

**PENGARUH *TRAINING AND DEVELOPMENT*, STRES  
KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI  
KERJA PEGAWAI PADA SMPN 7 JEMBER**

Oleh:

**WULANDARI**

PROGRAM S1 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER

Jl. Karimata No. 49 Jember 68121 Telepon: (0331) 336728

Website : [www.unmuhjember.ac.id](http://www.unmuhjember.ac.id)

Mei, 2017

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan pada SMPN 7 Jember, dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh *Training and Development*, Stres Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada SMPN 7 Jember. Populasi dalam penelitian ini adalah 52 pegawai, pemilihan sampel menggunakan sampel jenuh atau sampel keseluruhan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Berdasarkan hasil uji analisis diketahui bahwa *Training and Development*, Stres Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai. Dengan persamaan yaitu berdasarkan analisis dan statistik, indikator-indikator dalam penelitian ini bersifat valid dan reliabel. Pada pengujian asumsi klasik, model regresi bebas multikolinearitas, tidak terjadi heteroskedastisitas, dan berdistribusi normal.

**Kata kunci:** *Training and Development*, Stres Kerja, Disiplin Kerja, Prestasi Kerja.

**ABSTRACT**

*The research conducted at SMPN 7 Jember, with the aim to determine the effect of Training and Development, Job Stress, and Work Discipline on the job performance of employees at SMPN 7 Jember. The population in this study presented is 52 employees, the selection of the samples using saturated sample or the entire sample. The analysis technique used in this research is multiple linear regression. Based on test result of analysis show that variables Training And Development, Job Stress, and Work Discipline significant effect on employee job*

*performance. With the equation is based on the analysis and statistics, indicators in this study is valid and reliable. In the classic assumption test, regression model multikolinearitas free, does not occur heteroskedastisitas, and normal distribution.*

**Keywords:** *Training and Development, Job Stress, Work Discipline, job performance.*

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan kunci kelangsungan dan keberhasilan sebuah organisasi. Suatu organisasi, menurut Rivai dalam Baharuddin (2011; 57) “ Tanpa didukung pegawai/ karyawan yang sesuai baik segi kuantitatif, kualitatif, strategi dan operasionalnya, maka organisasi atau perusahaan itu tidak akan mampu mempertahankan keberadaannya, mengembangkan dan memajukan di masa yang akan datang”. Sumber daya manusia dalam hal ini merupakan tenaga kerja yang memiliki peran penting dalam perkembangan suatu perusahaan/ organisasi. Seperti kata pepatah; dibalik setiap mahakarya yang indah pasti terdapat seniman hebat. Begitu pula dengan organisasi, dibalik setiap kesuksesan organisasi pasti terdapat sumber daya manusia yang hebat (Hanggraeni, 2012; 3). Dalam hal ini

sumber daya manusia yang hebat merupakan tenaga kerja yang mampu berprestasi.

Peningkatan prestasi kerja juga tergantung dari segi kualitas kerja pegawai tersebut yang diperoleh dari *training and development* sebab menurut menurut Subekhi dan Jauhar (2012; 73) jika *training and development* diberikan dengan tepat dan diselenggarakan dengan baik, akan mendorong untuk mereka bekerja lebih baik tugas dan tanggung jawabnya, akan berusaha mencapai tingkat prestasi kerja yang lebih tinggi. Sedangkan stres kerja menurut Ivancevich dan Matteson (2006; 295) adalah suatu respon adaptif, dimoderasi oleh perbedaan individu yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi atau peristiwa yang memberikan tuntutan khusus terhadap seseorang. Sumber stres itu sendiri

merupakan faktor penekan yang mempunyai potensi menciptakan stres. Faktor-faktor penekan tersebut akan mempengaruhi disiplin kerja pegawai sehingga akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan atau instansi. Hal ini telah dinyatakan oleh Sinambela (2016; 332) bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen SDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Meninjau berbagai hal diatas, Keberhasilan suatu sekolah dalam mendidik siswanya tidak lepas dari pengaruh yang diberikan oleh tenaga pendidiknya yakni pegawai. Fenomena yang terdapat dalam SMPN 7 Jember sangatlah menarik untuk diteliti.

### **Rumusan Masalah**

1. Apakah *training and development* berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai SMPN 7 Jember?
2. Apakah stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai SMPN 7 Jember?

3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai SMPN 7 Jember?

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh *training and development* secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada SMPN 7 Jember.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada SMPN 7 Jember.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada SMPN 7 Jember.

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Sumber Daya Manusia**

Menurut Hariandja dalam Subekhi dan Jauhar (2012; 14) sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Sehingga pemaparan sumber daya manusia Menurut Rivai dalam Subekhi dan Jauhar (2012; 14) yakni, sumber daya manusia adalah seorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian

tujuan organisasi. Menurut Suwatno dan Priansa (2014; 16), manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi publik dan bisnis. MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang sudah ditentukan secara optimal.

### ***Training and Development***

Menurut Hanggraeni (2012; 97) pekerja yang bagus dan kompeten tidak menjamin bahwa ia bisa bekerja dengan baik, oleh karena itu dibutuhkan adanya pelatihan dan pengembangan. Pelatihan (training) adalah pendidikan yang membantu pekerja untuk melaksanakan pekerjaannya saat ini, sedangkan pengembangan (development) adalah pendidikan yang membantu pekerja untuk bisa melaksanakan pekerjaan yang akan diembannya kelak.

Menurut Bernandian and Russel dalam Yusuf (2015; 142) Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki kinerja pekerja pada suatu pekerjaan

tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Sedangkan menurut Yusuf (2015; 134) pengembangan adalah sebagai persiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di dalam organisasi.

Sikula dalam Suwatno dan Priansa (2014; 105 & 117) Pelatihan merupakan proses jangka pendek yang mepergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Sedangkan pengembangan mengacu pada masalah staf dan personel adalah suatu proses pembelajaran jangka panjang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisasi dengan mana manajer belajar pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum.

### **Stres Kerja**

Menurut Cooper dalam Waluyo (2013; 91) Stres didefinisikan sebagai tanggapan atau proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis pada

batas atau melebihi batas kemampuan subjek. Stres kerja merupakan suatu respon adaptif, dimoderasi oleh perbedaan individu yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi atau peristiwa yang memberikan tuntutan khusus terhadap seseorang (Ivancevich dan Matteson, 2006; 295). Sedangkan, stres kerja dapat diartikan sebagai sumber atau *stressor* kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku. ( Selye dalam Waluyo, 2013; 92)

### **Disiplin Kerja**

Beberapa ahli menyebutkan bahwa disiplin kerja memiliki tujuan utama yakni untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin (Sutrisno, 2009; 87). Singodimedjo dalam Sutrisno (2009; 86) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Sedangkan Sutrisno (2009; 86) mengeluarkan pendapat bahwa disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan

ketetapan perusahaan. Disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah (Heidjrachman dan Husnan, dalam Sinambela 2016; 334).

### **Prestasi Kerja**

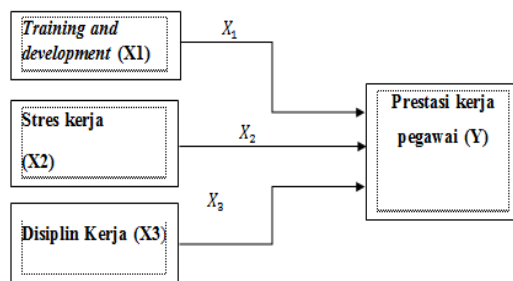
Secara umum penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) merupakan sebagai proses yang dilakukan oleh organisasi untuk melakukan penilaian atas kinerja yang telah dilaksanakan baik oleh pegawai maupun manajemen (Sutrisno, 2009; 150).

Menurut Cooper dalam Yusuf (2015; 203) prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan – batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Pernyataan dari Hasibuan (2008: 94) yakni prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas

kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan Sutrisno (2009; 151) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah sebagai

### KERANGKA KONSEPTUAL

Kerangka konseptual merupakan kerangka pemikiran untuk pemecahan masalah pada penelitian yang dilakukan. Dalam penelitian ini kerangka pemikiran yang digunakan adalah sebagai berikut:



→ = Secara parsial

H<sub>2</sub> = Stres kerja berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja pegawai SMPN 7 Jember.

H<sub>3</sub> = Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai SMPN 7 Jember.

### METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilaksanakan pada karya ilmiah ini adalah penelitian kasual (mempengaruhi). Penelitian ini mencoba untuk menjelaskan sebab akibat dari suatu pokok permasalahan dan terdapat pengujian hipotesis serta

hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

melakukan analisis dari data yang diperoleh. Penjelasan yang dilakukan karya ilmiah ini adalah menjelaskan pengaruh *training and development*, stres kerja, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai.

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Adapun sumber data penelitian ini didapat dari data primer dan data sekunder. Teknik pengambilan data dilakukan dengan cara wawancara, observasi, kuesioner dan *study* pustaka. Menurut Supardi (2016, 25-26) populasi adalah objek atau subyek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah atau obyek penelitian, sedangkan sampel merupakan bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Sampel dalam penelitian kuantitatif merupakan subyek penelitian yang dianggap mewakili populasi dan biasanya disebut responden penelitian.

Mengingat jumlah populasi pegawai di SMPN 7 Jember sebanyak 52 pegawai, maka penelitian ini menggunakan sampel keseluruhan atau jenuh sebanyak 52 pegawai. Skala pengukuran menggunakan skala ordinal yang juga disebut sebagai skala likert (ghozali, 2005; 41).

Instrumen yang dipakai dalam mengumpulkan data haruslah memenuhi dua syarat yaitu Validitas dan Reliabilitas. Dan hasilnya semua valid dan reliabel. Sehingga instrumen dapat digunakan dalam penelitian. Metode analisis dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial dengan menggunakan Analisis Linear Berganda, dan Uji Hipotesis (Uji F dan Uji t).

## **Variabel**

### ***Variabel Independen***

Menurut Supardi (2016; 24) *independent variabel* (variabel bebas) merupakan variabel yang menjadi penyebab timbulnya variabel lain. *Independen variabel* yaitu:

1. X1 = variabel *training and development*

*Training and development* (X1), dirujuk dari definisi Hanggraeni (2012; 97), Yusuf (2015; 134) serta Suwatno dan Priansa (2014; 105 & 117) maka ditarik kesimpulan ialah suatu prosedur untuk memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai keseluruhan secara umum pada SMPN 7 Jember dalam memikul tanggung jawab guna mencapai efektifitas organisasi jangka pendek dan jangka panjangnya.

Indikator-indikator variabel *training and development* (Suprpti dalam Andrizal 2014;6 dan Widodo 2015; 370) adalah:

- a) Kemampuan dasar
- b) Sikap kerja
- c) Kepribadian
- d) Partisipasi dalam program pelatihan
- e) Jumlah jam pelatiha

2. X2 = variabel stres kerja

Stres kerja dirujuk dari definisi Cooper dalam Waluyo (2013; 91), Ivancevich dan Matteson (2006; 295), serta Selye dalam Waluyo (2013; 92) dapat disimpulkan berhubungan dengan kejadian – kejadian disekitar lingkungan kerja yang mempunyai bahaya dan ancaman serta memiliki kesenjangan antara kebutuhan dan

kemampuan individu dengan pemenuhannya atas suatu pekerjaan dalam SMPN 7 Jember untuk mencapai tujuannya. Indikator-indikator variabel stres kerja (Jesus dan Conboy dalam Oei 2010; 211) yang digunakan yakni:

- a) Motivasi intrinsik kerja
- b) Efektivitas kerja
- c) Stres Jabatan kerja
- d) Kelelahan jabatan kerja
- e) Keyakinan yang tidak rasional kerja

### 3. X3 = variabel disiplin kerja

Disiplin kerja dirujuk dari definisi Singodimedjo dalam Sutrisno (2009; 86), Sutrisno (2009; 86, dan Heidjarahman dan Husnan dalam Sinambela (2016; 334) dapat ditarik kesimpulannya ialah suatu tindakan kerja berupa sikap hormat yang ada pada setiap pegawai ataupun kelompok dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku di SMPN 7 Jember terhadap tugas – tugas yang diberikan kepada pegawai SMPN 7 Jember. Indikator-indikator dari variabel disiplin kerja (Rivai dalam Sinambela 2016; 335-336) antara lain:

- a) Kehadiran
- b) Ketaatan pada peraturan kerja

- c) Ketaatan pada standar kerja
- d) Tingkat kewaspadaan tinggi
- e) Bekerja etis

### ***Dependen variabel*** (variabel terikat)

Menurut Supardi (2016; 24) *dependent variabel* merupakan variabel yang keberadaannya dipengaruhi variabel lain. *Dependen variabel* yaitu:

#### 1. Prestasi Kerja

Prestasi kerja dirujuk dari definisi Cooper dalam Yusuf (2015; 203), Hasibuan (2008; 94), serta Sutrisno (2009; 151) dapat ditarik kesimpulan mengenai prestasi kerja adalah suatu tingkat hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau kelompok melalui usaha dengan kemampuan yang ada dalam menjalankan tugas guna mencapai tujuan SMPN 7 Jember. Indikator-indikator dari prestasi kerja (Sutrisno 2009; 152-153) adalah sebagai berikut :

- a. Hasil kerja
- b. Pengetahuan pekerjaan
- c. Inisiatif
- d. Kecekatan mental
- e. Sikap
- f. Disiplin waktu dan absensi

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**



## Deskripsi Responden

Deskripsi responden sebagian besar responden adalah perempuan dengan jumlah 33 responden (63%), sedangkan untuk laki-laki berjumlah 19 responden (37%). Data Deskripsi responden berbasis usia paling banyak pada kisaran >50 tahun dengan jumlah sebanyak 25 orang (48%), disusul responden berusia hingga 31-40 tahun sebanyak 12 orang (23%) dan sisanya sebanyak 8 responden (15%) berusia 41-50 tahun serta 7 responden (14%)

berusia 21-30 tahun. Tingkat pendidikan responden yang diteliti adalah beragam mulai dari sekolah lanjutan tingkat atas (SLTA) hingga pascasarjana S-2. Komposisi pendidikan responden tidak merata dengan dominasi sarjana S1 yang berjumlah 37 responden (71%). Sedangkan data deskripsi responden pada lama kerja didominasi lama kerja 26-35 tahun sebanyak 17 responden (33%).

## Analisis Data

### 1. Uji Validitas

**Tabel 4.6 Uji Validitas Secara Keseluruhan**

Variabel/ Indikator				
No.	<i>Training and Development</i>	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X1.1	0,750	0,273	Valid
2	X1.2	0,702	0,273	Valid
3	X1.3	0,652	0,273	Valid
4	X1.4	0,444	0,273	Valid
5	X1.5	0,531	0,273	Valid
<b>Stres Kerja</b>				
1	X2.1	0,382	0,273	Valid
2	X2.2	0,581	0,273	Valid
3	X2.3	0,401	0,273	Valid
4	X2.4	0,445	0,273	Valid
5	X2.5	0,425	0,273	Valid
<b>Disiplin Kerja</b>				
1	X3.1	0,557	0,273	Valid
2	X3.2	0,760	0,273	Valid
3	X3.3	0,756	0,273	Valid
4	X3.4	0,778	0,273	Valid
5	X3.5	0,606	0,273	Valid
<b>Prestasi Kerja</b>				
1	Y1.1	0,427	0,273	Valid
2	Y1.2	0,669	0,273	Valid
3	Y1.3	0,699	0,273	Valid
4	Y1.4	0,800	0,273	Valid
5	Y1.5	0,507	0,273	Valid
6	Y1.6	0,722	0,273	Valid

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan tabel 4.6 dapat disimpulkan bahwa pertanyaan layak digunakan (valid), persyaratan yang diperlukan terpenuhi, karena  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ . Sehingga disimpulkan bahwa semua item

pertanyaan atau pernyataan dinyatakan valid.

## 2. Reliabilitas

**Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	r Tabel	N of Item	Keterangan
1	<i>Training and development (X1)</i>	0,592	0,273	5	Reliabel
2	Stres kerja (X2)	0,314	0,273	5	Reliabel
3	Disiplin kerja (X3)	0,688	0,273	5	Reliabel
4	Prestasi kerja (Y)	0,712	0,273	6	Reliabel

Sumber: Lampiran 6

*One Shot* atau pengukuran sekali saja : disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur kolerasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > r tabel.

## 3. Regresi Linier Berganda

**Tabel 4.8 Hasil Regresi Linier Berganda**

No.	Variabel	Koefisien Regresi	Standart Error
1	Konstanta	10,177	3,566
2	<i>Training and development (X1)</i>	0,520	0,120
3	Stres kerja (X2)	-0,525	0,138
4	Disiplin kerja (X3)	0,572	0,136

Sumber: Lampiran 7

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 10,177 + 0,520X_1 - 0,525X_2 + 0,572X_3 + 2,164$$

Keterangan:

Y= Prestasi Kerja

X1= *Training and Development*

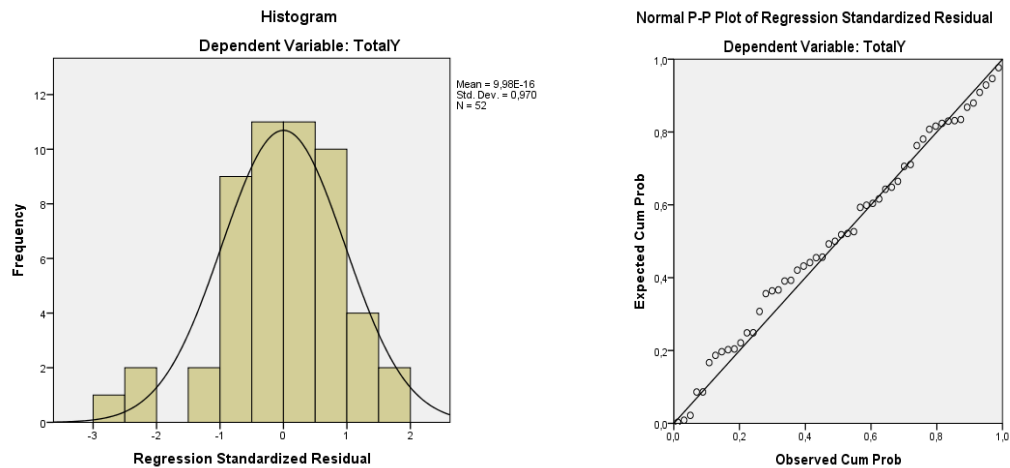
X2= Stres Kerja

X3= Disiplin Kerja

$e$  = Standard Error Estimate

## PENGUJIAN ASUMSI KLASIK

### 1. Uji Normalitas



Pada gambar diatas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, karena pada grafik histogram berbentuk simetris yaitu tidak melenceng ke kanan maupun ke kiri maka model ini memenuhi asumsi normalitas, dan norma plot titik-titiknya mendekati garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat dinyatakan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### 2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas

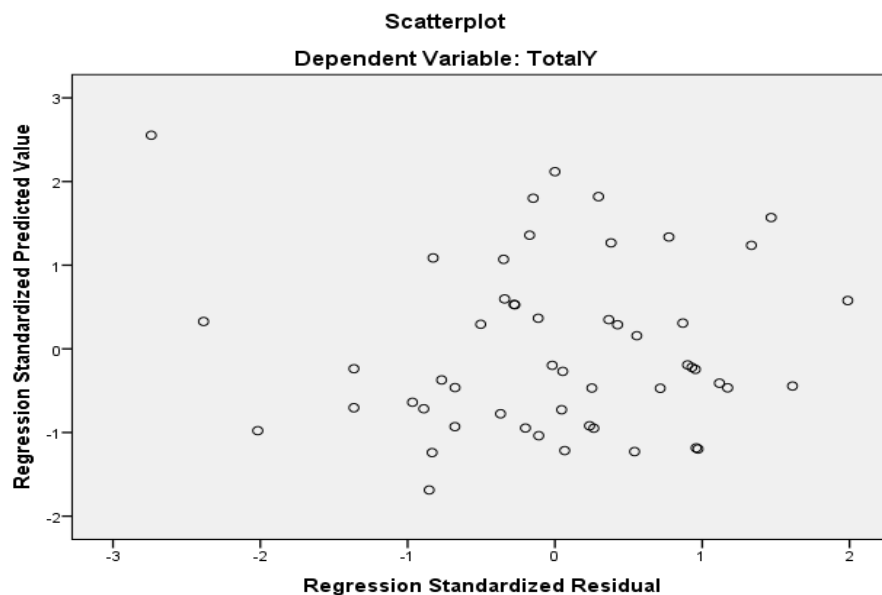
No.	Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF
1	<i>Training and development (X1)</i>	0,860	1,163
2	Stres kerja (X2)	0,891	1,122
3	Disiplin kerja (X3)	0,961	1,040

Sumber: Lampiran 7

Pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10, sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih besar dari 0,10 (10%) yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

### 3. Uji Heteroskedastisitas



hasil uji heteroskedastisitas yang telah dilakukan ternyata titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini mengartikan tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas pada model regresi yang dibuat, dengan kata lain menerima hipotesis homoskedastisitas.

### PENGUJIAN HIPOTESIS

**Tabel 4.10 Hasil Uji t, Uji F, dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

No	Variabel	Uji t		Uji F		Koefisien Determinasi
		Taraf Signifikansi	Signifikansi Hitung	Taraf Signifikansi	Signifikansi Hitung	
1	Training and development (X1)	0,05	0,000	0,05	0,000	0,479
2	Stres kerja (X2)	0,05	0,000	-	-	-
3	Disiplin Kerja (X3)	0,05	0,000	-	-	-

Sumber: Lampiran 7

Dari tabel 4.10 diketahui perbandingan antara taraf signifikansi dengan signifikansi tabel adalah sebagai berikut:

- a. Hasil uji *training and development* mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan  $t$  hitung (4,338) >  $t$  tabel (1,677) yang berarti bahwa hipotesis *training and development* mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa *training and development* mempengaruhi prestasi kerja yang berarti semakin baik *training and development* akan berdampak pada semakin baiknya prestasi kerja.
- b. Hasil uji stres kerja mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan  $t$  hitung (-3,816) >  $t$  tabel (1,677) yang berarti bahwa hipotesis stres kerja mempunyai pengaruh signifikan

terhadap prestasi kerja diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa stres kerja mempengaruhi prestasi kerja yang berarti semakin rendah stres kerja maka akan berdampak pada semakin baiknya prestasi kerja.

- c. Hasil uji disiplin kerja mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan  $t$  hitung (4,190) >  $t$  tabel (1,677) yang berarti bahwa hipotesis disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi prestasi kerja yang berarti semakin baik disiplin kerja akan berdampak pada semakin baiknya prestasi kerja.
- d. Hasil perhitungan regresi pada tabel 4.10 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (uji  $R^2$ ) yang diperoleh sebesar 0,479. Hasil ini berarti 47,9%

variasi variabel prestasi kerja dapat dijelaskan oleh *training and development*, stres kerja, dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 0,521 atau 52,1% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### a. Pengaruh Secara Parsial *Training and Development* Terhadap Prestasi Kerja

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh *training and development* terhadap prestasi kerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan  $t$  hitung (4,338) >  $t$  tabel (1,677) yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa *training and development* mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh *training and development* terhadap prestasi kerja pegawai pada SMPN 7 Jember. Sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yakni *Training and development* berpengaruh positif

terhadap prestasi kerja pegawai SMPN 7 Jember.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Andrizal (2014) yang menyatakan ada pengaruh positif *training and development* terhadap prestasi kerja karyawan pada PT PLN Persero Kab. Sijunjung.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Subekhi dan Jauhar (2012; 73) yang menyatakan jika *training and development* diberikan dengan tepat dan diselenggarakan dengan baik, akan mendorong untuk mereka bekerja lebih baik tugas dan tanggung jawabnya, akan berusaha mencapai tingkat prestasi kerja yang lebih tinggi.

### b. Pengaruh Secara Parsial Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan  $t$  hitung (-3,816) >  $t$  tabel (1,677) yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa adanya pengaruh

stres kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada SMPN 7 Jember. Sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yakni stres kerja berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja pegawai SMPN 7 Jember.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Yusianto (2008) yang menyatakan ada pengaruh negatif stres kerja terhadap prestasi kerja staf pegawai studi kasus Fakultas Ilmu Ekonomi Komputer Universitas Dian Nuswantoro Semarang.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Suwatno dan Priansa (2014; 255) dikatakan bahwa stres kerja dapat timbul jika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan untuk memenuhi tuntutannya tersebut sehingga menimbulkan stres kerja dengan berbagai taraf, antara lain: a) Taraf sedang. Stres berperan sebagai motivator yang memberikan dampak positif pada tingkah laku kerja; b) Taraf tinggi. Stress yang terjadi berulang – ulang dan berlangsung lama sehingga individu merasakan ancaman, mengalami gangguan fisik, psikis dan

perilaku kerja sehingga dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai itu sendiri.

### **c. Pengaruh Secara Parsial Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja**

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan  $t$  hitung (4,190) >  $t$  tabel (1,677) yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa adanya disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada SMPN 7 Jember. Sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yakni disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai SMPN 7 Jember.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Baharuddin (2011) yang menyatakan ada pengaruh positif disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT PLN Area Pelayanan dan Jaringan Malang.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sinambela (2016; 332) yang memaparkan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen SDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian “Pengaruh *training and development*, stres kerja, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada SMPN 7 Jember” dengan menggunakan analisis data dari uji instrumen data, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, dan uji hipotesis yang didukung dengan alat statistik yakni program SPSS 21. Maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. *Training and development* secara parsial berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai pada SMPN 7 Jember. Hal ini dibuktikan dengan adanya *training and development* yang mampu meningkatkan keterampilan dan kualitas kerja bagi para pegawai maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai pada SMPN 7 Jember.
- b. Stres kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja pegawai pada SMPN 7 Jember. Hal ini dibuktikan dengan adanya stres kerja yang memiliki dampak negatif sehingga mampu menurunkan motivasi dan semangat kerja bagi para pegawai maka akan mempengaruhi peningkatan prestasi kerja pegawai pada SMPN 7 Jember.
- c. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai pada SMPN 7 Jember. Hal ini dibuktikan bahwa adanya disiplin kerja yang baik dengan tingkat pelanggaran peraturan yang berlaku kecil maka akan meningkatkan prestasi kerja para pegawai pada SMPN 7 Jember.
- d. Hasil dari perhitungan koefisien determinasi diperoleh sebesar 47,9% variasi variabel prestasi kerja dijelaskan oleh *training and development*, stres kerja dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 0,521 atau 52,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian seperti motivasi, budaya organisasi, gaya



kepemimpinan, kompensasi, komitmen kerja, dan pengaruh perencanaan karir.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andrizal. 2014. *Pengaruh Training and Development, Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT PLN Persero Kab. Sijunjung*. Jurnal. STKIP PGRI Sumatera Barat.
- Baharuddin, Aris. 2011. *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT PLN Area Pelayanan dan Jaringan Malang*. Jurnal. Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya Malang.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Keempat. Penerbit: Universitas Diponegoro.
- Hanggraeni, Dewi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.
- Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi Kedua. Cetakan Kesebelas. Penerbit: PT. RajaGrafindo Persada Jakarta Indonesia.
- Ivancevich, John M., Robert Konopaske dan Michael T. Matteson. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Edisi Ketujuh. Jilid 1. Penerbit : Erlangga, Jakarta.
- Kompas.  
[radarjember.jawapos.com/read/2016/11/01/1747/-pusat-informasi-di-smpn-7-jember](http://radarjember.jawapos.com/read/2016/11/01/1747/-pusat-informasi-di-smpn-7-jember) (diakses 9 Februari 2016)
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan keenam. Penerbit : PT Refika Aditama, Bandung.
- Oei, Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Cetakan keempat. Penerbit : PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya*

- Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja.*** Cetakan Pertama. Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.
- Subekhi, Akhmad dan Muhammad Jauhar. 2012. ***Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).*** Penerbit: Prestasi Pustakaraya, Jakarta.
- Sugiyono, Drs. Prof. 2014. ***Metode Penelitian Manajemen.*** Cetakan ketiga. Penerbit: CV Alfabeta, Bandung.
- Supardi, U.S. 2016. ***Aplikasi Statistika Dalam Penelitian Konsep Statistika Yang Lebih Komprehensif.*** Cetakan ke lima. Penerbit: Change Publication, Jakarta.
- Sutrisno, Edi. 2009. ***Manajemen Sumber Daya Manusia.*** Penerbit: Kencana Perdana Media Group Jakarta Indonesia
- Suwatno, dan Juni Priansa. 2014. ***Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis.*** Cetakan Keempat. Penerbit : Alfabeta, cv Bandung Indonesia.
- Waluyo, Minto. 2013. ***Psikologi Industri.*** Penerbit : Akademia Permata, Jakarta.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. ***Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.*** Cetakan kedua. Penerbit : Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Yusianto, Riandra. 2008. ***Analisa Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Staf Pegawai (Studi Kasus Fakultas Ilmu Ekonomi Komputer Universitas Dian Nuaswantoro Semarang).*** Jurnal. Fakultas Teknik Industri. Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. ***Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah.*** Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Penerbit: PT. RajaGrafindo Persada Jakarta Indonesia.