

**PENGARUH STRES KERJA, PELATIHAN, DAN KONDISI  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS  
PENDIDIKAN KOTA KEDIRI**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen



Oleh :  
**AYU SRI WULANDARI**  
NPM : 19.1.02.02.0235

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI  
2023**

Skripsi Oleh:

**AYU SRI WULANDARI**

NPM: 19.1.02.02.0235

Judul:

**PENGARUH STRES KERJA, PELATIHAN, DAN KONDISI  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS  
PENDIDIKAN KOTA KEDIRI**

Telah disetujui untuk diajukan kepada  
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Nusantara PGRI Kediri


Tanggal: 11 Juli 2023

Pembimbing 1



Dhiyan Septa Wihara, M.M.  
NIDN. 0730098401

Pembimbing 2



Rony Kurniawan, M.M.  
NIDN. 0730076804

Skripsi Oleh:

**Ayu Sri Wulandari**  
NPM: 19.1.02.02.0235

Judul:

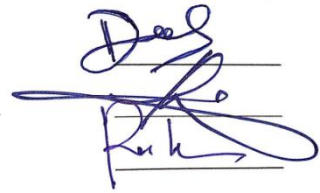
**PENGARUH STRES KERJA, PELATIHAN, DAN KONDISI  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS  
PENDIDIKAN KOTA KEDIRI**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi  
Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri  
Pada Tanggal: 14 Juli 2023

**Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Persyaratan**

Panitia Penguji:

- |               |                               |
|---------------|-------------------------------|
| 1. Ketua      | : Dhiyan Septa Wihara, M.M.   |
| 2. Penguji I  | : Poniran Yudho Leksono, M.M. |
| 3. Penguji II | : Rony Kurniawan, M.M.        |



Mengetahui,  
Dekan FEB  
  
**Dr. Subagyo, M.M.**  
NIDN. 0717066601

## PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Ayu Sri Wulandari  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat/tgl. Lahir : Nganjuk, 14 April 2000  
NPM : 19.1.02.02.0235  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.



Motto:

Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras. Tidak ada keberhasilan tanpa kebersamaan. Tidak ada kemudahan tanpa doa.

(Ridwan Kamil)

Kamu tidak perlu menjadi luar biasa untuk memulai, tapi kamu harus memulai untuk menjadi luar biasa.

(Zig Ziglar)

Kupersembahkan untuk:

- Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan tugas akhir (Skripsi) ini dengan baik dan sehat.
- Kedua orang tua, adik dan orang terkasih karena telah memberi dukungan moral maupun finansial serta selalu mendoakan yang terbaik untuk saya.
- Diri saya sendiri, terimakasih telah menjadi orang yang kuat dan hebat versi diriku sendiri.

## Abstrak

**Ayu Sri Wulandari:** Pengaruh Stres Kerja, Pelatihan, Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Kediri, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2023.

Kata Kunci: Stres Kerja, Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

Dalam penelitian ini dilatar belakangi oleh seberapa besar adanya pengaruh dari stres kerja, pelatihan, dan kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Kediri. Manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi, oleh sebab itu diperlukan adanya arahan dan pengembangan kualitas sumber daya manusia dengan harapan bisa mencapai tujuan bersama. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *non probability sampling* dengan teknik *purposive sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden. Analisis data menggunakan IBM SPSS 25. Hasil dari penelitian ini adalah (1) Stres kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Kediri. (2) Pelatihan memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Kediri. (3) Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Kediri. (4) Stres kerja, Pelatihan, dan Kondisi Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Kediri.

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur kami panjatkan kehadirat Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya skripsi ini dapat diselesaikan. Penyusunan skripsi ini merupakan bagian dari rencana penelitian guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan kali ini diucapkan terimakasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Dr. Zainal Afandi selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri.
2. Dr. Subagyo, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Restin Meilina, M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Dhiyan Septa Wihara, M.M dan Rony Kurniawan, M.M selaku Dosen Pembimbing skripsi yang senantiasa membimbing dan memberi arahan dalam penyusunan proposal ini hingga selesai.
5. Ucapan terimakasih juga disampaikan kepada pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu menyelesaikan proposal ini.

Disadari bahwa proposal ini masih banyak kekurangan, maka kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Kediri, 11 Juli 2023



**Ayu Sri Wulandari**

NPM: 19.1.02.02.0235

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN .....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah .....	7
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian .....	8
F. Manfaat Penelitian .....	8
BAB II : KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS .....	10
A. Kajian Teori .....	10
1. Kinerja Pegawai.....	10
a. Pengertian Kinerja Pegawai.....	10
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	11
c. Indikator Kinerja Pegawai .....	12
2. Stres Kerja .....	12
a. Pengertian Stres Kerja .....	12
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	14
c. Indikator Stres Kerja.....	14
3. Pelatihan .....	15
a. Pengertian Pelatihan .....	15
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan.....	16
c. Indikator Pelatihan.....	17
4. Lingkungan Kerja .....	18
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	18
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	19
c. Indikator Lingkungan Kerja .....	21
B. Penelitian Terdahulu .....	22
C. Kerangka Berpikir.....	24
D. Kerangka Konseptual.....	26
E. Hipotesis .....	27



BAB III : METODE PENELITIAN .....	28
A. Variabel Penelitian.....	28
1. Identifikasi Variabel Penelitian .....	28
2. Definisi Operasional Variabel .....	29
B. Pendekatan Penelitian dan Teknik Penelitian.....	35
1. Pendekatan Penelitian.....	35
2. Teknik Penelitian .....	35
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	36
1. Tempat Penelitian .....	36
2. Waktu Penelitian.....	36
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	36
1. Populasi Penelitian.....	36
2. Sampel Penelitian .....	37
E. Instrumen Penelitian .....	38
1. Pengembangan Instrumen.....	38
2. Uji Instrumen Penelitian .....	41
a. Uji Validitas .....	41
b. Uji Reliabilitas .....	43
F. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	44
1. Sumber Data .....	44
2. Teknik Pengumpulan Data .....	45
G. Teknik Analisis Data .....	46
1. Analisis Statistik Deskriptif.....	46
2. Uji Asumsi Klasik.....	46
3. Analisis Regresi Linear Berganda .....	49
4. Uji Koefisien Determinasi .....	49
5. Uji Hipotesis .....	50
 BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	 52
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	52
B. Visi dan Misi Dinas Pendidikan Kota Kediri .....	52
C. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pendidikan Kota Kediri .....	53
D. Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Kota Kediri.....	54
E. Karakteristik Responden.....	54
1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	55
2. Data Responden Berdasarkan Usia .....	55
F. Deskripsi Jawaban Responden.....	56
1. Kinerja Pegawai .....	56
2. Stres Kerja.....	58
3. Pelatihan.....	60
4. Lingkungan Kerja .....	62
G. Analisis Data.....	64
1. Pengujian Asumsi Klasik.....	64
a. Uji Normalitas.....	64
b. Uji Multikolinearitas.....	65

c. Uji Heteroskedastisitas.....	66
2. Analisis Regresi Linier Berganda .....	67
3. Koefisien Determinasi .....	68
4. Uji Hipotesis .....	69
a. Uji Signifikan Parsial (Uji-t).....	69
b. Uji Signifikan Simultan .....	70
H. Pembahasan.....	71
 BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN .....	 75
A. Kesimpulan .....	75
B. Saran .....	76
 DAFTAR PUSTAKA .....	 77
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	79

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	26
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	54
Gambar 4.2 Uji Normalitas .....	65
Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas .....	66

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	22
Tabel 3.1 Kisi-Kisi Kuesioner Penelitian.....	40
Tabel 3.2 Ketentuan Pemberian Skor.....	40
Tabel 3.3 Rata-rata Distribusi Frekuensi .....	40
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas.....	42
Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas.....	43
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden .....	55
Tabel 4.2 Usia Responden.....	55
Tabel 4.3 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja .....	56
Tabel 4.4 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Stres Kerja.....	58
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Pelatihan.....	60
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja .....	62
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinearitas .....	65
Tabel 4.8 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	67
Tabel 4.9 Hasil Koefisien Determinasi .....	68
Tabel 4.10 Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji-t) .....	69
Tabel 4.11 Hasil Uji Signifikan Simultan.....	71

## DAFTAR LAMPIRAN

### Lampiran

1. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	79
2. Instrumen Penelitian .....	82
3. Tabulasi Data Hasil Penelitian.....	85
4. Surat Pengantar/ Ijin Penelitian .....	92
5. Surat Balasan Penelitian .....	93
6. Lembar Kemajuan Bimbingan KTI .....	94

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia memiliki peran penting untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Manusia menjadi perencana, pelaku serta penentu dalam segala kegiatan operasional. Pegawai merupakan satu-satunya aset yang tidak dapat dicontoh dan digandakan oleh manusia lain karena pada hakekatnya manusia adalah makhluk yang diciptakan dengan kesempurnaan dalam cara berpikir dan caranya untuk mengendalikan diri dengan karakteristik yang berbeda-beda. Pegawai tidak dapat dikuasai dan diatur sepenuhnya. Mereka memiliki perasaan, keinginan, pikiran, serta latar belakang yang dapat mempengaruhi perilaku dan kinerjanya terhadap pekerjaannya. Perilaku positif sudah semestinya harus dibina dan diapresiasi, sedangkan perilaku negatif semestinya dihindari sedini mungkin sebelum menjadi kebiasaan yang dapat merugikan lingkungan sekitar. Oleh sebab itu mereka perlu terus diarahkan dan dikembangkan kualitas sumber daya manusia dengan harapan bisa mencapai tujuan bersama.

Salah satu faktor tercapainya tujuan organisasi yaitu kinerja pegawai. Kinerja ditentukan oleh keinginan, kemampuan dan lingkungan sekitar. Sehingga agar pegawai mempunyai tingkat kinerja yang baik, seseorang harus memiliki kemampuan dan keinginan yang tinggi dalam

mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya serta dapat ditingkatkan apabila terdapat kesesuaian antara kemampuan dan pekerjaan. Dengan kata lain kinerja yang baik dari pegawai akan berpengaruh pada produktivitas organisasi berupa pencapaian tujuan suatu organisasi yang sesuai dengan visi dan misi yang dimiliki, penelitian ini didukung dengan peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Haria (2020) yang dilakukan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat.

Dalam sebuah organisasi selalu mengingatkan kepada pegawainya agar berprestasi dan berkontribusi positif. Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik apabila memiliki kinerja yang tinggi sehingga mampu menghasilkan kerja yang baik. Kinerja yang baik merupakan kinerja yang mengikuti proses atau tata cara yang telah ditetapkan sebelumnya. Biasanya organisasi akan melakukan penilaian hasil kinerja pegawai melalui evaluasi yang diadakan secara berkala baik perbulan, triwulan maupun pertahun, penelitian ini didukung dengan peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Nabawi (2019) yang dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Pegawai Dinas Pendidikan Kota Kediri memiliki kinerja dengan kualitas, kuantitas dan tanggung jawab yang cukup baik. Hal ini terlihat dari banyaknya jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan proses atau hasil yang mendekati ideal atau sempurna dalam memenuhi tanggung jawab. Para pegawai juga sering mengatasi berbagai masalah dengan respon yang cepat dan tepat.

Faktor yang menentukan kinerja diantaranya yaitu stress kerja. Perasaan stres sering dialami oleh pegawai yang disebabkan oleh banyak hal yang dialami dalam melakukan suatu pekerjaan. Stres kerja yang dialami oleh pegawai berdampak pada diri sendiri dan pada kualitas kerjanya. Stres yang dialami para pegawai dapat disebabkan dari adanya beban kerja yang banyak dengan waktu yang singkat sehingga mengalami kewalahan dalam menyelesaikan pekerjaan, penelitian ini didukung dengan peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Tanjung & Putri (2021) yang dilakukan pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara.

Adanya stres kerja yang terjadi pada pegawai Dinas Pendidikan Kota Kediri terjadi karena beberapa faktor seperti kondisi fisik yang tidak mendapatkan istirahat yang cukup akibat banyaknya beban kerja, para pegawai bekerja secara intensif serta beban kerja yang berlebihan dan tekanan atau desakan waktu. Tuntutan pekerjaan yang banyak dapat mengganggu kinerja dan mengurangi produktivitas pegawai. Stres kerja mengakibatkan rasa lelah dan emosional yang berlebih saat menjalankan suatu pekerjaan. Pada tingkat stres yang terlalu besar berpotensi mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan, penelitian ini didukung dengan peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Sultan (2021) yang dilakukan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu di Makassar.

Selain stres kerja, terdapat pelatihan kerja yang juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dalam meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan



pelatihan sebagai kegiatan pengenalan terhadap pekerjaan tertentu. Adanya pelatihan bertujuan untuk memperbaiki kinerja pegawai dalam mencapai hasil kerja yang diharapkan dan telah ditetapkan oleh organisasi. Hal ini juga bertujuan untuk menyesuaikan antara pekerjaan dan tugas dengan kemampuan, kecakapan atau keterampilan serta keahlian. Adanya pelatihan yang baik dapat menunjang keberhasilan dalam mencapai tujuan suatu organisasi, penelitian ini didukung dengan peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Mardiana (2021) yang dilakukan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pringsewu.

Pelatihan menekankan pada peningkatan kemampuan kerja dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta mengubah sikap yang berpengaruh positif dalam peningkatan kinerjanya dalam waktu singkat. Adanya pelatihan harus disesuaikan dengan bidang pekerjaan masing-masing agar tepat sasaran dan efisien, penelitian ini didukung dengan peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Lubis & Wulandari (2021) yang dilakukan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang. Proses pelatihan pada Dinas Pendidikan Kota Kediri dilakukan secara sistematis dan terorganisir apabila proses operasional yang mulai lambat serta teknik pengerjaan yang pegawai lakukan tidak sesuai dengan prosedur. Selain itu, pelatihan pada Dinas Pendidikan Kota Kediri dilakukan dengan adanya Diklat sebagai salah satu upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia secara berkesinambungan.

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi yaitu kondisi lingkungan kerja. Dalam suatu organisasi sangat penting untuk memperhatikan kondisi lingkungan kerja bagi manajemen karena lingkungan kerja secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang yang berada di sekitarnya. Dalam lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila dapat memberikan kenyamanan serta dapat bekerja secara optimal, penelitian ini didukung dengan peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Hakim & Alfiah (2021) yang dilakukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap.

Lingkungan kerja berupa fasilitas kerja dan tata ruang kerja memberikan pengaruh yang cukup berarti untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif dan positif. Lingkungan kerja menjadi faktor yang secara langsung dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Jika pegawai merasa senang berada di lingkungan kerjanya, maka pegawai tersebut akan betah dan bekerja secara optimal melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya, penelitian ini didukung dengan peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Nabawi (2019) yang dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

Jika dilihat dari kondisi lingkungan kerja pada Dinas Pendidikan Kota Kediri memang sudah cukup baik. Terdapat penerangan yang cukup dan tidak menyilaukan pada setiap ruang kerja. Pada tingkat keamanan dapat dikatakan sudah cukup baik, hal ini terlihat dengan adanya Satpam dan CCTV pada setiap sudut kantor. Namun masih perlu adanya perbaikan

dan peningkatan pada beberapa bagian. Berdasarkan observasi masih ditemukan terdapat beberapa jendela yang tidak difungsikan sehingga ruangan menjadi panas dan Air Conditioner yang mengalami kerusakan. Kebisingan yang dihasilkan dari suara peralatan kerja dan lalu lalang kendaraan yang melintas masih terdengar dan dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja. Beberapa masalah yang dijumpai pada pegawai Dinas Pendidikan Kota Kediri menyebabkan kinerja pegawai kurang optimal.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja, Pelatihan Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Kediri”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Beberapa pegawai merasa tertekan akibat banyaknya pekerjaan yang memiliki batas pengerjaan cukup singkat.
2. Kebisingan yang dihasilkan dari suara peralatan kerja dan lalu lalang kendaraan yang melintas masih terdengar dan dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja.
3. Terdapat beberapa pegawai yang kurang mampu menguasai pekerjaannya. Kemungkinan hal ini terjadi karena pelatihan yang dilaksanakan pada semua jenjang di kantor kurang menyeluruh.

### **C. Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini objek batasan masalah dibatasi oleh :

1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Kediri.
2. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Kediri.
3. Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Kediri.
4. Pengaruh Stres Kerja, Pelatihan, dan Kondisi Lingkungan Kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Kediri.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, maka peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Kediri?
2. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Kediri?
3. Apakah Kondisi Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Kediri?
4. Apakah Stres Kerja, Pelatihan, dan Kondisi Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Kediri?

### **E. Tujuan Penelitian**

Dalam penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Kediri
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Kediri
3. Untuk mengetahui pengaruh kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Kediri
4. Untuk mengetahui apakah stres kerja, pelatihan, dan kondisi lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Kediri

### **F. Manfaat Penelitian**

Terdapat manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yaitu :

1. Manfaat teoritis
  - a. Dapat dijadikan alat ukur untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia terutama yang berkaitan dengan stres kerja, pelatihan, dan kondisi lingkungan kerja.
  - b. Penelitian ini juga dapat dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya.

## 2. Manfaat praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah informasi bagi organisasi tentang stres kerja, pelatihan, dan kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Kediri.
- b. Diharapkan dapat memberikan opsi bagi pemimpin dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan stres kerja, pelatihan, dan kondisi lingkungan kerja dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Syarifudin, Y. (2015). *Kompetensi Menulis Kreatif*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Dr. Mardiana, M. M. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pringsewu. *Jurnal Relevansi*, 5(1), 2.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan Ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, & Alfiyah, M. (2021a). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap. *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis Dan Manajemen*, 6(1), 55–64.
- Hakim, H., & Alfiyah, M. (2021b). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap. *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis Dan Manajemen*, 6(1), 55–64.
- Handoko. (2020). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Haria, W. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Work Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias ....* 1–109.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Dasar dan Kunci Keberhasilan*.
- kasmir. (2019). *manajemen sumber daya manusia teori dan praktik*.
- Lubis, N. A., & Wulandari, S. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Mutiara Manajemen*, 6(1), 76–86. <https://doi.org/10.51544/jmm.v6i1.2122>
- mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Remaja Rosdakarya*.

- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Notoadmojo, S. (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan*.
- prawirosentono. (2018). kebijakan kinerja karyawan. *Experimental Psychology*.
- Ratnasari, S. L., & SE, M. M. (2019). *Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Penerbit Qiara Media.
- Robbins, S. P., & J. (2018). *Perilaku Organisasi*.
- sedarmayanti. (2018). *perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja*.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Ilmiah Magister Manajemen*, 59–70.
- sopiah dan sangadji, e. m. (2018). *perilaku konsumen*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Kualitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta. Cet. VII.
- Sugiyono, P. D. (2018). *Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metode Penelitian: Lengkap, praktis, dan mudah dipahami*. Yogyakarta: Pustaka baru press.
- Sultan, M. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu di Makassar. *YUME: Journal of Management*, 4(3).
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan kesepuluh*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Tanjung, H., & Putri, L. M. (2021). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara Hasrudy Tanjung 1, Laila Mawaddah Putri 2. *SiNTESa : Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora 2021*, 888–898.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi*, 60(April), 91–96.



Widodo, S. E. (2019). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*.