

**PENGARUH STRES KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA PT.PLN (PERSERO) AREA MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Program Studi Manajemen*

Oleh:

DIANA SUMINTRI SIDJABAT

NPM: 1305160196



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

DIANA SUMINTRI SIDJABAT, 1305160196 Pengaruh Stres Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.PLN (Persero) Area Medan, Skripsi, 2017.

Tujuan penulis melakukan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) Area Medan. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 70 responden yang merupakan pegawai PT.PLN (Persero) Area Medan.

Hasil penelitian ini dikumpulkan melalui kuisioner yang diproses dan dianalisis dengan menggunakan Regresi Linier Berganda. Lalu melakukan uji kualitas data yang digunakan adalah uji validitas dengan menggunakan Corrected Item Total dan uji resabilitas dengan menggunakan Alpha. Untuk uji Hipotesis dalam penelitian ini. Peneliti menggunakan uji t, dan uji F serta melakukan uji determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel berpengaruh positif dan signifikan variabel Stres Kerja terhadap Kinerja adalah hasil $t_{hitung} 3,571 > \text{nilai } t_{tabel} 1,995$ (sig 0,001 < 0,05) sehingga menunjukkan stres kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y_1) pegawai PT.PLN (Persero) Area Medan. Dari hasil pengujian terlihat bahwa nilai koefisien antara Kepemimpinan (X_2) terhadap Kinerja (Y_1) adalah hasil $t_{hitung} 2,281 > t_{tabel} 1,995$ dengan nilai (sig 0,026 < 0,05) . dan untuk Stres Kerja dan Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja PT.PLN (Persero) Area Medan dengan nilai $f_{hitung} 10,094 > f_{tabel} 3,13$ dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Selanjutnya Nilai R-Square dalam model regresi adalah 0,232 menunjukkan 23,2% pengaruh stres kerja dan kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Stres Kerja, Kepemimpinan, Kinerja Pegawai.

KATA PENGANTAR



Assallamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah Rabbil Alamin, segala puji dan syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT, karena atas berkat dan rahmat dan karunia-Nya kepada manusia sehingga manusia dapat berfikir. Satu dari sekian banyak nikmat-Nya adalah mempunyai penulis didalam menyelesaikan skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Stres Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada PT.PLN (Persero) Area Medan** ” ini guna melengkapi tugas-tugas serta dimana merupakan salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Strata-1 (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Tak lupa shalawat beriring salam penulis haribahkan kepada kepada Nabi kita Muhammad SAW yang telah membawa risalah kepada umat manusia dan membawa dari alam kegelapan menuju kealam yang terang benderang.

Dalam menyelesaikan skripsi ini tidak dapat terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak, baik berupa dorongan, semangat maupun pengetikan yang diberikan kepada penulis selama ini. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang membantu dalam penyusunan skripsi ini:

1. Yang teristimewa kedua orang tua penulis yang tercinta Ayahanda Sumardi Sijabat dan ibunda Yuliana yang selalu mendoakan dan selalu mendukung

penulis dalam segala hal kepada saya dalam menjalani pendidikan dan kehidupan dari semasa kecil sampai sekarang.

2. Bapak Drs. Agussani, MAP Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Zulaspan Tupti, SE. Msi, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Januri, SE. Msi, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, SE. Msi, selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE. M. Si Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE. Msi, Sekretaris Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak H. Rahmat Bahagia Siregar, SE. Msi, sebagai Dosen Pembimbing yang selama ini telah sabar dan bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan mengarahkan kepada peneliti dalam penyusunan Skripsi ini.
9. Seluruh Staf Pengajar, staf biro dan pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan banyak masukan dan memberikan banyak ilmu yang sangat bermanfaat dari awal penulis kuliah hingga saat sekarang ini.
10. Kepada seluruh teman-teman tercinta. Muhammad Oky Ansyari, Cici Nurmala Sari, Rina Indriani Matondang, Sofyaranti Sagala, Riska Juliana Sinaga, Lilis Wuriani, Putri Suci Asmarani, Muhammad Faisal Bahri,

Fadhly Muhajir, Jusyan Sanhendrin Purba, Vita Monica, Rika, Dewa dan seluruh teman-teman yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang selalu memberikan motivasi dan semangat kepada saya hingga penyelesaian skripsi.

Semoga Allah SWT memberikan imbalan dan pahala atas kemurahan hati dan bantuan jasa dari pihak-pihak yang terkait. Penulis tidak dapat membalasnya kecuali dengan doa dan puji syukur kepada Allah SWT dan shalawat beriring salam kepada Rasulullah SAW.

Akhir kata penulis mengharapkan Skripsi ini dapat bermanfaat bagi Mahasiswa & Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU), dan berharap skripsi ini dapat menjadi lebih sempurna kedepannya.

Amin Ya Robbal alamin.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Medan, April 2017

Penulis,

DIANA SUMINTRI SIDJABAT

1305160196

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR TABEL	ix
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	5
1. Batasan Masalah.....	5
2. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
1. Tujuan Penelitian	5
2. Manfaat Penelitian	6
 BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teori	7
1. Kinerja.....	7
a. Pengertian Kinerja.....	7
b. Faktor-faktor Kinerja	8
c. Indikator Kinerja	10
2. Stres Kerja.....	11
a. Definisi Stres Kerja.....	11
b. Sumber-Sumber Stres Kerja.....	13
c. Indikator Stres Kerja	15
3. Kepemimpinan	17
a. Pengertian Kepemimpinan	17
b. Teori Kepemimpinan	18
c. Faktor-faktor Kepemimpinan.....	20

d. Indikator Kepemimpinan	21
B. Kerangka Konseptual	22
1. Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja	23
2. Hubungan kepemimpinan Terhadap Kinerja	24
3. Hubungan Stres Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja.....	24
C. Hipotesis.....	25
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	26
B. Definisi Operasional.....	26
C. Tempat dan Waktu Penelitian	28
D. Populasi dan Sampel	30
E. Teknik Pengumpulan Data	31
F. Teknik Analisis Data.....	31
BAB IV DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	44
1. Identitas Karakteristik Responden.	44
2. Deskripsi Variabel Penelitian.....	47
3. Uji Asumsi Klasik.....	53
4. Analisis Regresi Berganda.	57
5. Pengujian Hipotesis.....	59
B. Pembahasan	60
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.	66
B. Saran.....	67
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

No	Judul	Halaman
Tabel III.1.	Indikator Kinerja.....	26
Tabel III.2.	Indikator Stres Kerja	26
Tabel III.3.	Indikator Kepemimpinan.	28
Tabel III.4.	Tabel Jadwal Penelitian.	28
Tabel III.5.	Jumlah Pegawai Tetap	29
Tabel III.6.	Skala Likert.....	32
Tabel III.7.	Hasil Validitas Stres Kerja.....	34
Tabel III.8.	Hasil Validitas Kepemimpinan	35
Tabel III.9.	Hasil Validitas Kinerja.....	35
Tabel III.10.	Uji Reabilitas Variabel Stres Kerja, Kepemimpinan, dan Kinerja	37
Tabel IV.1.	Skala Pengukuran Likert.....	44
Tabel IV.2.	Jenis Kelamin.....	45
Tabel.IV.3.	Usia.	45
Tabel IV.5	Masa Kerja.....	46
Tabel IV.6.	Penyajian Data Angket Kinerja.	47
Tabel IV.7.	Penyajian Data Angket Stres Kerja	49
Tabel IV.8.	Penyajian Data Angket Kepemimpinan.....	51
Tabel IV.9.	Coefficients.....	55
Tabel IV.10.	Coefficients Regresi Linier Berganda.....	58
Tabel IV.11.	Uji T.....	60

Tabel IV.12. Uji F.....	62
Tabel IV.13. Uji Determinasi.....	63

DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
II.1.	Paradigma Penelitian.....	23
II.2.	Paradigma Penelitian Kepemimpinan Terhadap Kinerja	24
II.3.	Paradigma Penelitian.....	24
III.1.	Kriteria Pengujian Hipotesis T.....	41
III.2.	Kriteria Pengujian Hipotesis F.....	43

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja pegawai merupakan pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat organisasi dalam pencapaian tujuan dan kemajuan yang telah ditetapkan organisasi/pemerintahan perlu menggerakkan serta memantau karyawan agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimiliki.

Pegawai merupakan unsur utama sumber daya manusia (SDM) yang mempunyai peranan yang menentukan bagi keberhasilan jalannya suatu organisasi/pemerintahan. Salah satu kunci keberhasilan dari suatu instansi adalah tingkat kinerja pegawai yang secara langsung atau tidak langsung memberikan kontribusi untuk pencapaian tujuan. Untuk menciptakan kinerja yang optimal maka instansi perlu menerapkan strategi yang tepat, yaitu mengelola pegawai agar dapat bekerja secara produktif.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja yang digambarkan sebagai fungsi proses dari respon individu terhadap ukuran kinerja yang diharapkan organisasi, yang mencakup desain kinerja, proses pemberdayaan dan pembimbingserta dari sisi individu itu sendiri.

PT. PLN (Persero) Area Medan merupakan sebuah perusahaan BUMN yang bergerak dalam jasa penyedia tenaga listrik bagi kepentingan umum. PT. PLN (Persero) Area Medan yang berada di Jl. Listrik No.8 Medan sebagai Badan Usaha Milik Negara yang telah lama berdiri dan merupakan satu-satunya perusahaan penyedia listrik yang merupakan salah satu perusahaan yang paling berpengaruh dan tetap bertahan di Indonesia berupaya menjadi perusahaan yang tangguh dan berkarakter global. Tantangan berkompetisi secara global menuntut sumber daya manusia sebaik-baiknya agar dapat mempertahankan karyawan yang produktif dan memiliki kinerja yang baik melalui pemahaman terhadap stres kerja dan kepemimpinan.

Salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2013 :157) stres kerja ini tampak antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. Penyebab stres antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, faktor kerja yang mendesak, pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam bekerja.

Stres Kerja yang dialami pegawai PT.PLN (Persero) Area Medan karena beban kerja yang berlebihan, pada sebagian pegawai. Dan desak waktu penyelesaian pekerjaan sehingga pegawai harus bekerja lembur. Bekerja melebihi waktu yang telah ditetapkan dan melebihi batas kemampuan pegawai akan

mengakibatkan kelelahan yang berlebihan, kelelahan yang menyebabkan stres pada karyawan, selanjutnya stres ini menyebabkan kinerja pegawai yang menurun yang ditandai dengan pegawai yang sering memperlambat waktu jam istirahat di PT.PLN (Persero) Area Medan.

Variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Faktor kepemimpinan memegang peran yang penting karena pemimpin itu yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan adalah apa yang pemimpin lakukan. Itu adalah proses memimpin kelompok dan mempengaruhinya untuk mencapai tujuan Robbins (2012:488). Kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktifitas-aktifitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang diluar kelompok atau organisasi Veithzal Rivai (2013:2).

Kepemimpinan di PT. PLN (Persero) Area Medan, bertugas untuk mengatur pegawai dalam bekerja, berperilaku, membimbing dan menjadi pedoman bagi pegawai maupun perusahaan dalam memecahkan masalah. Namun pada kenyataannya, kondisi saat ini PT.PLN(Persero) Area Medan. Masih banyak terjadi kesenjangan seperti terlalu banyak tugas yang diberikan dimana, pemimpin terkadang mengharuskan pegawai menyelesaikan suatu pekerjaan disaat pekerjaan lain belum selesai dan kurangnya komunikasi atasan dan bawahan yang

disebabkan oleh kurangnya waktu pemimpin dan bawahan untuk bersama-sama bertukar pikiran menyelesaikan masalah intern perusahaan. Tentunya masalah-masalah tersebut mengganggu terhadap kinerja pegawai.

Kepemimpinan yang tidak efektif dan kurang memperhatikan karyawannya, biasanya menyebabkan perasaan tidak senang karyawan terhadap atasan yang diwujudkan dalam bentuk bermalas-malasan dalam bekerja dan kurang bersemangat dalam menanggapi setiap tugas yang diberikan oleh pimpinan. Peningkatan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan sangatlah penting, karena akan berdampak positif bagi perusahaan dan diharapkan mampu untuk meningkatkan keefektifan dan efisiensi perusahaan.

Berdasarkan penjelasan-penjelasan diatas, maka penulis sangat tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berhubungan dengan pengaruh stres kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Stres Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.PLN (Persero) Area Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang penulis lakukan pada PT.PLN (PERSERO) Area Medan dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang ada yakni :

1. Adanya karyawan yang mengalami stres kerja, dilihat dari kualitas pekerjaan yang tidak memuaskan serta kondisi kerja dan desak pekerjaan sehingga menyebabkan kinerja yang kurang baik.
2. Beban kerja yang berlebihan pada sebagian karyawan, dilihat dari tuntutan tugas yang berlebihan sehingga mengakibatkan stress yang berujung pada kinerja yang terkadang naik dan terkadang turun.

3. Kurangnya ketegasan dan pengawasan dari pemimpin dalam memberikan arahan untuk meningkatkan kinerja.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Untuk menghindari terjadinya kesimpangsiuran pembahasan dan penganalisaan maka, penulis melakukan penelitian hanya pada karyawan tetap pada PT. PLN (Persero) Area Medan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- a) Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Medan?.
- b) Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Medan?
- c) Bagaimana pengaruh stres kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1) Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dari penelitian ini adalah untuk:

- a) Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Area Medan.
- b) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Area Medan.

- c) Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Area Medan.

Sedangkan manfaat yang diharapkan adalah sebagai berikut:

2) **Manfaat Penelitian**

Sedangkan manfaat dari penelitian ini adalah:

- a) Bagi Penulis

Manfaat yang dapat diambil bagi penulis dari penelitian ini adalah penulis dapat mengetahui pengaruh stres kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Medan.

- b) Bagi Perusahaan

Penulisan ilmiah ini diharapkan menjadi pedoman dan sebagai bahan evaluasi bagi manajemen perusahaan agar dapat dijadikan sebagai dasar dan masukan dalam pengambilan keputusan.

- c) Bagi Akademisi

Penulisan ilmiah ini diharapkan bisa menjadi suatu bahan pustaka, referensi serta dapat membantu pembaca khususnya mahasiswa/mahasiswi yang akan melakukan penelitian dengan judul yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Landasan yang sesungguhnya didalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi dan tujuan tidak akan tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer. Kinerja perusahaan yang baik akan meningkatkan hasil kerja yang memuaskan, karenanya kinerja perusahaan merupakan tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Dan manajemen kinerja merupakan keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja diperusahaan tersebut. Kegiatan tersebut merupakan hal yang paling penting, sebab ukuran terakhir keberhasilan sebuah perusahaan adalah bagaimana kinerja atau produktifitas kerja dari karyawan tersebut tercapai.

Mangkunegara (2013: 67) mendefinisikan Kinerja (Kinerja) adalah hasil kerja kualitas yang dicapai oleh sang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kaswan (2012 : 187) mendefinisikan kinerja sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standart hasil kerja, target atau sasaran.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui tujuan yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta dengan terpenuhinya standart pelaksanaan. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Meskipun mustahil untuk mengidentifikasi kriteria yang universal dapat ditetapkan pada semua pekerjaan, adalah mungkin untuk dapat menentukan sejumlah karakteristik yang harus dimiliki oleh kriteria jika. Menurut Timple (2009:15) menyebutkan faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Selanjutnya menurut Mangkunegara (2013:67), menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation) yaitu sebagai berikut:

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill* artinya, pegawai yang memiliki

IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus siap mental dan siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi) artinya setiap pegawai harus siap mental, maupun secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

Menurut Simamora (2010:14) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada tiga faktor yaitu:

- 1) Faktor yang mempengaruhi individu yang terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang, dan demografis.
- 2) Faktor dari variabel psikologi yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja dan stres kerja
- 3) Faktor organisasi yang terdiri dari kepemimpinan, kompensasi, konflik, kekuasaan, struktur organisasi, desain pekerjaan, desain organisasi dan karir.

Kemampuan dan keterampilan memainkan peran penting dalam perilaku dan kinerja individu. Sebuah kemampuan merupakan sebuah kekuatan yang

dimiliki oleh karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Keterampilan adalah kompetensi yang berhubungan dengan tugas seperti keterampilan mengoperasikan komputer atau keterampilan berkomunikasi dengan jelas untuk tujuan dan misi kelompok. Manajer harus mencocokkan setiap kemampuan dan keterampilan seseorang dengan persyaratan kerja agar dalam bekerja dapat mencapai kinerja.

b. Indikator kinerja

Menurut Gomez Umar (2010:18) menyebutkan bahwa indikator yang dapat mempengaruhi kinerja adalah:

1) Kualitas pekerjaan (*Quality of Work*)

Kualitas kerja akan dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan.

2) Kuantitas pekerjaan (*Quality of Work*)

Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu ditentukan.

3) Pengetahuan pekerjaan (*Job Knowledge*)

Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya.

4) Kreatifitas (*Creativenes*)

Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

5) Kerjasama (*Cooperative*)

Kesadaran untuk bekerjasama dengan orang lain.

6) Inisiatif (*Inisiative*)

Keaslian ide-ide yang disampaikan sebagai program organisasi dimasa mendatang.

7) Ketergantungan (*Dependerability*)

Kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penjelasan kerja.

8) Kualitas Personil (*Personal Quality*)

Menyangkutkepribadian,kepemimpinan,kemampuan dan integrasi pribadi.

2. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Secara umum orang berpendapat bahwa jika seseorang dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang melampaui kemampuan individu tersebut. Maka dikatakan bahwa individu itu mengalami stress kerja. Namun apakah yang dimaksud dengan stress kerja?.

Menurut Mangkunegara (2013:157) stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini terlihat dari emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Menurut Rivai & Sagala (2011:516) berpendapat bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan

psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Lebih lanjut stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Menurut Robbins (2011:368) menyatakan bahwa stres merupakan suatu kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan stress kerja adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang yang nantinya berpengaruh terhadap kemampuan karyawan untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi gejala-gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya.

Urusan stress yang dialami melibatkan pihak juga organisasi atau organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja. Namun penyebabnya tidak hanya didalam perusahaan, karena masalah rumah tangga yang terbawa kepekerjaan dan masalah pekerjaan yang terbawa kerumah dapat juga menjadi stress kerja yang mengakibatkan dampak negatif bagi perusahaan dan juga individu. Oleh karenanya diperlukan kerja sama antara kedua belah pihak untuk menyelesaikan persoalan stress tersebut.

b. Sumber-sumber stres kerja

Kondisi-kondisi yang cenderung yang menyebabkan stress disebut *stressor*. Meskipun stress dapat diakibatkan oleh hanya satu *stressor*, biasanya karyawan mengalami stress karena kombinasi *stressor*.

Penyebab stres dapat berasal dari pekerjaan (*on the job*) dan luar pekerjaan (*off the job*) Davis (2013:311) mengemukakan sumber-sumber stres kerja yaitu:

1. Dari pekerjaan (*On the Job*)

Hampir semua kondisi pekerjaan bisa menyebabkan stress terpenting pada reaksi karyawan. Sebagai contoh, seorang karyawan akan dengan mudah menerima dan mempelajari prosedur kerja baru, sedangkan seorang karyawan lain tidak bahkan menolaknya. Bagaimanapun juga, ada sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stress kerja bagi karyawan. Kondisi-kondisi tersebut adalah:

- a) Beban kerja yang berlebihan.
- b) Tekanan atau desakan waktu.
- c) Kualitas supervisi yang jelek.
- d) Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai.
- e) Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab.
- f) Frustrasi.
- g) Konflik antar pribadi dan kelompok.
- h) Perbedaan nilai-nilai perusahaan dan karyawan.
- i) Berbagai bentuk perubahan.

2. Dari luar pekerjaan (*Off the Job*)

Dilain pihak, stress karyawan juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi diluar pekerjaan penyebab stress itu antara lain:

- a) Kekuatiran finansial.
- b) Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak.
- c) Masalah-masalah fisik.
- d) Masalah-masalah perkawinan (misal, perceraian).
- e) Perubahan-perubahan yang terjadi ditempat tinggal.
- f) Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara

Sedangkan menurut Dwiyanti (2013:310) sumber munculnya stres atau stres kerja , yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor personal.

1) Faktor Lingkungan

Seperti ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur suatu organisasi, ketidakpastian ini juga mempengaruhi stress dikalangan para karyawan dalam organisasi tersebut. Perubahan dalam siklus bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi. Bila ekonomi itu mengenai, orang miskin cemas terhadap keamanan mereka. Ketidakpastian politik juga cenderung akan mengakibatkan stress bagi para karyawan. Ketidakpastian teknologi merupakan tipe ketiga yang dapat menyebabkan stress. Karena novasi-inovasi baru dapat membuat keterampilan dan pengalaman seorang karyawan menjadi ketinggalan dalam periode yang sangat singkat, komputer, robot, otomatisasi dan ragam-ragam lain dari inovasi teknologi merupakan ancaman bagi banyak orang dan menyebabkan mereka stress.

2) Faktor Personal

Seperti tipe kepribadian, peristiwa atau pengalaman pribadi maupun kondisi sosial ekonomi keluarga dimana pribadi dalam pengembangan diri. Betapapun faktor kedua tidak secara langsung berhubungan dengan kondisi pekerjaan, namun karena dampak yang ditimbulkan pekerjaan cukup besar, maka faktor pribadi ditempatkan sebagai munculnya stres.

c. Indikator stres kerja

Stres kerja jika tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan depresi, frustrasi, dan sebagainya.

Menurut Handoko (2012:201) adapun indikator stres kerja antara lain sebagai berikut:

1) Beban kerja yang berlebihan

Adanya tugas yang terlalu banyak, banyaknya tugas tidak terlalu menjadi penyebab stres, akan banyak sumber stres lain banyaknya tugas bila tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia bagi karyawan.

2) Tekanan atau desakan waktu

Terbatasnya waktu dalam mengerjakan pekerjaan, karyawan biasanya mempunyai kemampuan normal menyelesaikan tugas kantor/perusahaan yang dibebankan kepadanya. Kemampuan berkaitan dengan keahlian, pengalaman, dan waktu yang dimiliki. Dalam kondisi tertentu, pihak atasan sering kali memberikan tugas dengan waktu yang terbatas. Akibatnya karyawan dikejar waktu untuk menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh atasan.

3) Kualitas supervisor yang kurang pandai

Seorang karyawan dalam menjalankan tugas sehari-harinya biasanya dibawah bimbingan sekaligus mempertanggung jawabkan kepada supervisor. Jika seorang supervisor pandai dan menguasai tugas bawahan, ia akan membimbing dan memberi pengarahan atau intruksi secara baik dan benar.

4) Iklim kerja yang kurang baik

Iklim kerja merupakan suatu kondisi atau keadaan suasana kerja yang berbeda di instansi merasa nyaman, tenang, dan bebas dalam melakukan pekerjaan tanpa adanya rasa takut. Iklim kerja yang menyenangkan akan tercipta, apabila hubungan antara manusia berkembang dengan harmonis.

5) Wewenang dan tidak mencukupi untuk menyelesaikan tanggung jawab

Faktor ini berkaitan dengan hak dan kewajiban karyawan. Atasan sering memberikan tugas dengan bawahannya tanpa diikuti kewenangan (hak) yang memadai. Sehingga, jika harus mengambil keputusan harus berkonsultasi, kadang menyerahkan sepenuhnya kepada atasan.

6) Ketidakjelasan peran

Agar menghasilkan performa yang baik, karyawan perlu mengetahui tujuan dari pekerjaan, apa yang diharapkan untuk dikerjakan dan tanggung jawab dari pekerjaan mereka. Saat tidak ada kepastian tentang definisi kerja dan apa yang diharapkan.

7) Frustrasi

Dalam lingkungan kerja, perasaan frustrasi memang bisa menyebabkan banyak faktor. Faktor yang diduga berkaitan dengan frusasi kerja adalah

terhambatnya promosi, ketidakjelasan tugas dan wewenang serta penilaian/evaluasi staf, ketidakpuasan gaji yang diterima.

8) Konflik peran

Dimana pegawai berhadapan dengan harapan organisasi terhadapnya yang tidak konsisten dan tidak sesuai.

9) Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan

Situasi ini biasanya terjadi pada karyawan atau manajer yang mempunyai prinsip yang berkaitan dengan profesi yang digeluti maupun prinsip kemanusiaan yang dijunjung tinggi (alturisme).

10) Berbagai bentuk perubahan

Khususnya jika hal tersebut tidak umum situasi ini bisa timbul akibat mutasi yang tidak sesuai dengan keahlian dan jenjang karir yang dilalui atau mutasi pada perusahaan lain, meskipun dalam satu grup namun lokasinya dan status jabatan serta perusahaannya dibawah perusahaan pertama.

3. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain,

bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan.

Menurut MiftahThoha (2013 : 9) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

Veithzal Riva'i (2013 : 2) mendefinisikan kepemimpinan proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok.

Bachtiar (2014 : 3) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Dari pengertian-pengertian pakar diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Kepemimpinan merupakan masalah sosial yang didalamnya terjadi interaksi antara pihak yang memimpin dengan pihak yang dipimpin untuk mencapai tujuan bersama, baik dengan cara mempengaruhi, membujuk, memotivasi, dan mengkoordinasi.

b. Teori-teori kepemimpinan

Terdapat banyak teori yang membahas mengenai kepemimpinan. Teori menurut Mifta Thoha (2013 : 31) menyatakan:

1) Teori Sifat

Teori ini dapat memberikan arti lebih realistis terhadap pendekatan sifat pemimpin, setelah mendapat pengaruh dari aliran perilaku pemikir psikologi. Adalah suatu kenyataan yang dapat diterima bahwa sifat-sifat pemimpin itu tidak seluruhnya dilahirkan, tetapi juga dapat dicapai lewat suatu pendidikan dan pengalaman. Dengan demikian, perhatian terhadap kepemimpinan dialihkan kepada sifat-sifat umum yang dimiliki oleh pemimpin, tidak lagi menekankan apakah pemimpin itu dilahirkan atau dibuat. Oleh karena itu, sejumlah sifat-sifat seperti fisik, mental, kepribadian menjadi pusat perhatian untuk diteliti. Ketika dikombinasikan dengan penelitian tentang sifat-sifat fisik, kesimpulannya adalah bahwa pemimpin-pemimpin hendaknya harus lebih besar dan cerdas dibandingkan dengan yang dipimpin.

2) Teori Kelompok

Teori kelompok dalam kepemimpinan ini memiliki dasar perkembangan yang berakar pada psikologi sosial. Teori pertukaran yang klasik membantunya sebagai suatu dasar yang penting bagi pendekatan teori kelompok. Teori kelompok ini beranggapan bahwa, supaya kelompok bisa mencapai tujuan-tujuannya, harus terdapat suatu pertukaran yang positif diantara pemimpin dan pengikut-pengikutnya. Barrow dalam studi laboratoriumnya menemukan bahwa produktivitas kelompok mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap gaya kepemimpinan dibandingkan dengan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas.

3) Teori Situasional

Dimulai pada sekitar tahun 1940-an ahli-ahli psikologi sosial memulai meneliti beberapa variabel situasional yang mempunyai pengaruh terhadap peranan kepemimpinan, kecakapan, dan perilakunya, berikut pelaksanaan kerja dan kepuasan para pengikutnya.

c. Faktor-faktor kepemimpinan

Kepemimpinan memiliki peranan penting dalam meningkatkan budaya mutu dan kepemimpinan diharapkan dapat memberdayakan karyawan dalam perusahaan. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kepemimpinan.

Usman (2011:384) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan, yaitu :

1) Terampil

Terampil meliputi konseptual, manajerial, sosial dan teknikal. Keterampilan diartikan dalam kemampuan menciptakan, menjelaskan menawarkan gagasan-gagasan dalam tema yang menarik, kreatif, terbuka untuk lebih unggul dalam persaingan dengan pihak lain.

2) Etos Kerja

Etos Kerja adalah mempunyai visi yang jauh kedepan, motif yang kuat untuk mencapai tujuan, inovatif, kreatif, adaptasi, kerja keras, kerja secara sistematis, tanggung jawab, disiplin, percaya diri dan pelayanan memuaskan segala pihak.

3) Keberanian

Mengambil resiko dengan penuh perhitungan berarti keberanian tidak dilakukan semata-mata asal hantam kromo, tetapi sudah diperhitungkan secara matang untung dan ruginya atau manfaat dan mudharatnya.

d. Indikator kepemimpinan

Menurut Hani Handoko (2005:297) indikator kepemimpinan adalah:

1) Kemampuan

Dalam kedudukannya sebagai pengawas (*supervisor anality*) atau pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan kepemimpinan pekerjaan orang lain.

2) Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan

Mencangkup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.

3) Kecerdasan

Mencangkup kebijakan, pemikiran kreatif, dan daya pikir.

4) Ketegasan (*decisivensess*)

Kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat.

5) Kepercayaan diri

Pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah.

6) Inisiatif

Kemampuan untuk bertindak tidak tergantung mengembangkan serangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru dan inovasi.

B. Kerangka konseptual

1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

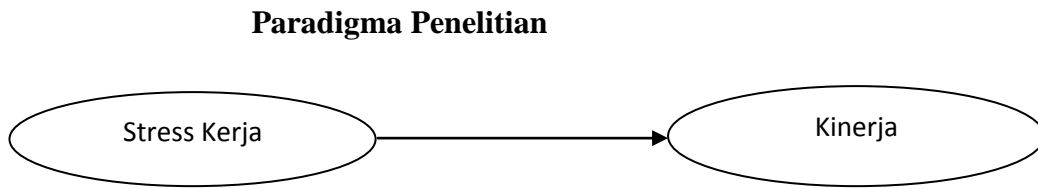
Tujuan yang dicapai perusahaan tidak akan terlepas dari peran dan adil setiap karyawan yang menjadi penggerak kehidupan organisasi, sehingga sudah selayaknya peran dari pimpinan para manajer perusahaan untuk dapat memahami kondisi para karyawannya, apabila karyawannya terdapat beban masalah yang dapat menghambat kinerja perusahaan maka secepatnya pimpinan dapat mengurangi dan menyelesaikan beban karyawan tersebut, terutama mengenai stres kerja yang semestinya harus dikelola dengan penuh berkesinambungan supaya tidak menghambat jalannya kinerja perusahaan.

Stres kerja adalah ketegangan yang dialami karyawan karena adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan pendapat Anoraga (2010), memandang stres kerja sebagai kondisi ketegangan yang timbul karena ketidakmampuan karyawan menghadapi perubahan pada lingkungan pekerjaan.

Dari kedua definisi diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan segala sesuatu yang dialami oleh karyawan yang dimana mereka ada ketidakseimbangan diantara fisik dan psikis yang dapat mempengaruhi proses dan kondisi karyawan, sehingga orang yang mengalami stres kerja menjadi nervous. Oleh karena itu penanganan stres kerja harus dilakukan dengan baik dan berkesinambungan dengan dan pimpinan harus cepat tanggap terhadap hal tersebut, karena akan berdampak pada kinerja perusahaan

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Riyani Tahir (2007) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja. Hubungan positif

dan signifikan antara stres kerja yang disebabkan oleh faktor individual terhadap kinerja.



Gambar II.1. Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja

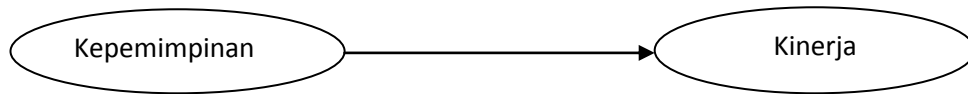
2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Kepemimpinan adalah perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Seorang pemimpin adalah seorang yang mempunyai keahlian memimpin, mempunyai kemampuan mempengaruhi pendirian/pendapat orang atau sekelompok orang tanpa menanyakan alasan-alasannya. Seorang pemimpin adalah seorang yang aktif membuat rencana-rencana, mengoordinasi, melakukan percobaan dan memimpin pekerjaan dan melaksanakan untuk mencapai tujuan bersama-sama.

Menurut Bangun (2012:336), seseorang akan dapat mempengaruhi kinerja sebuah organisasi, tergantung pada bagaimana dia melakukan aktifitas kepemimpinan didalamnya.

Hasil penelitian yang dilakukan Rochmanasari (2013) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Paradigma Penelitian

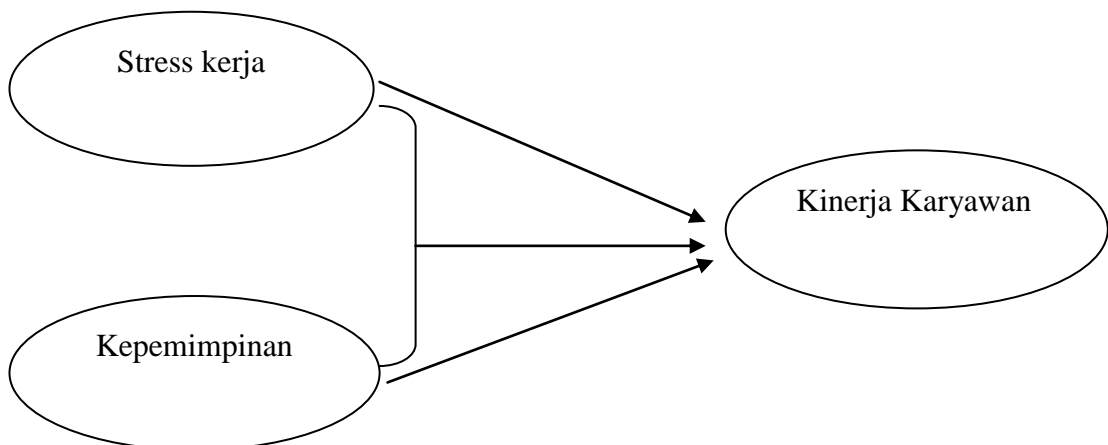


Gambar II.2. Hubungan Kepemimpinan Kerja Terhadap Kinerja

3. Pengaruh Stres Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Stres kerja yang dikelola dengan baik memungkinkan karyawan mencapai kinerja optimal. Individu memerlukan stres kerja sebagai pendorong individu dalam memenuhi tuntutan lingkungan, selama individu dapat mengelola stres kerjanya maka individu tersebut akan mendapatkan manfaat dalam pencapaian kinerjanya. Stres kerja dalam waktu cukup lama dengan beban stres yang cukup besar akan menjadi penyebab penurunan kinerja.

Paradigma Penelitian



Gambar II.3. Hubungan Stres Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja

C. Hipotesis

Menurut Juliadi dan Irfan (2013, hal. 45) menyatakan: Hipotesis adalah dugaan sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian.

1. Ada pengaruh stress kerja terhadap kinerjakaryawan pada PT. PLN (Persero) Area Medan.
2. Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Area Medan.
3. Ada pengaruh stress kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (Independen) terhadap variabel terikat (Dependen). Dimana Variabel bebas adalah stres kerja dan kepuasan kerja sedangkan Variabel terikat adalah kinerja karyawan. Variabel stres kerja didefinisikan sebagai kesenjangan antara kebutuhan individu dengan pemenuhannya dari lingkungan.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan (Y) adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator dari kinerja karyawan menurut (Mangkunegara,2009) indikator kinerja meliputi:

Tabel III.1.Indikator Kinerja Karyawan (Variabel Y)

No	Indikator	No Pernyataan
1	Kualitas	1,2
2	Kuantitas	3,4
3	Pelaksanaan Tugas	5,6,7
4	Tanggung Jawab	8,9,10

Sumber: Mangkunegara (2009)

2. Stress Kerja (X_1) adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan (Fahmi, 2014)

Tabel III.2. Indikator Stres Kerja (Variabel X1)

No	Indikator	No Pernyataan
1	Beban Kerja Yang Berlebihan	1,2
2	Waktu Yang Mendesak	3,4
3	Konflik Peran	5,6
4	Ketidak Jelasan Peran	7,8

Sumber : Fahmi (2014).

3. Kepemimpinan (X_2)

Kepemimpinan merupakan suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan (Sunyoto, 2012) kepemimpinan diukur dengan indikator yaitu

Tabel III.3. Indikator Kepemimpinan (X2)

No	Indikator	No Pernyataan
1	Kemampuan	1,2
2	Kebutuhan Akan Prestasi Dalam Pekerjaan	3,4
3	Kecerdasan	5,6
4	Ketegasan	7,8
5	Inisiatif	9,10

Sumber : (Sunyoto, 2012).

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT.PLN(PERSERO) Area Medan yang beralamat di Jl. Listrik No.8 Medan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan bulan November 2016 s/d April 2017

Tabel III.4

Tabel Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	BULAN																							
		Nov-16				Des-16				Jan-17				Feb-17				Mar-17				Apr-17			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Pencarian Judul dan Data	■	■	■	■																				
2	Pengajuan Judul																								
3	Penyusunan Proposal					■	■	■	■																
4	Bimbingan Proposal									■	■	■	■												
5	Seminar Proposal													■	■	■	■								
6	Pengolahan Data																	■	■	■	■				
7	Penyusunan Skripsi																					■	■	■	■
8	Bimbingan Skripsi																					■	■	■	■
9	Sidang Meja Hijau																					■	■	■	■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2006 : 90) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek-objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada kantor PT.PLN(PERSERO) Area Medan yang berjumlah 229 orang.

Tabel III-5

Jumlah Pegawai Tetap PT.PLN (Persero) Area Medan

No	Bagian	Jumlah Pegawai
1	MANAJER AREA	1
2	FUNGSIONAL AHLI	11
3	BAGIAN PERENCANAAN	12
4	BAGIAN JARINGAN	30
5	BAGIAN TRANSAKSI ENERGI LISTRIK	18
6	BAGIAN PELAYANAN & ADMINISTRASI	22
7	SEKSI PELAKSANA PENGADAAN	5
8	RAYON BELAWAN	14
9	RAYON LABUHAN	12
10	RAYON HELVETIA	16
11	RAYON SUNGGAL	17
12	RAYON JOHOR	13
13	RAYON MEDAN KOTA	14
14	RAYON MEDAN BARU	1
15	RAYON MEDAN SELATAN	13
16	RAYON MEDAN TIMUR	17
Total		229

Sumber: PT.PLN (Persero) Area Medan

Tabel III-6

Jumlah populasi pegawai PT.PLN (Persero) Area Medan

No	Bagian	Jumlah Pegawai
1	BAGIAN JARINGAN	30
2	BAGIAN TRANSAKSI ENERGI LISTRIK	18
3	BAGIAN PELAYANAN DAN ADMINISTRASI	22
	Total	70 orang

2. Sampel

Menurut Juliandi (2013 : 126) menyatakan bahwa sampel merupakan wakil dari populasi dan sampel penelitian boleh berupa benda maupun bukan benda. Umumnya penelitian-penelitian ilmu-ilmu perilaku populasi dan sampelnya adalah kumpulan manusia (karyawan, konsumen).

Teknik penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan rumus slovin (Umar dalam Juliandi (2013 : 62) sebagai berikut ini :

Rumus Slovin

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot e^2)}$$

keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran populasi

E = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan (misal, 1%, 5%, 10%)

Dengan rumus tersebut maka diperoleh jumlah sampel yang akan diteliti sebagai berikut:

$$n = \frac{229}{1 + (229 \times 0,10^2)}$$

$$n = 69,60$$

Hasil dari perhitungan rumus slovin didapatkan jumlah 69,60 setelah hasil pembulatan maka didapatkan jumlah sampel sebanyak 70 orang pegawai pada PT.PLN (Persero) Area Medan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Juliandi dan Irfan (2015 : 68) Teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dikumpulkan dari sumber primer dan sumber sekunder. Data sekunder dikumpulkan dari data PT.PLN(PERSERO) Area Medan. Data primer dikumpulkan langsung dari responden dengan teknik survei menggunakan angket dan wawancara.

1. Studi Dokumentasi

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan mencari atau menyelidiki informasi berdasarkan arsip-arsip organisasi yang berkaitan dengan penelitian. Seperti struktur organisasi, jumlah pegawai, bidang-bidang kerja dan sejarah organisasi.

2. Angket/Kuesioner

Yaitu teknik pengumpulan data yang menggunakan daftar pertanyaan pernyataan yang disusun untuk mengetahui pendapat persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Lembar kuesioner yang diberikan pada responden diukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “Sangat setuju” sampai “Sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai.

Tabel III.6.Skala Likert

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3

Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiono (2012: 133)

Responden diminta untuk mengisi daftar pernyataan tersebut, kemudian memintannya untuk mengembalikannya kepada peneliti yang akan mengambil langsung angket tersebut di PT.PLN(PERSERO) Area Medan yang beralamat di Jl.Listrik No.8 Medan.

F. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliabel tidaknya maka diuji dengan validitas dan reabilitas yaitu:

1. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah instrumen yang disusun memang benar-benar tepat dan rasional untuk mengukur variabel penelitian.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

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

(Juliandi danIrfan, 2015, hal 77)

Keterangan :

n = banyaknya pasangan pengamatan

x = sekor-sekor item instrumen variabel-variabel bebas

y = skor-skor item instrumen variabel-variabel terikat

Kriteria pengujian validitas instrumen :

- 1) Skor-skor item nomor 1 dikorelasikan dengan skor-skor total X, diperoleh nilai korelasi sebesar 0,24.
- 2) Selanjutnya lihat nilai r tabel (dengan $n=10$, taraf signifikan 5%) diperoleh nilai r tabel sebesar 0,63.
- 3) Karena nilai korelasi (r) = 0,24, sedangkan nilai r tabel = 0,63, maka terlihat bahwa nilai $r < r$ tabel. Dengan demikian untuk item instrumen No.1 merupakan item yang tidak valid.
- 4) Lanjutkan dengan cara yang sama untuk item No.2 s/d No.10.

Tujuan dari dilakukannya uji validitas adalah untuk mengukur ketepatan suatu instrumen penelitian atau dengan kata lain bahwa uji ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana item pertanyaan yang digunakan dapat menguji suatu model dalam penelitian ini.

Adapun kriteria pengujiannya adalah:

- 1) Suatu item instrumen dikatakan valid apabila nilai Sig $< 0,05$
- 2) Apabila nilai probabilitas Sig $> 0,05$, maka item instrumen tidak valid

1) Uji Validitas Stres Kerja

Tabel III.7
Hasil Uji Validitas Stres Kerja

Item Pertanyaan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
1	0,563	0,235	Valid
2	0,632	0,235	Valid
3	0,643	0,235	Valid
4	0,667	0,235	Valid
5	0,574	0,235	Valid
6	0,720	0,235	Valid

7	0,643	0,235	Valid
8	0,621	0,235	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah (2017)

Tabel III.6 Menunjukkan bahwa setiap kuisisioner dari kemampuan kerja memiliki nilai yang valid, maka dengan demikian dapat dilanjutkan pada uji reabilitas instrumen penelitian.

2) Uji Validitas Kepemimpinan

Tabel III.8
Hasil Uji Validitas Kepemimpinan

Item Pertanyaan	R-hitung	R-tabel	Keterangan
1	0,712	0,235	Valid
2	0,747	0,235	Valid
3	0,641	0,235	Valid
4	0,521	0,235	Valid
5	0,813	0,235	Valid
6	0,787	0,235	Valid
7	0,503	0,235	Valid
8	0,761	0,235	Valid
9	0,850	0,235	Valid
10	0,862	0,235	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah (2017)

Tabel III.7 menunjukan bahwa setiap kuisisioner dari Kepemimpinan memiliki nilai yang valid, maka dengan demikian dapat dilanjutkan pada uji reabilitas instrumen penelitian.

3) Uji Validitas Kinerja Pegawai

Tabel III.9
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Item Pertanyaan	R-hitung	R-tabel	Keterangan
1	0,523	0,235	Valid
2	0,380	0,235	Valid
3	0,528	0,235	Valid
4	0,607	0,235	Valid
5	0,474	0,235	Valid
6	0,572	0,235	Valid
7	0,723	0,235	Valid
8	0,598	0,235	Valid
9	0,536	0,235	Valid
10	0,614	0,235	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah (2017)

Tabel III.8 menunjukkan bahwa setiap kuisioner dari kinerja pegawai memiliki nilai yang valid, maka dengan demikian dapat dilanjutkan dengan uji reabilitas instrumen penelitian.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Juliandi & Irfan (2015 : 80) menyatakan bahwa Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi.

Selanjutnya menurut Nunnally dalam Juliandi & Irfan (2015 : 80-81) menyatakan bahwa “jika nilai koefisien reliabilitas (Spearman Brown/ri) $\geq 0,6$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik/reliabel/terpercaya.

Menurut Arikunto dalam Juliandi & Irfan (2015 : 82) menyatakan bahwa pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Azuar Juliandi & Irfan (2015, hal 82)

Keterangan :

r	=	Reliabilitas instrument (<i>cronbach alpha</i>)
k	=	Banyaknya butir pertanyaan
$\sum \sigma b^2$	=	Jumlah varians butir
σ_1^2	=	Varians total

Kriteria pengujian reliabilitas instrumen:

- 1) Jika nilai *cronbach alpha* $\geq 0,6$ maka instrumen variabel adalah reliabel (terpercaya).
- 2) Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) diatas adalah $0,791 \geq 0,6$ maka kesimpulannya instrumen yang di uji adalah reliabel reliabel (tidak terpercaya).

Berdasarkan hasil olahan data dengan menggunakan SPSS dapat diketahui bahwa uji reabilitas pada penelitian ini adalah seperti tabel berikut ini :

Tabel III.10

Hasil Uji Reabilitas Variabel X_1, X_2, Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Stres Kerja (X_1)	0,785 > 0,6	Reliabel
Kepemimpinan (X_2)	0,900 > 0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,753 > 0,6	Reliabel

Sumber : Data Penelitian Diolah (2017)

Menunjukkan bahwa ketiga instrumen variabel pada penelitian ini telah memenuhi unsur reabilitas. Maka dengan demikian instrumen memiliki reabilitas yang baik atau dengan kata lain instrumen adalah reliabel atau terpercaya.

G. Teknik Analisis Data

1. Metode Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linier berganda:

$$Y = \beta + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

β = Konstanta

β_1 dan β_2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X1 = Stres Kerja

X2 = Kepemimpinan

e = Error

2. Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi : 160). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum

dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan *VIF* > 10.

c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui melalui grafik nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

d. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah analisis data yang paling penting karena berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian, dan membuktikan hipotesis penelitian.

3. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel

terikat (Y). Untuk menguji signifikan hubungan digunakan rumus uji statistik t. Berikut rumus uji statistik t yaitu:

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

Keterangan :

t = nilai t_{hitung}

r_{xy} = korelasi xy yang ditemukan

n = jumlah sampel

adapun bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut :

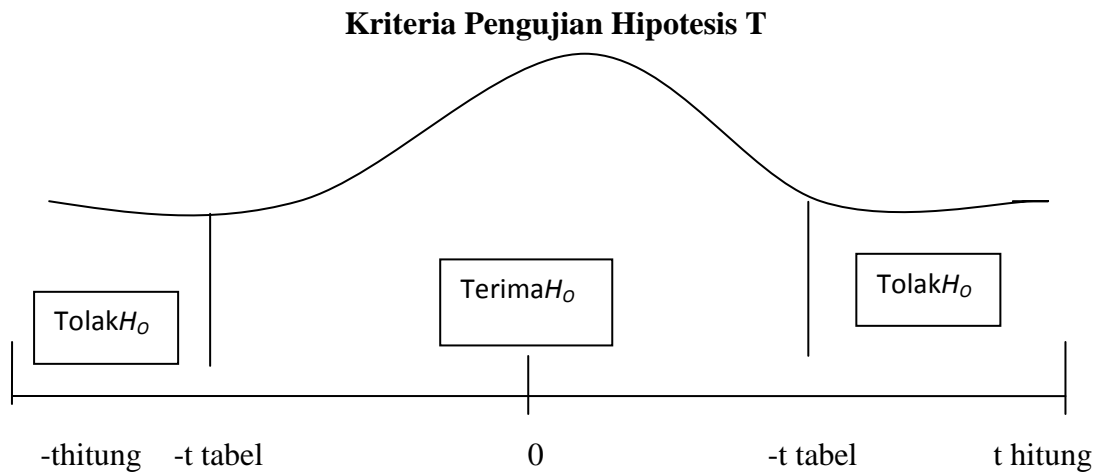
1. $H_0 r_1 = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (x) dengan variabel terikat (Y).

2. $H_0 \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Kriteria pengujian hipotesis :

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena ada korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima sehingga tidak ada korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.

Gambar III.1



4. Uji Simultan (Uji F)

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

Keterangan:

R^2 = koefisien korelasi ganda

K = jumlah variabel independen

N = jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujiannya adalah:

$H_0 \emptyset = 0$, tidak ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y

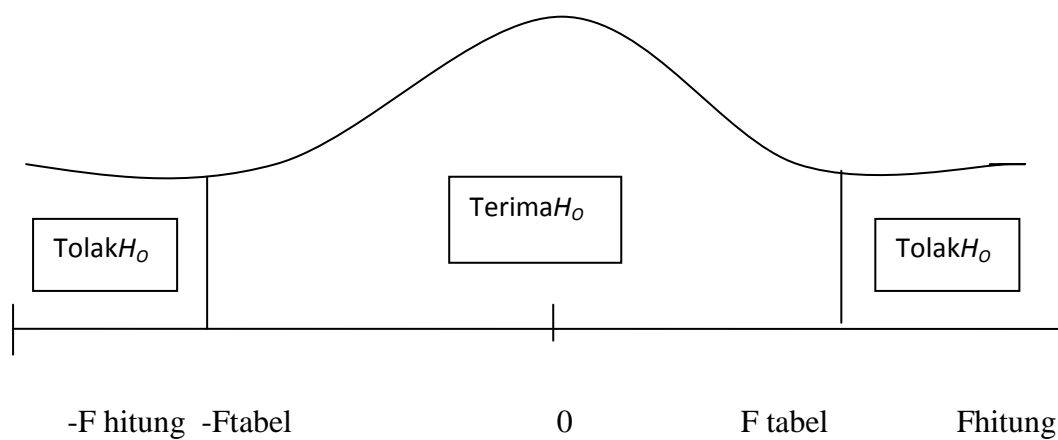
$H_0 \emptyset \neq 0$, ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y

Kriteria pengujian hipotesis yaitu :

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena ada korelasi yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima sehingga tidak ada korelasi yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Gambar III.2

Kriteria Pengujian Hipotesis F



5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus (Sugiyono, 2012 hal 227) sebagai berikut:

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

Keterangan:

D = Determinasi

R^2 = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Stres Kerja (X1), 10 pernyataan untuk variabel Kepemimpinan (X2), dan 8 pernyataan untuk variabel Kinerja (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 70 orang Pegawai PT.PLN (Persero) Area Medan responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

Tabel IV.1
Skala Pengukuran Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: sugiyono (2012: 133)

Dalam ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel terikat Y maupun variabel bebas X1 dan X2.

a. Identitas Karakteristik Responden

Responden penelitian ini adalah seluruh responden yang bekerja di PT.PLN (Persero) Area Medan sebanyak 70 orang, yang terdiri dari beberapa karakteristik baik usia, jenis kelamin dan tingkat pendidikan.

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	45	64.3	64.3	64.3
Wanita	25	35.7	35.7	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Sumber : data diolah (2017)

Berdasarkan Tabel IV.2 diatas menunjukkan bahwa dari 70 responden terdapat 45 orang (64.3%) pria, 25 orang (35,75) wanita. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mayoritas responden adalah berjenis kelamin pria.

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-29 tahun	32	45.7	45.7	45.7
30-39 tahun	12	17.1	17.1	62.9
40-49 tahun	14	20.0	20.0	82.9
> 50 tahun	12	17.1	17.1	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Sumber: data diolah (2017)

Berdasarkan Tabel IV.3 diatas menunjukkan bahwa dari 70 responden terdapat yang berusia 20-29 tahun 32 orang atau (45,7%), 30-39 tahun 12 orang atau (17,1%), 40-49 tahun 14 orang atau (20,0%), >50 tahun 12 orang atau (17,1%).

Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden berusia 20-29 tahun.

Tabel IV.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	32	45.7	45.7	45.7
D3	11	15.7	15.7	61.4
S1	27	37.1	37.1	98.6
Total	70	100.0	100.0	

Sumber: data diolah (2017)

Berdasarkan Tabel IV.4 diatas menunjukkan bahwa dari 70 responden terdapat yang berpendidikan SMA sebanyak 32 orang atau (45,7%), D3 sebanyak 11 orang Atau (15,7%), S1 sebanyak 27 orang atau (37,1%). Dari data tersebut dapat diketahui bahwa pegawai di PT.PLN (Persero) Area Medan mayoritas berpendidikan SMA.

Tabel IV.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 1 tahun	9	12.9	12.9	12.9
1-5 tahun	15	21.4	21.4	34.3
5-10 tahun	13	18.6	18.6	52.9
> 10 tahun	33	47.1	47.1	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Sumber: data diolah (2017)

Berdasarkan Tabel IV.5 diatas menunjukkan bahwa dari 70 responden terdapat yang masa kerja <1 tahun sebanyak 9 orang atau (12,9%), 1-5 tahun sebanyak 15 orang atau (21,4%), 5-10 tahun 13 orang atau (18,6%), >10 tahun sebanyak 33 orang atau (47,1). Dari data tersebut dapat diketahui bahwa pegawai di PT.PLN (Persero) Area Medan mayoritas masa kerja >10 tahun.

b. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu Kinerja Karyawan (Y), Stres Kerja (X1) dan Kepemimpinan (X2). Deskripsi data setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden berikut ini penulis sajikan hasil angket yang telah disebarakan yaitu :

Tabel IV.6

Skor Angket Untuk Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	36	51,4	27	38,6	7	10	0	0	0	0	70	100
2	17	24,3	48	38,6	5	7,1	0	0	0	0	70	100
3	38	54,3	27	38,6	5	7,1	0	0	0	0	70	100
4	22	31,4	46	65,7	2	2,9	0	0	0	0	70	100
5	35	50	31	44,3	4	5,7	0	0	0	0	70	100
6	24	34,3	41	58,6	5	7.1	0	0	0	0	70	100
7	35	50	30	42,9	3	4,3	0	0	0	0	70	100
8	33	47,1	31	44,3	6	8,6	0	0	0	0	70	100
9	33	47,1	34	48,6	3	4,3	0	0	0	0	70	100
10	27	38,6	36	51,4	7	10	0	0	0	0	70	100

Sumber: data diolah (2017)

1. Jawaban responden tentang Dalam bekerja saya sangat teliti sehingga sangat jarang ditemui kesalahan dari hasil kerja saya, sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang atau 51,4%.
2. Jawaban responden tentang Saya selalu mengerjakan pekerjaan saya dengan terampil, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 48 orang atau 38,6%

3. Jawaban responden tentang Jumlah pekerjaan yang saya kerjakan berhasil tercapai dalam satu periode tertentu, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang atau 54,3%.
4. Jawaban responden tentang Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan, sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 46 orang atau 65,7%.
5. Jawaban respnden tentang Didalam melaksanakan tugas saya selalu memperhatikan hasil kerja yang telah saya kerjakan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang atau 50,0%.
6. Jawaban responden tentang Saya selalu melaksanakan tugas dengan tepat waktu, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 24 orang atau 34,4%.
7. Jawaban responden tentang saya sangat senang menyelesaikan tugas yang diberikan pinpinan kepada saya, sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang atau 50,0%.
8. Jawaban responden tentang Saya sangat senang dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pimpinan, sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang atau 47,1%.
9. Jawaban responden tentang Tanggung jawab sangat diperlukan agar pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 34 orang atau 48,6%.
10. Jawaban responden tentang saya selalu bertanggung jawab apabila hasil kerja saya mengalami masalah, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 34 orang atau 51,4%.

Dari hasil jawaban responden diatas menunjukkan sebagian besar karyawan sangat setuju untuk memberikan kinerja yang baik terhadap perusahaan, apalagi dengan adanya stres kerja dikordinir dengan baik dan kepemimpinan yang tinggi.

Tabel IV.7
Skor Angket Untuk Variabel X1 (Stres Kerja)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	31	44,3	34	48,6	5	7,1	0	0	0	0	70	100
2	27	38,6	35	50	6	8,6	2	2,9	0	0	70	100
3	25	35,7	40	57,1	5	7,1	0	0	0	0	70	100
4	32	45,7	34	48,6	4	5,7	0	0	0	0	70	100
5	34	48,6	34	48,6	2	2,9	0	0	0	0	70	100
6	37	52,9	29	41,4	4	5,7	0	0	0	0	70	100
7	32	45,7	35	50	3	4,3	0	0	0	0	70	100
8	29	41,4	37	52,9	4	5,7	0	0	0	0	70	100

Sumber: data diolah (2017)

1. Jawaban responden tentang Beban kerja yang berlebihan membuat saya bosan saat mengerjakannya, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 34 orang atau 48,6%.
2. Jawaban responden tentang Pimpinan sering memberikan beban kerja yang berlebihan, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 35 orang atau 50,0%.

3. Jawaban responden tentang Dalam kondisi tertentu, pimpinan sering kali memberikan waktu yang mendesak, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 40 orang atau 57,1%.
4. Jawaban responden tentang Waktu yang mendesak membuat hasil kerja saya menjadi tidak maksimal, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 34 orang atau 48,6%.
5. Jawaban respnden tentang Saya sering mengalami konflik dengan diri saya sendiri sehingga saya tidak berkonsentrasi saat bekerja, sebagian responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 68 orang atau 96,4%.
6. Jawaban responden tentang Konflik dengan teman sekerja terjadi, menimbulkan ketidaknyamanan saya saat bekerja, sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang atau 52,9%.
7. Jawaban responden tentang Ketegasan sangat diperlukan untuk pencapaian kinerja yang baik, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 35 orang atau 50,0%.
8. Jawaban responden tentang Atasan saya selalu tegas dalam memberikan arahan kepada bawahannya, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 37 orang atau 52,9%.

Dari hasil jawaban responden diatas menunjukkan sebagian besar karyawan setuju dengan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Tabel IV.8
Skor Angket Untuk Variabel X2 (Kepemimpinan)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	42	60	19	27,1	8	11,4	1	1,4	0	0	70	100
2	20	28,6	32	45,7	14	20	4	5,7	0	0	70	100
3	26	37,1	31	44,3	10	14,3	3	4,3	0	0	70	100
4	26	37,1	31	44,3	10	14,3	3	4,3	0	0	70	100
5	30	42,9	21	30	13	18,6	6	8,6	6	8,6	70	100
6	21	30	27	38,6	10	14,3	11	15,7	1	1,4	70	100
7	22	31,4	26	37,1	20	28,6	2	2,9	0	0	70	100
8	17	24,3	20	28,6	16	22,9	16	22,9	0	0	70	100
9	19	27,1	20	28,6	17	24,3	13	18,6	1	1,4	70	100
10	16	22,9	20	28,6	19	27,1	14	20	0	0	70	100

Sumber: data diolah (2017)

1. Jawaban responden tentang Atasan saya memiliki kemampuan untuk mengarahkan bawahannya, sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 42 orang atau 60,0%.
2. Jawaban responden tentang Atasan saya mampu mengawasi apa yang dilakukan karyawan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 45,7%.
3. Jawaban responden tentang Atasan saya selalu memperhatikan bawahannya yang berprestasi, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 44,3%.

4. Jawaban responden tentang Atasan saya selalu memotivasi saya agar mendapatkan prestasi yang baik, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 37 orang atau 52,9%.
5. Jawaban responden tentang Atasan saya selalu menunjukkan kecerdasan dan intelektual berfikirnya, sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang atau 42,9%.
6. Jawaban responden tentang Kecerdasan sangat diperlukan untuk menjadi seorang pemimpin, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 27 orang atau 38,6%.
7. Jawaban responden tentang Kecerdasan sangat diperlukan untuk pencapaian kinerja yang baik, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 26 orang atau 37,1%.
8. Jawaban responden tentang Atasan saya selalu tegas dalam memberikan arahan kepada bawahannya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 20 orang atau 28,6%.
9. Jawaban responden tentang Inisiatif sangat diperlukan dalam pencapaian kinerja yang baik, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 20 orang atau 28,6%.
10. Jawaban responden tentang Memiliki inisiatif membuat penyelesaian tugas menjadi lebih cepat, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 20 orang atau 28,6%.

Dari hasil jawaban responden diatas menunjukkan sebagian besar responden setuju untuk kepemimpinan dalam melaksanakan pekerjaan,

sebab kepemimpinan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan itu sendiri

B. Pembahasan

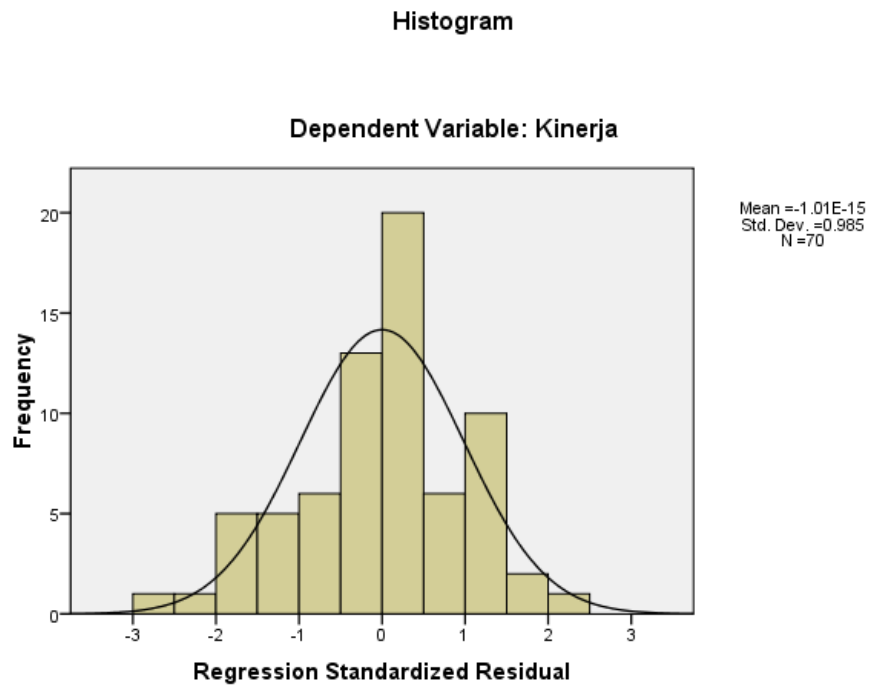
Bagian ini menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah dideskripsikan dari sub-sub sebelumnya (sub-sub deskripsi data). Data-data yang dianalisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu.

1. Uji Asumsi Klasik

Pengujian berharap ada tidaknya pelanggaran terhadap asumsi-asumsi klasik yang merupakan dasar dalam model regresi linier berganda. Hal ini dilakukan sebelum pengujian hipotesis meliputi:

a. Pengujian Normalitas

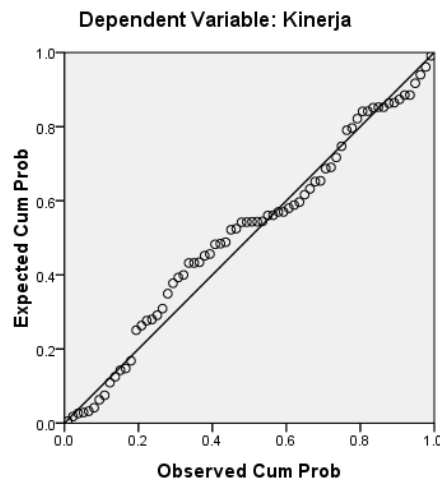
Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi klasik.



Hasil uji normalitas diatas memperlihatkan bahwa pada grafik histogram diatas distribusi data mengikuti kurva berbentuk lonceng yang tidak condong ke kiri maupun condong ke kanan atau bisa disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi secara normal.

Demikian pula dengan menggunakan grafik P-P plot pada grafik ini, terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya agak mendekati garis diagonal atau penyebarannya searah dengan garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini berdistribusi secara normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16.0 (2016)
Gambar IV.I Pengujian Normalitas

Berdasarkan pada gambar IV.I tersebut mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya yaitu jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas sehingga data dalam model regresi penelitian cenderung normal.

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk melihat apakah ada model regresi ditemukan ada tidaknya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF) dan nilai tolerance. Nilai untuk menunjukkan ada tidaknya multikolinearitas adalah jika nilai tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 maka nilai terdapat multikolinearitas antar variabel independent. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas.

Tabel IV.9
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Stres Kerja	.986	1.014
	Kepemimpinan	.986	1.014

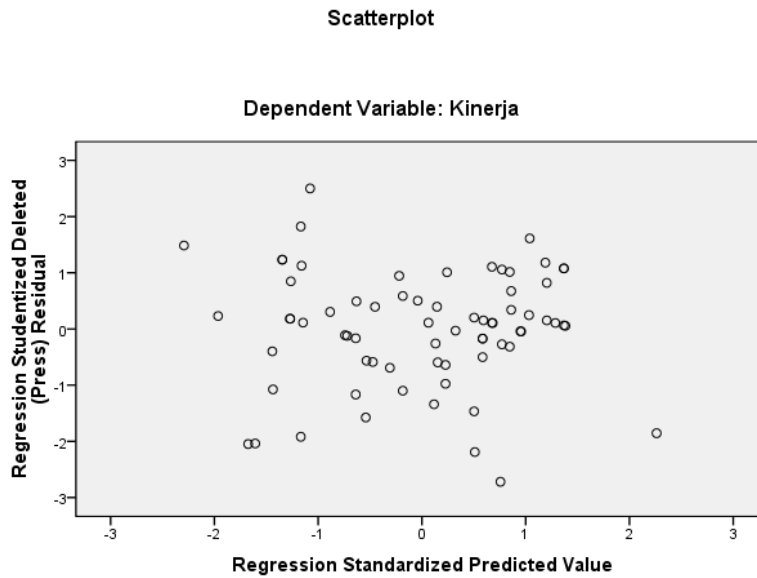
a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas, terlihat bahwa variabel independent yaitu stres kerja dan kepemimpinan mempunyai angka nilai *tolerance* $0,986 \geq 0,10$ dan nilai VIF $1,014 \leq$, hal ini berarti bahwa regresi yang dipakai untuk dua variabel independent tidak terdapat multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (point-point) menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2017)
Gambar IV.2 : grafik heterokedastisitas

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik secara acak tidak membentuk pola yang jelas atau teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

2. Regresi Linier Berganda

Setelah semua syaratasumsi klasik sudah diuji maka model persamaan linier berganda dapat digunakan dalam menganalisis tingkat signifikan pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang dijelaskan melalui stres kerja dan kepemimpinan PT.PLN (Persero) Area Medan pada tabel IV.10 berikut.

Berikut ini adalah rumus dari regresi berganda

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

Sugiyono (2012, hal. 258)

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b_1 & b_2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X_1 = Kemampuan Kerja

X_2 = Beban Kerja

e = Error

Tabel IV.10

Koefisien Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.716	4.668		4.867	.000
Stres Kerja	.430	.120	.385	3.571	.001
Kepemimpinan	.147	.065	.246	2.281	.026

a. Dependent Variable: Kinerja

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari Tabel IV.9 diatas dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 22,716 + 0,430 X_1 + 0,147 X_2$$

Model persamaan regresi berganda tersebut bermakna:

- a. Nilai konstanta sebesar 22,716 menunjukkan bahwa jika variabel

Coefficients^a

independen yaitu stres kerja (X_1) dan kepemimpinan (X_2) dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 22,716.

- b. Nilai koefisien regresi $X_1 = 0,430$ menunjukkan apabila stres kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Area Medan sebesar 43,0% kontribusi yang diberikan stres kerja terhadap kinerja karyawan dilihat dari *standartdized coefficiens* pada tabel IV.10 diatas.
- c. Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,147$ menunjukkan apabila kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mngakibatkan meningkatnya kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Area Medan sebesar 14,7% kontribusi yang diberikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dilihat dari *standartdized coefficiens* pada tabel IV.10 diatas.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Uji statistik t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individu mempunyai hubungan dengan variabel (Y).

Nilai t untuk $df = n-2$, $df = 70 - 2 = 68$ adalah 1,995 $t_{tabel} \alpha = 0,05$

Tabel IV.11 Uji t

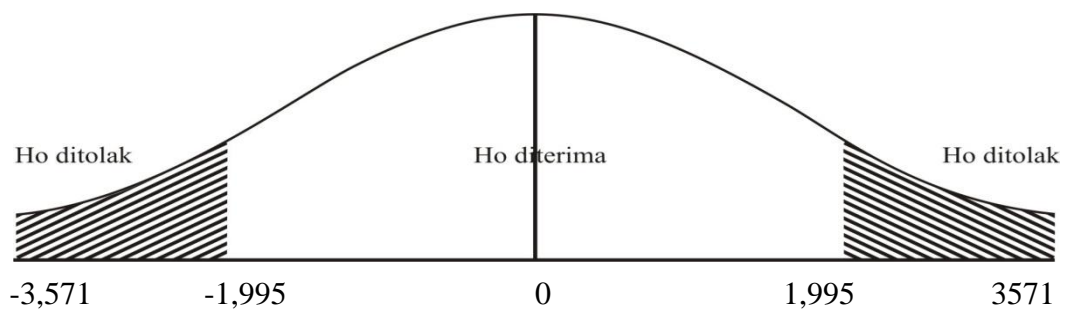
Sumber : Data Diolah (2017)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.716	4.668		4.867	.000
Stres Kerja	.430	.120	.385	3.571	.001
Kepemimpinan	.147	.065	.246	2.281	.026

a. Dependent Variable: Kinerja

1) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

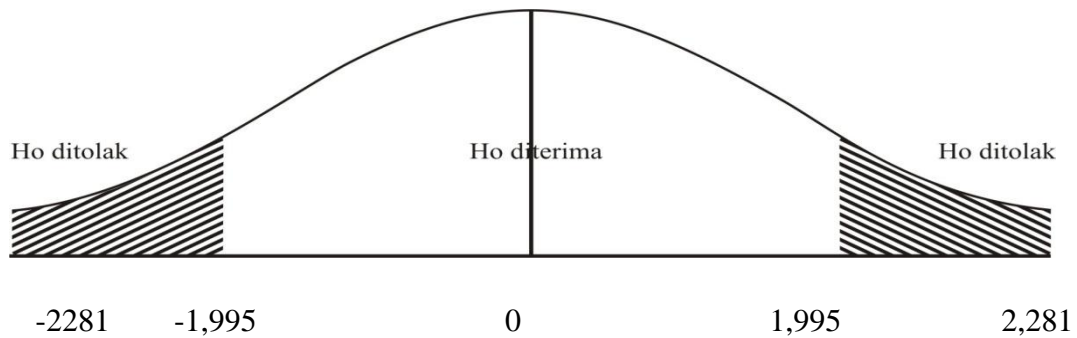
Berdasarkan dari pengujian secara parsial pengaruh stres kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh t_{hitung} sebesar 3,571 sedangkan t_{tabel} 1,995 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:



2) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh kepemimpinan (X_2), terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,281 sedangkan t_{tabel} 1,995 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,026 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar IV.4
Hasil Pengujian Hipotesis t

a) Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Ketentuannya adalah jika probabilitasnya $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima.

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

Sugiyono (2012, hal. 257)

Dimana :

R^2 = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

F = f_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan f_{tabel}

Tabel IV. 12

Uji f

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	187.384	2	93.692	10.094	.000 ^a
Residual	621.887	67	9.282		
Total	809.271	69			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah (2017)

Dari tabel diatas dapat diketahui :

$$f_{tabel} = n - k - 1 = 70 - 2 - 1 = 67 \text{ adalah } 3,13$$

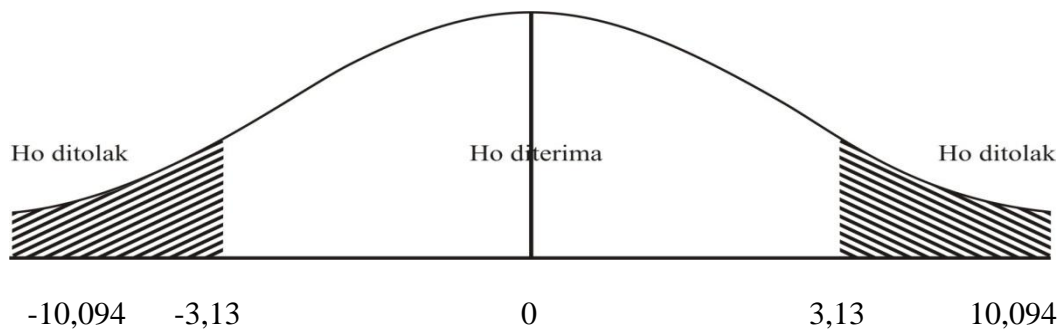
$$f_{hitung} = 10,094$$

$$f_{tabel} = 3,13$$

Kriteria Pengujian :

1. Jika nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
2. Jika nilai $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Dari tabel ANOVA diatas diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 10,094 $> f_{tabel}$ 3,13 dengan sig 0,000 $< 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan kemampuan kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y).



6. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Semakin besar nilai koefisien korelasi menunjukkan hubungan semakin erat dan sebaliknya. Berikut tabel koefisien determinasinya :

Tabel IV.13
Koefisien determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.481 ^a	.232	.209	3.04662	.232	10.094	2	67	.000	1.843

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

$$\begin{aligned}
 D &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,232 \times 100\% \\
 &= 23,2\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas dapat dilihat nilai R Square dalam model regresi adalah 0,232 menunjukkan 23,2% variabel

kinerja pegawai (Y) dipengaruhi kemampuan kerja (X_1) dan beban kerja (X_2). Sisanya 76,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat kedua variabel bebas (stres kerja dan kepemimpinan) berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja pegawai), lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian diatas, terlihat bahwa stres kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil uji t dengan hasil $t_{hitung} 3,571 >$ nilai $t_{tabel} 1,995$ dengan nilai sig $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) Area Medan. Adanya pengaruh yang signifikan tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya stres kerja para pegawai maka kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) Area Medan akan mengalami peningkatan. Menurut hasil penelitian terdahulu oleh Yasinta (2016) menyimpulkan bahwa secara parsial stres kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian diatas, terlihat bahwa kepemimpinan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil uji t dengan hasil $t_{hitung} 2,281 >$ nilai $t_{tabel} 1,995$ dengan nilai sig $0,026 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya bahwa secara parsial

kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) Area Medan. Hal ini didukung oleh penelitian Youdhi (2013) menyimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Stres Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian diatas secara simultan diketahui bahwa $f_{hitung} 10,094 > f_{tabel} 3,13$ dengan sig $0,000 < 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi kesimpulannya bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara stres kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) Area Medan. Hal ini didukung oleh penelitian Wiranata (2014) menyatakan bahwa faktor stres kerja, dan kepemimpinan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai R Square dalam model regresi adalah 0,232 menunjukkan 23,2% variabel kinerja pegawai (Y) dipengaruhi stres kerja (X_1) dan kepemimpinan (X_2). Sisanya 76,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Dari analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil pengujian diatas, terlihat bahwa stres kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), hal ini dibuktikan dari hasil uji t dengan hasil t_{hitung} 3,571 > nilai t_{tabel} 1,995 dengan nilai sig 0,001 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT.PLN (Persero) Area Medan.
2. Dari hasil pengujian diatas, terlihat bahwa kepemimpinan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil uji t dengan hasil t_{hitung} 2,281 > t_{tabel} 1,995 dengan nilai sig 0,026 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT.PLN (Persero) Area Medan.
3. Dari hasil pengujian diatas secara simultan diketahui bahwa F_{hitung} > 10,094 F_{tabel} 3,13 dengan sig 0,000 < 0,05 menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi kesimpulannya bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara stres kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) Area Medan. Nilai R square dalam model regresi adalah 0,232 menunjukkan 23,2% variabel kinerja pegawai (Y)

dipengaruhi stres kerja (X_1) dan kepemimpinan (X_2). sisanya 76,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. SARAN

1. Melihat kenyataan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Perusahaan diharapkan mampu memberikan motivasi dan dukungan terhadap pegawai dan juga lebih memperhatikan pegawai. Agar tidak terjadi stres kerja sehingga pegawai lebih bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas nya. Sehingga kinerja pegawai bisa meningkat.
2. Melihat kenyataan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pimpinan diharapkan mampu mengadakan pendekatan yang lebih baik lagi agar antara pegawai dan pimpinan terjalin hubungan yang baik dan tidak ada kesenjangan antara sesama rekan kerja. Sehingga kepemimpinan mampu memberikan arah yang baik untuk pegawai dan dapat menciptakan hubungan yang harmonis agar kinerja pegawai bisa lebih ditingkatkan lagi.
3. Melihat kenyataan bahwa terdapat hubungan antara stres kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja, pimpinan perusahaan diharapkan tetap mengadakan pendekatan dan pengawasan seperlunya terhadap pegawai agar dapat meningkatkan kinerja pegawai dan mengurangi stres yang bersifat negatif bagi pegawai khususnya dan perusahaan pada umumnya agar tujuan yang disepakati bersama tercapai dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson (2012) “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” Jakarta, Erlangga.
- Bachtiar, 2014, *Kepemimpinan dalam Organisasi Leadership in Organisasi, PT. Prenhallindo*, Jakarta.
- Davis, k,and Newstrom,J.W,2013, *Perilaku Dalam Organisasi Jilid 2* :Erlangga, Jakarta.
- Dwiyanti, 2013, *Perilaku dan Budaya Organisasi, Bandung* : PT. Presiko Aditomo.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi.
- Handoko, T. Hani . 2012 . *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta . BPFE.
- Irham. Fahmi (2014) “ *Perilaku Organisasi Teori. Aplikasi dan Kaswan*” Bandung. Alfabeta.
- Juliandi, Azuar dan Irfan (2013) “*Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk ilmu-ilmu bisnis*” Bandung, Citapustaka Media Perintis.
- Kaswan, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Graha ilmu*, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2013) “ *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*” Bandung. Remaja Rondakarya.
- (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya*. Bandung.
- Veithzal Rivai *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*/Veithzal Rivai - Ed.1 - Cet2- Jakarta. Rajawali Pers. 2014.
- Rivai, Veithzal *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*/Veithzal Rivai, Deddy Mulyadi-Ed. 2- Cet10 – Jakarta Rajawali Pers. 2013.
- Rivai, Veithzal, dan Sagala, Ella Jauvani, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Dari Teori ke Praktik. Edisi kedua. Jakarta: PT. Rajawali Pers.
- Robbins,2011, *Perilaku Organisasi*. Ed.12 – Jakarta
- Robbins, Stephen P.2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta = PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Cetakan 1. Yogyakarta : CAPS.

- Sugiyono (2006), *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D)*, Bandung: Alfabeta.
- Thoha, Miftah *Kepemimpinan dalam manajemen/* Miftah Thoha- Ed.1,- Cetakan,17 – Jakarta: Rajawali Pers,2013.
- Timple, 2009, *Manajemen Personala dan Sumber Daya Manusia*, Libert. Yogyakarta.
- Usman, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Reviw. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Veithzal Rivai *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi/Veithzal Rivai -* Ed.1 - Cet2- Jakarta. Rajawali Pers. 2014.
- Wibowo, Simamora, 2010, *Manajemen Kinerja* – Edisi ketiga, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.