Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi beberapa pihak, antara lain:

- a. Instansi
memberikan informasi tentang seberapa besar pengaruh stress kerja, komitmen organisasi dan dukungan sosial dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Jember.
- b. Akademisi
Hasil dari peneliti ini diharapkan mampu menjadi dasar atau acuan dan memberikan manfaat bagi peneliti yang sejenis.

c. Peneliti

Memperoleh pengalaman dan menambah wawasan praktis yang berharga bagi peneliti, serta diharapkan dapat menjadi bekal untuk memasuki dunia kerja.



BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Stres Kerja

2.1.1.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai. Menurut Handoko (2008:200) adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Gejala-gejala ini menyangkut baik kesehatan fisik maupun kesehatan mental. Orang-orang yang mengalami stres bisa menjadi *nerveous* dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat *relaks*, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif. Mereka biasanya sering melarikandiri dengan minum alkohol atau merokok secara berlebihan. Di samping itu, mereka bahkan bisa terkena berbagai penyakit fisik, seperti masalah pencernaan atau tekanan darah tinggi, serta sulit tidur. Kondisi-kondisi tersebut meskipun dapat juga terjadi karena penyebab-penyebab lain, tetapi pada umumnya hal itu merupakan gejala-gejala stres.

Mangkunegara dalam Nawawi (2015:345) mendefinisikan stres kerja sebagai rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Stres kerja dapat terjadi pada setiap jajaran, baik pemimpin (manajer) maupun yang dipimpin, staf dan para tenaga ahli/profesional di lingkungan suatu organisasi. Oleh karena itu usaha untuk menghindari stres menjadi sangat penting untuk dilakukan. Usaha tersebut harus dilakukan pada pimpinan dari jajaran bawah, menengah sampai jajaran atas, karena siapapun diantaranya yang mengalami stres tidak dapat dan tidak mungkin bekerja secara efektif dan efisien.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami oleh seseorang karena mengalami tekanan dari lingkungan kerja dan menimbulkan gejala-gejala tertentu, sehingga tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan optimal

Pada tingkat tertentu stres diperlukan, karena tanpa adanya stres dalam pekerjaan para karyawan tidak merasa tertantang yang berakibat prestasi kerja rendah. Sebaliknya dengan adanya stres, pegawai merasa perlu mengerahkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi dan dengan demikian dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Siagian (2007:302) berpendapat bahwa langkah-langkah yang diambil untuk membantu para karyawan menghadapi stres yang dihadapinya adalah sebagai berikut:

- a. Merumuskan kebijaksanaan manajemen dalam membantu para karyawan menghadapi berbagai stres .
- b. Menyampaikan kebijaksanaan tersebut kepada seluruh karyawan sehingga mereka mengetahui kepada siapa mereka dapat meminta bantuan dan dalam bentuk apa jika mereka menghadapi stres.
- c. Melatih para manajer dengan tujuan agar mereka peka terhadap timbulnya gejala-gejala stres di kalangan para bawahannya dan dapat mengambil langkah-langkah tertentu sebelum stres berdampak negatif terhadap prestasi kerja para bawahannya.
- d. Melatih para karyawan mengenali dan menghilangkan sumber-sumber stres.
- e. Terus membuka jalur komunikasi dengan para karyawan sehingga mereka benar benar diikutsertakan untuk mengatasi stres yang dihadapinya.
- f. Memantau terus-menerus kegiatan organisasi sehingga kondisi yang dapat menjadi sumber stres dapat diidentifikasi dan dihilangkan secara dini.
- g. Menyempurnakan rancang bangun tugas dan tata ruang kerja sedemikian rupa sehingga berbagai sumber stres yang berasal dari kondisi kerja dapat dielakkan.
- h. Menyediakan jasa bantuan bagi para karyawan apabila mereka sempat menghadapi stres.

Meskipun stres dapat berperan positif dalam perilaku seseorang dalam pekerjaannya, perlu selalu diwaspadai agar jenis, bentuk, dan intensitas stres berada pada tingkat yang

dapat diatasi, baik oleh karyawan secara mandiri maupun dengan bantuan organisasi, dalam hal ini terutama atasan langsung karyawan yang bersangkutan.

2.1.1.2 Faktor Penyebab Stres Kerja

Stres kerja yang dialami oleh karyawan disebabkan oleh beberapa faktor. Menurut Handoko (2011:201) faktor-faktor yang dapat mengakibatkan munculnya stress kerja ialah:

- a. Beban kerja yang berlebihan yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melaksanakan suatu tugas atau melaksanakan tugas tidak menggunakan keterampilan dan atau potensi dari tenaga kerja.
- b. Tekanan atau desakan waktu ketika tekanan-tekanan pekerjaan yang membuat tidak nyaman bisa datang dari berbagai hal baik keterampilan pekerjaan, kepribadian atasan, kondisi rekan kerja, tuntutan atau target pekerjaan, situasi lingkungan kerja. Misalnya di luar ruangan, tuntutan hidup, dan hubungan keluarga yang kurang harmonis. Setiap orang merasa memiliki tekanan yang terkait dengan pekerjaan yang dijalannya
- c. Umpan balik pelaksanaan kerja yang tidak memadai
- d. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung-jawab
- e. Kemenduaan peranan (*role ambiguity*) Konflik ini muncul apabila berbagai macam peranan yang dijalankan oleh orang yang sama menyebabkan timbulnya tuntutan – tuntutan yang berbeda. Hubungan antara pekerjaan dan keluarga misalnya telah menjadi sebuah sumber ketegangan yang makin meningkat
- f. Frustrasi ketika ketidakpuasan yang diperoleh dari hasil pekerjaan.
- g. Konflik antar pribadi biasanya timbul dalam organisasi sebagai hasil adanya masalah – masalah komunikasi, hubungan pribadi, atau struktur organisasi
- h. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
- i. Berbagai bentuk perubahan adanya penyikapan yang konstruktif (membangun). Penyikapan bagaimana pegawai meresponi tekanan-tekanan dari pekerjaan.

2.1.1.3 Jenis Stres

Menurut jenisnya stres dapat dibedakan dalam beberapa jenis. Seperti halnya yang dinyatakan oleh Quick dan Quick (1984), yang mana mengkategorikan jenis stres menjadi dua yaitu:

- a. Eustress, yaitu hasil dari respon terhadap stress yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat [performance yang tinggi.
- b. Distress, yaitu hasil dari respon terhadap stress yang bersifat tidak sehat, negative, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran (absenteeism) yang tinggi. Yang diasosiasikan dengan keadaan sakit penurunan dan kematian.

2.1.1.4 Indikator Stres Kerja

Dalam penelitian ini indikator stres kerja menurut Robbins (2006:375) membagi tiga jenis konsekuensi yang ditimbulkan oleh stres kerja, antara lain yaitu :

a. Gejala fisiologis

Stres menciptakan penyakit-penyakit dalam tubuh yang ditandai dengan peningkatan tekanan darah, sakit kepala, jantung berdebar, bahkan hingga sakit jantung.

b. Gejala psikologis

Gejala yang ditunjukkan adalah ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, suka menunda dan lain sebagainya. Keadaan stres seperti ini dapat memacu ketidakpuasan.

c. Gejala perilaku

Stres yang dikaitkan dengan perilaku dapat mencakup dalam perubahan produktivitas, absensi, dan tingkat keluarnya karyawan. Dampak lain yang ditimbulkan adalah perubahan dalam kebiasaan sehari-hari seperti makan, konsumsi alkohol, gangguan tidur dan lainnya

Berdasarkan hal tersebut dapat diperoleh kesimpulan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi dimana seorang karyawan mengalami gangguan psikologis maupun fisik dalam menghadapi suatu permasalahan atau pekerjaan yang berakibat merusak kinerja karyawan pada tingkat stres yang tinggi namun, pada tingkat tertentu dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang berada dalam kondisi stres akan memicu terjadinya *burn out* yang merupakan kondisi awal kemunculan kelelahan emosional.

2.1.2 Komitmen organisasi

2.1.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Hallriegel dan Slocum (2004) dalam Kristanto (2015:88) bahwa, komitmen organisasi adalah tingkat keterlibatan karyawan dalam organisasi dan mempunyai identitas yang sama dengan organisasi. Sedangkan menurut Porter *et al.* (1973) dalam Tobing (2009: 32) bahwa, komitmen organisasional sebagai kekuatan relatif individu terhadap suatu organisasi dan keterlibatan dalam organisasi tertentu, yang dicirikan oleh tiga faktor psikologis yaitu: (1) Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, (2) Keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi dan (3) Kepercayaan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Pendapat lain ialah menurut Robbins (2008) dalam Putrana (2016:5) bahwa komitmen organisasi adalah sampai tingkat mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, dan berniat mempertahankan keanggotaan dalam organisasi itu. Oleh karenanya berdasarkan ketiga pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi melibatkan aspek keterlibatan, dan adanya keinginan untuk bertahan pada suatu organisasi tempat ia berada. Selain itu komitmen organisasi juga berbicara tentang bagaimana seorang individu memiliki penerimaan nilai-nilai maupun tujuan dari organisasi.

Berdasarkan pada uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah perasaan seseorang berupa rasa berpihak dan memiliki keterikatan terhadap organisasinya.

2.1.2.2 Bentuk Komitmen Organisasi

Terkait dengan komitmen organisasi, dapat dibedakan berdasarkan bentuk-bentuk komitmen yang dimiliki. Hal ini sebagai akibat bahwa komitmen organisasi dari seorang individu dilatarbelakangi oleh bermacam-macam sebab atau hal. Dimana semakin besar penyerapan nilai-nilai organisasionalnya, maka komitmen organisasi seorang individu juga akan semakin besar. Sedangkan menurut Allen dan Mayer (1997) dalam Putrana (2016: 4) bahwa bentuk-bentuk komitmen organisasi ialah sebagai berikut:

a. *Affective Commitment*

Individu dengan *affective commitment* yang tinggi memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap organisasi. Hal ini berarti bahwa individu tersebut akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap organisasi dibandingkan individu dengan *affective commitment* yang lebih rendah. *Affective commitment* juga memiliki hubungan yang sangat erat dengan seberapa sering seorang anggota tidak hadir atau absen dalam organisasi. Karyawan yang memiliki *affective commitment* tinggi cenderung akan lebih giat untuk berangkat bekerja.

b. *Continuance Commitment*

Individu dengan *Continuance Commitment* yang tinggi akan bertahan dalam organisasi karena kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian besar yang dialami jika meninggalkan organisasi. Berkaitan dengan hal ini, maka individu tersebut tidak dapat diharapkan untuk memiliki keinginan yang kuat untuk berkontribusi pada organisasi. Jika individu tersebut tetap bertahan dalam organisasi, maka selanjutnya individu tersebut dapat merasakan putus asa dan frustrasi yang dapat menyebabkan kinerja yang buruk.

c. *Normative Commitment*

Individu dengan *normative commitment* yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas. Dengan adanya

perasaan semacam itu akan memotivasi individu untuk bertingkah laku secara baik dan melakukan tindakan yang tepat bagi organisasi.

2.1.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Steers, Richard M dan Porter (2011) menyimpulkan ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan yaitu:

- a. Faktor personal yang meliputi *job satisfaction, psychological contract, job choice factors*, karakteristik personal keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.
- b. Faktor organisasi, meliputi *initial work experiences, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor ini akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab.
- c. *Non-organizational factors*, yang meliputi *availability of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternative pekerjaan lain.

2.1.2.4 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Spencer dalam Kaswan (2015:127) ada empat indikator yang dapat mengukur tingkat komitmen pegawai dalam suatu organisasi yaitu :

- 1) Bersedia membantu kolega untuk menyelesaikan tugas-tugas organisasi.
- 2) Menyatukan aktivitas dan prioritas yang dimiliki untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang lebih besar.
- 3) Memahami kebutuhan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih besar.
- 4) Memilih kebutuhan-kebutuhan organisasi yang pantas dari pada mengikuti beberapa minat profesional

2.1.3 Dukungan Sosial

2.1.3.1 Pengertian Dukungan Sosial

Menurut Chaplin dalam Marni dan Yuniawati (2015: 3) bahwa, dukungan sosial ialah upaya untuk mengadakan atau menyediakan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan orang lain, serta memberikan dorongan atau pengobatan semangat dan nasihat kepada orang lain dalam satu situasi pengambilan keputusan. Pendapat lain juga dikemukakan oleh Corsini (2005) dalam Darma dan Satiningsih (2013) bahwa dukungan sosial ialah sebuah keuntungan yang didapat oleh individu melalui hubungan dengan orang lain. Kemampuan individu dalam menjalin relasi dengan individu lain seperti halnya keluarga ataupun teman dapat meningkatkan kemampuannya dalam mengelolah masalah-masalah yang dihadapi dikesehariannya. Tidak terkecuali di dalam suatu lingkungan kerja, bahwa lingkungan kerja yang diliputi oleh relasi positif antar pihaknya dapat berdampak bagi maksimalnya kinerja pegawai. Sedangkan tidak adanya dukungan sosial di dalam lingkungan kerja dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Hal ini sebagaimana diungkapkan oleh Darma Saputra dan Satiningsih (2013) bahwa dukungan sosial yang berasal dari teman kerja diharapkan dapat memotivasi pegawai dalam upaya meningkatkan kinerja yang lebih maksimal.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial adalah informasi atau umpan balik dari orang lain yang menunjukkan sikap diperhatikan dan dihargai melalui komunikasi.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Dukungan Sosial

Bahwasanya tidak semua individu mampu memperoleh dukungan sosial yang dibutuhkan. Beberapa individu kesulitan dan akhirnya tidak mendapat dukungan sosial, namun beberapa lainnya dengan mudah mendapatkannya. Menurut Sarafino (1994: 104) bahwa terdapat tiga faktor yang mempengaruhi dukungan sosial yaitu:

1) Penerima Dukungan (*Recipients*)

Seseorang tidak mungkin menerima dukungan sosial jika mereka tidak ramah, tidak pernah menolong orang lain, dan tidak membiarkan orang mengetahui bahwa dia membutuhkan bantuan. Beberapa orang tidak terlalu *assertive* untuk meminta bantuan pada orang lain atau adanya perasaan bahwa mereka harus mandiri tidak membebani orang lain atau perasaan tidak nyaman menceritakan pada orang lain atau tidak tahu akan bertanya kepada siapa.

2) Penyedia Dukungan (*Providers*)

Seseorang yang harusnya menjadi penyedia dukungan mungkin saja tidak mempunyai sesuatu yang dibutuhkan orang lain atau mungkin mengalami stress sehingga tidak memikirkan orang lain atau bisa saja tidak sadar akan kebutuhan orang lain.

3) Faktor Komposisi dan Struktur Jaringan Sosial

Hubungan yang dimiliki individu dengan orang-orang dalam keluarga dan lingkungan. Hubungan ini dapat bervariasi dalam ukuran (jumlah orang yang berhubungan dengan individu). Frekuensi hubungan (seberapa sering individu bertemu dengan orang-orang tersebut, komposisi (apakah orang-orang tersebut keluarga, teman, rekan kerja) dan intimasi (kedekatan hubungan individu dan kepercayaan satu sama lain) .

2.1.3.3 Jenis Dukungan Sosial

Sedangkan menurut jenisnya Sarafino (1994: 103) menyatakan bahwa ada lima jenis dukungan sosial yaitu:

- 1) Dukungan Emosi. Merupakan ekspresi empati, kepedulian, dan perhatian kepada seseorang. Hal ini membuat seseorang merasa nyaman, didukung dan dicintai pada saat individu tersebut dalam kondisi stress.
- 2) Dukungan Penghargaan. Dukungan ini terjadi melalui ekspresi orang mengenai hal yang positif tentang orang tersebut, membesarkan hati, setujudengan ide-ide atau perasaan individu, perbandingan positif antara individu tersebut dengan individu lain, seperti pada orang lain yang memiliki kekurangan atau lebih buruk.

Dukungan ini menyediakan terbangunnya perasaan harga diri, kompeten dan bernilai. Dukungan penghargaan bernilai khususnya selama penilaian terhadap stress seperti jika seseorang menilai bahwa tuntutan melebihi kemampuan atau sumber-sumber personalnya.

- 3) Dukungan Instrumen. Dukungan ini meliputi bantuan langsung seperti jika seseorang diberitahu dipinjam uang atau dibantu dengan cara melaksanakan tugas atau pekerjaan pada saat individu tersebut berada dalam kondisi stress.
- 4) Dukungan Informasi. Dukungan ini meliputi pemberian nasehat, saran atau umpan balik mengenai bagaimana orang tersebut berada dalam kondisi stress.
- 5) Dukungan jaringan Sosial. Dukungan ini terjadi dengan memberikan perasaan bahwa individu adalah anggota dari kelompok tertentu dan memiliki minat yang sama. Rasa kebersamaan dengan anggota kelompok merupakan dukungan bagi individu.

2.1.3.4 Sumber-Sumber Dukungan

Sumber-sumber dukungan sosial banyak diperoleh individu dari lingkungan sekitarnya. Namun perlu diketahui seberapa banyak sumber dukungan sosial ini efektif bagi individu yang memerlukan. Sumber dukungan sosial merupakan aspek paling penting untuk diketahui dan dipahami. Dengan pengetahuan dan pemahaman tersebut, seseorang akan tahu kepada siapa individu akan mendapatkan dukungan sosial sesuai dengan situasi dan keinginannya yang spesifik, sehingga dukungan sosial memiliki makna yang berarti bagi kedua belah pihak. Menurut Rook & Dooley (1985) ada dua sumber dukungan sosial, yaitu :

- 1 Sumber Artifisial. Dukungan sosial artificial adalah dukungan sosial yang dirancang kedalam kebutuhan primer seseorang, misalnya dukungan sosial akibat bencana alam melalui berbagai sumbangan sosial.
- 2 Sumber Natural. Dukungan sosial yang natural diterima seseorang melalui interaksi sosial dalam kehidupannya secara spontan dengan orang-orang yang

berada di sekitarnya, misalnya anggota keluarga, teman dekat atau relasi. Dukungan sosial ini bersifat non-formal.

2.1.3.5 Indikator Dukungan Sosial

Menurut Deeter dalam Fadilah (2010: 60) terdapat beberapa indikator untuk dapat melihat dukungan sosial dalam suatu organisasi atau sistem kerja yaitu:

1. Dukungan emosional (*emotional support*) adalah perilaku memberibantuan dengan sikap memberikan perhatian, bertukar pikiran, sikap menghargai, sikap percaya, sikap peduli.
2. Dukungan Instrumental (*Material Support*) merupakan bantuan nyata dalam bentuk merespon kebutuhan yang khusus, dengan memberi pelayanan dan dukungan Informasi (*Informational Support*).

2.1.4 Kinerja

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja menurut Suntoro dalam Pabundu (2005:121) adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Sedangkan menurut Siagian (2007:301) mengatakan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai prestasi atau kemampuan karyawan yang mencakup unsur-unsur keandalan, prakarsa, inovasi, ketelitian, hasil kerja, kehadiran, sikap, kerja sama, kerapian, mutu pekerjaan dan lain-lain. Kinerja (*performance*) menunjuk pada prestasi karyawan terhadap tugas yang diberikan. Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja baik manakala karyawan tersebut memiliki prestasi yang baik dalam pelaksanaan tugas yang dikembangkannya. Dalam pengertian tersebut, nampak jelas bahwa kinerja berkaitan dengan pencapaian (*achievement*) atau suatu pelaksanaan tugas.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar yang ditentukan.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkuprawira (2007: 155), yaitu:

- 1) Faktor personal atau individual, meliputi unsure pengetahuan keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas menejer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan melalui pemberian insentif, bonus, penghargaan dan lainnya.
- 3) Faktor tim, meliputi dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim

Sedangkan menurut Sjafrri (2007:155) kinerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik yaitu personal individu dan faktor ekstrinsik yaitu kepemimpinan, faktor sistem, tim, situasional, dan konflik. Uraian rincian faktor-faktor tersebut sebagai berikut :

1. Faktor personal/individu, meliputi unsure pengetahuan keterampilan(Skill), kemampuan kompetensi, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan meliputi aspek kualitas manajer dan time leader dalam memberikan dorongan, semangat kerja, arahan dan dukungan kerja pegawai.
3. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja, infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi
4. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim
5. Faktor situasional, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.
6. Konflik, meliputi konflik dalam diri individu/konflik peran, konflik antar individu, konflik antar kelompok/organisasi.

2.1.4.3 Indikator Kinerja

Menurut Mitche dalam Sedarmayanti (2001:51), menyebutkan beberapa indikator kinerja karyawan, yaitu :

- 1) Kualitas kerja (*quality of work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta pengembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
- 2) Ketetapan waktu (*promptness*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan.
- 3) Inisiatif (*initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk memlakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab.
- 4) Keterampilan kerja (*cability*) yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.
- 5) Komunikasi (*communication*) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi
- 6) Kuantitas dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.

2.1.5 Pengaruh antara Stres Kerja, Komitmen Organisasi dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Pegawai

2.1.5.1 Pengaruh Stress kerja terhadap kinerja pegawai

Menurut Mangkunegara (2009: 157) stres kerja ialah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres dalam hal ini tampak dari gejala yang dialami oleh karyawan yaitu emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. Ketika karyawan menunjukkan gejala-gejala sebagaimana demikian maka secepatnya

pimpinan dapat mengurangi dan menyelesaikan beban karyawan tersebut agar tidak menghambat jalannya kinerja perusahaan. Namun stres sesungguhnya tidak berbanding lurus dengan kinerja, karena pada tingkatan tertentu diperlukan adanya stres untuk mendorong usaha yang lebih keras untuk mencapai hasil tertentu. Hal ini sebagaimana dinyatakan oleh Wartono dan Mochtar (2015: 154) bahwa dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan dampak negatif stres pada tingkat yang tinggi adalah dapat mengakibatkan penurunan pada kinerja karyawan yang drastis. Oleh karenanya menyikapi adanya stress ini pimpinan perlu melakukan manajemen stress dengan penuh kesinambungan. Hal ini dilakukan agar stres dapat berperan positif bagi kinerja karyawannya.

2.1.5.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Menurut Petterson et al dalam Bandula dan Jayatilake (2016) bahwa komitmen karyawan adalah kontrak psikologis yang positif antara pimpinan dan karyawan yang mendasar untuk meningkatkan kinerja. Rendahnya komitmen karyawan terlihat dari tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan. Sedangkan loyalitas tinggi yang ditunjukkan oleh karyawan menunjukkan besarnya komitmen yang diembannya. Ada tidaknya komitmen pada diri karyawan oleh karenanya memiliki peran yang cukup penting. Hal ini sebagaimana dinyatakan oleh Steers dan Porter (2011:125) bahwa tingkah laku yang diakibatkan oleh adanya komitmen karyawan terhadap perusahaan diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dan kesungguhan usaha karyawan dalam bekerja. Dengan kata lain komitmen pegawai dalam organisasi pada akhirnya meningkat kinerja organisasi. Karyawan yang berkomitmen untuk organisasi tidak hanya memilih untuk tetap dengan organisasi, tetapi juga kemungkinan untuk mengerahkan lebih banyak upaya atas nama organisasi dan bekerja menuju keberhasilan dan karena itu juga cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.

2.1.5.3 Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Kinerja

Seorang karyawan dalam suatu perusahaan pastinya membutuhkan suatu lingkungan kondusif agar dapat bekerja secara maksimal. Menurut Muluk dalam Isnovijanti (2002), dukungan sosial merupakan salah satu fungsi ikatan sosial yang mencakup dukungan emosional yang mendorong adanya ungkapan perasaan. Karyawan yang bekerja di suatu perusahaan pastinya membutuhkan dukungan dari orang yang berada di sekitarnya baik dalam organisasi maupun dari keluarganya. Sebab dukungan sosial yang diterima dapat membuat individu merasa tenang, diperhatikan, dicintai, timbul rasa percaya diri dan kompeten (Kumala sari dan Ahyani, 2012: 25). Sedangkan menurut Corsini dalam Prayitno (2005) bahwa, individu yang mempunyai hubungan dekat dengan individu lain seperti keluarga atau teman akan meningkatkan kemampuannya dalam mengelola masalah yang dihadapi setiap hari. Oleh karenanya adanya dukungan sosial bagi karyawan dalam suatu organisasi dapat meningkatkan kinerja yang dilakukan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu memegang peran penting dalam penelitian karena merupakan bahan acuan bagi kegiatan peneliti selanjutnya. Penelitian yang dilakukan oleh Muhaimin (2013) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Dukungan Sosial dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan KUD Tri Jaya Sragen Kabupaten Banyuwangi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 orang. Diketahui bahwa variabel Dukungan Sosial (X1), Insentif (X2), dan kinerja karyawan (Y). Dengan menggunakan regresi linier berganda menunjukkan bahwa dukungan sosial dan insentif secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Putrana dkk (2016) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Gelora Persada Mediatama Semarang. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 50 orang. Diketahui bahwa variabel

Kepuasan Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2), OCB (Y1) dan Kinerja Karyawan (Y2). Dengan menggunakan Analisis Regresi menunjukkan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap OCB dan Kinerja Karyawan.

Prasetyo dkk (2016) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Bondowoso. Jumlah sample yang diambil sebanyak 43 orang. Diketahui bahwa Stres Kerja (X1) Komitmen Organisasi (X2) Dukungan Sosial (X3) Kinerja (Y). Dengan menggunakan analisis regresi berganda menunjukkan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan komitmen organisasi dan dukungan sosial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai

Tabel 2.1 Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-variabel Penelitian	Metode Analisi	Hasil (Kesimpulan)
1.	Muhaimin dkk (2013)	Dukungan Sosial (X1), Insentif (X2), dan kinerja karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Dukungan sosial dan Insentif secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
2.	Putrana dkk (2016)	Kepuasan Kerja (X1) Komitmen Organisasi (X2) OCB (Y1) Kinerja Karyawan(Y2)	Analisis Regresi	Kepuasan Kerja Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap OCB dan Kinerja Karyawan
3.	Prasetyo dkk (2016)	Stres Kerja (X1) Komitmen Organisasi (X2) Dukungan Sosial (X3) Kinerja (Analisis Regresi Berganda	Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Komitmen Organisasi dan Dukungan Sosial Berpengaruh Signifikan Positif Terhadap Kinerja Pegawai

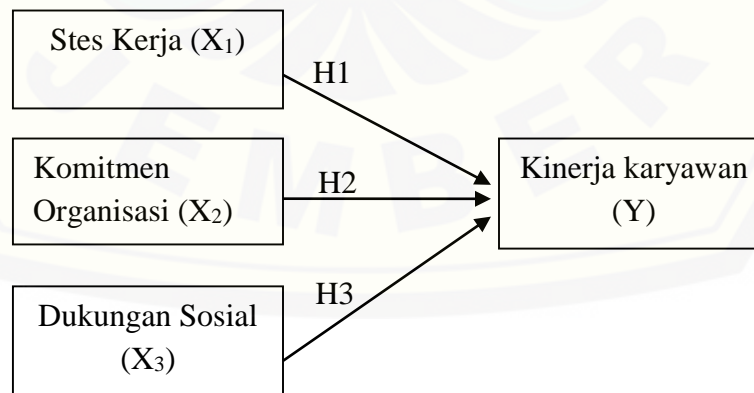
Sumber : muhaimin, dkk (2013), Putrana, dkk (2016), Prasetyo, dkk (2016)

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan (Sugiono, 2014:63). Kerangka konseptual mempermudah peneliti dalam menguraikan secara sistematis pokok permasalahan dalam penelitiannya.

Stress kerja merupakan kondisi yang dialami oleh pegawai yang memungkinkan adanya dampak positif maupun negatif. Stress yang tidak dapat dikelola dengan baik akan memberikan ancaman bagi karyawan untuk menghadapi lingkungannya. Sebab stress memberikan dampak seperti *nerveous*, mudah marah dan juga agresif. Komitmen organisasi menunjukkan seberapa besar loyalitas yang dimiliki oleh pegawai terhadap pekerjaannya. Sedangkan dukungan sosial memiliki pengaruh positif bagi pegawai. Dukungan sosial memperunjukkan adanya altruism antar berbagai unsur yang ada di sekitarnya. Oleh karenanya pengelolaan stress kerja, komitmen organisasi dan dukungan sosial dengan baik dapat mengoptimalkan dan mengefektifkan kinerja pegawai dan tercapainya tujuan perusahaan tersebut.

Kerangka konseptual dibawah ini menunjukkan bahwa variabel bebas stress kerja (X_1), komitmen organisasi (X_2), dukungan sosial (X_3) dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat (Y). Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka dibuatlah kerangka konseptual sebagai berikut:



Keterangan : \longrightarrow : parsial

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual penelitian

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah ditanyakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiono, 2014:64). Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

a. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Handoko dalam Hariyono W dkk (2009: 193) , jika seorang karyawan mengalami stress yang terlalu besar, maka akan mengganggu kemampuan seseorang tersebut untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya. Hal ini diperkuat pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo dkk (2016) bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diatas diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Stres Kerja mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai kantor pemudan dan olahraga di Kabupaten Jember.

b. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Robbin & Judge (2007) Komitemnen organisasi ialah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Sedang menurut Greenberg dan Baron (1993), karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi adalah karyawan yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya juga lebih menguntungkan bagi organisasi. Artinya adanya komitmen organisasi yang kuat pada diri karyawan, dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Hal ini diperkuat pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Putrana dkk (2016) dalam point penelitian terdahulu bahwa ada pengaruh positif signifikan terjadi pada variabel komitmen oraganisasi terhadap kinerja pegawai. Dari pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diatas diajukan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai dikantor Dinas Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Jember.

c. Pengaruh Dukungan Sosial

Menurut House & Khan dalam Apollo & Cahyadi, 2012:261) bahwa dukungan sosial merupakan tindakan yang bersifat membantu yang melibatkan emosi, pemberian informasi, bantuan instrument dan penilaian positif pada individu dalam menghadapi persoalannya. Selain itu menurut Taylor (2009: 555) dukungan sosial bisa efektif dalam mengatasi tekanan psikologis pada masa-masa sulit dan menekan. Artinya dukungan sosial ialah faktor yang memberikan pengaruh positif dan membangun bagi diri karyawan dalam suatu oraganisasi, pada gilirannya hal itu dapat memberikan dampak bagi peningkatan kinerja pegawai. Hal ini diperkuat pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhaimin dkk (2013) bahwa dukungan sosial berpengaruh positif dan sigifikan terhadap kinerja karyawan. Dari pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diatas maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Dukungan sosial mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pemuda dan Olahgara di Kabupaten Jember.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Menurut Arikunto (2006:12) rancangan penelitian adalah suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan rancangan kegiatan yang dibuat peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang valid sesuai dengan tujuan penelitian. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, karakteristik masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai penelitian *explanatory research* yaitu penelitian untuk menguji hubungan atau pengaruh antar variabel yang dihipotesiskan.

Penelitian dilakukan pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Jember. Penelitian ini difokuskan pada pengaruh variabel bebas yaitu stress kerja, komitmen organisasi dan dukungan sosial yang akan berpengaruh pada kinerja pegawai sebagai variabel terkait.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian ini suatu hal minat yang ingin peneliti investigasi Arikunto Suharsini (2016:121). Dalam penelitian ini populasi yang digunakan seluruh pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Jember sebanyak 45 orang.

3.2.2 Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik sampling jenuh atau sensus . Menurut Sugiyono (2016:143) dimana subyek populasi kurang dari 100 maka semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan jumlah populasi yang ada di Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Jember sebanyak 45 orang.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif yang dikuantitatifkan. Data kuantitatif adalah data yang menunjukkan jumlah atau banyaknya pegawai yang bekerja pada Dinas Pemuda Dan Olahraga. Sedangkan data kualitatif yang dikuantitatifkan adalah data data mengenai jawaban responden yang dianggakan mengenai stres kerja komitmen organisasi dan dukungan sosial. Penelitian ini membutuhkan sejumlah data yang relevan dengan masalah penelitian. Sumber data penelitian terdiri dari dua macam yaitu :

a. Sumber Data Primer

Data yang diperoleh dari keterangan langsung oleh Dinas Pemuda Dan Olahraga data primer melalui penyebaran kuesioner.

b. Sumber Data Sekunder

Data yang digunakan sebagai pendukung data primer, diambil secara tidak langsung dari sumber informasi yang bukan diusahakan sendiri dari peneliti .Sumber-sumber ini meliputi artikel, internet, jurnal dan studi pustaka yang terkait dengan penelitian ini.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode *survey* dengan menggunakan :

a. Kuisisioner

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan kuisisioner kepada responden dalam hal ini pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga untuk dinilai.

b. Wawancara

Pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan wawancara langsung kepada pihak yang dianggap perlu dan berhubungan dengan objek yang akan diteliti.

c. Studi Pustaka

Studi pustaka dilakukan dengan mempelajari literatur atau referensi yang berasal buku, jurnal dan penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian.

3.5 Identifikasi Variabel Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah diajukan maka variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

a) Independent Variabel atau Variabel Bebas (X)

Independent Variabel atau variabel bebas dalam penelitian ini diberi notasi X, yaitu Stres Kerja (X) Komitmet Organisasi (X) dan Dukungan Sosial(X)

b) Independent Variabel atau Variabel Terikat (Y)

Independent Variabel atau variabel terikat dalam penelitian ini diberi notasi Y, yaitu Kinerja(Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran Variabel

3.6.1 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan faktor-faktor atau variabel yang digunakan dalam penelitian ini, definisi operasional variabel dijelaskan sebagai berikut ;

a. Variabel Stres Kerja (X1)

Indikator Stres Kerja yaitu :

- 1) Gejala Fisiologis yaitu penyakit-penyakit dalam tubuh yang ditandai dengan peningkatan tekanan darah, sakit kepala, jantung berdebar, sehingga menyebabkan kelelahan seseorang.
- 2) Gejala Psikologis yaitu keadaan ketika seseorang mengalami tekanan yang sangat berat sehingga menimbulkan kecemasan.
- 3) Gejala Perilaku yaitu stres yang dikaitkan dengan perilaku dapat mencakup dalam perubahan absensi tingkat keluarannya karyawan.

b. Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Indikator Komitmen Organisasi, yaitu :

- 1) Kemauan untuk membantu kolega untuk menyelesaikan tugas-tugas organisasi.
- 2) Kemauan menyatukan aktivitas dan prioritas yang dimiliki untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang lebih besar.
- 3) Memahami kebutuhan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih besar.
- 4) Memilih kebutuhan-kebutuhan organisasi yang pantas dari pada mengikuti beberapa minat profesional.

c. Variabel Dukungan Sosial (X3)

Indikator dukungan Sosial yaitu:

- 1) Dukungan Emosional (*Emotional Support*).

Dukungan emosional (*emotional support*) adalah perilaku yang memberi bantuan, dengan sikap memberikan perhatian, simpati terhadap orang lain, sikap menghargai, sikap percaya dan sikap peduli.

- 2) Dukungan Instrumental (*Material Support*).

Dukungan instrumental (*Material Support*) merupakan bantuan nyata dalam bentuk merespon kebutuhan yang khusus dengan , memberi pelayanan, dukungan Informasi dan *support*.

d. Variabel Kinerja (Y)

Kinerja sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pegawai negeri sipil Kantor Pemuda dan Olahraga Kabupaten Jember dalam melaksanakan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategi suatu organisasi .Mitchel dalam Sedarmayanti (2001:51), menyebutkan beberapa indicator kinerja karyawan, yaitu:

- 1) Kualitas kerja (*quality of work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan

melahirkan penghargaan dan kemajuan serta pengembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.

- 2) Ketetapan waktu (*promptness*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan.
- 3) Inisiatif (*initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk memlakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab.
- 4) Keterampilan kerja (*cability*) yaitu di antara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.
- 5) Komunikasi (*communication*) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi

3.6.2 Skala Pengukuran Variabel

Pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah skala *Likert*. Tujuan pengukuran adalah menerjemahkan karakteristik data empiris ke dalam bentuk yang dapat di analisa oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2011) skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dalam skala *Likert* maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Penelitian ini menggunakan skala *Likert* dari 1-5 untuk setiap jawaban responden selanjutnya dibagikan kedalam lima kategori yaitu :

- 1) Jawaban Sangat Setuju (SS), dengan bobot 5.
- 2) Jawaban Setuju (S), dengan bobot 4.
- 3) Jawaban Cukup Setuju (CS), dengan bobot 3.
- 4) Jawaban Tidak Setuju (TS), dengan bobot 2.
- 5) Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), dengan bobot 1.

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Uji Instrumen

Pengujian instrument perlu dilakukan sebelum melakukan penelitian. Hal ini dimaksudkan agar instrumen yang akan digunakan dalam mengukur variabel memiliki validitas dan reliabilitas sesuai dengan ketentuan. Instrumen dikatakan valid apabila instrument tersebut telah melalui uji reliabilitas.

3.7.1.1 Uji Validitas

Menurut Arikunto (2006:208) “Validitas adalah ukuran yang menunjang tingkat kevalidan dan keapsahan suatu instrument”. Arikunto (2006: 208) juga mengatakan “sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan”. Cara mengukur validitas dengan rumus *product moment* angka kasar sebagai berikut:

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

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel

n = jumlah responden

x = skor butir

y = skor total

Karena dengan angka kasar relatif lebih mudah dan akan dapat menghindari angka pecahan. Sedangkan mengenai perhitungan korelasinya berdasarkan ketentuan bahwa jika $r_{xy} > r_{table}$ signifikansi 5% berarti item (butir soal) ditanyakan valid. Sebaliknya jika $r_{xy} < r_{table}$ maka butir soal tidak valid sekaligus tidak memiliki persyaratan.

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2006: 178) uji reliabilitas adalah suatu instrumen yang cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrument dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten apabila pengukuran dilakukan berulang-ulang. Uji ini di uji cobakan pada subyek penelitian. Pengukuran reliabilitas tersebut dilakukan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{ii} = \left(\frac{k}{(k-1)} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan:

r_{ii} = Koefisien reliabilitas instrument

k = banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

σ^2 = varians total

Kriteria besarnya koefisien reliabilitas menurut Arikunto (2006: 276) adalah:

0,80 < r_{ii} ≤ 1,00 reliabilitas sangat tinggi

0,60 < r_{ii} ≤ 0,80 reliabilitas tinggi

0,40 < r_{ii} ≤ 0,60 reliabilitas cukup

0,20 < r_{ii} ≤ 0,40 reliabilitas rendah

0,00 < r_{ii} ≤ 0,20 reliabilitas sangat rendah

Dikatakan reliabilitas jika antara korelasi yang diperoleh > r_{tabel} taraf signifikan 5%. Dikatakan tidak reliabel jika angka korelasi < r_{tabel} pengujian.

3.7.1.3 Uji Normalitas

Uji normalitas data sebaiknya dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian. Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada setiap variable dengan

ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variable memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variable-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas (Prayitno, 2010:71). Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmogorov-smirnov test* sebagai berikut:

- 1) Jika signifikansi > 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal.
- 2) Jika signifikansi < 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

3.7.2 Analisis Linier Berganda

Menurut Gujarati dalam Ghozali (2005:93) analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variable dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai variabel independen yang diketahui. Untuk melihat bagaimana pengaruh dari variabel bebas (*independent*) terhadap variabel tidak bebas (*dependent*) dalam penelitian ini, model analisis yang digunakan adalah Model Regresi Linear Berganda, yang dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

- Y = Kinerja
- a = Konstanta
- b = Koefisien Regresi
- X₁ = Stres Kerja
- X₂ = Komitmen Organisasi
- X₃ = Dukungan Sosial
- ε = Error of Estimation

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Setelah memperoleh model regresi linier berganda, maka langkah selanjutnya yang dilakukan apakah model yang dikembangkan bersifat BLUE (*Best Linier Unbised Estimator*). Metode ini mempunyai kriteria bahwa pengamatan harus mewakili variasi minimum, konstanta, dan efisien. Asumsi BLUE yang harus dipenuhi antara lain data berdistribusi normal, tidak ada multikolinieritas dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.3.1 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2005:91).

Cara untuk menguji ada tidaknya multikolinearitas dalam suatu model regresi salah satunya adalah dengan melihat nilai tolerance dan lawannya, dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai $Tolerance < 0.10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$. Bila nilai *tolerance* > 0.10 atau sama dengan nilai $VIF < 10$, berarti tidak ada multikolinearitas antar variabel dalam model regresi (Ghozali, 2005:91).

3.7.3.2 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang

lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. (Ghozali, 2005:105).

Cara untuk mengetahui ada/tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat dan residualnya. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara variabel terikat dan residualnya dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di-studentized. Dasar analisis yaitu sebagai berikut :

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.4 Uji Hipotesis

3.7.4.1 Uji Persial (Uji t)

Uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini ada uji t, pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 5% (0,05) sehingga apabila tingkat signifikansi $> 0,05$ maka H_0 ditolak, H_a diterima yang berarti terjadi pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependennya, sedangkan apabila tingkat signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak yang berarti tidak ada pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependennya, Ghozali (2013:95).

$$\text{Rumus : } t = \frac{b_i}{Se(b_i)}$$

Keterangan :

t = test signifikan dengan angka korelasi

b_i = koefisien regresi

Se (b_i) = standart error dan koefisien korelasi

Formula hipotesis uji t :

- 1) Menentukan formulasi H_0 dan H_1
 - a) $H_0 : b_i = 0, i = 1, 2, 3$
Ho diterima dan Ha ditolak, tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).
 - b) $H_a : b_i \neq 0, i = 1, 2, 3$
Ho ditolak dan Ha diterima, ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas (X)
- 2) Penentuan *level of significance* 5%
- 3) Kriteria pengujian
 - a) Jika $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel} : H_0$ diterima berarti tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
 - b) Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} < -t \text{ tabel} : H_0$ ditolak berarti ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.7.4.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan dalam presentase.

Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{a_1 \sum x_1 y + a_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}$$

Keterangan :

R^2 = koefisien determinasi

a = koefisien regresi

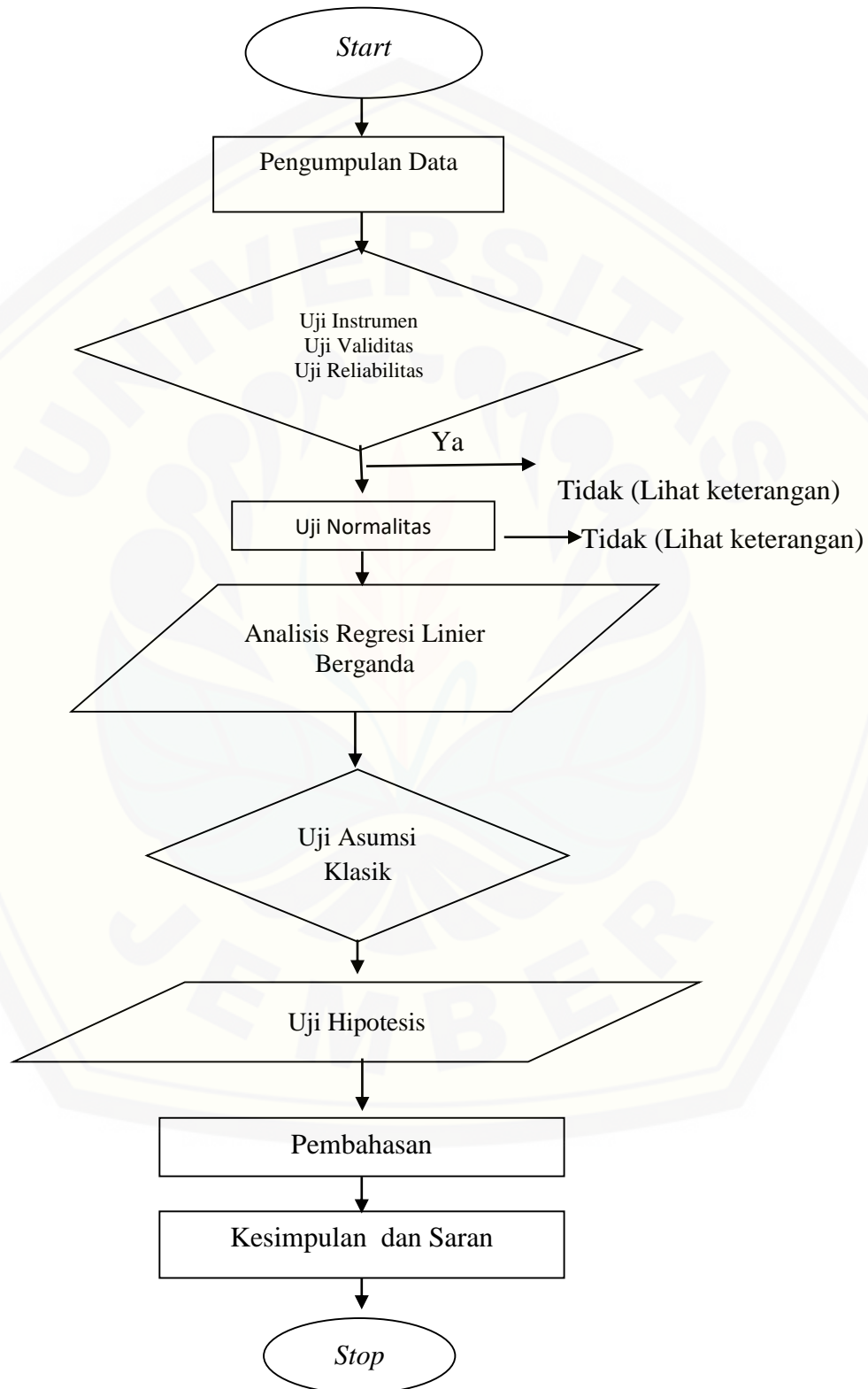
Y = Kinerja

X_1 = Stres Kerja

X_2 = Komitmen Organisasi

X_3 = Dukungan Sosial

3.8 Kerangka Pemecahan Masalah



Keterangan:

- a. Start yaitu tahap awal atau persiapan untuk melakukan penelitian.
- b. Pengumpulan Data, pengumpulan data-data yang dibutuhkan untuk penelitian melalui penyebaran kuesioner pada responden untuk mendapatkan data primer.
- c. Ujiinstrumen yaitu tahap pengujian menggunakan ujivaliditas dan uji reliabilitas terhadap data yang diperoleh untuk mengetahui keandalan dan kesesuaian alat ukur yang digunakan. Jika tidak valid maka yang harus dilakukan adalah memperbaiki pertanyaan dalam kuisisioner penelitian . jika tidak realitas maka harus diulang kembali ke tahap pengumpulan data
- d. Uji Normalitas merupakan pengujian untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Jika tidak normal maka yang harus digunakan adalah penambahan data. Jika normal maka dilanjutkan kelangkah selanjutnya.
- e. Selanjutnya data dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk mengambil dan mengetahui seberapa besar pengaruh hubungan masing-masing Variabel X1, X2, dan X3 terhadap variabel Y.
- f. Uji asumsi klasik yaitu pengujian terhadap normalitas, multikolinearitas dan *outliers* untuk mencari tahu ada tidaknya permasalahan dalam suatu model.
- g. Uji hipotesis yaitu pada tahap ini dilakukan uji signifikansi untuk menguji signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
- h. Melakukan pembahasan dari hasil analisis data
- i. Menarik kesimpulan dari analisis tersebut sesuai dengan perhitungan dan selanjutnya memberikan saran.
- j. *Stop*, berakhirnya penelitian

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, pembahasan, dan tujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, komitmen organisasi dan dukungan sosial terhadap kinerja pegawai kantor pemuda dan olahraga kabupaten Jember, dapat ditarik kesimpulan bahwa :

- a) Stres kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai kantor pemuda dan olahraga kabupaten Jember. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini tidak terdukung dan ditolak. Hal ini diperkuat oleh penelitian Noor, Rahardjo dan Ruhana (2016) yang menjelaskan adanya pengaruh signifikan positif antara stres kerja terhadap kinerja pegawai. Kesimpulan tersebut kemungkinan bisa terjadi karena pegawai yang mengalami stres tetap berpikir positif dan mengakibatkan eustres (stress yang sehat) yang bisa meningkatkan kinerja pegawai.
- b) Komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai kantor pemuda dan olahraga kabupaten Jember. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan dan didukung oleh teori yang diajukan oleh Greenberg dan Baron (1993) bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi adalah karyawan yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya juga lebih menguntungkan bagi organisasi.
- c) Dukungan sosial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai kantor pemuda dan olahraga kabupaten Jember. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hal ini diperkuat pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhaimindkk (2013) bahwa dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan . Dukungan sosial yang didapatkan pegawai dapat menyebabkan

individu merasat tenang, diperhatikan, dicintai, timbul rasa percaya diri dan kompeten (Kumala sari dan Ahyani, 2012: 25). Seluruh akibat positif tersebut mampu meningkatkan kemampuan yang dimiliki pegawai dan diharapkan mampu lebih produktif.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dipaparkan di atas, dapat diajukan beberapa saran yang dapat digunakan maupun dijadikan bahan pertimbangan oleh berbagai pihak, antara lain :

- a) Karyawan Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Jember lebih memperbaiki kinerjanya lagi khususnya dalam mengatur kondisi saat mengalami stress kerja.
- b) Karyawan Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Jember lebih memperbaiki lagi kinerja khususnya dalam hal pencapaian tujuan organisasi dan saling bantu antar rekan karyawan.
- c) Karyawan Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Jember diharapkan mampu lebih baik dalam saling berhubungan untuk mencapai kinerja organisasi yang maksimal, sehingga dapat terjalin hubungan baik antar manajemen satu lini maupun dengan atasan dan bawahan.

DAFTAR PUSTAKA**Buku:**

- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Pratik*. Jakarta: RinekaCipta.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung :RinekaCipta.
- Ghozali, I. 2005. *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J., & Baron, R.A. (1993). *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work (5th Ed.)*, Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Handoko, T.H. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta. BPFE.
- Kaswan. 2015. *Sikap Kerja dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi (alihbahasa Drs. Benjamin Molan)*, Edisi Bahasa Indonesia, Klaten: PT INT AN
- Latan, H. 2013. *Analisa Multivariat Teknik dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *“Evaluasi Kinerja Sumber daya Manusia”*. Bandung: PT Refika. Aditama.
- Mangkuprawira, Sjafri. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Nawawi, Ismail. 2015. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Pabundu, Tika. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Cetakan Pertama, PT Bumi Aksara.
- Prayitno, Dwi. 2010. *Paham Analisis Statistik Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.

- Quick, J.C & Quick, J.D. 1984. *Organizational Stress And Preventive Management*. USA: McGraw-Hill, Inc.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, SP dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarafino, E.P. 1994. *Health Psychology (2. Ed)*. New York: Willey.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang. 2007. *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Steers, Richard M dan Porter, Lyman W. 2011. *Motivation and Work Behavior*. New York: Mc. Graw-Hill.
- Sugiyono, D. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung (ID): Alfabeta.
- Sunyoto, D. 2011. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Jakarta: PT: Buku Seru.
- Taylor, Shelley E. 2009. *Psikologi Sosial Edisi Kedua Belas*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ahyani, L. N. & Kumalasari. F. 2012. Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Penyesuaian Diri Remaja Di Panti Asuhan. *Jurnal Penelitian*. Kudus: Universitas Muria Kudus.
- Apollo, & Cahyadi, A. 2012. Konflik Peran Ganda Perempuan Menikah yang Bekerja Ditinjau dari Dukungan Sosial Keluarga dan Penyesuaian Diri. *Jurnal Widya Warta*. No.02:255-271.
- Arifin, Noor. 2012. Analisis Kehidupan Kerja, Kinerja, Dan Kepuasan Kerja pada CV. Duta Senenan Jepara. *Jurnal Economia*. No.8: 1-15, Volume (1).
- Muhaimin, Bibit dkk. 2013. Pengaruh Dukungan Sosial dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan KUD Tri Jaya Sraten Kabupaten Banyuwangi. *Artikel Ilmiah Hasil Penelitian Mahasiswa*.
- Bimantoro, Wisnu dan Noor, Chimajah. 2012. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Tonga Tiur Putra. *Jurnal WIDYA*. No.321: 23-29. Volume (29).

- Darma saputra Alan, Satiningsih. 2013. Hubungan Antara Dukungan Sosial Teman Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Jombang. *Jurnal Character*. No.02:1-6, Volume (1).
- Diana, Sulianti K.L & Tobing., 2009. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan. Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. No 1: 31-37, Volume (11).
- Hariyono, Widodo dkk. 2009. Hubungan Antara Beban Kerja, Stres Kerja Dan Tingkat Konflik Dengan Kelelahan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Yogyakarta Pdhi Kota Yogyakarta. *Jurnal KESMAS*. ISSN : 1978-0575
- Marni, A., Yuniawati, R. (2015). Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Penerimaan Diri Pada Lansia Di Panti Wredha Budhi Dharma Yogyakarta. *Empathy, Jurnal Fakultas Psikologi*. No.3: 2, Volume (1).
- Prasetyo, Ari dan Wurjaningrum, Febriana. 2008. Pengaruh Stres Terhadap Komitmen Mahasiswa-Mahasiswa Universitas Air langga Untuk Menyelesaikan Pendidikan Mereka Dengan Faktor Kecemasan Sebagai Variabel Moderator. *Majalah Ekonomi*. No. 3 Desember.
- Putrana, Yoga dkk. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Gelora Persada Media tama Semarang. *Journal Of Management*. No.2, Volume (2).
- Rook, K. S. & Dooley, D. 1985. Applying social support research : Theoretical problems and future directions. *Journal of Health and Social Behavior*.
- Wartono, Tri & Mochtar, Supriyadin. 2015. Stres Dan Kinerja Di Lingkungan Kerja Yang Semakin Kompetitif. *Jurnal Kreatif*. No.2, Volume (2).
- Isnovijanti, T. 2002. Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus : Polres Pati Polda Jateng). *Tesis*. Magister Manajemen Universitas Diponegoro tidak dipublikasikan.
- Trikurniawan, DA. 2016. Pengaruh Program Pelatihan, Pengembangan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Jember. *Skripsi*. Jember: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Lampiran 1**KUESIONER PENELITIAN**

Kepada: Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i

Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Jember

Di tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi S1 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Jember, peneliti memohon kesediaan bapak/ibu/sdr/I untuk mengisi dan menjawab pertanyaan-pertanyaan yang tersedia dalam kuesioner dengan jujur dan sebenarnya. Adapun judul yang saya buat yakni **“Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Jember”**.

Informasi yang bapak/ibu berikan hanya digunakan untuk kepentingan terbatas dalam artian hanya dilakukan untuk kepentingan penelitian ini saja. Peneliti menjamin akan kerahasiaan identitas pribadi dan jawaban yang diperoleh dari bapak/ibu.

Demikian atas kehadiran dan kerjasama bapak/ibu/sdr/I yang berkenan untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini, peneliti mengucapkan terimakasih.

Hormat saya

Rio Handoko

NIM 130810201256

KUESIONER

A. Karakteristik Responden

1. Nomor responden : (diisi oleh peneliti)
2. Umur :
3. Jenis kelamin :
4. Pendidikan terakhir :
5. Lama bekerja :
6. Satus Pernikahan :

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Pertanyaan-pertanyaan berikut mohon diisi dengan jujur sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
2. Berilah tanda centang (√) pada jawaban yang telah disediakan dan dianggap paling sesuai. Terdapat lima (5) pilihan jawaban, yaitu:

Sangat setuju : SS

Setuju : S

Cukup Setuju : CS

Tidak Setuju : TS

Sangat Tidak Setuju : STS

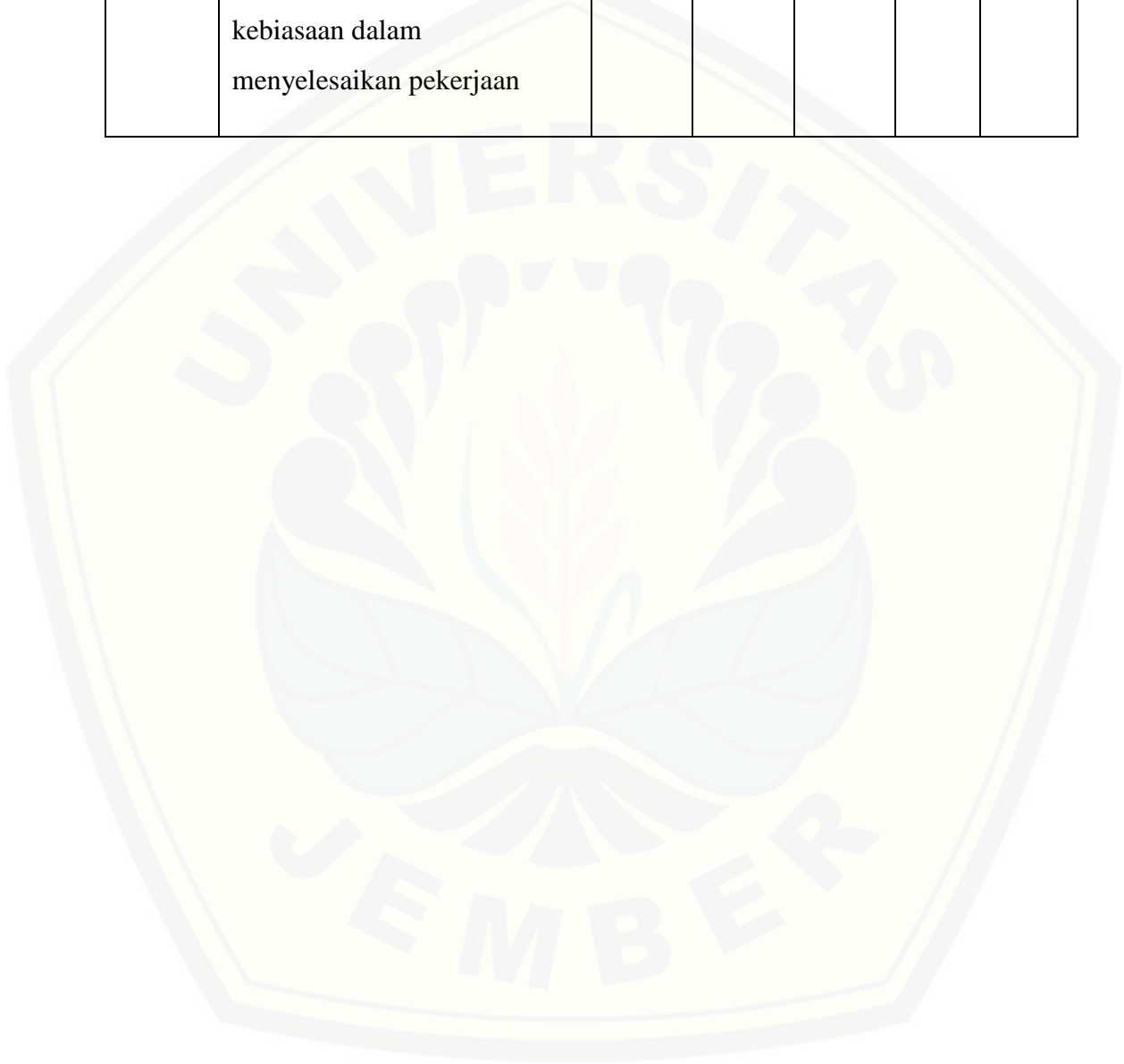
3. Pastikan saudara tidak melewatkan kuesioner yang tersedia.

C. Daftar Pertanyaan

1. Stres Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya tidak kelelahan dalam menyelesaikan pekerjaan saya disbanding dengan kemampuan saya.					
2.	Kecemasan yang terjadi dalam diri saya saat					

	menyelesaikan pekerjaan dalam kondisi yang wajar					
3.	Saya tidak berperilaku di luar kebiasaan dalam menyelesaikan pekerjaan					



2. Komitmen Organisasi

		Jawaban
--	--	---------

No	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya bersedia membantu rekan kerja saya dalam menyelesaikan tugas-tugas dalam organisasi					
2.	Segala aktivitas yang saya miliki diprioritaskan untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih besar.					
3.	Saya sangat memahami kebutuhan organisasi saya untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih baik.					
4.	Saya dapat memilih kebutuhan-kebutuhan yang pantas dalam melakukan pekerjaan					

3. Dukungan Sosial

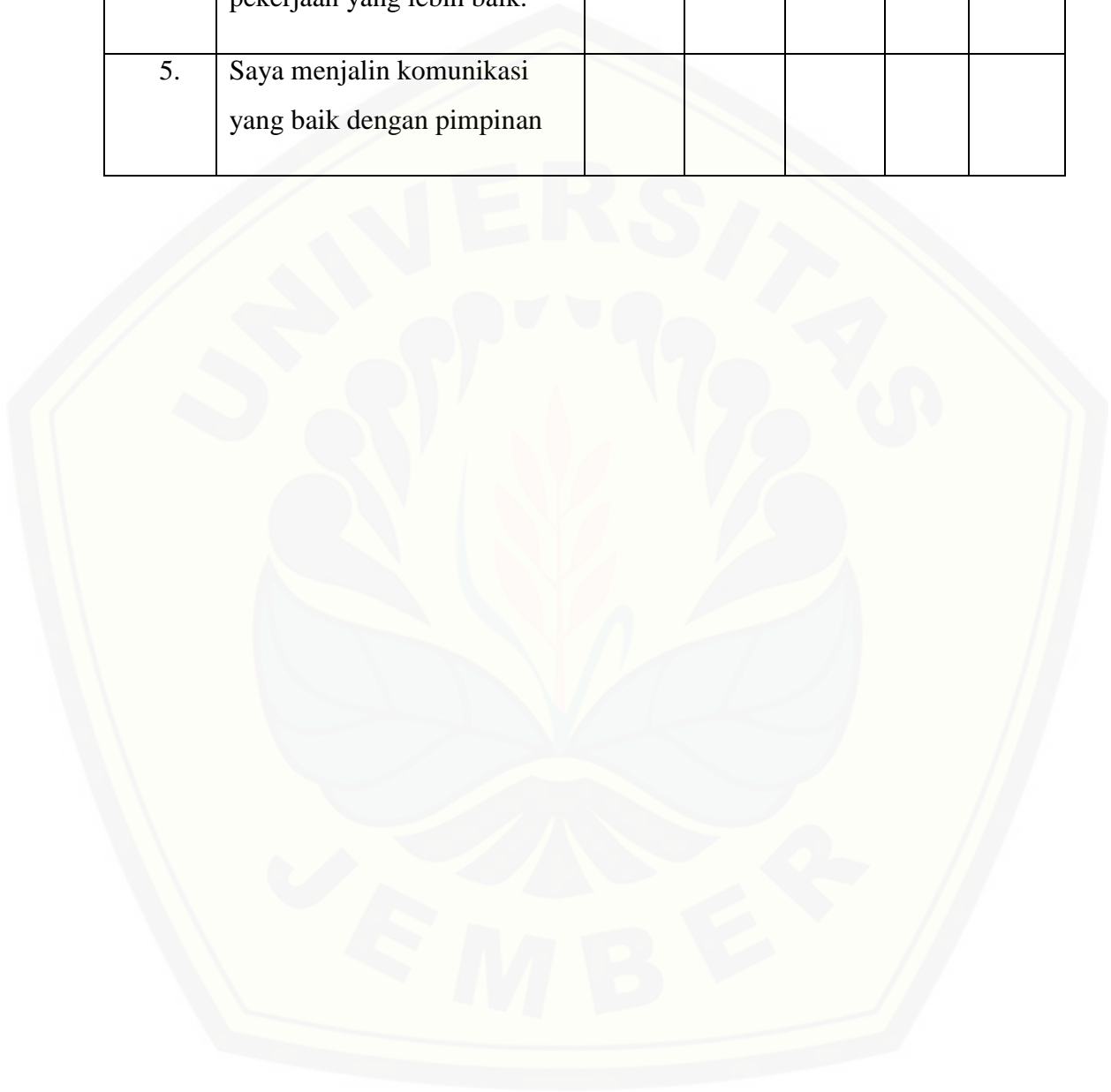
No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya selalu memberi perhatian untuk rekan kerja saya.					
2.	Rekan kerja saya bersedia apabila ingin bertukar pikiran					
3.	saya mengedepankan sikap saling menghargai sesama rekan kerja saya					
4.	Rekan kerja saya selalu mengedepankan sikap saling percaya.					
5.	Saya selalu peduli dengan pekerjaan saya yang kurang baik					
6.	Saya selalu mendapat pelayanan dengan baik dari atasan saya.					

7.	Saya selalu mendapatkan dukungan informasi dari orang-orang sekitar.					
----	--	--	--	--	--	--

4. Kinerja

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya menghasilkan pekerjaan dengan kualitas kerja saya yang semakin baik.					
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.					
3.	Saya memiliki inisiatif dalam diri sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan.					

4.	Dengan keterampilan kerja saya dapat menghasilkan pekerjaan yang lebih baik.					
5.	Saya menjalin komunikasi yang baik dengan pimpinan					



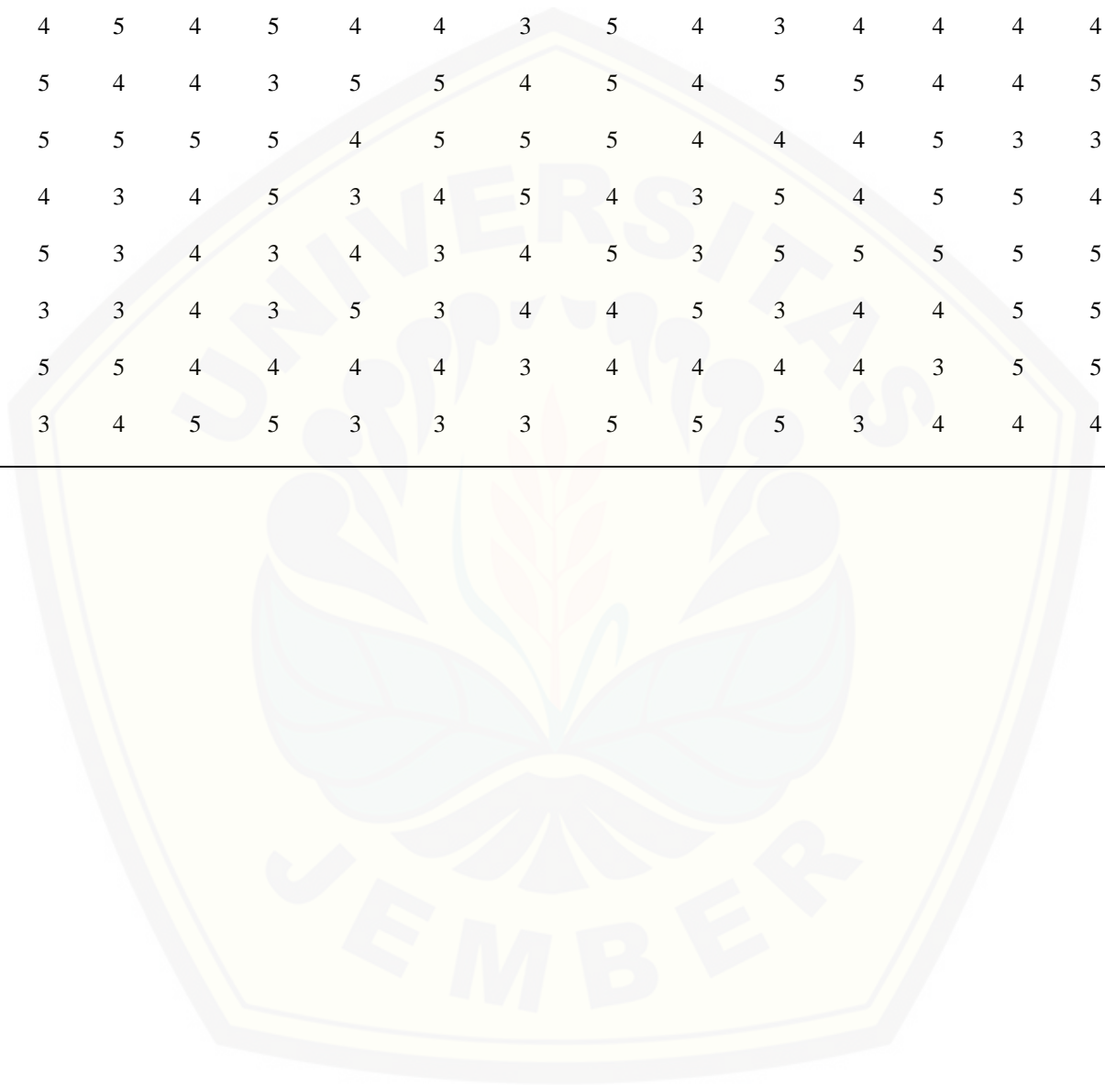
Lampiran 2

Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Responden

No Resp.	X1.1	X1.2	X1.3	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5
1	3	3	5	5	4	5	4	5	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4
2	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4
3	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4
4	5	4	5	3	5	4	3	3	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	4
5	5	4	5	3	5	4	5	3	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
6	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4
7	5	5	3	5	5	3	4	3	3	3	5	4	4	3	4	4	4	4	3
8	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	5	4	5	4	5	5
9	3	1	3	3	5	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
10	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5
11	4	3	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5
12	3	4	3	3	2	3	4	4	4	2	4	4	3	3	5	5	4	5	5
13	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	5	5
14	3	4	3	2	4	3	5	4	3	4	4	5	4	2	5	5	4	5	5
15	4	4	3	3	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5
16	5	4	3	3	4	4	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5

17	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	3
18	3	4	3	5	4	4	5	5	5	4	3	4	3	4	4	4	5	5	3
19	3	4	4	4	5	3	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4
20	5	2	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	2	5	4
21	4	5	4	4	5	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4
22	5	3	4	5	4	5	3	4	4	5	4	5	3	5	4	4	2	5	4
23	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4
24	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	5	4
25	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4
26	3	4	2	3	2	4	5	3	1	5	3	5	3	4	4	4	4	4	4
27	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4
28	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	5
29	4	4	4	3	3	4	3	5	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5
30	4	3	5	3	5	4	3	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4
31	3	3	5	3	4	5	5	5	3	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5
32	5	4	5	3	5	4	4	4	3	5	5	5	3	5	4	4	5	5	4
33	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5
34	4	5	5	3	5	4	4	5	5	5	4	4	3	5	4	4	3	3	3
35	4	5	5	3	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
36	4	4	5	4	5	4	3	3	2	5	3	4	3	5	3	3	4	2	2

37	4	4	5	5	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
38	4	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4
39	4	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4
40	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	3	3	4	3	3
41	5	5	4	3	4	5	3	4	5	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4
42	3	4	5	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4
43	4	4	3	3	4	3	5	3	4	4	5	3	4	4	5	5	5	4	4
44	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4
45	3	5	3	4	5	5	3	3	3	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4



Lampiran 3

Analisis Deskriptif

Karakteristik Responden

Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
20 – 25 tahun	5	11.12
26 – 30 tahun	12	26.67
31 – 35 tahun	16	35.56
> 35 tahun	12	26.65
Total	45	100

Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki – Laki	26	57.78
Perempuan	19	42.22
Total	45	100

Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
SMP	3	6.67
SMA	10	22.22
Diploma	12	26.67
Sarjana	20	44.44
Total	45	100

Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1 tahun	2	4.44
2 tahun	5	11.12
3 tahun	13	28.88
4 tahun	25	55.56
Total	45	100

Status Pernikahan

Status Pernikahan	Jumlah	Persentase (%)
Menikah	38	84.45
Belum Menikah	7	15.55
Total	45	100

Lampiran 4**Deskripsi Variabel Penelitian****X1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.2	2.2

3	11	24.4	24.4	26.7
4	18	40.0	40.0	66.7
5	15	33.3	33.3	100.0
Total	45	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.2	2.2	2.2
	2	1	2.2	2.2	4.4
	3	6	13.3	13.3	17.8
	4	29	64.4	64.4	82.2
	5	8	17.8	17.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.2	2.2	2.2
	3	11	24.4	24.4	26.7
	4	13	28.9	28.9	55.6
	5	20	44.4	44.4	100.0

Total	45	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.2	2.2	2.2
3	18	40.0	40.0	42.2
4	13	28.9	28.9	71.1
5	13	28.9	28.9	100.0
Total	45	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	4.4	4.4	4.4
3	3	6.7	6.7	11.1
4	22	48.9	48.9	60.0
5	18	40.0	40.0	100.0
Total	45	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	3	10	22.2	22.2	22.2
	4	22	48.9	48.9	71.1
	5	13	28.9	28.9	100.0
Total		45	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	22.2	22.2	22.2
	4	21	46.7	46.7	68.9
	5	14	31.1	31.1	100.0
Total		45	100.0	100.0	

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	20.0	20.0	20.0
	4	19	42.2	42.2	62.2
	5	17	37.8	37.8	100.0
Total		45	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	1	1	2.2	2.2	2.2
	2	1	2.2	2.2	4.4
	3	11	24.4	24.4	28.9
	4	16	35.6	35.6	64.4
	5	16	35.6	35.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.2	2.2	2.2
	3	3	6.7	6.7	8.9
	4	19	42.2	42.2	51.1
	5	22	48.9	48.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	26.7	26.7	26.7
	4	24	53.3	53.3	80.0
	5	9	20.0	20.0	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	8.9	8.9	8.9
	4	21	46.7	46.7	55.6
	5	20	44.4	44.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	31.1	31.1	31.1
	4	22	48.9	48.9	80.0
	5	9	20.0	20.0	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X3.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.2	2.2	2.2
	3	7	15.6	15.6	17.8
	4	20	44.4	44.4	62.2
	5	17	37.8	37.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	6.7	6.7	6.7
	4	30	66.7	66.7	73.3
	5	12	26.7	26.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	11.1	11.1	11.1
	4	22	48.9	48.9	60.0
	5	18	40.0	40.0	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	6.7	6.7	6.7
	3	2	4.4	4.4	11.1
	4	31	68.9	68.9	80.0
	5	9	20.0	20.0	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.2	2.2	2.2
	3	5	11.1	11.1	13.3
	4	20	44.4	44.4	57.8
	5	19	42.2	42.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.2	2.2	2.2
	3	6	13.3	13.3	15.6

4	25	55.6	55.6	71.1
5	13	28.9	28.9	100.0
Total	45	100.0	100.0	



Lampiran 5

Uji Instrumen

Uji Validitas (R Tabel = 0,2940)

X1

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.252	.304*	.770**
	Sig. (2-tailed)		.095	.042	.000
	N	45	45	45	45
X1.2	Pearson Correlation	.252	1	-.018	.581**
	Sig. (2-tailed)	.095		.908	.000
	N	45	45	45	45
X1.3	Pearson Correlation	.304*	-.018	1	.666**
	Sig. (2-tailed)	.042	.908		.000
	N	45	45	45	45
X1	Pearson Correlation	.770**	.581**	.666**	1

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
N	45	45	45	45

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

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

X2

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.158	.448**	-.049	.748**
	Sig. (2-tailed)		.301	.002	.751	.000
	N	45	45	45	45	45

X2.2	Pearson Correlation	.158	1	.174	-.240	.501**
	Sig. (2-tailed)	.301		.252	.113	.000
	N	45	45	45	45	45
X2.3	Pearson Correlation	.448**	.174	1	-.098	.684**
	Sig. (2-tailed)	.002	.252		.523	.000
	N	45	45	45	45	45
X2.4	Pearson Correlation	-.049	-.240	-.098	1	.453
	Sig. (2-tailed)	.751	.113	.523		.000
	N	45	45	45	45	45
X2	Pearson Correlation	.748**	.501**	.684**	.253	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.094	
	N	45	45	45	45	45

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

	Sig. (2-tailed)	.277	.273	.797	.841	.567		.976	.005
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
X3.7	Pearson Correlation	.218	.215	.448**	-.105	.188	-.005	1	.570**
	Sig. (2-tailed)	.150	.157	.002	.493	.215	.976		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
X3	Pearson Correlation	.593**	.602**	.580**	.283	.444**	.415**	.570**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.059	.002	.005	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45

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

Y

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y
Y1.1	Pearson Correlation	1	.590**	.276	.365*	.465**	.703**
	Sig. (2-tailed)		.000	.067	.014	.001	.000
	N	45	45	45	45	45	45
Y1.2	Pearson Correlation	.590**	1	.319*	.619**	.652**	.866**
	Sig. (2-tailed)	.000		.033	.000	.000	.000

	N	45	45	45	45	45	45
Y1.3	Pearson Correlation	.276	.319*	1	.073	.171	.509**
	Sig. (2-tailed)	.067	.033		.635	.261	.000
	N	45	45	45	45	45	45
Y1.4	Pearson Correlation	.365*	.619**	.073	1	.664**	.761**
	Sig. (2-tailed)	.014	.000	.635		.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45
Y1.5	Pearson Correlation	.465**	.652**	.171	.664**	1	.816**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.261	.000		.000
	N	45	45	45	45	45	45
Y	Pearson Correlation	.703**	.866**	.509**	.761**	.816**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45

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

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

Uji Reliabilitas

X1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.755	4

X2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.682	5

X3

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.795	5

Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.786	6

Uji Normalitas**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	Unstandardized Residual
N	45

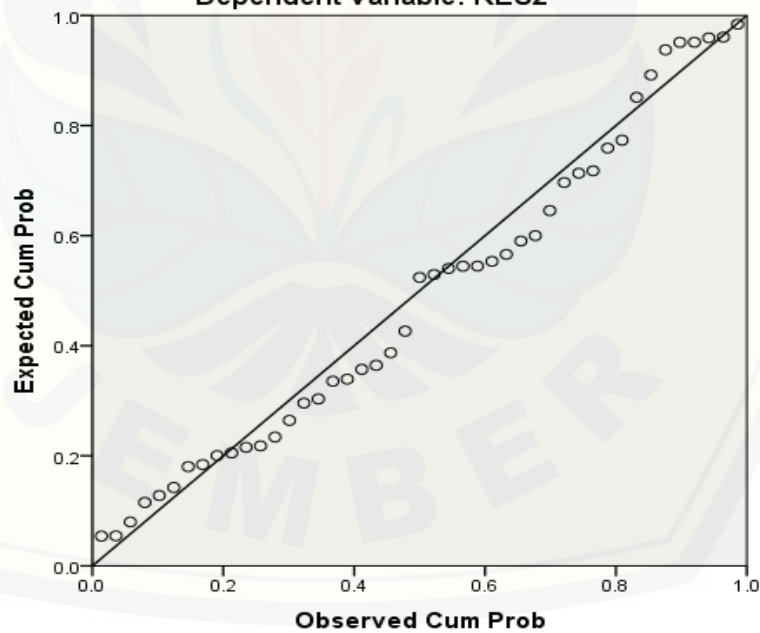
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.2877347549
Most Extreme Differences	Absolute	.163
	Positive	.152
	Negative	-.087
Kolmogorov-Smirnov Z		1.132
Asymp. Sig. (2-tailed)		.146

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: RES2



Analisis Regresi Linier Berganda

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 ^a	.595	.522	1.371

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.147	1.447		3.881	.007		

X1	.171	.122	.068	2.740	.000	.339	2.461
X2	.385	.073	.552	3.866	.000	.427	3.229
X3	.277	.154	.671	2.217	.000	.511	2.351

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 7: Uji Asumsi Klasik

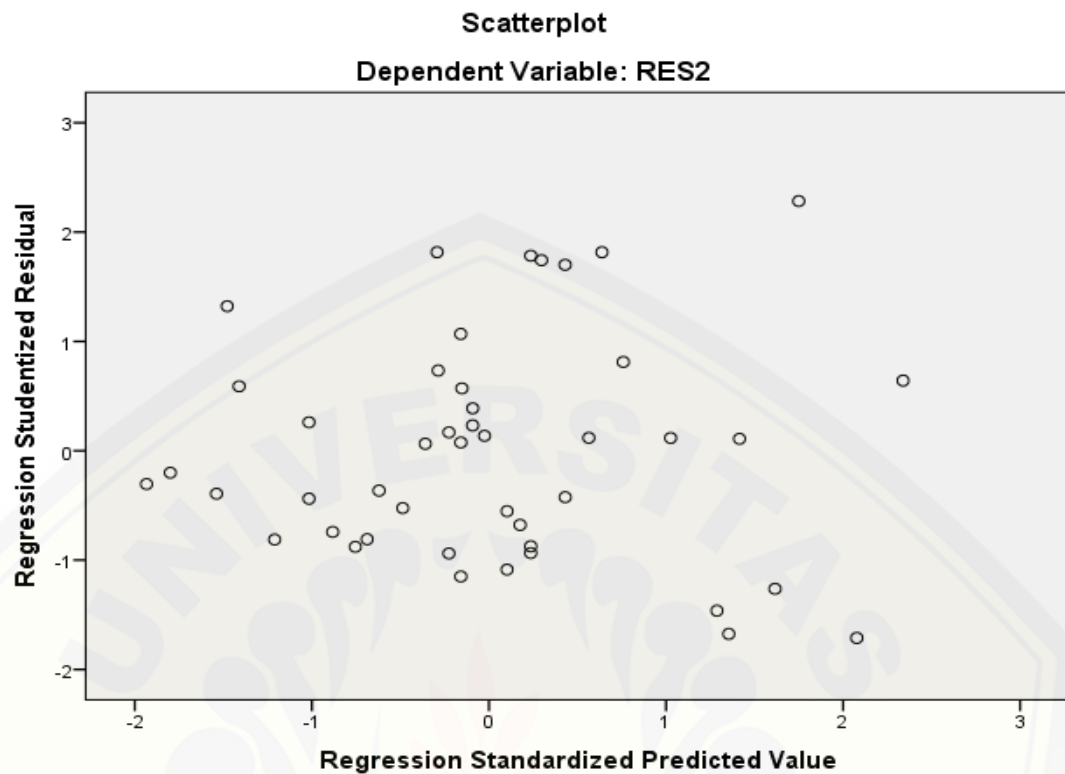
a. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.147	1.447		3.881	.007		
	X1	.171	.122	.068	2.740	.000	.339	2.461
	X2	.385	.073	.552	3.866	.000	.427	3.229
	X3	.277	.154	.671	2.217	.000	.511	2.351

a. Dependent Variable: Y

b. Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 8

Uji Hipotesis (T Tabel = 2,016)

Hipotesis	Pengaruh	T Hitung	T Tabel	Signifikansi
H1	X1 → Y	2.740	2.016	0.000
H2	X2 → Y	3.866	2.016	0.000
H3	X3 → Y	2.217	2.016	0.000

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 ^a	.595	.522	1.371

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

R Tabel

(Df = N-2 = 45 - 2 = 43)

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4530	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4450	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4370	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Lampiran 10

T Tabel (Df = N – 2 = 45 – 2 = 43)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
df							
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171

