

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, STRES KERJA DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN  
KABUPATEN LANGKAT**

**SKRIPSI**

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program studi Manajemen*



**OLEH:**

**NAMA : MUHAMMAD FADHLAN  
NPM : 1805160554  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA  
MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2023**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 09 Maret 2023, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

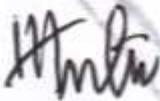
### MEMUTUSKAN

Nama : MUHAMMAD FADHLAN  
NPM : 1805160554  
Program Studi : MANAJEMEN  
Kosentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN, STRES KERJA DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN  
KABUPATEN LANGKAT

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

### Tim Penguji

Penguji I



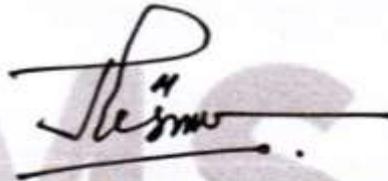
MUTIA ARDA, SE., M.Si.

Penguji II



SATRIA MIRSYAH ARFANDY NST, SE., M.Si.

### Pembimbing



M. TAUFIK LESMANA, SP., M.M.

Ketua



Sekretaris

Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.

Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : MUHAMMAD FADHLAN  
N.P.M : 1805160554  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN, STRES KERJA DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DINAS KESEHATAN KABUPATEN LANGKAT

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Januari 2023

Pembimbing Skripsi

M. TAUFIK LESMANA, S.P., M.M.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.



H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : MUHAMMAD FADHLAN  
 NPM : 1805160554  
 Dosen Pembimbing : M. Taufik Lesmana, SP., MM  
 Program Studi : Manajemen  
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
 Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Tambahkan abstrak & abstract - Tambahkan daftar lampiran	01/11/22 15/12/22	JL JL
Bab 2			
Bab 3	- Perbaiki waktu penelitian - Tambahkan tabel hasil uji Reliabilitas & validitas.	01/11/22	JL
Bab 4	- Perbaiki uji statistik Deskriptif - Perbaiki regresi Coe Berganda - Perbaiki uji hipotesis	01/11/22 15/12/22	JL JL
Bab 5	- Perbaiki Kesimpulan - Perbaiki Cara - Tambah keterangan penelitian.	01/11/22 15/12/22	JL JL
Daftar Pustaka	Masukkan lampiran-lampiran	15/12/22	JL
Persetujuan Sidang Meja Hijau			

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

Medan, Oktober 2022

Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

(Jasman Saripuddin Hsb, S.E, M.Si)

(M. Taufik Lesmana, SP., MM)



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Muhammad Fadhlán  
NPM : 1805160554  
Dosen Pembimbing : M. Taufik Lesmana, S.P., M.M.  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1			
Bab 2			
Bab 3	Revisi: Jadwal Rencana Penelitian.	JP	05/01/23
Bab 4			
Bab 5			
Daftar Pustaka			
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc Sidang Meja Hijau	11/01/23	JP

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin Hsb, S.E, M.Si)

Januari 2023.  
Medan, ~~Desember 2022~~  
Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

(M. Taufik Lesmana, S.P., M.M.)

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara :

Nama Lengkap : Muhammad Fadhlan  
N P M : 1805160554  
Tempat/Tgl. Lahir : Medan, 10 April 1999  
No. KTP (NIK) : 1271041004990008  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis UMSU  
Program Studi : Akuntansi / Manajemen / IESP  
Alamat Rumah : Jl. Jermal VII no. 42-Medan Denai

Dengan ini menyatakan bahwa dokumen kelengkapan administrasi yang saya serahkan / lampirkan dalam melengkapi berkas Sidang Meja Hijau adalah benar dan asli. Apabila di kemudian hari ditemukan bahwa dokumen tersebut PALSU saya bersedia menanggung sanksi yang diberikan oleh Universitas. Data atau berkas sudah diberikan tidak dapat dirubah atau ditarik kembali.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dalam keadaan sadar.

Medan, .....2023

Menyatakan,



Muhammad Fadhlan

## **ABSTRAK**

### **Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kabupaten Langkat**

**Muhammad Fadhlan**  
**Program Studi Manajemen**  
**Email: mfadhlan533@gmail.com**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui atau menganalisis pengaruh kepemimpinan, stress kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat, Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, penelitian ini dilaksanakan di Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat, Jalan Imam Bonjol No.53, Kwala Bingai, Kec. Stabat, Kabupaten Langkat, populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat berjumlah 107 orang, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel slovin, dengan jumlah sampel 53 responden, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, adapun yang menjadi hasil penelitian ini adalah Dalam penelitian ini secara parsial Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat , Dalam penelitian ini secara parsial Stress Kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat , Dalam penelitian ini secara parsial Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat , Dalam penelitian ini variabel bebas yang terdiri dari, Kepemimpinan, Stress Kerja dan Motivasi secara bersama sama mempengaruhi kinerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat karena  $f_{hitung} > f_{tabel}$

Kata kunci : Kepemimpinan, Stress Kerja motivasi dan kinerja

## **ABSTRACT**

### ***The Effect Of Leadership, Work Stress and Motivation on Employee Performance at the Langkat District Health Office***

***Muhammad Fadhlán***

***Management Study Program***

***Email: mfadhlan533@gmail.com***

*The purpose of this study was to find out or analyze the influence of leadership, work stress and motivation on employee performance at the Langkat District Health Office. Associative research is research that aims to determine the relationship between two or more variables. This research was conducted at the Langkat District Health Office, Jalan Imam Bonjol No. 53, Kwala Bingai, Kec. Stabat, Langkat Regency, the population in this study were 107 employees of the Langkat District Health Office, the sample used in this study was the slovin sample, with a total sample of 53 respondents, the data analysis technique used in this study was multiple linear regression analysis, while The results of this study are that in this study partially leadership has a positive and significant effect on the performance of employees of the Langkat District Health Service, in this study partially work stress has a positive and significant effect on employee performance in the Langkat District Health Office Motivation has a positive and significant effect on the performance of Langkat District Health Office employees. In this study the independent variables consisting of Leadership, Work Stress and Motivation simultaneously affect the performance of La District Health Office employees. lift because  $f_{count} > f_{table}$*

*Keywords : Leadership, Work Stress motivation and performance*

## KATA PENGANTAR



Dengan mengucapkan puji dan syukur kepada Allah SWT atas berkat dan karunia-Nya yang telah memberikan kesehatan kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat”** yang disusun sebagai syarat untuk menyelesaikan pendidikan program S1 manajemen di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.

Selama proses penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Terimakasih untuk yang teristimewa Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung peneliti dalam pembuatan skripsi ini. Dan seluruh keluarga besar yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.
2. Bapak Prof, Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri S.E., MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Ade Gunawan S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Dr. Hasrudy, S.E, M. Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE, M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak M. Taufik Lesmana, SP.,MM selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada peneliti, serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu peneliti baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan skripsi ini.
10. Bapak kepala Pimpinan dan seluruh pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat yang telah memberikan bimbingan dan pengajaran bagi penulis selama melaksanakan riset penelitian.
11. Kepada Acha terima kasih telah memberikan semangat, menjadi *support system* dan telah membantu peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
12. Kepada teman – teman terdekat saya, Akbar, Fajrul, Sandi, Agung, Rafiq, Busra, Rizky yang telah selalu mendukung saya untuk menyelesaikan skripsi ini.

13. Serta seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Peneliti hanya bisa berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua. Amin.

Akhir kata penulis mengucapkan banyak terima kasih semoga skripsi ini dapat penulis lanjutkan dalam penelitian dan akhirnya dapat menyelesaikan skripsi yang menjadi salah satu syarat penulis menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

*Wassalammualaikum, Wr, Wb*

Medan, Januari 2022

Penulis

**Muhammad Fadhlan**

**NPM:1805160554**

## DAFTAR ISI

### Halaman

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>II</b>
<b><i>ABSTRACT .....</i></b>	<b><i>III</i></b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>IV</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>VII</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>XI</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>XIII</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Batasan Masalah.....	5
1.4 Rumusan Masalah .....	5
1.5 Tujuan Penelitian .....	6
1.6 Manfaat Penelitian .....	6
1.6.1 Manfaat Teoritis .....	6
1.6.2 Manfaat Praktis.....	7
1.6.2.1 Bagi Instansi .....	7
1.6.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya.....	7
<b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>8</b>
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Kinerja .....	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja .....	8

2.1.1.2 Jenis-Jenis Kinerja .....	8
2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	9
2.1.1.4 Indikator Kinerja .....	10
2.1.2 Kepemimpinan.....	12
2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan .....	12
2.1.2.2 Jenis-Jenis Kepemimpinan .....	13
2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan .....	13
2.1.2.4 Indikator Kepemimpinan.....	14
2.1.3 Stres Kerja .....	15
2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja .....	15
2.1.3.2 Jenis-Jenis Stres Kerja.....	16
2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	17
2.1.3.4 Indikator Stres Kerja .....	18
2.1.4 Motivasi Kerja .....	19
2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	19
2.1.4.2 Jenis-Jenis Motivasi Kerja .....	20
2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	21
2.1.4.4 Indikator Motivasi Kerja .....	24
2.2 Berfikir Konseptual.....	26
2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai .....	27
2.2.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	27
2.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	28
2.2.4 Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	29

2.3 Hipotesis Penelitian.....	30
<b>BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>32</b>
3.1 Pendekatan Penelitian .....	32
3.2 Definisi Operasional.....	32
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian .....	35
3.3.1 Tempat Penelitian .....	35
3.3.2 Waktu Penelitian.....	35
3.4 Populasi dan Sampel .....	37
3.4.1 Populasi.....	37
3.4.2 Sampel .....	38
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.5.1 Kuesioner (Angket) .....	41
3.6 Pengujian Instrumen Penelitian.....	42
3.6.1 Uji Reliabilitas .....	42
3.6.2 Uji Validitas.....	43
3.7 Teknik Analisis Data.....	45
3.7.1 Uji Normalitas .....	45
3.7.2 Uji Multikolinearitas.....	46
3.7.3 Uji Heteroskedastisitas .....	46
3.7.4 Analisis Regresi Linear Berganda .....	46
3.7.5 Uji Hipotesis .....	47
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>51</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	51
4.1.1 Identitas Responden.....	51

4.1.2 Uji Statistik Deskriptif.....	53
4.1.3 Uji Asumsi Klasik .....	62
4.1.4 Analisis Regresi Linier Berganda.....	65
4.1.5 Uji Hipotesis .....	67
4.1.6 Koefisien Determinasi .....	71
4.2 Pembahasan.....	71
4.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja .....	72
4.2.2 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja .....	73
4.2.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja.....	73
4.2.4 Pengaruh Kepemimpinan, Stress Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja .....	75
<b>BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>77</b>
5.1 Kesimpulan.....	77
5.2 Saran .....	77
5.3 Keterbatasan Penelitian .....	78
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>80</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>86</b>

## DAFTAR TABEL

### Halaman

Tabel 3.1 Indikator Kinerja.....	33
Tabel 3.2 Indikator Kepemimpinan .....	33
Tabel 3.3 Indikator Stres Kerja .....	34
Tabel 3.4 Indikator Motivasi Kerja.....	35
Tabel 3.5 Jadwal Penelitian.....	36
Tabel 3.6 Data Populasi Penelitian .....	37
Tabel 3.7 Data Sampel Penelitian .....	40
Tabel 3.8 Instrument Skala <i>Likert</i> .....	41
Tabel 3.9 Item-Total Statistics .....	43
Tabel 3.10 Uji Validitas Variabel Kepemimpinan.....	44
Tabel 3.11 Uji Validitas Variabel Stress Kerja.....	44
Tabel 3.12 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja .....	45
Tabel 3.13 Uji Validitas Variabel Kinerja .....	45
Tabel 4.1 Usia Responden.....	51
Tabel 4.2 Jenis kelamin Responden .....	52
Tabel 4.3 Lama Kerja Responden.....	52
Tabel 4.4 Pendidikan Responden .....	52
Tabel 4.5 Instrument Skala <i>Likert</i> .....	53
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Variabel Kinerja .....	53
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Variabel Kepemimpinan.....	56

Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Variabel Stress Kerja .....	58
Tabel 4.9 Distribusi Jawaban Variabel Motivasi Kerja .....	60
Tabel 4.10 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test .....	63
Tabel 4.11 Coefficients <sup>a</sup> .....	64
Tabel 4.12 Coefficients <sup>a</sup> .....	66
Tabel 4.13 Coefficients <sup>a</sup> .....	67
Tabel 4.14 ANOVA <sub>b</sub> .....	70
Tabel 4.15 Model Summary <sub>b</sub> .....	71

## DAFTAR GAMBAR

### Halaman

Gambar 2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai .....	27
Gambar 2.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	28
Gambar 2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.....	29
Gambar 2.4 Kerangka Konseptual Penelitian .....	30
Gambar 3.1 Uji T .....	48
Gambar 3.2 Uji F.....	49
Gambar 4.1 Histogram Normalitas .....	62
Gambar 4.2 P-plot normalitas .....	63
Gambar 4.3 <i>Scatterplot</i> .....	65
Gambar 4.4 Kriteria Uji T Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja .....	68
Gambar 4.5 Kriteria Uji T Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja.....	69
Gambar 4.6 Kriteria Uji T Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja .....	69
Gambar 4.7 Kriteria Uji F .....	71

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kinerja instansi pemerintah banyak menjadi sorotan akhir-akhir ini terutama sejak timbulnya iklim yang lebih demokratis dalam pemerintahan. Rakyat mulai mempertanyakan akan nilai yang mereka peroleh atas pelayanan yang akan dilakukan oleh instansi pemerintah (Jufrizen, 2017). Walaupun anggaran rutin dan pembangunan yang di keluarkan oleh pemerintah semakin banyak, nampaknya masyarakat belum puas atas kualitas jasa maupun barang yang di berikan oleh instansi pemerintah (Jufrizen, 2019). Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku pada pengabdian, kejujuran, professional, tanggung jawab, disiplin, etos kerja serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat (Hasibuan & Silvya, 2019).

Faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai adalah Kepemimpinan yaitu berbagai pola perilaku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pengikut. Kepemimpinan cenderung diekspresikan dalam 2 gaya yaitu : gaya berorientasi kepada tugas dan gaya berorientasi kepada karyawan. keberadaan seorang

pemimpin dalam organisasi sangat dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan (Arda, 2017).

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Jufrizen & Pratiwi, 2021). Kinerja karyawan pada suatu perusahaan dinilai penting terhadap pencapaian tujuan dari perusahaan itu sendiri, oleh karena itu berbagai upaya dilakukan oleh perusahaan maupun karyawan itu sendiri dalam memberikan kinerja yang baik ketika bekerja (Kasmir, 2016). Selain itu, kinerja merupakan pencapaian atau prestasi kerja yang berhasil dicapai oleh seorang karyawan berdasarkan standar pokok yang telah ditentukan oleh organisasi terhadap suatu pekerjaan, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Hazmanan, 2019).

Selain kinerja, kepemimpinan juga mempengaruhi pencapaian seorang karyawan karena penilaian dan evaluasi harus rutin dilakukan oleh pemimpin. Dengan kata lain penilaian kinerja pegawai tidak bisa lepas dari kepemimpinan (Jufrizen, 2019). Kepemimpinan ini merupakan cara yang dilakukan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku maupun pikiran bawahannya sehingga mampu menjalankan tugasnya dalam usaha mencapai tujuan organisasi (Jufrizen & Erika, 2021). Kepemimpinan disini sering mempertimbangkan ide-ide pada pegawainya atau saling tukar pikiran dan dipilih salah satunya untuk menjadi keputusan yang baik untuk memajukan perusahaan (Jufrizen & Pulungan, 2017) .

Disamping itu, hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah stres kerja. Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi seseorang (Indajang, 2020). Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya (Jufrizen, 2016). Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya (Siagian, 2016). Berdasarkan observasi awal yang dilakukan di Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat ditemui permasalahan mengenai stres kerja pegawai. Hal ini terlihat dari fenomena sebagai berikut tuntutan organisasi yang lebih besar sehingga mengharuskan pegawai untuk kerja lembur, terjadinya konflik antar sesama pegawai dan pimpinan, terjadinya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai seperti terlambat datang ke kantor (Nurhasanah, 2022).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah motivasi kerja. Motivasi kerja aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan (Fahmi, 2016), Jika perusahaan ingin mempertahankan kinerja karyawan agar sesuai dengan target dan tujuan perusahaan maka setiap perusahaan harus memahami bentuk motivasi seperti apa yang ada dalam diri karyawan, apakah karena dorongan dorongan yang bersifat eksternal atau yang bersifat internal karena tidak semua karyawan bekerja dengan motivasi yang sama (Jufrizen & Hadi,

2021), jadi memahami motivasi karyawan merupakan yang penting demi mempertahankan kinerja karyawan yang sesuai harapan perusahaan.

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat. Dinas Kesehatan merupakan instansi yang bergerak di bidang Kesehatan yang mempunyai tugas pokok antara lain mengupayakan tercapainya kondisi kesehatan yang optimal di Kabupaten Langkat dengan cara meningkatkan peran serta masyarakat dan sektor terkait dalam memelihara dan meningkatkan kesehatan individu, keluarga, masyarakat dan lingkungannya, meningkatkan profesionalisme dan efektifitas tenaga kesehatan, meningkatkan jangkauan, kecepatan, dan ketepatan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, mewujudkan kebijakan dalam rangka mendorong, mengatur dan mengarahkan pelaksanaan pembangunan kesehatan (Elizar & Tanjung, 2018). Dan untuk mewujudkan upaya tersebut, pegawai harus mencapai kinerja yang baik dan pemimpin juga harus memimpin pegawai agar tidak menimbulkan stres kerja yang terlalu berat (Lila, 2019). Dengan demikian sukses atau tidaknya kepemimpinan bukan hanya ditentukan oleh keahliannya dalam menggerakkan orang lain (bawahannya) untuk saling bekerjasama dengan daya kreatif yang tinggi (Jufrizen & Hadi, 2021).

Berdasarkan uraian di atas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul:

**“Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat”.**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Suatu masalah agar dapat diselesaikan dengan baik maka terlebih dahulu masalah tersebut harus diidentifikasi. Berdasarkan uraian di atas penulis mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Kepemimpinan yang diterapkan kurang tepat untuk pegawai, sehingga pimpinan tidak tegas dalam memberitakan sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin dan menyalahi aturan perusahaan
2. Beban kerja yang diberikan perusahaan membuat pegawai mengalami stres kerja yang berlebihan dan akan mempengaruhi keadaan seseorang
3. Menurunnya kinerja karyawan yang dapat dilihat dari hasil kerja karyawan yang kurang optimal.
4. Kinerja karyawan menurun disebabkan karena tidak ada motivasi dari diri karyawan tersebut untuk bekerja secara maksimal.

## **1.3 Batasan Masalah**

Untuk menghindari pembahasan yang tidak terarah serta mempermudah penulisan, maka penulis membatasi masalah penelitian mengenai kepemimpinan, stres kerja dan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat.

## **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini, adalah:

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat

2. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat
3. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat
4. Apakah Kepemimpinan, Stres Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui atau menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat.
2. Untuk mengetahui atau menganalisis stress kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat.
3. Untuk mengetahui atau menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat.
4. Untuk mengetahui atau menganalisis pengaruh kepemimpinan, stress kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

#### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

1. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat, dan menambah pengetahuan mengenai kepemimpinan, stres kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Bagi program studi manajemen, memberikan masukan kepada program studi dalam rangka meningkatkan kualitas perkuliahan

3. Bagi Universitas, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan, khususnya bagi manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan bacaan di perpustakaan Universitas dan dapat memberikan referensi bagi mahasiswa lain.

### **1.6.2. Manfaat Praktis**

#### **1.6.2.1 Bagi Instansi**

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan atau input dalam mengatasi hal-hal yang menghambat kelancaran yang berhubungan dengan Kepemimpinan dan stress kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat guna kemajuan instansi pada masa yang akan datang.

#### **1.6.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya**

Diharapkan peneliti selanjutnya dapat menjadikan ini sebagai masukan dalam mempelajari teori maupun praktik serta penelitian mengenai kepemimpinan dan stress kerja terhadap kinerja pegawai.

## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kinerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja**

Definisi dari kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya di dalam suatu organisasi yang dilakukan dalam suatu periode tertentu (Nafis, 2021). Kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Enny, 2019).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Yusnandar et al., 2020). Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Riyanti & Edison, 2016).

###### **2.1.1.2 Jenis-Jenis Kinerja**

Kinerja dibagi dalam dua jenis yaitu:

- a. Kinerja individu; merupakan kinerja yang dihasilkan oleh seseorang, dan

b. Kinerja organisasi; merupakan kinerja perusahaan secara keseluruhan (Kadarisman, 2011).

Selanjutnya penilaian kinerja terdiri dari pendekatan sikap, pendekatan perilaku, pendekatan hasil, pendekatan kontingensi. Adapun penjelasan mengenai jenis penilaian tersebut adalah (Rozarie, 2017):

1. Pendekatan sikap, pendekatan ini menyangkut penilaian terhadap sifat atau karakteristik individu.
2. Pendekatan perilaku, melihat bagaimana orang berperilaku. Kemampuan orang untuk bertahan meningkat apabila penilaian kinerja didukung oleh tingkat perilaku kerja.
3. Pendekatan hasil, perilaku memfokuskan pada proses, pendekatan hasil memfokuskan pada produk atau hasil usaha seseorang atau yang diselesaikan individu.
4. Pendekatan kontingensi, pendekatan ini selalu dicocokkan dengan situasi tertentu yang sedang berkembang.

### **2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut (Fahmi, 2016a) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Efektivitas dan Efisiensi
2. Otoritas dan Tanggung Jawab
3. Disiplin
4. Inisiatif.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut: (Enny, 2019)

- a) Kemampuan, yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi dan minat.
- b) Kemauan, yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.
- c) Energi, yaitu sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi, seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan, tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi.
- d) Teknologi, yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.
- e) Kompensasi, yaitu sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.
- f) Kejelasan tujuan, yaitu tujuan yang harus dicapai oleh pegawai. Tujuan ini harus jelas agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien.
- g) Keamanan, yaitu kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaannya, akan berpengaruh kepada kinerjanya (Saripuddin, 2017).

#### **2.1.1.4 Indikator Kinerja**

Indikator-indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

##### **a. Kualitas**

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu dengan kata

lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan di mana suatu proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati kesempurnaan.

b. Kuantitas

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang.

c. Jangka waktu

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

d. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah v ddianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.

e. Pengawasan

Hampir seluruh jenis perkerjaan perlu melakukan dan menentukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan

f. Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama, kerukunan antar karyawan dan antar pimpin (Kasmir, 2016)

Indikator kinerja adalah sebagai berikut: (T. S. Siagian & Khair, 2018a)

1. Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.
2. Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan brapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan,.

3. Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
4. Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya (Jufrizen, 2018).

## **2.1.2 Kepemimpinan**

### **2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan orang lain untuk berkontribusi terhadap efektivitas dan keberhasilan organisasi. Artinya sisi keefektifan sumber daya organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang perlu dicapai secara efektif, jadi dapat dikatakan kepemimpinan yang efektif ialah yang dapat mempengaruhi orang lain sehingga mereka termotivasi untuk memberikan kontribusi pada pencapaian kelompok (Tirtayasa, 2019) .

Kepemimpinan merupakan kemampuan lebih yang dimiliki seseorang (baik dalam organisasi atau tidak) untuk mempengaruhi orang-orang yang ada didalam lingkungannya, agar mereka bersedia bekerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan sipemimpin (Hazmanan Khair, 2019). Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinya untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Rohmah, 2019).

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang.

direncanakan. Ilmu kepemimpinan telah semakin berkembang seiring dengan dinamika perkembangan hidup manusia (S. P. Siagian, 2016).

### **2.1.2.2 Jenis-Jenis Kepemimpinan**

Ada tiga macam Kepemimpinan yaitu Kepemimpinan otoriter, demokrasi dan bebas (H. Khair, 2019).

- a. Kepemimpinan otoriter adalah Kepemimpinan yang bersifat otoriter, dimana setiap keputusan berasal dari atasan dan bawahan menjalankan tugasnya sesuai dengan perintah atasan.
- b. Kepemimpinan demokrasi ditandai dengan adanya kerjasama antara atasan dengan bawahan, pengambilan keputusan bersifat kooperatif.
- c. Kepemimpinan bebas yaitu kepemimpinan dimana pemimpin memberikan kekuasaan penuh kepada bawahan, pemimpin bersifat pasif (Rohmah, 2019).

Sedangkan (T. S. Siagian & Khair, 2018b) mengemukakan tiga (3) Kepemimpinan yaitu demokratis, otoriter, dan bebas.

### **2.1.2.3 Faktor -Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah: (Kadarisman, 2013)

- a. Kemampuan, upaya yang dilakukan oleh pimpinan dalam menggerakkan dan mendorong serta memotivasi karyawan dalam bekerja sesuai target yang ingin dicapai.
- b. Kepribadian, merupakan sikap tegas, berani, dan agresif yang ditunjukkan pemimpin dalam memberikan arahan dalam melaksanakan tugasnya sebagai pimpinan.

- c. Pengalaman, merupakan kondisi di mana pimpinan menunjukkan kinerja yang dimiliki, dengan memberikan petunjuk dan masukan terhadap pekerjaan seperti melakukan pembicaraan terhadap hal-hal yang mendesak.
- d. Intelektual, merupakan kemampuan pimpinan dalam melakukan komunikasi terhadap karyawan terhadap tugas yang diberikan masing-masing
- e. Lingkungan kerja, kemampuan menciptakan lingkungan kerja oleh pemimpin dalam mengorganisir situasi pekerjaan yang dihadapi karyawannya di dalam maupun di lapangan.

Sedangkan (Sutrisno, 2014) mengemukakan faktor yang mempengaruhi perilaku kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Integritas: kejujuran dan kelugasan.
2. Kompetensi: pengetahuan dan keterampilan.
3. Konsistensi: keandalan, kemampuan, diramalkan dan penilaian yang baik.
4. Loyalitas: kesediaan untuk melindungi,
5. Keterbukaan: kerelaan untuk berbagi ide dan informasi.

#### **2.1.2.4 Indikator Kepemimpinan**

Menurut (Sutrisno, 2014) menyatakan bahwa indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Keteladanan
2. Kewibawaan
3. Pendelegasian Tugas

#### 4. Pengambilan Keputusan

Indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut : (Hazmanan Khair, 2019)

1. Kerendahan hati
2. Kejujuran, keadilan dan dapat dipercaya
3. Berkomitmen
4. Kesabaran
5. Transparan

### **2.1.3 Stres Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja**

Stres kerja merupakan kondisi yang kurang menyenangkan dihadapi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan oleh pimpinan. Sehingga kondisi ini dapat menghambat proses pelaksanaan tugas dan apabila kondisi ini terbiarkan secara terus menerus akan mengakibatkan buruknya kinerja pegawai itu sendiri dan kinerja instansi pada umumnya (Rohmah, 2019).

Stres kerja merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhi dirinya (S P Robbins, 2014). Stres kerja adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang dan peristiwa itu terjadi

diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya (Vera Subchanifa et al., 2020).

Stres adalah suatu kondisi dinamik yang di dalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala (constraints) atau tuntutan (demands) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting (Stephen P Robbins et al., 2016).

### **2.1.3.2 Jenis-Jenis Stres Kerja**

Menurut Jenis Stres dapat dibagi menjadi dua macam, yaitu : distress dan eustress. distress merupakan jenis stress negatif yang sifatnya mengganggu individu yang mengalaminya, sedangkan eustress adalah jenis stres yang sifatnya positif atau membangun. individu yang mengalami stres memiliki beberapa gejala atau gambaran yang dapat diamati secara subjektif maupun objektif (Rohmah, 2019).

Ada empat jenis stres, yaitu: (Siagian, 2018)

*a. Eustres (good stres)*

Merupakan stress yang menimbulkan stimulus dan kegairahan, sehingga memiliki efek yang bermanfaat bagi individu yang mengalaminya.

*b. Distress*

Merupakan stres yang memunculkan efek yang membahayakan bagi individu yang mengalaminya

c. *Hyperstress*

Yaitu stress yang berdampak luar biasa bagi yang mengalaminya. Meskipun dapat bersifat positif atau negatif tetapi stress ini tetapsaja membuat individu terbatas kemampuan adaptasinya.

d. *Hypostress*

Merupakan stress yang muncul karena kurangnya stimulasi.

### **2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja adalah sebagai berikut:

(Sugiarto & Nanda, 2020)

1. Penyebab fisik (kebisingan dan kelelahan),
2. Suhu dan kelembapan,
3. Beban kerja,
4. Sifat pekerjaan,
5. Kebebasan,
6. Kesulitan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi stres kerja, yaitu: (Rohmah, 2019)

a. Faktor-faktor Lingkungan

Faktor-faktor lingkungan dapat dikelompokkan menjadi 3 bagian, yaitu:

1. Selain mempengaruhi desain struktur sebuah perusahaan, ketidakpastian lingkungan juga mempengaruhi tingkat stres para karyawan dalam perusahaan.
2. Ketidakpastian politik juga merupakan pemicu stres diantara karyawan.

3. Perubahan teknologi adalah faktor lingkungan ketiga yang dapat menyebabkan stres, karena inovasi-inovasi baru yang dapat membuat bentuk inovasi teknologi lain yang serupa merupakan ancaman bagi banyak orang dan membuat mereka stres.

b. Faktor-faktor Perusahaan

Faktor-faktor perusahaan dapat dikelompokkan menjadi 3 bagian, yaitu:

1. Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang.
2. Tuntutan peran adalah beban peran yang berlebihan dialami ketika karyawan diharapkan melakukan lebih banyak daripada waktu yang ada.
3. Tuntutan antarpribadi yaitu tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain, tidak adanya dukungan dari kolega dan hubungan antarpribadi yang buruk dapat menyebabkan stres.

c. Faktor-faktor Pribadi

Faktor-faktor pribadi ini terutama menyangkut masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi serta kepribadian dan karakter yang melekat dalam diri seseorang.

#### **2.1.3.4 Indikator Stres Kerja**

Stres kerja memiliki 3 indikator, indikator stres kerja adalah: ( fikar khairiza Harahap et al., 2021)

1. Beban kerja Adanya ketidaksesuaian antara peran yang diharapkan, jumlah waktu, dan sumber daya yang tersedia untuk memenuhi persyaratan tersebut.

2. Konflik peran Konflik peran merujuk pada perbedaan konsep antara karyawan yang bersangkutan dengan atasannya mengenai tugas-tugas yang perlu dilakukan.
3. Ambiguitas peran Ambiguitas peran berkaitan dengan ketidakjelasan tugas-tugas yang harus dilaksanakan seorang karyawan.

(Ardiana et al., 2021) menyebutkan indikator stres kerja yaitu tekanan, ketidakcocokan dengan pekerjaan, pekerjaan yang berbahaya, beban kerja, target dan harapan.

## **2.1.4 Motivasi Kerja**

### **2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam atau luar diri seseorang yang membuat seseorang tertarik dalam melakukan sesuatu. Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan (Fahmi, 2016). Motivasi adalah sikap mental atau kondisi seseorang dimana orang tersebut merasa tergerak melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat berpengaruh terhadap kemampuan dan kesanggupan karyawan dalam melakukan pekerjaan (Saripuddin, 2017).

Selain itu Malayu mendefinisikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2010). Jadi bisa disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu pengertian yang mengandung semua alat penggerak

alasan-alasan atau dorongan-dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan ia berbuat sesuatu.

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri maupun dari luar individu (Titisari, 2016). Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan hal yang sangat penting dan berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan, dengan adanya motivasi akan membuat karyawan memiliki kinerja yang maksimal dan akan mencapai tujuan perusahaan (Hazmanan Khair, 2019).

#### **2.1.4.2 Jenis-jenis Motivasi**

Dalam kehidupan berorganisasi, motivasi menjadi suatu hal yang sangat penting dan perlu diadakan karena dengan adanya motivasi mampu merubah perilaku seseorang yang termotivasi. Berdasarkan hal tersebut jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut:

Motivasi dibagi menjadi dua jenis, yaitu: (Hasibuan, 2017)

1. Motivasi Positif (insentif positif) Motivasi ini maksudnya adalah manager memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas perestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi Negatif (insentif negatif) Motivasi negatif maksudnya adalah manager memotivasi bawahan dengan standar bahwa mereka akan mendapat hukuman.

Dengan memotivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

Menurut Bedjo Siswanto membagi bentuk motivasi menjadi dua yakni:

1. Insentif material Yaitu insentif atau imbalan yang diberikan kepada karyawan berupa materi, seperti misalnya uang atau bentuk barang-barang yang lain.
2. Insentif non material Yaitu insentif atau balas jasa (imbalan) yang diberikan kepada para karyawan (bawahan) berupa non materi, misalnya pujian, penghargaan, promosi adanya pemberian sarana atau faktor kemudahan dan lain sebagainya (Sunyoto, 2015).

Dari semua jenis motivasi tersebut dapat disimpulkan bahwa sekalipun memiliki perbedaan dalam memberikan dorongan namun dari masing-masing jenis tersebut memiliki tujuan yang sama yaitu meningkatkan motivasi yang ada pada seorang individu agar mampu melaksanakan tugasnya secara maksimal dan mencapai kepuasan yang diinginkan (Putri & Pasaribu, 2020).

#### **2.1.4.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja**

Demi meningkatkan motivasi kerja karyawan perusahaan harus dapat memperhatikan faktor apa saja yang bisa meningkatkan atau menurunkan motivasi seorang karyawan, adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain (Sukoco et al., 2020):

##### 1) Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat

atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2) Prestasi kerja

Awal pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

3) Pekerjaan itu sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pemimpin, atasan langsung, kenalan, dan para spesialis di bagian kekaryawanan, hanya menjadi tugas mereka (Sunyoto, 2015).

Selain itu juga terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan antara lain:

- 1) Keluarga dan kebudayaan
- 2) Konsep diri
- 3) Jenis kelamin
- 4) Pengakuan dan prestasi
- 5) Cita-cita dan aspirasi
- 6) Kondisi lingkungan
- 7) Kondisi karyawan
- 8) Upaya pimpinan memotivasi karyawan (Sumardjo & Priansa, 2018).

Adapun penjelasannya antara lain:

1) Keluarga dan kebudayaan

Motivasi berprestasi karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orangtua dan teman.

2) Konsep diri

Konsep diri berkaitan dengan bagaimana karyawan berfikir tentang dirinya.

3) Jenis kelamin

Prestasi kerja di lingkungan pekerjaan umumnya diidentikkan dengan maskulinitas, sehingga banyak para wanita belajar tidak maksimal khususnya jika wanita tersebut berada di antara lingkungan pekerjaan yang didominasi pria.

4) Pengakuan dan prestasi

Karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa dipedulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja, dan lingkungan pekerjaan.

5) Cita-cita dan aspirasi

Cita-cita atau disebut juga aspirasi adalah suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi karyawan.

6) Kondisi lingkungan

Kondisi lingkungan merupakan suatu unsur-unsur yang datang dari luar diri karyawan. Unsur-unsur di sini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi, maupun lingkungan masyarakat, baik yang menghambat atau mendorong.

7) Kondisi karyawan

Kondisi fisik dan kondisi psikologis karyawan sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga sebagai pimpinan organisasi harus lebih cermat melihat kondisi fisik dan psikologis karyawan.

8) Upaya pimpinan memotivasi karyawan

Upaya yang dimaksud adalah bagaimana pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi karyawan.

#### **2.1.4.4 Indikator Motivasi Kerja**

Sebagai bentuk dorongan dalam diri karyawan motivasi seseorang bisa diukur dengan beberapa hal, dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Kerja Keras
- 2) Orientasi Masa Depan
- 3) Tingkat Cita-Cita Yang Tinggi
- 4) Orientasi Tugas/Sasaran
- 5) Usaha Untuk Maju
- 6) Ketekunan
- 7) Rekan Kerja Yang Dipilih Oleh Para ahli
- 8) Pemanfaatan Waktu (Mangkunegara, 2016)

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

- 1) Kerja Keras, Kerja keras adalah kegiatan yang dikerjakan secara sungguh-sungguh tanpa mengenal lelah atau berhenti sebelum target kerja tercapai

dan selalu mengutamakan atau memperhatikan kepuasan hasil pada setiap kegiatan yang dilakukan.

- 2) Orientasi Masa Depan, Orientasi masa depan adalah upaya antisipasi terhadap masa depan yang menjanjikan
- 3) Tingkat Cita-Cita Yang Tinggi, Tingkat cita-cita yang tinggi adalah suatu proses dalam suatu keinginan yang ada dalam hati seseorang untuk meningkatkannya
- 4) Orientasi Tugas/Sasaran, Orientasi tugas/sasaran adalah upaya menyediakan antisipasi terhadap tugas maupun sasaran dalam mencapai suatu tujuan
- 5) Usaha Untuk Maju, Usaha untuk maju adalah suatu proses untuk mengarah kearah yang lebih maju
- 6) Ketekunan, Ketekunan adalah upaya bersinambung untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah hingga meraih hasil
- 7) Rekan Kerja Yang Dipilih Oleh Para ahli, Rekan kerja yang dipilih oleh para ahli adalah seseorang yang dipilih untuk menjadi kawan atau partner dalam bekerja yang dimana dipilih oleh seseorang yang ahli dalam memilih.
- 8) Pemanfaatan Waktu, Pemanfaatan waktu adalah suatu proses dan upaya dalam mencapai tujuan hidup yang dimulai dari cara dalam memanfaatkan waktu.

Selain itu indikator – indikator yang juga digunakan untuk mengetahui tingkat motivasi pada karyawan, yaitu:

- 1) Kebutuhan fisik, Ditunjukkan dengan: pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan sebagainya.
- 2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, Ditunjukkan dengan: fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan kerja.
- 3) Kebutuhan sosial Ditunjukkan dengan: melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima di kelompok dan kebutuhan untuk dicintai dan mencintai.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan, Ditunjukkan dengan: pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawanlain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.
- 5) Kebutuhan perwujudan diri, Ditujukan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawantersebut mengerahkan kemampuan, kecakapan, keterampilan, dan potensinya (Rachmawati & Nuraini, 2014).

## **2.2 Berfikir Konseptual**

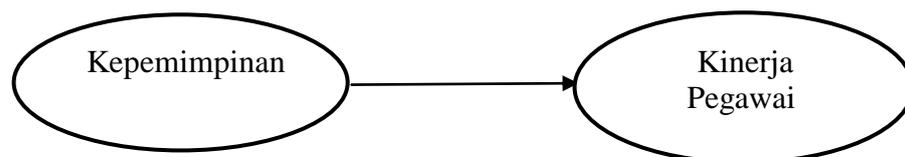
Kerangka konseptual merupakan kerangka untuk melihat keterkaitan antar variabel independen bebas (independent variable) dengan variabel terikat (dependent variable), yang bertujuan untuk mengukur hubungan antar variabel dalam penelitian (Jufrizen Jufrizen, 2018). Dimana kepemimpinan dan stres kerja sebagai variabel bebas sedangkan kinerja pegawai sebagai variabel terkait.

### 2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan yang baik dapat mencerminkan sikap kepedulian terhadap pegawainya seperti memusyawarahkan permasalahan, memberikan pemecahan masalah, memberikan nasehat apabila ada permasalahan, menjalin komunikasi dengan pegawai, ikut serta dalam mendiskusikan permasalahan (Jufrizen Jufrizen, 2017a).

Kepemimpinan adalah fokus dan saluran bagi sebagian besar area organisasi, karena seorang pemimpin adalah penggerak seluruh sumber daya yang ada didalam perusahaan, semakin pemimpin dalam sebuah organisasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Tirtayasa, 2019).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh: (T. S. Siagian & Khair, 2018a), (Hazmanan Khair, 2019), (Rohmah, 2019). menyatakan bahwa adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.



**Gambar 2.1**  
**Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai**

### 2.2.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Stres kerja adalah reaksi yang muncul dikarenakan adanya tuntutan dan tekanan yang ada di lingkungan kerja perusahaan. Stres kerja yang terjadi dikarenakan adanya tuntutan pekerjaan yang tidak sebanding dengan waktu kerja yang mereka miliki (Arianty, 2018). Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Mikhail dalam (Muchlis, 2015) yang berpendapat bahwa stres kerja adalah suatu keadaan yang timbul dari kapasitas tuntutan yang

tidak seimbang, baik nyata maupun dirasakan dalam tindakan penyesuaian organ (L Bismala et al., 2017).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sugiarto & Nanda, 2020), (fikar khairiza Harahap et al., 2021) menyatakan bahwa adanya pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai.



**Gambar 2.2**

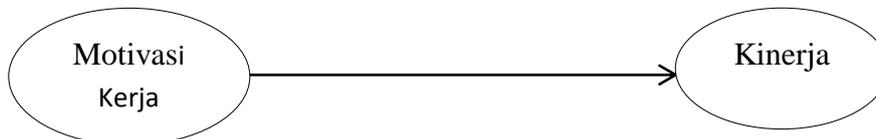
**Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

### **2.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Proses memotivasi pada dasarnya adalah bagaimana perusahaan mendorong para karyawan mau memberikan input yang mereka miliki. Agar tujuan perusahaan tercapai. Untuk mendorong karyawan, perusahaan menghubungkan input yang diberikan dengan yang diharapkan oleh para karyawan melalui kinerja yang mereka tunjukkan (Hazmanan Khair, 2021), Menurut (Wiwik, 2017) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Selanjutnya hasil penelitian (Jufrizen, 2017), (Farisi et al., 2020), (Astuti, 2018), (Fransiska & Tupti, 2020), (Bahri, 2020), (Lesmana, 2019), (Jufrizen Jufrizen, 2017b), (Hasibuan & Silvy, 2019); (Jufrizen Jufrizen & Pulungan, 2017), (Fransiska & Tupti, 2020), (Jufrizen Jufrizen et al., 2020); (Tanjung, 2018), (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Rizal & Radiman, 2019); (Andayani & Tirtayasa, 2019); (Ainanur & Tirtayasa, 2018); (Gultom, 2014); (S. F. Harahap & Tirtayasa, 2020); (Hidayat et al., 2020); (Farisi et al., 2020); (Rosmaini & Tanjung, 2019) dan (Manihuruk & Tirtayasa, 2020)

menunjukkan motivasi berpengaruh terhadap kinerja perawat pada rumah sakit umum madani Medan, lalu hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rizal & Radiman, 2019) juga menyatakan bahwa salah satu yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja.



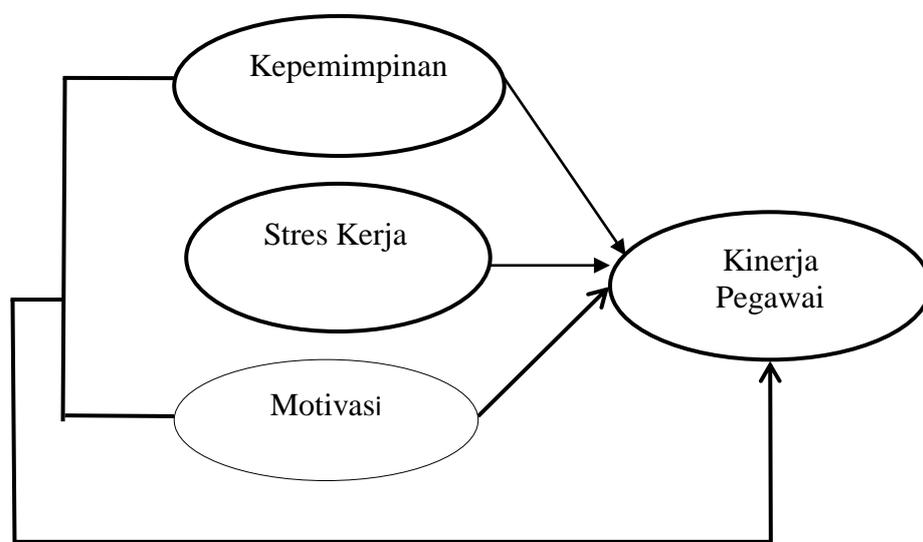
**Gambar 2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja**

#### **2.2.4 Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Kepemimpinan dalam memimpin suatu organisasi sangat berpengaruh dalam mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan yang tepat juga akan mendorong karyawan berprestasi (Tirtayasa et al., 2021). Stres kerja dan kepemimpinan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Stres merupakan suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi-kondisi yang mempengaruhi dirinya (Jufrizen, 2017a). Hal tersebut dapat diperoleh dari dalam maupun dari luar diri seseorang. Tingkat ketegangan atas kondisi kondisi yang dimaksud tergantung kepada daya terima dan respons karyawan (S. P. Siagian, 2016).

Proses memotivasi pada dasarnya adalah bagaimana perusahaan mendorong para karyawan mau memberikan input yang mereka miliki. Agar tujuan perusahaan tercapai. Untuk mendorong karyawan, perusahaan menghubungkan input yang diberikan dengan yang diharapkan oleh para

karyawan melalui kinerja yang mereka tunjukkan, Menurut (Wiwik, 2017) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja di Hotel The Ritz Carlton Mega Kuningan, Jakarta. Apabila karyawan mengalami stres kerja dan kepemimpinan tidak dapat meningkatkan semangat kerja karyawan maka tingkat kinerja karyawan akan mengalami penurunan (Saripuddin, 2017b). Dari uraian kerangka konseptual tersebut, maka penulis mengemukakan paradigma penelitian melalui gambar dibawah ini:



**Gambar 2.4**  
**Kerangka Konseptual Penelitian**

### 2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu: (Shiddiq, 2013:5)

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat.

2. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat.
3. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat.
4. Kepemimpinan, stres kerja dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat.

## **BAB 3**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan metode pendekatan kuantitatif. Dimana, metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang data-datanya dinyatakan dalam bentuk angka (Juliandi, 2013). Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, mencari peranan, pengaruh, dan hubungan yang bersifat sebab-akibat, yaitu antara variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent) (Sugiyono, 2015b). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

#### **3.2 Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah penentuan konstrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional variabel dalam penelitian ini yaitu (Sugiyono, 2015):

##### **1) Kinerja (Y)**

Kinerja merupakan hasil karya yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan berdasarkan kemampuan, pengalaman dan keseriusan yang diukur dengan mempertimbangkan masalah kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu. Kinerja juga merupakan prestasi kerja yang

dapat dicapai seseorang dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Nimran & Amirullah,2015).

**Tabel 3.1**  
**Indikator kinerja**

No	Indikator
1	Kualitas kerja
2	Kuantitas kerja
3	Jangka waktu
4	Penekanan biaya
5	Pengawasan
6	Hubungan antar karyawan

Sumber: (Kasmir, 2016)

## 2) Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinya untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Hasibuan & Bahri, 2018).

**Tabel 3.2**  
**Indikator Kepemimpinan**

No	Indikator
1	Keteladanan
2	Kewibawaan
3	Pendelegasian Tugas
4	Pengambilan Keputusan

Sumber: (S P Robbins, 2014)

## 3) Stres Kerja (X2)

Stres (*stress*) adalah suatu kondisi di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang

dihasarkan oleh individu itu dan yang hasilnya tidak dipandang tidak pasti dan penting (Robbins dan Judge, 2008).

**Tabel 3.3**  
**Indikator Stres Kerja**

No	Indikator
1	Faktor intrinsik pekerjaan yang terbagi atas tuntutan tugas, tekanan waktu karena deadline pekerjaan dan harus melakukan pengambilan keputusan yang terlalu banyak
2	Peran dalam organisasi yang terbagi atas ketidakpastian dan kurangnya informasi peran pekerjaan
3	Hubungan di tempat kerja yang terbagi atas hubungan dengan atasan dan hubungan dengan rekan kerja
4	Pengembangan karir yang terbagi atas kurangnya keamanan kerja (ketakutan akan tidak dipakai lagi atau pensiun dini) dan ketidakcocokan status
5	Struktur dan iklim organisasi

Sumber: (Muchlis, 2015)

#### 4) Motivasi Kerja (X3)

Motivasi kerja adalah adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan atau tujuan suatu organisasi atau perusahaan.

**Tabel 3.4**  
**Indikator Motivasi Kerja**

No	Indikator
1	Kerja keras
2	Orientasimasa depan
3	Tingkat cita-cita yang tinggi
4	Orientasi tugas/sasaran
5	Usaha untuk maju
6	Ketekunan
7	Rekan kerja yang disiplin oleh para ahli
8	Pemanfaatan waktu

Sumber : (Mangkunegara, 2016)

### **3.3 Tempat dan Waktu Penelitian**

#### **3.3.1 Tempat Penelitian**

Penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai dilaksanakan di Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat, Jalan Imam Bonjol No.53, Kwala Bingai, Kec. Stabat, Kabupaten Langkat, Sumatera Utara, 20814.

#### **3.3.2 Waktu Penelitian**

Waktu penelitian ini dimulai dari bulan September 2022 sampai dengan Januari 2023



### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono (2016:177)). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat berjumlah 107 orang

**Tabel 3.6**

**Data Populasi Penelitian**

<b>No</b>	<b>Bagian</b>	<b>Jumlah</b>
1	Sekretaris	1
2	Ka. Sub bag. Keuangan dan Aset	1
3	Pengolah Kegiatan & Anggaran	1
4	Pengolah Data Lap Pertanggungjawaban Bendahara	2
5	Bendahara	1
6	Pengelola Gaji	1
7	Penata Laporan Keuangan	4
8	JF Asisten Apoteker Pel. Lanjutan	1
9	KA. SUB. BAG. UMUM, KEPEGAWAIAN & INFORMASI	1
10	JF Administrator Kesehatan Pertama	3
11	Analisis Monitoring Evaluasi & Pelaporan	3
12	JF Administrator kesehatan Muda	1
13	Pengadministrasi Persuratan	6
14	Pengadministrasi Kepegawaian	5
15	JF Penyuluh Kesehatan Masyarakat Ahli Pertama	1
16	KEPALA BID. PENCEGAHAN & PENGENDALIAN PENYAKIT MASYARAKAT (P2P)	1
17	KA. SIE SURVEILANS & IMUNISASI	1
18	JF Epidemiolog Kesehatan Madya	1
19	Pengelola Program Imunisasi	3
20	KA. SIE PENC & PENG.PENY MENULAR	1
21	Pengelola Pemberantasan Peny.Menular Langsung	3
22	JF Penyeluh Kesehatan Masyarakat Muda	7
23	KA. SIE PENC & PENG.PENY.TDK MENULAR & KES.JIWA	1
24	Pengelola Penyakit Tidak Menular	2
25	Analisis Penanggulangan Krisis Kesehatan	2
26	Analisis Kesehatan	1

27	KA. BIDANG KESEHATAN MASYARAKAT (KESMAS)	1
28	KA. SIE KESEHATAN KELUARGA	1
29	JF Epidemiolog Kesehatan Pertama	1
30	Pengelola Sarana Kesehatan Lingkungan	2
31	KA. SIE GIZI	1
32	Penyuluh Kesehatan & Pencegahan Penyakit	3
33	Analisis Gizi	1
34	KA. SIE PROMOSI & PEMBANGUNAN MASYARAKAT	1
35	Pengadministrasian Umum	6
36	KEPALA BIDANG PELAYANAN KESEHATAN	1
37	KA. SIE. PELAYANAN KES.PRIMER	1
38	Pengelola Pelayanan Kesehatan	3
39	KA. SIE PELAYANAN KES.RUJUKAN	1
40	JF Sanitarian Muda	2
41	Pengelola Rujukan Kesehatan	1
42	KA. SIE. KES.LINGK.KES.KERJA & KES.OLAH RAGA	1
43	JF Analisis Kesehatan	1
44	KA. BID SUMBER DAYA KESEHATAN (SDK)	1
45	KA. SIE KEFARMASIAN & KESEHATAN TRADISIONAL	1
46	Pengelola Kefarmasian	4
47	KA. SIE SARANA, ALAT KES & PERBEKALAN RMH TANGGA	1
48	Pengelola Sarana dan Prasarana Kantor	1
49	KA. SIE SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN	1
50	Analisis Perizinan Layanan Jasa	2
51	Analisis Info.Pengembangan SDM Aparatur	1
52	Ka.UPT Laboratorium Kesehatan	1
53	JF Epidemiolog Kesehatan Muda	1
54	KTU Laboratorium Kesehatan	1
55	Pengadministrasian Laboratorium Kesehatan	3
56	JF Pranata Laboratorium Kesehatan Pertama	1
57	Ka.UPT Instalasi Farmasi	1
58	JF Asisten Apoteker Pel. Lanjutan	3
59	KTU Instalasi Farmasi	1
<b>Total</b>		<b>107</b>

Sumber: Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat (2022)

### 3.4.2 Sampel

Teknik yang digunakan untuk menentukan sampel dalam penelitian ini adalah teknik simple random sampling. Teknik simple random sampling merupakan teknik penarikan sampel secara acak pada populasi. pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang

ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2013). Pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak sehingga setiap anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel. Oleh karena itu untuk sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili) Dalam penentuan jumlah sampel peneliti menggunakan rumus perhitungan slovin. Dimana sampel dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat sebanyak 107 orang. Perhitungan pengambilan jumlah sampel yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan :

$n$  = Jumlah Sampel

$N$  = Jumlah Populasi

$e$  = Batas toleransi kesalahan (*Error Tolerance*)

Dari rumus diatas didapat angka sebagai berikut:

$$n = \frac{107}{1 + 107 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{107}{1 + 1,07}$$

$$n = \frac{107}{2,07}$$

$$n = 52,69$$

Maka jumlah sampel yang digunakan setelah dibulatkan yaitu sebanyak 53 pegawai.

**Tabel 3.7**  
**Data Sampel Penelitian**

<b>No</b>	<b>Bagian</b>	<b>Jumlah</b>
1	Ka. Sub bag. Keuangan dan Aset	1
2	Sekretaris	1
3	Pengolah Data Lap Pertanggungjawaban Bendahara	2
4	Bendahara	1
5	Pengelola Gaji	1
6	Penata Laporan Keuangan	4
7	JF Asisten Apoteker Pel. Kelanjutan	4
8	Pengadministrasi Persuratan	6
9	Pengadministrasi Kepegawaian	5
10	JF Administrator Kesehatan Pertama	3
11	Analisis Monitoring Evaluasi & Pelaporan	3
12	JF Penyuluh Kesehatan Masyarakat Muda	7
13	Pengadministrasian Umum	6
14	Kepala Bidang Kesehatan Masyarakat (KESMAS)	1
15	KA. SUB. BAG. Umum, Kepegawaian & Informasi	1
16	KA. SIE Gizi	1
17	KA. SIE Kesehatan Keluarga	1
18	Kepala Bidang Pelayanan Kesehatan	1
19	Analisis Perizinan Layanan Jasa	2
20	Kepala Bidang Sumber Daya Kesehatan (SDK)	1
21	JF Pranata Laboratorium Kesehatan Pertama	1
<b>Total</b>		<b>53</b>

Sumber: Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat (2022)

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### 3.5.1 Kuesioner (Angket)

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh berdasarkan dari sumber data. Sumber data yang digunakan oleh peneliti adalah sumber data primer, dimana sumber data primer yang di dapat peneliti langsung diperoleh dari narasumber. Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan penyebaran kuesioner/angket kepada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat. Teknik yang digunakan untuk mengukur pemberian skor dalam kuesioner penelitian ini adalah teknik skala *Likert*. Dengan skala likert, maka variable yang akan diukur dijabarkan menjadi indicator variable. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-itenn instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan (Sugiyono, 2014). Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka dapat diberi skor dari skala likert, yaitu

**Tabel 3.8**  
**Instrument Skala *Likert***

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
SangatSetuju(SS)	5
Setuju(S)	4
KurangSetuju(KS)	3
TidakSetuju(TS)	2
SangatTidakSetuju(STS)	1

Sumber: (Sugiyono, 2020)

### 3.6 Pengujian Instrumen Penelitian

#### 3.6.1 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur konsistensi kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016). Adapun pengambilan keputusan untuk pengujian reliabilitas yaitu suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha*.

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan: .

$r_{11}$  = koefisien reliabilitas alpha

$k$  = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_i^2$  = jumlah varian butir

$\sigma^2 t$  = varian total

Butir kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap kuesioner adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak dengan menggunakan alpha cronbach. Kuesioner dikatakan reliabel jika alpha cronbach > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60 (Sugiyono, 2017)

**Tabel 3.9 Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kepemimpinan	152.8491	.872
Stress Kerja	144.5094	.932
Motivasi Kerja	153.0566	.862
Kinerja	144.8302	.864

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2022

Tabel 3.9 menunjukkan bahwa semua instrumen penelitian dinyatakan reliabel dikarenakan nilai Cronbach's Alpha bernilai diatas 0.60.

### 3.6.2 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk mengukur sah atau tidak validnya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan/pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016). Uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam questioner benar-benar mampu mengungkapkan pada pusat apa yang diteliti.

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

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefesien korelasi

N = Jumlah responden uji coba

$\sum$  = jumlah skor item yang diperoleh responden uji coba

$\sum$  = Jumlah skor total item yang diperoleh responden

Bila koefisien korelasi ( $r$ ) lebih besar dari  $r$  tabel, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika  $r$  hitung positif dan  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan pada setiap variabel penelitian dinyatakan valid.
- 2) Jika  $r$  hitung negatif atau  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan pada setiap variabel penelitian dinyatakan tidak valid.

Dengan jumlah sampel sebanyak 53 orang dan taraf signifikan 0.05 diperoleh nilai  $r$  tabel sebesar 0.266, hasil dari pengujian validitas akan dijabarkan pada tabel dibawah ini

**Tabel 3.10 Uji Validitas Variabel Kepemimpinan**

NO	R hitung	R tabel	Status
PX11	0.812	0.266	valid
PX12	0.627	0.266	valid
PX113	0.870	0.266	valid
PX14	0.737	0.266	valid
PX15	0.870	0.266	valid
PX16	0.859	0.266	valid
PX17	0.850	0.266	valid
PX18	0.762	0.266	valid

*Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2022*

**Tabel 3.11 Uji Validitas Variabel Stress Kerja**

NO	R hitung	R tabel	Status
PX21	0.359	0.266	valid
PX22	0.502	0.266	valid
PX23	0.695	0.266	valid
PX24	0.799	0.266	valid
PX25	0.689	0.266	valid
PX26	0.838	0.266	valid
PX27	0.672	0.266	valid
PX28	0.763	0.266	valid
PX29	0.700	0.266	valid

*Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2022*

**Tabel 3.12 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja**

NO	R hitung	R tabel	Status
PX31	0.819	0.266	Valid
PX32	0.886	0.266	Valid
PX33	0.793	0.266	Valid
PX34	0.852	0.266	Valid
PX35	0.809	0.266	Valid
PX36	0.894	0.266	Valid
PX37	0.915	0.266	Valid
PX38	0.838	0.266	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2022

**Tabel 3.13 Uji Validitas Variabel Kinerja**

NO	R hitung	R tabel	Status
PY1	0.770	0.266	valid
PY2	0.747	0.266	valid
PY3	0.826	0.266	valid
PY4	0.809	0.266	valid
PY5	0.798	0.266	valid
PY6	0.782	0.266	valid
PY7	0.450	0.266	valid
PY8	0.807	0.266	valid
PY9	0.708	0.266	valid
PY10	0.704	0.266	valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2022

Dari tabel uji validitas diatas terlihat bahwa untuk semua variabel penelitian semua instrumentnya bernilai valid dikarenakan semua instrument bernilai diatas rtabel yakni 0.266

### **3.7 Teknik Analisis Data**

#### **3.7.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas memiliki distribusi normal atau tidak, karena model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan

Histogram dan pendekatan Grafik. Pada pendekatan Histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak menceng kekiri atau menceng kekanan. Pada pendekatan grafik, dan berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal (Juliandi et al., 2014).

### **3.7.2 Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolonieritis ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat interkorelasi yang sempurna diantara beberapa variabel bebas (Juliandi, 2013). Uji asumsi klasik multikolonieritis dapat dilaksanakan dengan jalan meregresikan model analisis dan melakukan uji korelasi antar independen variabel dengan menggunakan variance inflation factor (VIF). Batas lebih VIF adalah 10 dan nilai tolerance value adalah 0,1 jika nilai VIF lebih besar dari 10 dan nilai tolerance value kurang dari 0,1 maka terjadi multikolinieritas.

### **3.7.3 Uji Heteroskedastisitas**

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut Heteroskedastisitas (Juliandi, 2013). Adanya tidak heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterpolt antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya.

### **3.7.4 Analisis Regresi Linear Berganda**

Analaisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variable independen (bebas). Dengan tujuan untuk mengistimasi dan memprediksi rata – rata

populasi atau nilai – nilai variable dependen berdasarkan nilai variable independen yang diketahui. Teknik analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y, rumusnya sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + \beta_3x_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

A = Konstanta

$\beta_1 \beta_2$  = Koefisien regresi

x1 = Kepemimpinan

x2 = Stres kerja

x3 = Motivasi

e = error

### 3.7.5 Uji Hipotesis

#### a. Uji T (Parsial)

Test uji-t digunakan untuk menguji setiap variabel bebas atau independen variabel (Xi) apakah variabel Kepemimpinan (X1), Stres Kerja (X2), mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variabel Kinerja (Y). Nilai ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel koefisien korelasi signifikan atau tidak, digunakan rumus sebagai berikut (Juliandi et al., 2015):

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Keterangan:

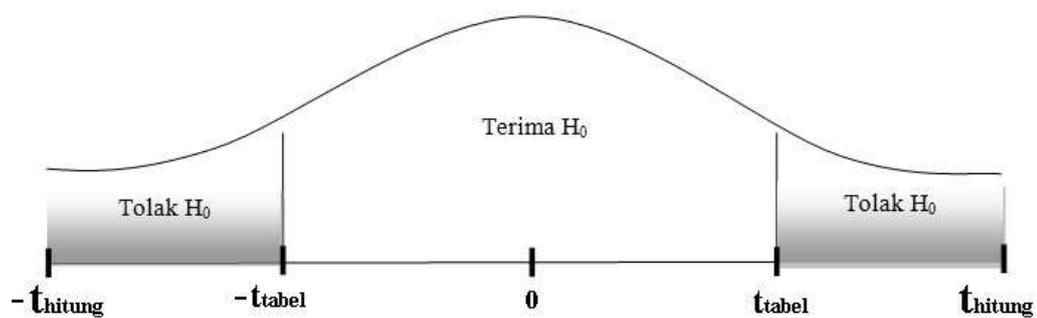
$t$  = Nilai uji  $t$

$r$  = Koefisien Korelasi

$r^2$  = Koefisien Determinasi

$n$  = Jumlah Sampel

Kriteria pengujian hipotesis:



**Gambar 3.1 Uji T**

1.  $H_0 : b_1 = 0$ , artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
2.  $H_a : b_1 > 0$ , artinya variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen.

#### **b. Uji F (Simultan)**

Uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau terdapat variabel terkait (Y). Digunakan rumus sebagai berikut: (Ikhsan, 2014:190)

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

Keterangan:

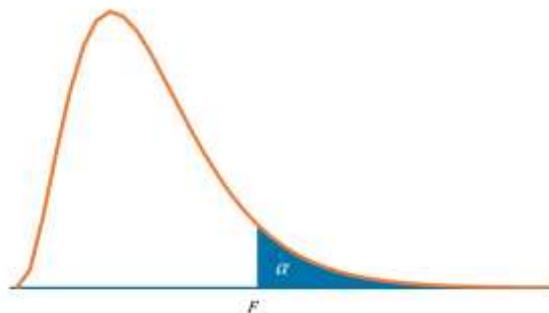
$R^2$  = koefisien korelasi ganda

$k$  = Jumlah variabel independen

$n$  = Jumlah anggota sampel

$F$  =  $F$  hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan  $F$  tabel

Kriteria penilaiannya sebagai berikut:



**Gambar 3.2 Uji F**

- a.  $H_0: b_1 = b_2 = 0$ , artinya secara bersama-sama tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b.  $H_a : b_1 = b_2 = 0$ , artinya secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas, yaitu terhadap variabel terikat.
- c. Pengujian dengan uji F variansnya adalah dengan membandingkan  $F_{hitung}$  ( $F_h$ ) dengan  $F_{tabel}$  ( $F_t$ ) pada  $\alpha = 0,05$  apabila hasil perhitungannya menunjukkan:
  1.  $F_h > F_t$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
  2.  $F_h < F_t$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

### c. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (Stres Kerja dan Kepemimpinan) dalam menerangkan variabel dependen (kinerja). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Sugiyono, 2014). Nilai  $R^2$  yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Data dalam penelitian ini akan diolah menggunakan program Statistical Package for Social Sciences (SPSS). Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

$$D = R^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2013)

Dimana:

D : Koefisien Determinasi

R : Nilai Korelasi Berganda

100% : Persentase Kontribusi.

## BAB 4

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Identitas Responden

Sebelum data diolah lebih lanjut penulis terlebih dahulu menjabarkan identitas responden penelitian yang menjadi sampel penelitian, sehingga hasil penelitian ini sesuai dengan kondisi pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat, adapun identitas diri yang ditanyakan adalah usia, jenis kelamin, lama kerja dan pendidikan

##### a. Usia

**Tabel 4.1 Usia Responden**

		Frequency	Percent
Valid	dibawah 35 tahun	15	28.3
	35-45 tahun	26	49.1
	45-55 tahun	12	22.6
	Total	53	100.0

*Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2022*

Tabel 4.1 menunjukkan usia responden dalam penelitian ini, dalam penelitian ini mayoritas usia responden berada dalam usia produktif yakni 35-45 tahun yang berjumlah 26 orang (49.1%).

## b. Jenis Kelamin

**Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden**

		Frequency	Percent
Valid	laki laki	32	60.4
	perempuan	21	39.6
	Total	53	100.0

*Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2022*

Dalam penelitian ini mayoritas jenis kelamin responden adalah laki laki terlihat dari jumlah responden yakni 32 orang (60.4%), sedangkan sisanya 21 orang (39.6%) adalah perempuan

## c. Lama Kerja Responden

**Tabel 4.3 Lama Kerja Responden**

		Frequency	Percent
Valid	dibawah 10 tahun	9	17.0
	10-15 tahun	33	62.3
	15-20 tahun	11	20.8
	Total	53	100.0

*Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2022*

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dalam penelitian ini mayoritas responden yang menjadi sampel sudah bekerja cukup lama di perusahaan ini, dalam penelitian ini mayoritas responden sudah bekerja selama 10-15 tahun yang berjumlah 33 orang (62.3%).

## d. Pendidikan Responden

**Tabel 4.4 Pendidikan Responden**

		Frequency	Percent
Valid	Strata	32	60.4
	Diploma	21	39.6
	Total	53	100.0

*Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2022*

Dalam penelitian ini mayoritas pendidikan responden adalah Strata terlihat dari jumlah responden yakni 32 orang (60.4%), sedangkan sisanya 21 orang (39.6%) adalah Diploma

#### 4.1.2 Uji Statistik Deskriptif

Uji ini bertujuan untuk melihat distribusi jawaban responden dari kuisioner yang sudah disebarakan sebelumnya, dalam penelitian ini penulis menggunakan skala likert dengan skor jawaban adalah 1-5.

**Tabel 4.5**  
**Instrument Skala Likert**

Pernyataan	Bobot
SangatSetuju(SS)	5
Setuju(S)	4
KurangSetuju(KS)	3
TidakSetuju(TS)	2
SangatTidakSetuju(STS)	1

Sumber: (Sugiyono, 2020)

#### 1. Kinerja (Y)

**Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Variabel Kinerja**

No	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	-	-	-	-	1	1.9	36	67.9	16	30.2	53	100
2	-	-	-	-	-	-	37	69.8	16	30.2	53	100
3	-	-	-	-	1	1.9	36	67.9	16	30.2	53	100
4	-	-	-	-	-	-	39	73.6	14	26.4	53	100
5	-	-	-	-	1	1.9	37	69.8	15	28.3	53	100
6	-	-	-	-	2	3.8	40	75.5	11	20.8	53	100
7	-	-	3	5.7	22	41.5	23	43.4	5	9.4	53	100
8	-	-	-	-	1	1.9	34	64.2	18	34	53	100
9	-	-	-	-	1	1.9	33	62.3	19	35.8	53	100
10	-	-	-	-	1	1.9	27	50.9	25	47.2	53	100

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2022

Penjelasan dari tabel diatas adalah:

- a. Pada pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang (67.9%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa responden mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan.
- b. Pada pernyataan Saya merasa yakin untuk tetap berada dikantor ini dan memberikan dedikasi lebih terhadap kantor ”dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang (69.8%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa responden merasa yakin untuk tetap berada dikantor ini dan memberikan dedikasi lebih terhadap kantor.
- c. Pada pernyataan “Saya mampu melakukan pekerjaan yang tidak biasa saya lakukan” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang (67.9%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa responden mampu melakukan pekerjaan yang tidak biasa saya lakukan
- d. Pada pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 orang (73.6%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa responden mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan
- e. Pada pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang (69.8%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa responden mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang

ditentukan

- f. Pada pernyataan “Saya berani menerima resiko atas keputusan yang sudah saya ambil” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 orang (75,5%) 4.16 artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa responden berani menerima resiko atas keputusan yang sudah diambil
- g. Pada pernyataan “Saya selalu berusaha untuk hadir tepat waktu” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang (43.4%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa responden selalu berusaha untuk hadir tepat waktu
- h. Pada pernyataan “Saya mampu mengikuti aturan yang di berikan oleh pihak kantor” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang (64,2%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa responden mampu mengikuti aturan yang di berikan oleh pihak kantor
- i. Pada pernyataan “Saya selalu terbuka terhadap pegawai lain dalam melakukan pekerjaan” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 orang (62.3%) 4.33 artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa responden selalu terbuka terhadap pegawai lain dalam melakukan pekerjaan
- j. Pada pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara kelompok dengan pegawai lain” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang (50.9%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa responden mampu menyelesaikan pekerjaan secara kelompok dengan pegawai lain.

## 2. Kepemimpinan (X1)

**Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Variabel Kepemimpinan**

No	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	-	-	-	-	1	1.9	37	69.8	15	28.3	53	100
2	-	-	-	-	-	-	32	60.4	21	39.6	53	100
3	-	-	-	-	1	1.9	36	67.9	16	30.2	53	100
4	-	-	-	-	-	-	37	69.8	16	30.2	53	100
5	-	-	-	-	1	1.9	36	67.9	16	30.2	53	100
6	-	-	-	-	-	-	39	73.6	14	26.4	53	100
7	-	-	-	-	1	1.9	37	69.8	15	28.3	53	100
8	-	-	-	-	2	3.8	40	75.5	11	20.8	53	100

*Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2022*

Penjelasan dari tabel diatas adalah:

- a. Pada pernyataan “Atasan saya memiliki keteladanan yang wajib di contoh oleh semua bawahannya” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang (69.8%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Atasan responden memiliki keteladanan yang wajib di contoh oleh semua bawahannya
- b. Pada pernyataan ” Atasan saya selalu bersikap profesional kepada semua bawahannya” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang (60.4%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa atasan responden selalu bersikap profesional kepada semua bawahannya.
- c. Pada pernyataan “Atasan saya memiliki wibawa yang bisa membuat bawahannya mendengar kata katanya” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang (67.9%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Atasan responden memiliki wibawa yang bisa membuat bawahannya mendengar kata katanya.
- d. Pada pernyataan “Kewibawaan atasan saya di dapat dari sifat dan

keteladanannya dalam bekerja” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang (69.8%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Kewibawaan atasan di dapat dari sifat dan keteladanannya dalam bekerja.

- e. Pada pernyataan “Atasan saya mampu membagi tugas sesuai dengan kemampuan bawahannya” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang (67.9%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa atasan responden mampu membagi tugas sesuai dengan kemampuan bawahannya
- f. Pada pernyataan “Jika seorang pegawai diberikan tugas baru maka atasan saya akan memberikan pengarahan” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 orang (73.6%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Jika seorang pegawai diberikan tugas baru maka atasan akan memberikan pengarahan.
- g. Pada pernyataan “Atasan saya selalu mengambil keputusan dengan tepat” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang (69.8%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa atasan responden selalu mengambil keputusan dengan tepat
- h. Pada pernyataan “Sebelum memutuskan suatu perihal atasan saya akan mengajak rapat para staff dan bawahannya” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 orang (75.5%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Sebelum memutuskan suatu perihal atasan akan mengajak rapat para staff dan bawahannya.

### 3. Stress Kerja (X2)

**Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Variabel Stress Kerja**

No	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	-	-	3	5.7	22	41.5	23	43.5	5	9.4	53	100
2	-	-	-	-	2	3.8	34	64.2	17	32.1	53	100
3	-	-	-	-	3	5.7	32	60.4	18	34	53	100
4	-	-	-	-	2	3.8	31	58.5	20	37.7	53	100
5	-	-	-	-	3	5.7	34	64.2	16	30.2	53	100
6	-	-	-	-	7	13.2	27	50.9	19	35.8	53	100
7	-	-	-	-	3	5.8	27	50.9	23	43.4	53	100
8	-	-	-	-	-	-	29	54.7	24	45.3	53	100
9	-	-	-	-	1	1.9	30	56.6	22	41.5	53	100

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2022

Penjelasan dari tabel diatas adalah:

- a. Pada pernyataan “Saya diberikan pekerjaan diluar kemampuan saya” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang (43,5%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa responden diberikan pekerjaan diluar kemampuan saya.
- b. Pada pernyataan “Saya diberikan tugas yang terlalu banyak” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang (64.2%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa responden diberikan tugas yang terlalu banyak.
- c. Pada pernyataan “Saya diharuskan bertanggung jawab untuk semua pekerjaan” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang (60.4%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa responden diharuskan bertanggung jawab untuk semua pekerjaan
- d. Pada pernyataan “Saya di haruskan mempersiapkan pekerjaan yang bukan bagian saya” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju

sebanyak 31 orang (58.5%) 4.28 artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa para pegawai di haruskan mempersiapkan pekerjaan yang bukan bagian saya.

- e. Pada pernyataan “Saya diharusnya menjadi seseorang yang tidak sesuai dengan kepribadian saya” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang (64.2%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa responden diharusnya menjadi seseorang yang tidak sesuai dengan kepribadiannya
- f. Pada pernyataan “Rekan rekan kerja saya terkadang tidak menyukai pribadi saya” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang (50.9%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa para Rekan rekan kerja responden terkadang tidak menyukai pribadi responden.
- g. Pada pernyataan “Tingkatan tingkatan jabatan yang ada di perusahaan saya tidak sesuai dengan pekerjaan yang di janjikan” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang (50.9%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Tingkatan tingkatan jabatan yang ada di perusahaan tidak sesuai dengan pekerjaan yang di janjikan
- h. Pada pernyataan” Atasan saya sering memberikan pekerjaan tidak sesuai dengan keahlian saya” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang (57.4%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Atasan responden sering memberikan pekerjaan tidak sesuai dengan keahlian responden.
- i. Pada pernyataan “Atasan saya tidak bersikap demokratis kepada bawahannya” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju

sebanyak 30 orang (56.6%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Atasan responden tidak bersikap demokratis kepada bawahannya.

#### 4. Motivasi Kerja (X3)

**Tabel 4.9 Distribusi Jawaban Variabel Motivasi Kerja**

No	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	-	-	-	-	-	-	42	79.4	11	20.8	53	100
2	-	-	-	-	-	-	40	75.5	13	24.5	53	100
3	-	-	-	-	-	-	41	77.4	12	22.6	53	100
4	-	-	-	-	-	-	41	77.4	12	22.6	53	100
5	-	-	-	-	-	-	39	73.6	14	26.4	53	100
6	-	-	-	-	1	1.9	37	69.8	15	28.3	53	100
7	-	-	-	-	1	1.9	36	67.9	16	30.2	53	100
8	-	-	-	-	1	1.9	35	66	17	32.1	53	100

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2022

Penjelasan dari tabel diatas adalah:

- a. Pada pernyataan “Saya bekerja lebih keras karena ada target yang ini saya capai” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 42 orang (79.4%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa responden selalu bekerja lebih keras karena ada target yang ingin capai
- b. Pada pernyataan “Saya berusaha bekerja dengan baik dikarenakan saya lebih sukses dimasa depan” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 orang (75.5%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa responden berusaha bekerja dengan baik dikarenakan agar lebih sukses dimasa depan
- c. Pada pernyataan “Saya berusaha bekerja dengan baik dikarenakan saya mempunyai tujuan yang saya cita citakan” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 41 orang (77.4%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa responden berusaha bekerja dengan

baik dikarenakan mempunyai tujuan yang di cita citakan

- d. Pada pernyataan “Dengan menyelesaikan tugas saya dengan baik maka apa yang menjadi sasaran saya akan lebih mudah tercapai” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 41 orang (77.4%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Dengan menyelesaikan tugas dengan baik maka apa yang menjadi sasaran akan lebih mudah tercapai
- e. Pada pernyataan “Dengan bekerja lebih baik maka saya bisa mencapai jabatan yang lebih tinggi” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 orang (73.6%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa dengan bekerja lebih baik maka responden bisa mencapai jabatan yang lebih tinggi
- f. Pada pernyataan “Saya fokus dengan apa yang menjadi target saya dalam bekerja” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang (69.8%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa responden fokus dengan apa yang menjadi target dalam bekerja
- g. Pada pernyataan “Kedisiplinan rekan kerja saya membuat saya lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang (67.9%) 4.28 artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Kedisiplinan rekan saya membuat saya lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik
- h. Pada pernyataan “Dengan memanfaatkan waktu bekerja dengan efisien maka saya bisa bekerja lebih baik kedepannya” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang (66%) 4.30 artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Dengan memanfaatkan waktu bekerja

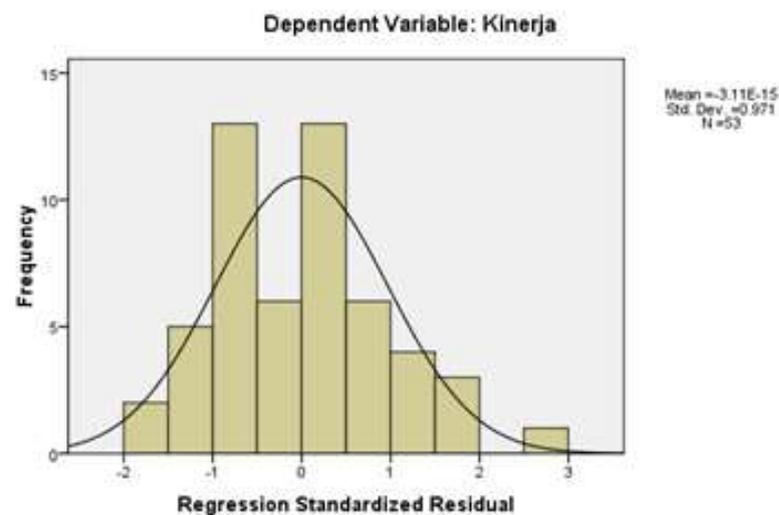
dengan efisien maka bisa bekerja lebih baik kedepannya.

#### 4.1.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang harus dipenuhi dalam analisis linier berganda yang berbasis *Ordinary Least Square* (OLS). Sebelum pengujian hipotesis dilakukan terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas

##### a. Uji Normalitas

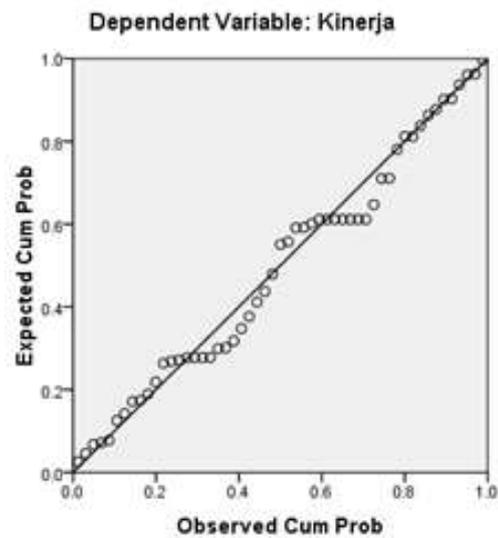
Ada dua acara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistic (Ghozali, 2016)



**Gambar 4.1 Histogram Normalitas**

*Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2022*

Pada Gambar 4.1 bahwa gambar histogram memenuhi asumsi normalitas karena grafiknya membentuk lonceng dan tidak melenceng kekanan atau kekiri, selanjutnya lihat pula p-plot normalitas untuk pengujian lebih lanjut



**Gambar 4.2 P-plot normalitas**

*Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2022*

Gambar 4.2 menunjukkan bahwa distribusi data bersifat normal dikarenakan titik titik menyebar digaris diagonal tidak menyebar secara acak, selanjutnya dilakukan uji statistik.

**Tabel 4.10 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.08772499
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.102
	Negative	-.065
Kolmogorov-Smirnov Z		.744
Asymp. Sig. (2-tailed)		.637

a. Test distribution is Normal.

*Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2022*

Pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah  $0.637 > \alpha (0,05)$  Hal ini berarti  $H_0$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian berdistribusi normal.

### b. Uji multikolinieritas

Dalam penelitian ini, multikolonieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Dalam model Ghozali (2016) multikolinieritas terjadi jika nilai *tolerance*  $\leq 0,1$  dan nilai VIF  $\geq 10$ .

**Tabel 4.11 Coefficients<sup>a</sup>**

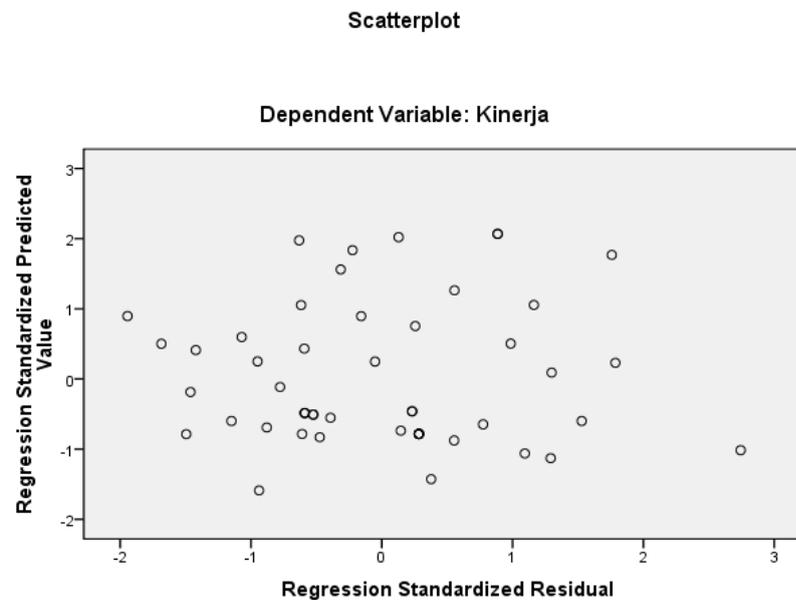
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
(Constant)		
Kepemimpinan	.680	1.471
Stress Kerja	.996	1.004
Displin	.958	1.044

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2022

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak terjadi gejala multikolonieritas antar variabel independen. Hal ini dapat dilihat dari nilai Tolerance masing-masing variabel independen  $\geq 0,1$  dengan nilai VIF  $< 10$ . Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai Tolerance Kepemimpinan ( $X_2$ ) dengan nilai VIF (1.471) dan nilai Tolerance (0.680), dan Stress Kerja ( $X_3$ ) dengan nilai VIF (1.004) dan nilai Tolerance (0.996), Motivasi ( $X_4$ ) dengan nilai VIF (1.044) dan nilai Tolerance (0.958), multikolonieritas pada penelitian ini digunakan untuk melihat ada tidaknya gejala multikolonieritas antar variabel independen.

### c. Uji Heterodekasitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.



**Gambar 4.3 Scatterplot**

*Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2022*

Berdasarkan Gambar 4.3 dinyatakan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hal ini dikarenakan titik–titik yang tersebar tidak memiliki pola yang jelas atau titik-titik menyebar secara acak, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

#### **4.1.4 Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi digunakan untuk menaksir nilai variabel Y berdasarkan nilai variabel X, serta taksiran perubahan variabel Y untuk setiap satuan perubahan variabel X. Model persamaan regresi linier pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \varepsilon$$

**Tabel 4.12 Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.255	2.107		1.070	.290
Kepemimpinan	.151	.048	.166	3.141	.003
Stress Kerja	-.102	.074	-.001	3.021	.004
Motivasi	.278	.070	.869	5.081	.000

Sumber : Hasil Olah Data SPSS  
2022

Dari tabel diatas bisa diambil persamaan

$$Y = 2.255 + 0.151(X_1) + (-0.102)(X_2) + 0.278(X_3) + \varepsilon$$

Dari persamaan diatas bisa diambil kesimpulan:

- Nilai Konstanta ( $\beta_0$ ) = 2.255, ini menunjukkan tingkat konstanta, dimana jika variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ), Stress Kerja ( $X_2$ ) dan Motivasi ( $X_3$ ) adalah 0, maka nilai variabel Kinerja Pegawai (Y) akan tetap sebesar 2.255 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) 0.151 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Kepemimpinan dan kinerja adalah positif artinya jika variabel Kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 1 % maka akan menaikkan kinerja sebesar 15,1%
- Variabel Stress Kerja ( $X_2$ ) (-0.102) menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Stress Kerja dan kinerja adalah negatif artinya jika variabel Stress Kerja mengalami penurunan sebesar 1 % maka akan menaikkan kinerja sebesar 10.2%.
- Variabel Motivasi ( $X_3$ ) 0,278 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Motivasi dan kinerja adalah positif artinya jika variabel Motivasi mengalami

kenaikan sebesar 1 % maka akan menaikkan kinerja sebesar 27.8%.

#### 4.1.5 Uji Hipotesis

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

Pengujian terhadap signifikansi koefisien regresi linier secara parsial sangat penting untuk menyimpulkan apakah terdapat pengaruh antara perubahan masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan cara embandingkan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Cara membandingkannya adalah sebagai berikut :

- a. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak artinya variabel independen secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima artinya variabel independen secara parsial tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan jumlah sampel sebesar 53 kebebasan  $df = n - k$  (53-4) sehingga dalam penelitian ini nilai  $df$  sebesar 49 dan taraf signifikansi sebesar 5% (0.05) dan diperoleh nilai  $t$  tabel adalah sebesar 2.01.

**Tabel 4.13 Coefficients<sup>a</sup>**

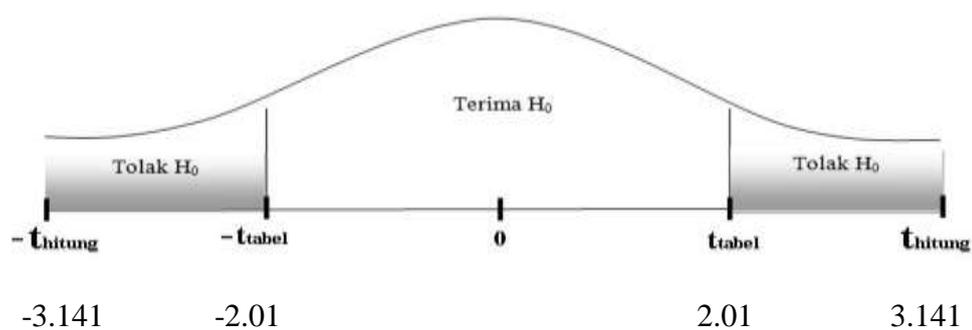
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.255	2.107		1.070	.290
Kepemimpinan	.151	.048	.166	3.141	.003
Stress Kerja	-.102	.074	-.001	3.021	.004
Motivasi	.278	.070	.869	5.081	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2022)

Hasil dari pengujian hipotesis adalah :

**a. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja**

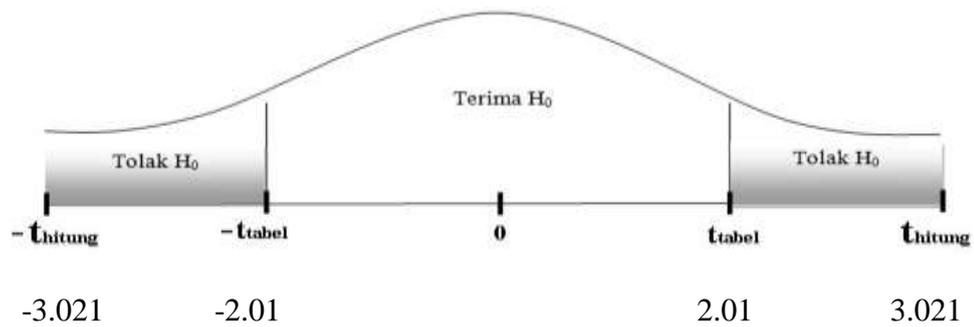
Variabel Kepemimpinan memiliki t hitung sebesar 3.141 dan taraf signifikan sebesar 0.003 dalam penelitian ini secara parsial Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat , hal ini dikarenakan t hitung  $>$  t tabel ( $3.141 > 2.01$ ) dan taraf signifikan  $0.003 < 0.05$ .



**Gambar 4.4 Kriteria Uji t**  
*Sumber data diolah 2022*

**b. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja**

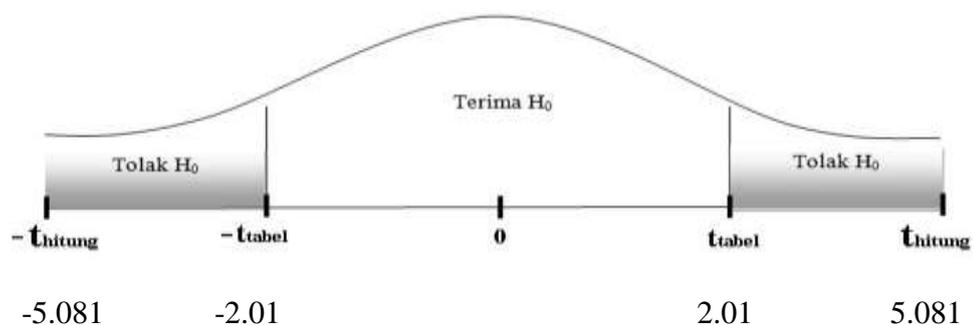
Variabel Stress Kerja memiliki t hitung sebesar 3.021 dan taraf signifikan sebesar 0.004 dalam penelitian ini secara parsial Stress Kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat , hal ini dikarenakan t hitung  $>$  t tabel ( $3.021 > 2.01$ ) dan taraf signifikan  $0.004 < 0.05$ .



**Gambar 4.5 Kriteria Uji t**  
*Sumber data diolah 2022*

**c. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja**

Variabel Motivasi memiliki  $t$  hitung sebesar 5.081 dan taraf signifikan sebesar 0.000 dalam penelitian ini secara parsial Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat, hal ini dikarenakan  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $5.081 > 2.01$ ) dan taraf signifikan  $0.000 < 0.05$ .



**Gambar 4.6 Kriteria Uji t**  
*Sumber data diolah 2022*

**2. Uji Secara Simultan (Uji f)**

Untuk pengujian pengaruh simultan digunakan rumus hipotesis serta langkah-langkahnya sebagai berikut: Membandingkan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  pada kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$  variabel independen secara bersama – sama tidak

berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

- b. Jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$  dan  $Sig >$  variabel independen secara bersama – sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

kebebasan  $df = n - k-1$  ((53-4)-1) sehingga dalam penelitian ini nilai  $df$  sebesar 48 (49-1) diperoleh nilai  $f$  tabel sebesar 2.57, hasil dari pengujian hipotesis akan dijabarkan di tabel dibawah ini:

**Tabel 4.14 ANOVA<sup>b</sup>**

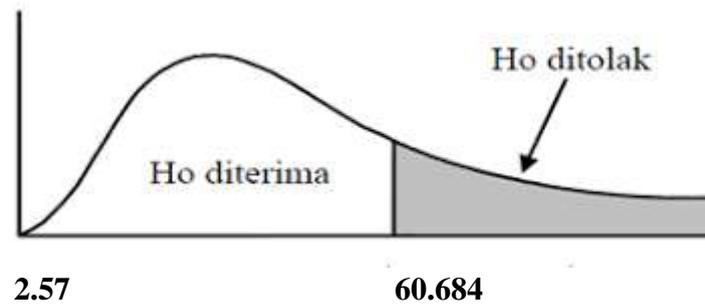
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	156.288	4	185.429	60.684	.000 <sup>a</sup>
Residual	61.524	49	1.256		
Total	117.811	52			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Stress Kerja, Kepemimpinan, motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2022

Dari tabel 4,14 bisa diambil kesimpulan  $f$  hitung 60.684 dan taraf signifikan 0.000, dalam penelitian ini variabel bebas yang terdiri dari, Kepemimpinan, Stress Kerja dan Motivasi secara bersama sama mempengaruhi kinerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat karena  $f$  hitung  $>$   $f$  tabel (60.684 $>$ 2.57) dan sig 0.000  $<$  0.05.



**Gambar 4.7 Kriteria Uji F**

*Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2022*

#### 4.1.6 Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada dasarnya mengukur proporsi atau persentase sumbangan variabel bebas terhadap variasi naik turunnya variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) secara serempak, dimana  $0 \leq R^2 \leq 1$

**Tabel 4.15 Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.949 <sup>a</sup>	.900	.894	1.12053

*Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2022*

Berdasarkan Tabel 4.15 diketahui bahwa nilai R Square adalah 0.900 atau 90% persen. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel, Stress Kerja, Kepemimpinan, Motivasi sebesar 90 persen dalam penelitian ini, sedangkan sisanya 10 persen dijelaskan oleh faktor lainnya yang tidak dimasukkan kedalam penelitian.

## 4.2 Pembahasan

Dari berbagai uji yang sudah dilakukan sebelumnya adapun hasil penelitian ini adalah

#### 4.2.1 Pengaruh Kepemimpinan ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja (Y)

Dalam penelitian ini secara parsial Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat, hal ini dikarenakan  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $3.141 > 2.01$ ) dan taraf signifikan  $0.003 < 0.05$ . Tanpa adanya kepemimpinan yang baik maka suatu organisasi atau perusahaan akan sulit mencapai hasil yang optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Siagian & Khair, 2018) mengatakan dalam penelitiannya bahwa hasil uji analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan yang baik dapat mencerminkan sikap kepedulian terhadap pegawainya seperti memusyawarahkan permasalahan, memberikan pemecahan masalah, memberikan nasehat apabila ada permasalahan, menjalin komunikasi dengan pegawai, ikut serta dalam mendiskusikan permasalahan (Jufrizen Jufrizen, 2017a). Kepemimpinan adalah fokus dan saluran bagi sebagian besar area organisasi, karena seorang pemimpin adalah penggerak seluruh sumber daya yang ada didalam perusahaan kepemimpinan dalam sebuah organisasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Tirtayasa, 2019). Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh: (T. S. Siagian & Khair, 2018a), (Hazmanan Khair, 2019), (Rohmah, 2019). menyatakan bahwa adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

#### 4.2.2 Pengaruh Stress Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja (Y)

Dalam penelitian ini secara parsial Stress Kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat, hal ini dikarenakan  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $3.021 > 2.01$ ) dan taraf signifikan  $0.004 < 0.05$ . Stress kerja adalah reaksi yang muncul dikarenakan adanya tuntutan dan tekanan yang ada di lingkungan kerja perusahaan. Stress kerja yang terjadi dikarenakan adanya tuntutan pekerjaan yang tidak sebanding dengan waktu kerja yang mereka miliki (Arianty, 2018). Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Mikhail dalam (Muchlis, 2015) yang berpendapat bahwa stress kerja adalah suatu keadaan yang timbul dari kapasitas tuntutan yang tidak seimbang, baik nyata maupun dirasakan dalam tindakan penyesuaian organ (L Bismala et al., 2017). Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sugiarto & Nanda, 2020), (Fikar Khairiza Harahap et al., 2021) menyatakan bahwa adanya pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai.

#### 4.2.3 Pengaruh Motivasi ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja (Y)

Dalam penelitian ini secara parsial Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat, hal ini dikarenakan  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $5.081 > 2.01$ ) dan taraf signifikan  $0.000 < 0.05$ . Motivasi karyawan adalah sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Motivasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Proses memotivasi pada dasarnya adalah bagaimana perusahaan mendorong para karyawan mau memberikan input yang mereka miliki. Agar tujuan perusahaan tercapai.

Untuk mendorong karyawan, perusahaan menghubungkan input yang diberikan dengan yang diharapkan oleh para karyawan melalui kinerja yang mereka tunjukkan (Hazmanan Khair, 2021), Menurut (Wiwik, 2017) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja di Hotel The Ritz Carlton Mega Kuningan, Jakarta.

Selanjutnya hasil penelitian (Jufrizen, 2017), (Farisi et al., 2020), (Astuti, 2018), (Fransiska & Tupti, 2020), (Bahri, 2020), (Lesmana, 2019), (Jufrizen Jufrizen, 2017b), (Hasibuan & Silvya, 2019); (Jufrizen Jufrizen & Pulungan, 2017), (Fransiska & Tupti, 2020), (Jufrizen Jufrizen et al., 2020); (Tanjung, 2018), (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Rizal & Radiman, 2019); (Andayani & Tirtayasa, 2019); (Ainanur & Tirtayasa, 2018); (Gultom, 2014); (S. F. Harahap & Tirtayasa, 2020); (Hidayat et al., 2020); (Farisi et al., 2020); (Rosmaini & Tanjung, 2019) dan (Manihuruk & Tirtayasa, 2020) menunjukkan motivasi berpengaruh terhadap kinerja perawat pada rumah sakit umum madani Medan, lalu hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rizal & Radiman, 2019) juga menyatakan bahwa salah satu yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja.

#### **4.2.4 Pengaruh Kepemimpinan, Stress Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja**

Dalam penelitian ini variabel bebas yang terdiri dari motivasi, Kepemimpinan, Stress Kerja dan Motivasi secara bersama sama mempengaruhi kinerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat karena  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $60.684 > 2.57$ ) dan  $sig$   $0.000 < 0.05$ , nilai R Square adalah

0.900 atau 90% persen. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi Kerja, Stress Kerja, Kepemimpinan, Motivasi sebesar 90 persen dalam penelitian ini, sedangkan sisanya 10 persen dijelaskan oleh faktor lainnya yang tidak dimasukkan kedalam penelitian, seperti, , kompensasi stress kerja atau beban kerja.

Kepemimpinan dalam memimpin suatu organisasi sangat berpengaruh dalam mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan yang tepat juga akan mendorong karyawan berprestasi (Tirtayasa et al., 2021). Stres kerja dan kepemimpinan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Stres merupakan suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi-kondisi yang mempengaruhi dirinya (Jufrizen, 2017a). Hal tersebut dapat diperoleh dari dalam maupun dari luar diri seseorang. Tingkat ketegangan atas kondisi kondisi yang dimaksud tergantung kepada daya terima dan respons karyawan (S. P. Siagian, 2016).

Proses memotivasi pada dasarnya adalah bagaimana perusahaan mendorong para karyawan mau memberikan input yang mereka miliki. Agar tujuan perusahaan tercapai. Untuk mendorong karyawan, perusahaan menghubungkan input yang diberikan dengan yang diharapkan oleh para karyawan melalui kinerja yang mereka tunjukkan, Menurut (Wiwik, 2017) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja di Hotel The Ritz Carlton Mega Kuningan, Jakarta. Apabila karyawan mengalami stres kerja dan kepemimpinan tidak dapat meningkatkan semangat kerja karyawan maka tingkat kinerja karyawan akan mengalami penurunan (Saripuddin, 2017b).



## **BAB 5**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, adapun kesimpulan yang bisa diambil dalam penelitian ini adalah

- a. Dalam penelitian ini secara parsial Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat , hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $3.141 > 2.01$ ) dan taraf signifikan  $0.003 < 0.05$ .
- b. Dalam penelitian ini secara parsial Stress Kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat , hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $3.021 > 2.01$ ) dan taraf signifikan  $0.004 < 0.05$ .
- c. Dalam penelitian ini secara parsial Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat , hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $5.081 > 2.01$ ) dan taraf signifikan  $0.000 < 0.05$ .
- d. Dalam penelitian ini variabel bebas yang terdiri dari, Kepemimpinan, Stress Kerja dan Motivasi secara bersama sama mempengaruhi kinerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat karena  $f$  hitung  $>$   $f$  tabel ( $60.684 > 2.57$ ) dan sig  $0.000 < 0.05$ ..

#### **5.2 Saran**

Adapun saran yang penulis berikan dalam penelitian ini adalah :

- a. Kepemimpinan yang diinginkan setiap pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten

- b. Langkat adalah pemimpin yang bersifat demokratis yang mau menerima masukan dan keluhan dari pegawainya sehingga akan muncul rasa terbuka dari diri pegawai kepada atasannya.
- c. Stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan maka disarankan sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan karyawannya untuk mengurangi stres kerja melalui penyesuaian beban pekerjaan dengan tingkat kemampuan karyawan sehingga kinerja tetap mengalami peningkatan
- d. Motivasi sudah berjalan dengan cukup baik, yang perlu perusahaan lakukan adalah menjaga agar setiap pegawai bisa menaati aturan-aturan yang sudah ditetapkan karyawan dan menjalankannya.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karna penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain :

1. Jumlah responden yang hanya 53 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya dan belum tentu berlaku di instansi lain.
2. Objek penelitian hanya di fokuskan pada kinerja, dibanyak pasti banyak masalah lain yang ada dalam diri pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat.

Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui

kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Stress Kerja, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Stress Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Ardiana, N., Sutopo, H., & Istanti, E. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Yuwana Karya Catur Manunggal Sidoarjo. *UBHARA Management Journal*, 1(1), 89–99.
- Arianty, N. (2018). Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1, 1–8.
- Astuti, R. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal ILman*, 6(2), 42–50.
- Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Bismala, L, Arianty, N., & Farida, T. (2017). *Perilaku Organisasi Sebuah Pengantar*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqil.
- Bismala, Lila, Tanjung, H., & Andriany, D. (2019). The 1st Multi-Disciplinary International conference University Of Asahan 2019 Thema: The Role of Science in Development in the Era of Industrial Revolution 4.0 based on Local Wisdom.” in Sabty Garden Hotel -Kisaran North Sumatra, March 23. 020, 360–373.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bum.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia* (R. Fachruddin (ed.)). Mitra Wacana Media.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Mitra Wacana Media.

- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gultom, K. (2014). Pengaruh Stress Kerja Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184.
- Harahap, F. K., Nadra, U., & Aginta, W. (2021). Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sumut Kantor Pusat Medan. *Bonanza*.
- Harahap, F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi , Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional MultiMotivasi Ilmu*, 134–147.
- Hazmanan, J. (2021). Pengaruh Pengawasan dan Fasilitas terhadap Kinerja Penyuluh Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara yang Dimoderasi dengan Motivasi. *Journal Economy and Currency Study (JECS)*.
- Hidayat, T., Tanjung, H., & Juliandi, A. (2020). Motivasi Kerja, Stress Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 189–206.
- Indajang, K., Jufrizen, J., & Juliandi, A. (2020). Pengaruh Stress Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. *Jupiis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*.
- Jufrizen, & Hadi, F. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat. In *Jurnal Riset Sains Manajemen*.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh

- Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Jufrizen, J., & Pratiwi, S. (2021). The Effect of Organizational Climate on Employee Job Satisfaction with Work Ethics as A Moderating Variable. *Journal of International Conference Proceedings (JICP)*.
- Jufrizen, J. (2016). Analisis Etika Kerja Berbasis Islam Pada Bank Syariah Di Kota Medan. *Membangun Ketahanan Ekonomi Nasional*.
- Jufrizen, J. (2017a). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 34–53.
- Jufrizen, J. (2017b). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Manajemen*.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*.
- Jufrizen, J., & Erika, V. (2021). The Influence Of Work Ethics, Work Engagement and Personality On Employee Performance. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEAS)*.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*.
- Jufrizen, J., & Pulungan, R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences*, 441–446.
- Jufrizen, J., Sari, M., Nasutian, I., Radiman, R., & Wahyuni, F. (2019). The Strategy of Spiritual Leadership: The Role of Spiritual Survival, Workplace Spirituality and Organizational Commitment at Private Universities. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478)*, 8(1), 64–72.
- Juliandi, A. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif: untuk ilmu-ilmu Bisnis*. M2000.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. UMSU Press.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. UMSU Press.

- Kadarisman, M. (2011). Pengertian dan Filosofi Manajemen Kompensasi. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88.
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja.
- Lesmana, M. T. (2019). The Influence of Leadership Style and Motivation on the Performance of Employees. *Proceedings of the Conference on International Issues in Business and Economics Research (CIIBER 2019)*, 122–127.
- Mangkunegara, P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Manihuruk, P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 296–308.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Muchlis, I. (2015). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Batik Danar Hadi Surakarta. *Electronic Thesees and Dissertation*.
- Nafis, H. (2021). Membangun Stress Kerja. *Jurnal Tunas Pendidikan*, 1(3).
- Nurhasanah, Jufrizen, & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Stress Kerja Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Telekomunikasi .... *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*.
- Putri, L., & Pasaribu, H. (2020). *The Effect of Leadership and Motivation on Employee Performance*.
- Riyanti, A., & Edison, E. (2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia Human Resources Development. *Tourism Scintific Journal*.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan

- Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Robbins, S P. (2014). *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, Alih Bahasa: Hidayana*. Prehallindo.
- Robbins, Stephen P, Judge, T. A., Odendaal, A., & Roodt, G. (2016). Organisational behaviour: Global and Southern African Perspectives. In *Pearson South Africa (Pty) Ltd*.
- Rohmah, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja Pegawai Pemerintah Desa Banjarwaru Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang. *Jurnal: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Gama*.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Rozarie, D. R. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cv. Rozarie.
- Saripuddin, J. (2017a). Pengaruh Motivasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 8(1), 1–20.
- Saripuddin, J. (2017b). Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT POS Indonesia Kantor Pos Medan. *Kumpulan Jurnal Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 8, 1–10.
- Siagian. (2018). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018a). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018b). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Sugiarto, A., & Nanda, A. W. (2020). Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. In *Alfabeta*.
- Sugiyono. (2015a). Metode Penelitian. *Metode Penelitian*.

- Sugiyono. (2015b). Metodologi Penelitian Kombinasi (Mix Methods). In *Bandung: Alfabeta*.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif dan R&D* (Sutopo (ed.)). ALFABETA.
- Sukoco, S., Tirtayasa, S., & Pasaribu, H. K. (2020). Kepemimpinan, Insentif dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Bisnis*.
- Sutrisno, E. (2014). *Stress Kerja*. Kencana Pranada Media.
- Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Stress Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Tirtayasa, S., Khair, H., & Januri, J. (2021). Peran Teknologi Di Dalam Memoderasi Pengaruh Internal Networking Terhadap Kinerja Usaha Industri Kecil dan Menengah Pada Saat Pandemi Covid-19. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*.
- Vera, S., & Istiqomah, N. (2020). Stres Kerja, Kompetensi, Kompensasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *MALIA: Journal of Islamic Banking and Finance*, 4(2), 136.
- Wiwik, F. (2017). Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok. *Jurnal Cakrawala*, 17(2), 1–12.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Humaniora*.

## LAMPIRAN

### ANGKET (KUESIONER)

#### A. Petunjuk Pengisian

1. Berikanlah tanda checklist (✓) pada salah satu jawaban yang bapak/Ibu pilih sesuai dengan keadaan, pendapat, dan perasaan Bapak/Ibu, bukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat orang lain.
2. Atas partisipasi Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

#### B. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin : a. Laki Laki                      b. Perempuan
2. Usia :    Tahun
3. Lama Kerja :                                      Tahun
4. Pendidikan : a. Diploma                      b. Strata

#### C. Keterangan

- SS : Sangat Setuju  
 S : Setuju  
 KS : Kurang Setuju  
 TS : Tidak Setuju  
 STS : Sangat Tidak Setuju

#### DAFTAR PERNYATAAN TENTANG KINERJA (Y)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
<b>Kualitas Kerja</b>						
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan					
2	Saya merasa yakin untuk tetap berada di kantor ini dan memberikan dedikasi lebih terhadap kantor					
<b>Kuantitas Kerja</b>						
3	Saya mampu melakukan pekerjaan yang tidak biasa saya lakukan					
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan					

	lebih cepat dari waktu yang ditentukan					
<b>Jangka Waktu</b>						
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan					
6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari rekan kerja saya					
<b>Penekanan Biaya</b>						
7	Saya mampu bekerja dengan baik walaupun perusahaan memberikan anggaran yang minim					
<b>Pengawasan</b>						
8	Saya mampu bekerja dengan baik saat diawasi oleh atasan saya					
<b>Hubungan Antar Karyawan</b>						
9	Saya bisa bekerja sama dengan rekan kerja saya					
10	Pegawai tidak pernah membawa masalah pribadi ke kantor					

#### DAFTAR PERNYATAAN TENTANG KEPEMIMPINAN (X1)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
<b>Keteladanan</b>						
1	Atasan saya memiliki keteladanan yang wajib di contoh oleh semua bawahannya					
2	Atasan saya selalu bersikap profesional kepada semua bawahannya					
<b>Kewibawaan</b>						
3	Atasan saya memiliki wibawa yang bisa membuat bawahannya mendengar kata katanya					
4	Kewibawaan atasan saya di dapat dari sifat dan keteladanannya dalam bekerja					
<b>Pendelegasian Tugas</b>						
5	Atasan saya mampu membagi tugas sesuai dengan kemampuan bawahannya.					
6	Jika seorang pegawai diberikan tugas baru maka atasan saya akan memberikan pengarahan.					
<b>Pengambilan Keputusan</b>						
7	Atasan saya selalu mengambil keputusan					

	dengan tepat					
8	Sebelum memutuskan suatu perihal atasan saya akan mengajak rapat para staff dan bawahannya					

**DAFTAR PERNYATAAN TENTANG STRESS KERJA (X2)**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
<b>Tuntutan Tugas</b>						
1	Saya diberikan pekerjaan diluar kemampuan saya					
2	Saya diberikan tugas yang terlalu banyak					
<b>Tuntutan Peran</b>						
3	Saya diharuskan bertanggung jawab untuk semua pekerjaan					
4	Saya di haruskan mempersiapkan pekerjaan yang bukan bagian saya					
<b>Tuntutan Antar Pribadi</b>						
5	Saya diharusnya menjadi seseorang yang tidak sesuai dengan kepribadian saya.					
6	Rekan rekan kerja saya terkadang tidak menyukai pribadi saya					
<b>Struktur Organisasi</b>						
7	Tingkatan tingkatan jabatan yang ada di perusahaan saya tidak sesuai dengan pekerjaan yang di janjikan					
<b>Struktur dan iklim organisasi</b>						
8	Atasan saya sering memberikan pekerjaan tidak sesuai dengan keahlian saya					
9	Atasan saya tidak bersikap demokratis kepada bawahannya.					



9	3	1	2	1	9	4	5	4	5	5	4	5	4	36	
1					1										
0	3	1	3	1	0	5	4	5	4	5	4	5	5	37	
1					1										
1	1	1	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	32	
1					1										
2	2	1	2	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	32	
1					1										
3	1	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	32	
1					1										
4	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	
1					1										
5	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	38
1					1										
6	3	1	3	1	6	4	4	4	4	4	4	4	4	32	
1					1										
7	3	1	2	1	7	5	5	5	5	5	5	5	5	40	
1					1										
8	2	1	2	1	8	4	4	4	4	5	4	5	5	35	
1					1										
9	2	1	1	1	9	4	4	4	4	4	4	4	4	32	
2					2										
0	1	2	2	2	0	5	5	5	5	5	5	5	5	40	
2					2										
1	1	2	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	32	
2					2										
2	2	1	1	1	2	4	5	4	5	4	4	4	4	34	
2					2										
3	2	1	2	1	3	5	5	5	5	5	5	5	4	39	
2					2										
4	1	1	2	1	4	4	5	4	5	4	4	4	4	34	
2					2										
5	2	2	2	2	5	4	5	4	5	5	4	4	4	35	
2					2										
6	2	2	2	2	6	5	5	5	5	5	5	5	5	40	
2					2										
7	3	1	1	1	7	4	4	4	4	4	4	4	4	32	
2					2										
8	3	1	2	1	8	4	4	4	4	4	4	4	4	32	
2					2										
9	2	2	3	2	9	4	5	4	5	4	5	4	5	36	
3					3										
0	2	2	2	2	0	4	4	4	4	4	4	4	4	32	
3					3										
1	1	2	2	2	1	5	4	5	4	5	5	5	4	37	
3					3										
2	2	1	2	1	2	5	5	5	5	4	4	4	4	36	
3					3										
3	3	1	1	1	3	5	4	5	4	5	5	5	5	38	
3					3										
4	2	1	2	1	4	5	4	5	4	5	5	5	4	37	

35	1	2	3	2	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
36	2	2	2	2	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
37	2	1	2	1	37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
38	3	1	1	1	38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
39	1	1	2	1	39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
40	2	2	3	2	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
41	2	2	2	2	41	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	36
42	3	1	2	1	42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
43	3	1	1	1	43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
44	2	2	2	2	44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
45	1	1	2	1	45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	31
46	1	1	3	1	46	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	33
47	2	2	2	2	47	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	33
48	3	1	2	1	48	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	39
49	2	1	3	1	49	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	34
50	1	1	2	1	50	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	35
51	2	2	1	2	51	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	33
52	3	2	2	2	52	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	33
53	2	1	2	1	53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32

X2										total	X3								total	Y										total	
5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	3	4	3	3	5	4	3	3	36
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	37	4	4	4	4	4	4	3	3	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
3	5	3	4	4	3	5	4	4	4	35	5	5	4	4	4	4	4	4	34	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	47	
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	3	4	4	31	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	38	
4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
3	5	5	5	4	5	4	4	4	5	40	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	5	5	4	5	4	3	4	4	5	43	



4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	---	---	---	---	---	---	---	---	----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

## OUPUT SPSS

### Frequency Table

#### x11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.9	1.9	1.9
	S	37	69.8	69.8	71.7
	SS	15	28.3	28.3	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

#### x12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	32	60.4	60.4	60.4
	SS	21	39.6	39.6	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

#### x13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.9	1.9	1.9
	S	36	67.9	67.9	69.8
	SS	16	30.2	30.2	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

#### x14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	37	69.8	69.8	69.8
	SS	16	30.2	30.2	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

#### x15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.9	1.9	1.9
	S	36	67.9	67.9	69.8
	SS	16	30.2	30.2	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**x16**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	39	73.6	73.6	73.6
	SS	14	26.4	26.4	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**x17**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.9	1.9	1.9
	S	37	69.8	69.8	71.7
	SS	15	28.3	28.3	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**x18**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	3.8	3.8	3.8
	S	40	75.5	75.5	79.2
	SS	11	20.8	20.8	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**x21**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	5.7	5.7	5.7

KS	22	41.5	41.5	47.2
S	23	43.4	43.4	90.6
SS	5	9.4	9.4	100.0
Total	53	100.0	100.0	

x22

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	2	3.8	3.8	3.8
S	34	64.2	64.2	67.9
SS	17	32.1	32.1	100.0
Total	53	100.0	100.0	

x23

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	3	5.7	5.7	5.7
S	32	60.4	60.4	66.0
SS	18	34.0	34.0	100.0
Total	53	100.0	100.0	

x24

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	2	3.8	3.8	3.8
S	31	58.5	58.5	62.3
SS	20	37.7	37.7	100.0
Total	53	100.0	100.0	

x25

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	3	5.7	5.7	5.7

S	34	64.2	64.2	69.8
SS	16	30.2	30.2	100.0
Total	53	100.0	100.0	

x26

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	7	13.2	13.2	13.2
	S	27	50.9	50.9	64.2
	SS	19	35.8	35.8	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

x27

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	5.7	5.7	5.7
	S	27	50.9	50.9	56.6
	SS	23	43.4	43.4	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

x28

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	29	54.7	54.7	54.7
	SS	24	45.3	45.3	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

x29

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.9	1.9	1.9
	S	30	56.6	56.6	58.5

	SS	22	41.5	41.5	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**x31**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	42	79.2	79.2	79.2
	SS	11	20.8	20.8	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**x32**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	40	75.5	75.5	75.5
	SS	13	24.5	24.5	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**x33**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	41	77.4	77.4	77.4
	SS	12	22.6	22.6	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**x34**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	41	77.4	77.4	77.4
	SS	12	22.6	22.6	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**x35**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	39	73.6	73.6	73.6
	SS	14	26.4	26.4	100.0

**x35**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	39	73.6	73.6	73.6
	SS	14	26.4	26.4	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**x36**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.9	1.9	1.9
	S	37	69.8	69.8	71.7
	SS	15	28.3	28.3	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**x37**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.9	1.9	1.9
	S	36	67.9	67.9	69.8
	SS	16	30.2	30.2	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**x38**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.9	1.9	1.9
	S	35	66.0	66.0	67.9
	SS	17	32.1	32.1	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**y1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.9	1.9	1.9

S	36	67.9	67.9	69.8
SS	16	30.2	30.2	100.0
Total	53	100.0	100.0	

y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	37	69.8	69.8	69.8
SS	16	30.2	30.2	100.0
Total	53	100.0	100.0	

y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	1	1.9	1.9	1.9
S	36	67.9	67.9	69.8
SS	16	30.2	30.2	100.0
Total	53	100.0	100.0	

y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	39	73.6	73.6	73.6
SS	14	26.4	26.4	100.0
Total	53	100.0	100.0	

y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	1	1.9	1.9	1.9
S	37	69.8	69.8	71.7
SS	15	28.3	28.3	100.0
Total	53	100.0	100.0	

**y6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	3.8	3.8	3.8
	S	40	75.5	75.5	79.2
	SS	11	20.8	20.8	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**y7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	5.7	5.7	5.7
	KS	22	41.5	41.5	47.2
	S	23	43.4	43.4	90.6
	SS	5	9.4	9.4	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**y8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.9	1.9	1.9
	S	34	64.2	64.2	66.0
	SS	18	34.0	34.0	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**y9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.9	1.9	1.9
	S	33	62.3	62.3	64.2
	SS	19	35.8	35.8	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**y10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	1	1.9	1.9	1.9
S	27	50.9	50.9	52.8
SS	25	47.2	47.2	100.0
Total	53	100.0	100.0	

## VALIDITAS DAN RELIABILITAS

### Correlations

	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	totally
y1 Pearson Correlation	1	.542*	.686*	.788*	.722*	.533*	-.129	.623*	.369*	.375*	.770**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.356	.000	.007	.006	.000
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
y2 Pearson Correlation	.542**	1	.542*	.538*	.407*	.467*	.108	.558*	.447*	.596*	.747**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.002	.000	.442	.000	.001	.000	.000
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
y3 Pearson Correlation	.686**	.542*	1	.701*	.881*	.699*	-.233	.547*	.519*	.591*	.826**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.093	.000	.000	.000	.000
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
y4 Pearson Correlation	.788**	.538*	.701*	1	.737*	.609*	-.053	.636*	.439*	.373*	.809**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.704	.000	.001	.006	.000
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
y5 Pearson Correlation	.722**	.407*	.881*	.737*	1	.726*	-.208	.504*	.478*	.488*	.798**

	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000		.000	.136	.000	.000	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
y6	Pearson Correlation	.533**	.467*	.699*	.609*	.726*	1	.115	.571*	.550*	.526*	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.413	.000	.000	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
y7	Pearson Correlation	-.129	.108	-.233	-.053	-.208	-.115	1	-.132	-.159	-.219	.050
	Sig. (2-tailed)	.356	.442	.093	.704	.136	.413		.345	.256	.115	.724
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
y8	Pearson Correlation	.623**	.558*	.547*	.636*	.504*	.571*	-.132	1	.746*	.650*	.807**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.345		.000	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
y9	Pearson Correlation	.369**	.447*	.519*	.439*	.478*	.550*	-.159	.746*	1	.610*	.708**
	Sig. (2-tailed)	.007	.001	.000	.001	.000	.000	.256	.000		.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
y10	Pearson Correlation	.375**	.596*	.591*	.373*	.488*	.526*	-.219	.650*	.610*	1	.704**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000	.006	.000	.000	.115	.000	.000		.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
total y	Pearson Correlation	.770**	.747*	.826*	.809*	.798*	.782*	.050	.807*	.708*	.704*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.724	.000	.000	.000	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53

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

### Correlations

	x31	x32	x33	x34	x35	x36	x37	x38	totalx3
--	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	---------

x31	Pearson Correlation	1	.790**	.724**	.612*	.538*	.685*	.653*	.623*	.819**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
x32	Pearson Correlation	.790**	1	.635**	.739*	.653*	.780*	.744*	.710*	.886**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
x33	Pearson Correlation	.724**	.635**	1	.569*	.698*	.639*	.607*	.577*	.793**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
x34	Pearson Correlation	.612**	.739**	.569**	1	.698*	.733*	.791*	.667*	.852**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
x35	Pearson Correlation	.538**	.653**	.698**	.698*	1	.649*	.701*	.582*	.809**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
x36	Pearson Correlation	.685**	.780**	.639**	.733*	.649*	1	.881*	.689*	.894**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
x37	Pearson Correlation	.653**	.744**	.607**	.791*	.701*	.881*	1	.808*	.915**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
x38	Pearson Correlation	.623**	.710**	.577**	.667*	.582*	.689*	.808*	1	.838**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
total x3	Pearson Correlation	.819**	.886**	.793**	.852*	.809*	.894*	.915*	.838*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53

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

### Correlations

		x21	x22	x23	x24	x25	x26	x27	x28	x29	totalx2
x21	Pearson Correlation	1	-.169	.250	.084	.077	.239	.029	.021	-.043	.359*
	Sig. (2-tailed)		.227	.071	.548	.585	.085	.835	.880	.760	.025
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
x22	Pearson Correlation	-.169	1	.112	.320*	.348*	.410*	.202	.374*	.547*	.502**
	Sig. (2-tailed)	.227		.426	.019	.011	.002	.146	.006	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
x23	Pearson Correlation	.250	.112	1	.546*	.511*	.537*	.417*	.418*	.386*	.695**
	Sig. (2-tailed)	.071	.426		.000	.000	.000	.002	.002	.004	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
x24	Pearson Correlation	.084	.320*	.546*	1	.415*	.724*	.479*	.613*	.515*	.799**
	Sig. (2-tailed)	.548	.019	.000		.002	.000	.000	.000	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
x25	Pearson Correlation	.077	.348*	.511*	.415*	1	.472*	.415*	.424*	.450*	.689**
	Sig. (2-tailed)	.585	.011	.000	.002		.000	.002	.002	.001	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
x26	Pearson Correlation	.239	.410*	.537*	.724*	.472*	1	.505*	.547*	.554*	.838**
	Sig. (2-tailed)	.085	.002	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
x27	Pearson Correlation	.029	.202	.417*	.479*	.415*	.505*	1	.510*	.430*	.672**
	Sig. (2-tailed)	.835	.146	.002	.000	.002	.000		.000	.001	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
x28	Pearson Correlation	.021	.374*	.418*	.613*	.424*	.547*	.510*	1	.467*	.763**
	Sig. (2-tailed)	.880	.006	.002	.000	.002	.000	.000		.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
x29	Pearson Correlation	-.043	.547*	.386*	.515*	.450*	.554*	.430*	.467*	1	.700**
	Sig. (2-tailed)	.760	.000	.004	.000	.001	.000	.001	.000		.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
totalx2	Pearson Correlation	.359*	.502*	.695*	.799*	.689*	.838*	.672*	.763*	.700*	1



	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
totalx1	Pearson Correlation	.812**	.627**	.870**	.737**	.870**	.859**	.850**	.762**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53

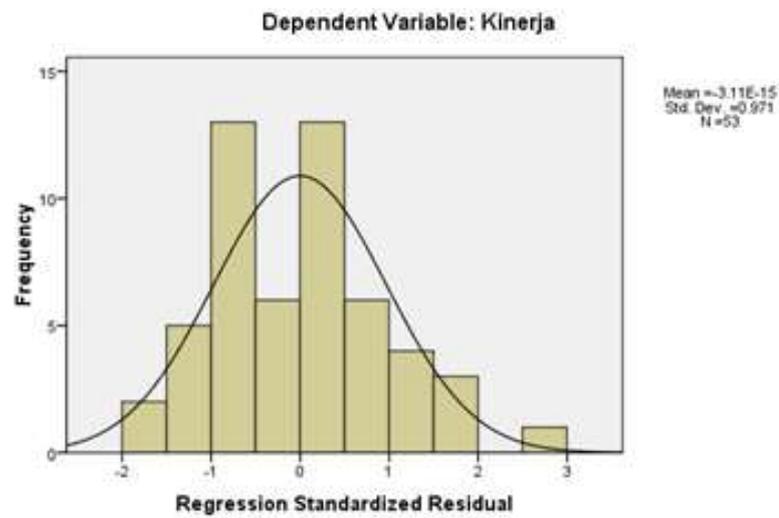
\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

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

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kepemimpinan	152.8491	.872
Stress Kerja	144.5094	.932
Motivasi Kerja	153.0566	.862
Kinerja	144.8302	.864

## ASUMSI KLASIK



### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

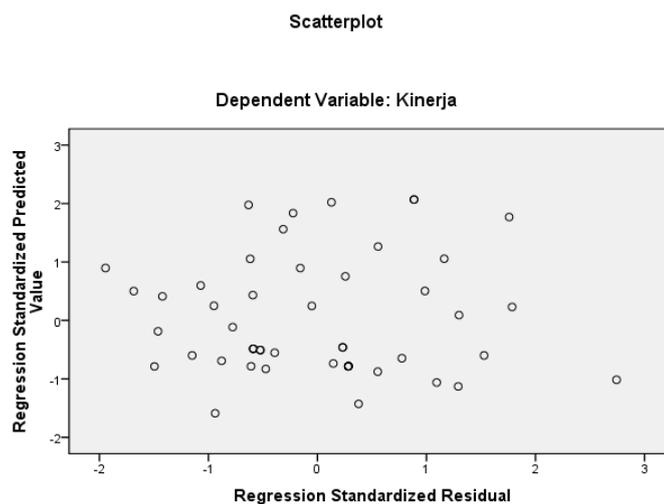
		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.08772499
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.102
	Negative	-.065
Kolmogorov-Smirnov Z		.744
Asymp. Sig. (2-tailed)		.637

a. Test distribution is Normal.

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan	.680	1.471
Stress Kerja	.996	1.004
Displin	.958	1.044

a. Dependent Variable: Kinerja



## REGRESSI

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.255	2.107		1.070	.290
Kepemimpinan	.151	.048	.166	3.141	.003
Stress Kerja	-.102	.074	-.001	3.021	.004
Motivasi	.278	.070	.869	5.081	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

### ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	156.288	4	185.429	60.684	.000 <sup>a</sup>
Residual	61.524	49	1.256		
Total	117.811	52			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Stress Kerja, Kepemimpinan, motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.949 <sup>a</sup>	.900	.894	1.12053

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Stress Kerja, Kepemimpinan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja