

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT INSURINDO
INTER SERVICES KOTA MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Program Studi Manajemen*

Oleh

MUHAMMAD FADLAN
1405160909



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



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

Jl. Kap. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 28 Maret 2018, Pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : MUHAMMAD FADLAN
N P M : 1405160909
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INSURINDO INTER SERVICES KOTA MEDAN

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

TIM PENGUJI

Penguji I


SUSI HANDAYANI, S.E., M.M

Penguji II


MUHAMMAD FAHMI, S.E., M.M

Pembimbing


H. AKRIM ASHAL LUBIS, S.E., M.A

PANITIA UJIAN

Ketua


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

Sekretaris


ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : MUHAMMAD FADLAN
N P M : 1405160909
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INSURINDO
INTER SERVICES KOTA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi

H. AKRIM ASHAL LUBIS, S.E., M.A

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



H. JANURI, SE, MM, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : MUHAMMAD FADLAN
NPM : 1405160909
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi (~~Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IEST~~)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 23-1-2018
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

MUHAMMAD FADLAN, 1405160909, Pengaruh Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Insurindo Inter Services Kota Medan, Skripsi, 2018.

Tujuan penulis melakukan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Insurindo Inter Services Kota Medan. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 86 responden yang merupakan karyawan bagian surveyor PT Insurindo Inter Services Kota Medan.

Hasil penelitian ini dikumpulkan melalui kuisisioner yang diproses dan dianalisis dengan menggunakan Regresi Linier Berganda. Lalu melakukan uji kualitas data dengan menggunakan uji validitas dengan menggunakan Corrected Item. Total dan uji reliabilitas dengan menggunakan Alpha. Untuk uji Hipotesis dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji t, dan uji f serta melakukan uji koefisien determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan menunjukkan, hasil hitung $2,702 >$ tabel $2,000$ ($\text{sig } 0,009 < 0,05$) sehingga menunjukkan Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bagian surveyor pada PT Insurindo Inter services Kota Medan. Dari hasil pengujian Stres Kerja menunjukkan hasil $4,958 >$ nilai $2,000$ ($\text{sig } 0,000 < 0,05$) sehingga menunjukkan bahwa Stres Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Surveyor pada PT Insurindo Inter Services Kota Medan. Untuk Kepemimpinan dan Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai hitung $78,971 >$ tabel $3,15$ dengan ($\text{sig } 0,000 < 0,05$), selanjutnya nilai R Square dalam model regresi adalah $0,605$ menunjukkan sebesar $72,8 \%$ Kepemimpinan (X1) dan Stres Kerja (X2) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y).

Kata Kunci : Kepemimpinan, Stres Kerja, Kinerja Karyawan.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum. Wr. Wb

Alhamdulillah Rabbil Alamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT. Atas segala rahmat dan hidayah-Nya, serta shalawat dan salam tetap tercurah kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW. Terkhusus kepada kedua Orang Tua tercinta, Ayahanda Minarno dan Ibunda Siti Raudah, yang telah mendoakan dan mencurahkan kasih sayang yang tiada henti – hentinya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Insurindo Inter services Kota Medan**”.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis tidak terlepas dari doa dan dukungan dari berbagai pihak kepada penulis selama ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak H. Januri, S.E.,M.M., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Jasman Syarifuddin Hasibuan, S.E., M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak H. Akrim Ashal Lubis, SE,MA selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu dosen serta seluruh pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Pimpinan PT Insurindo Inter Services Kota Medan yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian.
8. Terima Kasih kepada Tanoto Foundation, yang telah memberikan dukungan beasiswa kepada penulis mulai dari awal perkuliahan sampai akhir perkuliahan.
9. Terima kasih banyak kepada Kakak Min Aula Hasanah, Kakak Siti Mahmudah, S.E., Adik Muhammad Agustian Bukhori, Abangda Erwin Goeci, Abangda Muhammad Ridho Alpandi yang telah mencurahkan kasih sayang, memberikan ridho dan mendoakan dengan ikhlas kepada penulis dalam setiap hal.
10. Kepada seluruh teman - teman seperjuangan kelas F Manajemen Sore stambuk 2014 terkhusus, Rafi'i Hartanto, Kartika, Tri Chairunisyah Lubis, Adinda Sari Harahap dan yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu. Terima kasih atas fikiran dan dukungan serta motivasinya sehingga penulis dapat menyusun skripsi ini.

11. Terima kasih kepada seluruh teman-teman Paduan Suara “Ahda Surya Suara” Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dan teman – teman in the kost umar.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, baik dari penulisan maupun isi. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca untuk penyempurnaan skripsi ini.

Akhir kata, Penulis berharap agar skripsi ini dapat mencapai maksud yang diinginkan dan dapat bermanfaat bagi banyak pihak.

Wassalamu’alaikum. Wr. Wb.

Medan, Maret 2017

Penulis

Muhammad Fadlan

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan dan Rumusan Masalah	6
1. Batasan Masalah.....	6
2. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
1. Tujuan Penelitian	7
2. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teori.....	9
1. Kinerja Karyawan	9
a. Pengertian Kinerja Karyawan	9
b. Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan	10
c. Indikator Kinerja	13
2. Kepemimpinan	14
a. Pengertian Kepemimpinan.....	14
b. Teori Kepemimpinan.....	15

c. Faktor – Faktor Kepemimpinan	16
d. Indikator Kepemimpinan	16
3. Stres Kerja	17
a. Pengertian Stres Kerja	17
b. Kategori Stres Kerja	18
c. Aspek Gejala Stres Kerja	18
d. Sumber – Sumber Stres Kerja	19
e. Indikator Stres Kerja.....	19
B. Kerangka Konseptual	22
1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.....	22
2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	23
3. Pengaruh Kepemimpinan dan stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	25
C. Hipotesis	26

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian.....	27
B. Definisi Operasional.....	27
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	29
D. Populasi dan Sampel	30
E. Teknik Pengumpulan Data	32
F. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	33
G. Teknik analisis Data	39

BAB 1V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	45
1. Deskripsi Hasil Penelitian.....	45
B. Pembahasan	57
1. Uji Asumsi Klasik	57
2. Uji Regresi Linier Berganda.....	61
3. Uji Hipotesis	63
4. Koefesien Determinasi	67
C. Hasil Temuan Penelitian	68

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	70
B. Saran.....	71

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III.1. Indikator Kinerja Karyawan (Variabel Y).....	28
Tabel III.2. Indikator Kepemimpinan (Variabel X1)	28
Tabel III.3. Indikator Stres Kerja (Variabel X2)	29
Tabel III.4. Tabel Jadwal Penelitian.....	30
Tabel III.5. Data populasi jumlah pegawai tetap.....	31
Tabel III.6. Skala Likert.....	32
Tabel III.7. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	35
Tabel III.8. Uji Variabel Kepemimpinan (X1).....	36
Tabel III.9. Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X2)	37
Tabel III.10. Uji Reliabilitas	39
Tabel IV.1. Skala Likert.....	45
Tabel IV.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel IV.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	46
Tabel IV.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	47
Tabel IV.5. Skor Angket Variabel Kinerja (Y).....	48
Tabel IV.6. Skor Angket Variabel Kepemimpinan (X1).....	50
Tabel IV.7. Skor Angket Variabel Stres Kerja (X2)	53
Tabel IV.8. Uji Multikolinearitas	59
Tabel IV.9. Uji Regresi Linier berganda	62
Tabel IV.10 Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	64
Tabel IV.11. Uji Simultan (Uji F)	66
Tabel IV.12. Koefisien Determinasi.....	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja	23
Gambar II.2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja.....	24
Gambar II.3. Pengaruh Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja.....	25
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji T)	42
Gambar III.2. Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji F).....	43
Gambar IV.1. Uji Normalitas Histogram.....	57
Gambar IV.2. Uji Normalitas Normal P-Plot.....	58
Gambar IV.3. Grafik Heterokedastisitas.....	61
Gambar IV.4 Kriteria Pengujian Hipotesis Kepemimpinan (Uji t).....	65
Gambar IV.5. Kriteria Pengujian Hipotesis Stres Kerja (Uji t)	65

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi merupakan suatu persekutuan atau perkumpulan antara dua orang atau lebih yang memiliki tujuan yang sama. salah satu bentuk organisasi yang dekat dengan kehidupan sehari hari adalah perusahaan. Perusahaan merupakan sebuah bentuk organisasi yang menghasilkan barang atau jasa dengan tujuan untuk mendapatkan keuntungan atau laba. Untuk mencapai itu, perusahaan memerlukan faktor faktor penggerak, salah satu faktor yang terpenting adalah adanya sumber daya manusia yaitu karyawan.

Sumber daya manusia adalah aset yang paling penting bagi suatu perusahaan, karna sumber daya manusialah yang berperan dalam mengelola, mengatur dan menggerakkan aktivitas sumber daya yang penting bagi perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari kinerja karyawan yang diberikan pada suatu perusahaan, dan ini merupakan salah satu faktor yang dapat menunjang tingkat keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Karyawan merupakan sumber tenaga yang menjalankan setiap aktivitas atau kegiatan yang ada didalam perusahaan. Selain itu, karyawan dapat dikatakan sebagai aset terpenting didalam kehidupan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dalam setiap proses pencapaian, karyawan dituntut dapat memberikan hasil kerja yang sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu, hal ini disebut dengan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan sangat erat hubungannya dengan tujuan perusahaan, dimana untuk mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan atau sebuah organisasi, tidaklah lepas dari keikutsertaan para karyawan didalamnya. Kinerja karyawan yang baik inilah yang nantinya akan mempengaruhi baik atau tidaknya, bahkan berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuannya tersebut. Karyawan atau sumber daya manusia ini memiliki arti penting dalam mendukung perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini sejalan dengan pendapat Nolton dan Kaplan dalam Ismail Solihin (2009, Hal.19), terdapat tiga sumber yang dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk melakukan pembelajaran (*learning*) dan pertumbuhan (*growth*), yaitu ; (1) *Employee capabilities* (kemampuan karyawan); (2) *Information system capabilities* (kemampuan sistem informasi); (3) *Organizational procedures* (prosedur organisasi yang akan memungkinkan karyawan memiliki motivasi dan inisiatif dalam bekerja)

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Moehariono (2012, Hal:140) mengatakan ada beberapa faktor – faktor penilaian kinerja yang sering digunakan oleh perusahaan seperti ; (1) Mutu hasil kerja, (2) volume hasil kerja, (3) pengetahuan dan keterampilan teknis, (4) kemampuan mengorganisasi pekerjaan, (5) kehadiran tepat waktu, (6) Kepemimpinan, (7) Kerja sama, (8) Kemampuan mengemukakan pendapat, (9) Kemampuan mencari, (10) Peluang bisnis, (11) Kreativitas ketekunan, (12) Kemampuan menjalin network, dan lain sebagainya.

Kemudian menurut Simamora (2010, Hal.14) ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja, 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.

Berdasarkan faktor – faktor yang disebutkan oleh para ahli diatas, jelas terlihat bahwa faktor kepemimpinan dan stres kerja dikatakan sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan didalam perusahaan, Faktor kepemimpinan memiliki keterkaitan yang erat dengan kinerja untuk memainkan peranan yang sangat penting dalam keseluruhan upaya meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat John M Ivancevich, dkk (2006, Hal.194) yang mendefinisikan bahwa kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi yang relevan.

Selain kepemimpinan, stres kerja juga memiliki keterkaitan dalam mempengaruhi kinerja karyawan didalam suatu perusahaan, dimana stres kerja mempengaruhi secara langsung psikis yang dialami oleh karyawan. Pekerjaan kantor yang berlebihan juga mempengaruhi kinerja karyawan. Tenaga kerja dalam interaksinya diperkerjaan, dipengaruhi pula oleh hasil interaksi dan jumlah intensitas dalam pekerjaan yang berbeda – beda. Hal ini akan memberikan pengaruh terhadap fisik dan mental karyawan dan pada akhirnya mempengaruhi kualitas dan kuantitas hasil kerja.

PT Insurindo Inter Services, Kota Medan yang berada di jalan Putri Hijau No. 10, merupakan perusahaan survey independen. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1987. Tujuan perusahaan adalah untuk memenuhi kebutuhan jasa survei profesional yang dibutuhkan dari industri bisnis minyak sawit dan turunannya. Karena pertumbuhan industri dan perdagangan, dan kebutuhan atau permintaan yang berlebihan dari produsen atau konsumen tidak hanya di seluruh negeri, tetapi juga dari luar negeri, PT Insurindo inter services telah memperluas layanannya salah satu layanannya adalah survei kondisi. Pekerjaan survei kondisi ini pada umumnya dilakukan oleh karyawan yang bekerja pada bagian surveyor, dimana para surveyor yang melakukan pemeriksaan dan pengawasan terhadap pekerjaan yang dijalaninya secara langsung. Sehingga ini memicu para surveyor untuk bekerja lebih ekstra agar tidak terjadi kesalahan dalam pekerjaannya.

Berdasarkan hasil observasi awal dengan melakukan wawancara kepada narasumber yang bekerja di perusahaan tersebut mengenai kinerja karyawan di PT Insurindo Inter Services Kota Medan, didapati bahwasannya kinerja karyawan beberapa tahun terakhir mengalami penurunan dan dalam proses perbaikan, hal ini dikarenakan dalam pemberian pekerjaan hanya sesuai jenjang pengalaman bukan jenjang pendidikan, sehingga kesempatan untuk bisa terlibat lebih jauh dalam melakukan pekerjaan sangat kecil, dorongan semangat yang kurang maksimal dari pimpinan, pemberian pekerjaan tambahan yang diterima oleh karyawan, serta lingkungan kerja yang kurang nyaman dan menimbulkan rasa khawatir pada karyawan menjadi masalah yang dihadapi, sehingga kinerja yang diberikan kurang maksimal.

Masalah kepemimpinan yang berada di PT Insurindo Inter Services Kota Medan, yaitu pengarahan yang diberikan pimpinan masih kurang dikarenakan pengarahan hanya dilakukan pada saat mendesak saja yang mengakibatkan karyawan bekerja diluar *job desk* yang sudah diberikan dan komunikasi yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan menjadi tidak efektif , padahal pengarahan sebelum bekerja sangat dibutuhkan karena ini menyangkut keberhasilan dan kekompakan para karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, mengingat para surveyor terkadang bekerja langsung ditengah laut, maka dari itu tetap harus ada pengarahan walaupun pekerjaan sudah dilakukan selama bertahun – tahun.

Masalah yang berhubungan dengan stres kerja pada PT Insurindo Inter Services Kota Medan, dilihat dari penyelesaian pekerjaan yang tidak berpatok pada jam kantor dan tidak sesuai dengan *job desk* yang ada, seperti kapal yang berlabuh tidak sesuai jadwal, pekerjaan tambahan yang didapatkan karyawan memaksa karyawan pada bagian surveyor harus siap dengan kebutuhan survey yang ada, ditambah dengan lingkungan pekerjaan yang terkadang bekerja ditengah laut, membuat karyawan tidak nyaman dan merasa khawatir dalam bekerja, sehingga kinerja yang diberikan pun menjadi kurang maksimal. Masalah yang berhubungan dengan kepemimpinan dan stres kerja inilah yang menyebabkan kinerja karyawan pada bagian surveyor dalam beberapa tahun terakhir mengalami penurunan, meskipun sedang dalam tahap proses perbaikan.

Berdasarkan pernyataan – pernyataan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Insurindo Inter Services Kota Medan.”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan diatas, maka identifikasi masalah yang diperoleh pada PT Insurindo Inter Services adalah sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan yang menurun dikarenakan dalam pemberian pekerjaan hanya sesuai jenjang pengalaman bukan berdasarkan jenjang pendidikan.
2. Kurangnya pengarahan yang diberikan pimpinan kepada karyawan dikarenakan pengarahan hanya dilakukan pada saat mendesak saja yang mengakibatkan karyawan bekerja diluar *job desk* yang sudah diberikan
3. Pemberian tambahan pekerjaan yang berlebih dilihat dari penyelesaian pekerjaan yang tidak berpatok pada jam kantor dan tidak sesuai dengan *job desk* yang ada

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Dari masalah yang telah dijabarkan di atas, dapat dilihat bahwasannya kepemimpinan dan stres kerja menjadi masalah utama yang dinilai dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan alasan tersebut maka penulis

membatasi masalah penelitian ini pada variabel kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Insurindo Inter services Kota Medan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah penelitian yang telah penulis uraikan diatas, maka penulis membuat perumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu :

- a. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Insurindo Inter services, Kota Medan ?
- b. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Insurindo Inter services, Kota Medan ?
- c. Bagaimana pengaruh kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Insurindo Inter services, Kota Medan ?

D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai penulis dalam melakukan penelitian pada PT Insurindo Inter services Kota Medan adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Insurindo Inter Services kota Medan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Insurindo Inter Services kota Medan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Insurindo Inter services kota Medan.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dilakukan penulis pada PT Insurindo Inter Services diharapkan dapat memberi manfaat bagi beberapa pihak, antara lain :

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kemampuan berfikir penulis serta memberikan wawasan yang lebih luas dalam mengetahui pengaruh dari kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Insurindo Inter Services kota Medan.

b. Manfaat Praktis

Bagi PT Insurindo Inter services Kota Medan diharapkan dapat menjadi referensi bagi perusahaan tempat penelitian ini dilakukan, khususnya dalam upaya memperbaiki kualitas dari sumber daya manusia yang bekerja di dalam perusahaan.

c. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi bacaan dan dapat memberikan informasi bagi peneliti yang lain dalam melakukan penelitian yang sama ataupun dengan menggunakan variabel penelitian yang lebih luas lagi.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan pada dasarnya mengarah kepada kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas – tugas yang diberikan perusahaan yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas yang diberikan perusahaan biasanya sesuai indikator yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Baik atau buruknya hasil kinerja karyawan akan terlihat didalam tingkatan hasil kerja karyawan. Setiap perusahaan, baik perusahaan yang bergerak dibidang industri maupun bidang jasa, pasti selalu mengingatkan karyawannya untuk terus bergerak maju dan bersaing secara ketat untuk mempertahankan posisi perusahaan. Hal inilah yang mendorong karyawan untuk berusaha memberikan hasil kerja yang terbaik. Karna, terdapat peningkatan kualitas dan kuantitas yang akan meningkat secara signifikan dari apa yang telah diberikan dan dikerjakan karyawan.

Hasil kerja yang diberikan oleh karyawan tentu saja di lakukan sesuai dengan *job description* yang telah ditentukan dan diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Kinerja karyawan pada umumnya dapat diartikan sebagai keberhasilan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya, dimana seorang karyawan harus bekerja sesuai aturan yang diberikan perusahaan dengan tujuan untuk mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan.

Amstrong dan Baron dalam Irham Fahmi (2016, Hal.137) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Kaswan (2012, Hal.187) mendefenisikan 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 yang dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil pencapaian karyawan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya sesuai dengan prosedur yang diberikan oleh perusahaan dan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai perusahaan. Untuk mencapai sebuah kinerja yang baik, unsur yang paling mendukung adalah sumber daya manusia, walaupun sebuah perusahaan sudah menerapkan dan menyusun perencanaan yang matang, namun apabila sumber daya manusia yang terdapat didalamnya tidak mampu memberikan kinerja yang baik, maka perencanaan yang telah disusun akan percuma.

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja

Dalam melakukan penilaian kinerja, mustahil untuk dapat mengidentifikasikan nya secara menyeluruh. Untuk dapat menentukan nya, membutuhkan sejumlah kriteria yang harus dimiliki jika kriteria tersebut ingin berguna untuk penilaian kinerja. Timple (2009, Hal.15) menyatakan

bahwa faktor kinerja terdiri dari dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat – sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Wibowo Simamora (2010, Hal.14) menyebutkan ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja, 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.

Sedangkan Wirawan (2009, Hal.7) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor, diantaranya adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal karyawan atau pegawai. Faktor internal karyawan, yaitu bakat dan sifat pribadi, kreatifitas, pengetahuan dan keterampilan, kompetensi, pengalaman kerja, keadaan fisik, keadaan psikologi. Diperoleh faktor lain yaitu etos kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, semangat kerja, sikap kerja, stres kerja, keterlibatan kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, kelayakan, yang pada akhirnya menentukan kinerja pegawai.

Berdasarkan faktor – faktor yang disebutkan oleh para ahli diatas, jelas terlihat bahwa faktor kepemimpinan dan stres kerja dikatakan sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan didalam perusahaan. Sikap pemimpin yang terlalu tegas dan beban kerja yang berlebihan dapat

mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan. Ismail Solihin (2009.Hal:131) mendefinisikan kepemimpinan (*leadership*) adalah suatu proses yang dilakukan manajer perusahaan untuk mengarahkan (*directing*) dan mempengaruhi (*influencing*) para bawahannya dalam kegiatan yang berhubungan dengan tugas (*task-related activities*), agar bawahannya tersebut mau mengerahkan seluruh kemampuan, baik sebagai pribadi maupun sebagai anggota suatu tim, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ini berarti sikap kepemimpinan dalam memberikan tugas berkaitan langsung terhadap kinerja yang akan di berikan oleh karyawan.

Stres kerja juga dapat mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan didalam suatu perusahaan apabila berasal dari beban kerja yang berlebihan. James A.S Stoner dan R. Edward Freeman (1978,Hal.192) menyebutkan bahwasannya ada dua dua macam beban berlebihan, yaitu ; (1). Beban kuantitatif, Terjadi apabila seseorang memperoleh lebih banyak pekerjaan daripada yang dapat ia selesaikan dalam suatu jangka waktu tertentu. Beban kuantitatif timbul apabila karyawan yang bersangkutan tidak mempunyai ketrampilan atau kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditgaskan secara memuaskan.; (2) Beban kurang dari semestinya, Seseorang yang tidak mempunyai cukup pekerjaan yang harus diselesaikan menghadapi kebosanaan dan suasana yang monoton, yang dapat menimbulkan stres. Ini berarti beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stres yang berpengaruh langsung kepada kinerja karyawan.

c. Indikator Kinerja

Mangkunegara (2013, Hal.75) mengatakan unsur – unsur yang dinilai dari kinerja adalah:

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah keadaan yang dapat berubah dari seseorang terhadap hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan sehingga dapat memenuhi atau melebihi harapan perusahaan tersebut dimana kualitas ini dinilai dari ketepatan.

2) Kuantitas Kerja

Kepampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan adalah suatu penilaian untuk menentukan karyawan tersebut memiliki kuantitas kerja yang baik atau tidak.

3) Keandalan

Keandalan seorang karyawan merupakan penilaian diri kinerja yang dimilikinya sehingga mampu melakukan kegiatan – kegiatan yang diinginkan perusahaan. Seorang karyawan dapat dikatakan handal jika dapat mengikuti instruksi ketika bekerja, mempunyai inisiatif, rajin dan selalu memiliki kehati – hatian dalam bekerja.

4) Sikap

Sikap ini terdiri dari sikap seorang karyawan terhadap perusahaan, maupun sikap karyawan tersebut terhadap karyawan lain dan pekerjaan serta kerjasama.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian kepemimpinan

Dalam suatu organisasi maupun perusahaan, faktor kepemimpinan sangat memegang peranan yang sangat penting sekali. Karena seorang pemimpin itulah yang akan menentukan dengan mengarahkan dan menggerakkan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan. Hal ini tentu saja bukan hal yang mudah, karena pemimpin harus bisa memahami setiap sifat dan perilaku bawahan yang sangat berbeda – beda setiap orangnya. Kepemimpinan juga sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk menjalankan proses dalam menciptakan kinerja yang efektif, oleh sebab itu kepemimpinan dari seorang pemimpin sangat memiliki peran yang krusial.

Setiap pemimpin mempengaruhi bawahan dengan sedemikian rupa sehingga bisa memberikan partisipasi yang tinggi kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dalam arti lain, kualitas kepemimpinan sangat menentukan sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi. Bachtiar (2014, Hal.3) dalam bukunya yang berjudul *Kepemimpinan dalam Organisasi Leadership in Organisasi* mengemukakan pendapat 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.

Moeheriono (2012, Hal.382) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses oleh seseorang mencoba untuk mempengaruhi tugas – tugas dan sikap orang lain terhadap sebuah akhir dari hasil yang di kehendaki untuk mencapai visi misi organisasi.

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu sensor atau dorongan dari seseorang untuk mempengaruhi aktivitas orang – orang yang dipimpinnya didalam organisasi dengan tujuan untuk mencapai tujuan bersama.

b. Teori Kepemimpinan

Kepemimpinan dari seorang pemimpin, pada dasarnya dapat dijelaskan melalui tiga teori berikut (Lila Bismala, dkk. 2015, Hal.100) :

1) Teori Genetis (keturunan)

Teori ini menyatakan bahwa “*leader are born and not made*” (pemimpin itu dilahirkan sebagai bakat dan bukannya dibuat). Para penganut aliran teori ini berpendapat bahwa seorang pemimpin akan menjadi pemimpin karena ia telah dilahirkan dengan bakat kepemimpinannya.

2) Teori Sosial

Teori ini menyatakan bahwa “*leader are made and not born*” (pemimpin itu dibuat atau dididik dan bukannya kodrati). Jadi teori ini merupakan kebalikan dari teori genetika.

3) Teori Ekologis

Teori ini menyatakan bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi pemimpin yang baik apabila ia telah memiliki bakat kepemimpinan. Bakat tersebut kemudian di kembangkan melalui pendidikan yang teratur dan pengalaman yang memungkinkan dikembangkan lebih lanjut.

c. Faktor – Faktor Kepemimpinan

Kepemimpinan dikatakan sebagai sensor yang paling penting dalam mempengaruhi bawahannya. Maka dari itu kepemimpinan diharapkan dapat memberdayakan karyawan didalam suatu perusahaan.

Oemar Hamalik (2005, Hal.165) mengatakan tiga faktor yang perlu diperhatikan untuk memahami kepemimpinan, ialah :

- 1) Kedudukan orang – orang yang melakukan interaksi dengan diri sang pemimpin.
- 2) Sifat hubungan antara orang – orang yang terlibat dalam kelompok atau organisasi yang dipimpin
- 3) Banyaknya kedudukan sang pemimpin, apakah berkedudukan tunggal atau berkedudukan ganda.

d. Indikator Kepemimpinan

Hani Handoko (2005, Hal.297) mengatakan bahwa 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

Mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.
- 3) Kecerdasan

Mencakup kebijakan, pemikiran kreatif, dan daya pikir.

4) Ketegasan (*decisiveness*)

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.

3. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Dalam setiap pekerjaan yang dijalankan oleh karyawan didalam sebuah perusahaan, terkadang banyak masalah yang dihadapi. Hal inilah yang membuat para karyawan menjadi terbebani hingga dapat menimbulkan stres kerja. Stres adalah suatu kondisi dimana keadaan tubuh terganggu karena tekanan psikologis. Biasanya stres dikaitkan bukan karena penyakit fisik tetapi lebih mengenai kejiwaan. Akan tetapi karena pengaruh stres tersebut maka penyakit fisik bisa muncul akibat lemahnya dan rendahnya daya tahan tubuh pada saat tersebut.

Sondang P. Siagian (2011, Hal.300) menyatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Menurut Riski Novera Yenita (2017,Hal.30) dalam bukunya yang berjudul Higiene Industri mengatakan bahwa :

“Stress adalah salah satu kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu dikonfersikan dengan suatu peluang kendala (constraints yaitu tuntutan 9 demands) yang dikaitkan dengan apa yang sangat hasilnya diperesepsikan sebagai tidak pasti dan penting.”

b. Kategori Stres Kerja

Menurut Phillip L dalam Riski Novera Yenita. (2017,Hal.32), seseorang dikatagorikan mengalami stres kerja bila :

- 1) Urusan stres yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan terdapat individu bekerja. Namun penyebabnya tidak hanya didalam perusahaan, karena rumah tangga yang terbawa ke pekerjaan dan masalah pekerjaan yang terbawa dapat juga penyebab stres kerja.
- 2) Mengakibatkan dampak negatif bagi perusahaan dan juga individu.
- 3) Oleh karena itu diperlukan kerja sama antara kedua belah pihak untuk menyelesaikan persoalan stres tersebut.

c. Aspek Gejala Stres Kerja

Riski Novera Yenita (2017,Hal.32) mengatakan secara umum seseorang yang mengalami stres pada kerjaan akan menampilkan gejala-gejala yang meliputi 3 aspek utama, yaitu sebagai berikut :

- 1) Physiological memiliki indikator yaitu terdapat perubahan pada metabolisme tubuh, meningkatnya kecepatan detak jantung dan

napas, meningkatnya tekanan darah, timbulnya sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung.

- 2) Psychologic memiliki indikator yaitu terdapat ketidakpuasan hubungan kerja, tegang, cemas, mudah marah, kebosanan dan sering menunda pekerjaan.
- 3) Behavior memiliki indikator yaitu terdapat perubahan pada produktivitas, ketidakhadiran dalam jadwal kerja, perubahan pada selera makan, meningkatnya konsumen rokok dan alkohol, berbicara dengan intonasi cepat, mudah gelisah dan susah tidur.

d. Sumber – Sumber Stres Kerja

Pada dasarnya ada beberapa hal yang menjadi penyebab utama timbulnya stres kerja yang di hadapi para karyawan. Hal inilah yang dinamakan dengan sumber – sumber stres kerja.

Sondang P. Siagian (2011, Hal.301) mengatakan bahwa berbagai sumber stres dapat digolongkan pada yang berasal dari pekerjaan dan dari luar pekerjaan seseorang. Berbagai hal yang dapat menjadi sumber stres yang berasal dari pekerjaan pun dapat beraneka ragam seperti beban tugas yang terlalu berat, desakan waktu, penyeliaan yang kurang baik, iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak aman, kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja seseorang, ketidak seimbangan antara wewenang dan tanggung jawab, ketidakjelasan peranan karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi, frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi oleh pihak lain yang terlalu sering sehingga seseorang merasa terganggu konsentrasinya, konflik antara karyawan dan pihak didalam

dan diluar kelompok kerjanya, perbedaan sistem nilai yang dianut oleh karyawan dan yang dianut oleh organisasi, dan perubahan yang terjadi yang pada umumnya memang menimbulkan rasa ketidakpastian.

e. Indikator Stres Kerja

Stres kerja yang tidak dikelola secara tepat dan baik, tentu saja akan menjadi penyebab dari tingkat depresi, frustrasi yang di hadapi oleh karyawan. Ada beberapa indikator yang menjadi penyebab dari stres kerja.

Menurut Handoko (2012,Hal.201) indikator dari 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 ndalam mengerjakan perkerjaa, karyawan biasanya mempunyai kemampuan normal menyelesaikan tugas kantor ataun perusahaan yang diberikan kepadanya. Kemampuan berkaitan dengan keahlian, pengalaman, dan waktu yang dimiliki. Dalam kondisi tertentu, pihak atasan sering kali memberikan tugas dengan waktu yang terbatas.

3) Kualitas supervisor yang kurang pandai

Seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas sehari – hariya biasanya dibawah bimbingan sekaligus mempertanggung jawabkan kepada supervisor. Jika 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 tidak mencukupi untuk menyelesaikan tanggung jawab.

Faktor ini berkaitan dengan hak dan kewajiban karyawan. Atasan sering memberikan tugas dengan bawahannya tanpa diikuti kewenangan (hak).

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 defenisi kerja dan apa yang diharapkan.

7) Frustrasi

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

frustasi kerja adalah terhambatnya promosi, 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.

B. Kerangka Konseptual

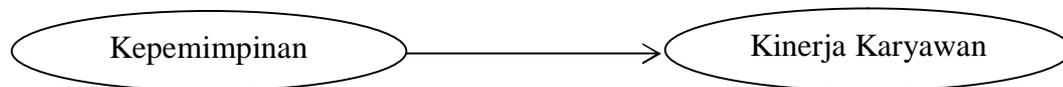
1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan merupakan sebuah perilaku yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi seseorang atau bawahannya supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Pemimpin adalah seseorang yang mempunyai wewenang untuk dapat mengkoordinir, mengarahkan dan mempengaruhi orang – orang yang dipimpinnya. Karena itu kepemimpinan juga dapat dikatakan sebagai

sensor yang paling penting didalam organisasi karna dapat mempengaruhi secara langsung perilaku dan sifat bawahan.

Selain itu, seorang pemimpin adalah orang yang mampu membuat rencana – rencana dan memimpin pekerjaan serta melaksanakannya untuk dapat mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan yang baik pula, hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Bangun (2012, Hal.336), seseorang akan dapat mempengaruhi kinerja sebuah organisasi, tergantung pada bagaimana ia melakukan aktifitas kepemimpinan didalamnya. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Made Suprpta dkk (2015) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Paradigma Penelitian



Gambar II.1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

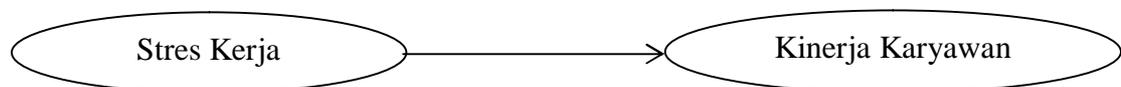
2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan dalam mencapai tujuannya, tentu saja tidak akan pernah terlepas dari peranan karyawan yang turut andil langsung dalam mendukung perusahaannya dalam mencapai tujuan. Maka dari itu, setiap karyawan harus memberikan kinerja terbaiknya kepada perusahaan sesuai kemampuannya masing – masing. Jika karyawan bekerja sesuai dengan kemampuannya, tentu kinerja yang diberikan pun akan baik, namun jika karyawan mengerjakan pekerjaan dengan penuh tuntutan, maka kinerja yang akan diberikan pun kurang baik.

Jika karyawan mendapatkan beban kerja diluar dari kemampuan mereka, tentu ini akan menimbulkan perasaan tertekan bagi diri karyawan. Tidak hanya tenaga, tetapi juga akan mempengaruhi mental dan kejiwaan dari karyawan tersebut. Hal ini juga dapat menjadi sumber dari stres kerja yang di alami oleh karyawan, sehingga akan berdampak langsung pada kinerja yang diberikan kepada perusahaan.

Stres kerja merupakan kondisi dimana ketidak seimbangan antara pekerjaan yang dibebankan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang berpengaruh terhadap fisik dn psikis yang di alami oleh karyawan, sehingga ia akan canggung dan bingung dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Handoko (2009, Hal.202), stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat membantu (fungsional) dalam meningkatkan kinerja, tetapi dapat juga sebaliknya, yaitu menghambat atau merusak (infungsional) kinerja. Ini berarti ada pengaruh dari stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut diperkuat dengan hasil penelitian Tri Wartono (2017) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Paradigma Penelitian



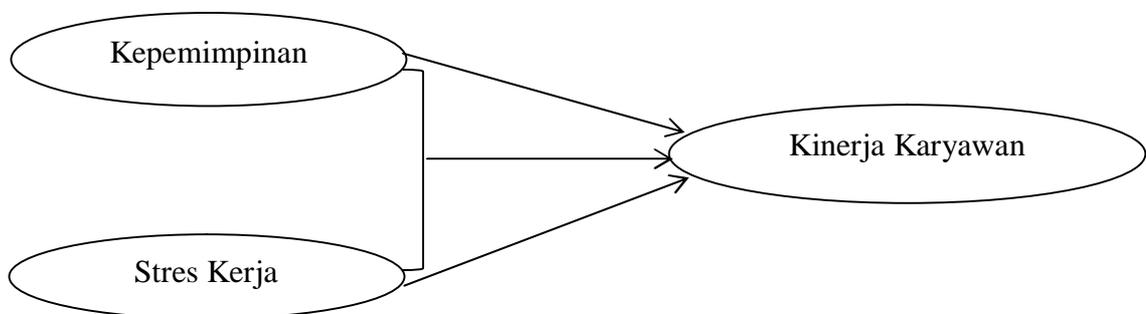
Gambar II.2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja yang dapat dikelola dengan baik akan memungkinkan seorang karyawan dalam mencapai kinerjanya secara optimal. Stres kerja juga diperlukan seorang karyawan sebagai pendorong dalam memenuhi tuntutan perusahaan, namun selama karyawan tersebut dapat mengelola Stres kerjanya dengan baik, maka ia akan mendapatkan manfaat dalam pencapaian kinerja dan tentu saja pencapaian tujuan perusahaan. Stres kerja dalam waktu cukup lama dengan beban stres yang cukup besar akan menjadi penyebab penurunan kinerja.

Pemimpin yang dapat memimpin karyawannya dengan baik juga akan mempengaruhi kinerja karyawannya. Oleh sebab itu kepemimpinan juga dibutuhkan sebagai alat pendorong dan penentu baik atau tidaknya kinerja yang akan diberikan oleh karyawannya kepada perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Paradigma Penelitian



Gambar II.3. Pengaruh Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

C. Hipotesis

Menurut Azuar Juliandi dan dan Irfan (2013,Hal.45) menyatakan bahwa hipotesis adalah dugaan sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dengan begitu maka hipotesis dari penelitian yang dilakukan adalah :

1. Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Insurindo Inter Services kota Medan.
2. Ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Insurindo Inter Services kota Medan.
3. Ada pengaruh kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Insurindo Inter Services kota Medan.

BAB III

METODE 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 kepemimpinan dan stres kerja, sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan.

Alasan peneliti memilih penelitian asosiatif sebagai metode penelitian disebabkan karena di dalam penelitian ini mempunyai variabel yang saling berhubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas, begitupun sebaliknya.

B. Definisi Operasional

Defenisi Operasional merupakan penjabaran lebih lanjut tentang defenisi konsep yang di klarifikasikan ke dalam bentuk variabel sebagai petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruknya pengukuran di dalam suatu penelitian. Dalam penenilitian ini terdapat dua variabel bebas yaitu kepemimpinan dan stres kerja dan satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Defenisi operasional dalam penelitian ini adalah :

1. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan

moral dan etika. Indikator kinerja menurut (Mangkunegara.2009) adalah sebagai berikut :

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

No	Indikator	No. Item
1	Kualitas Kerja	1,2
2	Kuantitas Kerja	3,4
3	Keandalan	5,6
4	Sikap	7,8

Sumber : Mangkunegara (2013, Hal.75)

2. Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan adalah suatu proses seseorang yang digunakan untuk menggerakkan orang lain dengan cara memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan sebuah organisasi. Indikator Kepemimpinan menurut Hani Handoko (2005, Hal.297) sebagai berikut :

Tabel III.2. Indikator Kepemimpinan (Variabel X1)

No	Indikator	No. Item
1	Kemampuan	1,2
2	Kebutuhan akan Prestasi dalam Pekerjaan	3,4
3	Kecerdasan	5,6
4	Ketegasan	7,8
5	Kepercayaan Diri	9,10
6	Inisiatif	11,12

Sumber : Hani Handoko (2005, Hal.297)

3. Stres Kerja (X2)

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang dihadapi oleh karyawan yang dapat mempengaruhi secara langsung kondisi keseimbangan psikis dan fisik yang berpengaruh terhadap emosi, kondisi berfikir seorang karyawan.

Indikator Stres Kerja menurut Hani Handoko (2012, Hal.201) adalah :

Tabel III.3. Indikator Stres Kerja (Variabel X2)

No	Indikator	Nomor Item
1	Beban kerja yang berlebihan	1,2
2	Tekanan atau desakan waktu	3,4
3	Kualitas supervisor yang kurang pandai	5,6
4	Iklim kerja yang kurang baik	7,8
5	Wewenang tidak mencukupi untuk menyelesaikan tanggung jawab	9,10
6	Ketidajelasan peran	11,12
7	Frustrasi	13,14
8	Konflik peran	15,16
9	Perbedaan antara nilai – nilai perusahaan dan karyawan	17,18
10	Berbagai bentuk perubahan	19,20

Sumber : Hani Handoko (2012, Hal.201)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Insurindo Inter Services kota Medan yang beralamat di Jalan Putri Hijau No.10 Medan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan November 2017 sampai dengan April 2018.

Tabel III.4. Tabel Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	BULAN																							
		Nov 2017				Des 2017				Jan 2018				Feb 2018				Mar 2018				Apr 2018			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset		■	■	■																				
2	Pengajuan Judul		■	■	■																				
3	Penyusunan Proposal					■	■	■	■																
4	Bimbingan Proposal									■	■	■	■												
5	Seminar Proposal													■	■	■	■								
6	Pengolahan Data													■	■	■	■								
7	Bimbingan Skripsi															■	■	■	■	■	■				
8	Sidang Meja Hijau																			■	■				

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Juliandi, dkk (2015, Hal.51) menyatakan bahwa populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam wilayah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT Insurindo Inter Services Kota Medan. Berdasarkan data yang diperoleh diketahui bahwa pegawai PT Insurindo Inter Services Kota Medan berjumlah 170 orang pegawai.

Tabel III.5. Data populasi jumlah pegawai tetap

No	Populasi	Jumlah
1	General Manager	1
2	Manager Mutu	1
3	Head Operational	1
4	Head HRGA	1
5	Purchasing	1
6	Supervisor Acc	1
7	Supervisor Adm	1
8	Supervisor Surveyor	2
9	Marketing	1
10	Staff operational	10
11	Adm sertifikat	10
12	Adm Operational	14
13	Staff HRGA	5
14	Koordinator Cabang	16
15	Accounting	9
16	Pest Control Operator	10
17	Surveyor	86
Total		170

Sumber : PT Insurindo Inter Services, Kota Medan

2. Sampel

Menurut Juliandi, dkk (2015, Hal.51) Sampel adalah bagian atau wakil – wakil dari populasi. Teknik penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan rumus slovin, 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:

$$n = \frac{170}{1 + (170 \cdot 0,10^2)}$$

$$n = 62$$

Hasil dari perhitungan rumus slovin didapatkan jumlah sampel sebanyak 62 orang pegawai pada PT. Insurindo Inter services Kota Medan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Azuar Juliandi, dkk (2015, Hal.68) teknik pengumpulan data merupakan cara peneliti dalam mengumpulkan data – data yang relevan. Dalam penelitian ini, data dikumpulkan dari sumber primer dan sekunder. Data sekunder penulis kumpulkan dari data yang diperoleh di PT Insurindo Inter Services Kota Medan. Sedangkan data primer didapatkan langsung dari responden dengan teknik survei menggunakan angket dan wawancara.

1. Angket / Kuisisioner

Angket / kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan memanfaatkan daftar pertanyaan yang disusun untuk mengetahui pendapat atau persepsi responden secara langsung terhadap penelitian suatu variabel yang diteliti. Lembar kuisisioner yang di sajikan kepada responden diukur dengan menggunakan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang jawaban mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju” dan setiap jawaban diberikan bobot nilai.

Tabel III.6.Skala Likert

Jawaban Pertanyaan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber : Juliandi, dkk (2015,Hal.70)

Responden diminta untuk mengisi daftar pernyataan yang sudah diberikan tersebut. Dalam hal ini yang menjadi responden adalah karyawan yang bekerja pada bagian surveyor di PT Insurindo Inter Services Kota Medan.

2. Wawancara

Wawancara adalah dialog langsung antara peneliti dengan responden penelitian. Wawancara dapat dilakukan apabila responden hanya sedikit dan kurang mendukung pengumpulan data pada penelitian.

3. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mencari atau mengumpulkan informasi berdasarkan arsip dan dokumen organisasi yang berkaitan dengan penelitian. Seperti struktur organisasi, jumlah pegawai, bidang – bidang kerja dan sejarah organisasi.

F. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

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

1. Uji validitas

Pengujian validitas digunakan untuk menganalisis apakah instrumen data yang diperoleh dan disusun memang benar – benar tepat dan rasional. Untuk mengukur validitas setiap instrument 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, dkk (2015, Hal.77)

Keterangan :

- n = banyaknya pasangan pengamatan
- x = skor – skor item instrumen variabel – variabel bebas
- y = skor – skor item instrumen variabel – variabel terikat

Tujuan dari dilakukannya uji validitas adalah untuk mengukur ketepatan suatu instrumen penelitian atau dnegan 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.

Tabel III. 7. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Nilai Korelasi	Nilai Probabilitas	keterangan
1	0.501 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
2	0.759 (positif)	0.000 <0.05	Valid
3	0.555 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
4	0.701 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
5	0.605 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
6	0.481 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
7	0.641 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
8	0.751 (positif)	0.000 < 0.05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 18.0

Tabel III.7 menunjukkan bahwa dari 8 pernyataan kuisiner Kinerja Karyawan memiliki nilai yang valid berjumlah 8 kuesioner, maka dengan demikian kuisiner tersebut dapat dilanjutkan dengan uji validitas instrumen penelitian.

Tabel III.8. Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)

No	Nilai Korelasi	Nilai Probabilitas	Keterangan
1	0.574 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
2	0.734 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
3	0.429 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
4	0.745 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
5	0.563 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
6	0.429 (positif)	0.000 > 0.05	Valid
7	0.734 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
8	0.429 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
9	0.745 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
10	0.563 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
11	0.574 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
12	0.581 (positif)	0.000 < 0.05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 18.0 (2018)

Tabel III.8 menunjukkan bahwa dari 12 pernyataan kuisisioner Kepemimpinan memiliki nilai yang valid berjumlah 12 kuisisioner, maka dengan demikian kuisisioner tersebut dapat dilanjutkan dengan uji validitas instrumen penelitian.

Tabel III.9. Uji Validitas Variabel Stres Kerja(X2)

No	Nilai Korelasi	Nilai Probabilitas	Keterangan
1	0.781 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
2	0.726 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
3	0.781 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
4	0.737 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
5	0.715 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
6	0.726 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
7	0.679 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
8	0.715 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
9	0.781 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
10	0.726 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
11	0.781 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
12	0.737 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
13	0.754 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
14	0.781 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
15	0.737 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
16	0.715 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
17	0.737 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
18	0.754 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
19	0.781 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
20	0.715 (positif)	0.000 < 0.05	Valid

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 18.0 (2018)

Tabel III.9 menunjukkan bahwa setiap pernyataan dari 20 kuisisioner variabel Stres kerja memiliki nilai yang valid, maka dengan demikian dapat dilanjutkan dengan uji reabilitas instrumen penelitian.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian reliabilitas digunakan untuk menunjukkan dan membuktikan bahwa suatu instrument data dapat cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Juliandi, dkk (2015, Hal.82), untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha* sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum sb^2}{si^2} \right]$$

Juliandi, dkk (2015, Hal.82)

Keterangan :

r = Realibitas Instrumen (*cronbach alpha*)

k = Banyaknya butir pertanyaannya

$\sum sb^2$ = Jumlah varians butir

si^2 = Varians total

Kriteria pengujian reliabilitas instrumen :

- 1) Jika nilai *cronbach alpha* > 0,6 maka hasil penelitian dinyatakan reliabel (terpercaya).
- 2) Jika nilai *cronbach alpha* < 0,6 maka hasil penelitian dinyatakan tidak reliabel (tidak terpercaya).

Tabel III.10. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0.747 > 0.6	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0.764 > 0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.755 > 0.6	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 18.0 (2018)

Dari Tabel III.10 Hasil Uji Reliabilitas diatas menunjukkan bahwa ketiga instrumen variabel yaitu Kepemimpinan (X1), Stres Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) pada penelitian ini telah memenuhi unsur reabilitas. Maka dengan demikian instrumen memiliki nilai yang baik atau dengan kata lain instrumen adalah reliabel atau terpercaya.

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Regresi Linier berganda

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

$$Y = a + b_1x_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

A = Konstanta

B = Koefisien regresi

X1 = Kepemimpinan

X_2 = Stres Kerja
 e = Error (faktor pengganggu)

2. Uji Asumsi Klasik

Penggunaan analisis regresi dalam statistik harus bebas dari asumsi-asumsi klasik seperti normalitas data, autokorelasi, heterokedastisitas dan asumsi-asumsi klasik lainnya. Adapun asumsi-asumsi klasik yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Sebelum melakukan uji statistik regresi dan kolerasi perlu dilakukan pengujian normalitas data, hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kolmogorov-Smirnov Test yang nantinya akan diolah dengan bantuan SPSS V 16. 0 for windows, kemudian alat uji statistik parametrik dapat digunakan bila asumsi data sampel berdistribusi normal terpenuhi.

Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (Asymptotik Significance), yakni:

- Jika Probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari populasi adalah normal.
- Jika Probabilitas $< 0,05$ maka populasi tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar Variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat faktor inflasi varian (*variance*

inflasi Factor/VIF) yang melebihi 4 atau 5 (Juliandi dan Irfan, 2013 hal. 175). Apabila variabel independen memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), maka tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Berikut dapat dilihat hasil uji interdependensi antara variabel.

c. Uji Heterokedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain tetap. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah : jika pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas (Juliandi dan irfan, 2013,hal. 171).

3. Uji Hipotesis

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

a. Uji T (Uji Secara Parsial)

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel X_1 dan variabel X_2 terhadap variabel Y digunakan uji t dengan rumus:

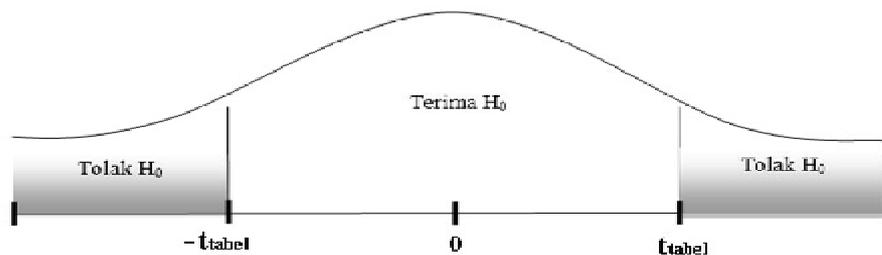
$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

- r = Korelasi antara kedua variabel X dan Y
 n = Jumlah sampel
 t = t hitung

Dengan taraf signifikansi 5% uji dua pihak dan jika $n-2$ dengan asumsi :

- Bila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka ada pengaruh signifikan antara variabel X dan variabel Y , H_0 ditolak.
- Bila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka tidak ada pengaruh signifikan antara variabel X dan variabel Y , H_0 diterima.



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji T)

b. Uji F (Uji Simultan)

Untuk mengetahui signifikansi hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara serempak digunakan uji F dengan rumus:

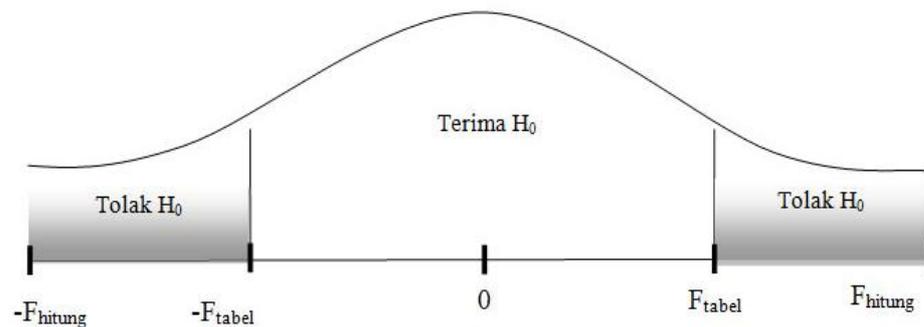
$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

R	=	Koefisien korelasi ganda
k	=	Jumlah variabel
n	=	Jumlah anggota sampel
F	=	F_{hitung}

Kriteria Pengujian Hipotesis yaitu :

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



Gambar III.2. Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji F)

4. Koefisien Determinasi (D)

Untuk menguji koefisien determinasi (D), yaitu untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan antara variabel bebas terhadap terikat dengan menggunakan rumus:

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

Keterangan :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien Korelasi Berganda

100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi hasil penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengelola data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 12 pernyataan untuk variabel kepemimpinan (X1), 20 pernyataan untuk variabel Stres Kerja (X2), dan 8 pernyataan untuk variabel kinerja (Y). Angket yang disebarakan ini ditujukan kepada 62 orang karyawan yang bekerja di PT Insurindo Inter Services kota Medan sebagai responden yang menjadi sampel penelitian dengan penarikan sampel menggunakan rumus slovin. Penghitungan skor angket dengan menggunakan skala likert yang berbentuk tabel ceklis.

Tabel IV.1. Skala Likert

Jawaban Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber : Juliandi, dkk (2015, Hal.70)

Dalam ketentuan diatas, skala likert berlaku untuk menghitung variabel terikat (Y) maupun variabel bebas X1 dan X2.

a. Identitas Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah 62 orang karyawan yang bekerja pada PT Insurindo Inter Services kota Medan, yang terdiri dari beberapa karakteristik, yaitu jenis kelamin, usia dan masa kerja.

Tabel IV.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid LAKI LAKI	62	100,0	100,0	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 18.0 (2018)

Berdasarkan Tabel IV.2 diatas menunjukkan bahwa dari 62 responden terdapat 62 orang (100%) laki-laki. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa seluruh responden dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin laki – laki.

Tabel IV.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

USIA				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 21 TAHUN	3	4,8	4,8	4,8
21 - 30 TAHUN	33	53,2	53,2	58,1
31 - 40 TAHUN	17	27,4	27,4	85,5
> 40 TAHUN	9	14,5	14,5	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 18.0 (2018)

Berdasarkan Tabel IV.3 diatas menunjukkan bahwa dari 62 responden terdapat responden yang berusia < 21 tahun, sebanyak 3 orang atau (34,8%), responden yang berusia 21 - 30 tahun sebanyak 33 orang atau (53,2%), responden yang berusia 31 - 40 tahun sebanyak 17 orang atau (27,4%), responden yang berusia >40 tahun sebanyak 9 orang atau (14,5%). Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden berusia 21 - 30 tahun.

Tabel IV.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

MASA KERJA				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 1 TAHUN	6	9,7	9,7	9,7
1 - 5 TAHUN	33	53,2	53,2	62,9
> 5 TAHUN	23	37,1	37,1	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Sumber : Data Pengolahan SPSS 18.0 (2018)

Berdasarkan Tabel IV.4 diatas menunjukkan bahwa dari 62 responden terdapat responden yang masa kerjanya < 1 tahun sebanyak 6 orang atau (9,7%), responden yang masa kerjanya 1 - 5 tahun sebanyak 33 orang atau (53,2%), responden yang masa kerjanya > 5 tahun sebanyak 23 orang atau (37,1%). Dari data tersebut dapat diketahui bahwa karyawan pada PT Insurindo Inter Services Kota Medan mayoritas masa kerjanya adalah 1-5 tahun.

b. Deskripsi Variabel Penelitian

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

Tabel IV.5. Skor angket Variabel Kinerja (Y)

No	Variabel Kinerja Karyawan (Y)											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	22,6	27	43,5	20	32,3	1	1,6	0	0	62	100
2	8	12,9	17	27,4	23	37,1	14	22,6	0	0	62	100
3	4	6,5	22	35,5	21	33,9	15	24,2	0	0	62	100
4	5	8,1	24	38,7	25	40,3	8	12,9	0	0	62	100
5	4	6,5	24	38,7	21	33,9	13	21,0	0	0	62	100
6	13	21,0	27	43,5	21	33,9	1	1,6	0	0	62	100
7	4	6,5	22	35,5	22	35,5	14	22,6	0	0	62	100
8	7	11,3	17	27,4	24	38,7	14	22,6	0	0	62	100

Sumber : Data diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang Saya dapat mencapai standar kualitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 27 orang atau 43,5%.

2. Jawaban responden tentang Saya berusaha menghasilkn kualitas kerja yang lebih baik dari rekan kerja saya, sebagian responden menjawab kurang setuju sebanyak 23 oarang atau 37,1%.
3. Jawaban responden tentang Hasil kerja pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 22 orang atau 35,5%.
4. Jawaban responden tentang Saya berusaha untuk bekerja lebih baik dibanding rekan kerja saya, sebagian responden menjawab kurang setuju sebanyak 25 orang atau 40,3%.
5. Jawaban responden tentang Seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 24 orang atau 38,7%.
6. Jawaban responden tentang Selama bekerja, waktu saya dalam mengerjakan tugas lebih cepat dari sebelumnya, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 27 orang atau 43,5%.
7. Jawaban responden tentang Pekerjaan yang saya terima selalu saya kerjakan dengan baik dan sesuai dengan keinginan perusahaan, sebagian responden menjawab setuju dan kurang setuju sebanyak 22 orang atau 35,5%.
8. Jawaban responden tentang Saya selalu menerima pekerjaan yang diberikan kepada saya dengan senang hati, sebagian responden menjawab kurang setuju sebanyak 24 orang atau 38,7%.

Kesimpulan secara umum bahwa kinerja karyawan pada umumnya masih rendah, artinya karyawan belum menggunakan seluruh kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya, dimana persentasenya masih dibawah 50%.

Tabel IV.6. Skor angket Variabel Kepemimpinan (X1)

No	Variabel Kepemimpinan (X1)											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	11,3	17	27,4	24	38,7	14	22,6	0	0	62	100
2	3	4,8	23	37,1	21	33,9	15	24,2	0	0	62	100
3	9	14,5	27	43,5	22	35,5	4	6,5	0	0	62	100
4	7	11,3	20	32,3	21	33,9	14	22,6	0	0	62	100
5	3	4,8	23	37,1	21	33,9	15	24,2	0	0	62	100
6	9	14,5	27	43,5	22	35,5	4	6,5	0	0	62	100
7	4	6,5	25	40,3	20	32,3	13	21,0	0	0	62	100
8	9	14,5	25	40,3	25	40,3	2	3,2	1	1,6	62	100
9	7	11,3	17	27,4	24	38,7	14	22,6	0	0	62	100
10	3	4,8	23	37,1	21	33,9	15	24,2	0	0	62	100
11	9	14,5	27	43,5	22	35,5	4	6,5	0	0	62	100
12	7	11,3	20	32,3	21	33,9	14	22,6	0	0	62	100

Sumber : Data diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Saya selalu mendapatkan dorongan dan arahan dalam mengerjakan tugas, sebagian responden menjawab setuju dan kurang setuju sebanyak 24 orang atau 38,7%

2. Jawaban responden tentang saya selalu menjalin hubungan dan komunikasi yang baik dengan atasan saya, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 37,1%
3. Jawaban responden tentang saya selalu mendapatkan penghargaan dari atasan jika memiliki kinerja yang baik, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 27 orang atau sebanyak 43,5%
4. Jawaban responden tentang saya selalu mendapatkan motivasi agar saya dapat meningkatkan prestasi dalam bekerja, sebagian responden menjawab kurang setuju sebanyak 21 orang atau 33,9%
5. Jawaban responden tentang saya mau menerima saran dan kritik dari atasan saya, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 37,1%
6. Jawaban responden mengenai saya mampu membantu atasan mencari solusi apabila karyawan merasa bingung dalam bekerja, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 27 orang atau 43,5%
7. Jawaban responden tentang saya mendapatkan tindakan tegas dari atasan saya apabila saya melakukan pelanggaran dalam bekerja, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 25 orang atau 40,3%
8. Jawaban responden tentang saya merasa pemimpin bertindak adil kepada karyawan nya mengenai pekerjaan yang dijalani karyawan, sebagian responden menjawab setuju dan kurang setuju sebanyak 25 orang atau 40,3%

9. Jawaban responden tentang saya selalu merasa percaya diri ketika berbicara atau berkomunikasi dengan atasan saya, sebagian responden menjawab kurang setuju sebanyak 24 orang atau 38,7%
10. Jawaban responden tentang saya merasa pemimpin tidak ragu dalam memberikan tugas dan arahan, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 37,1%
11. Jawaban responden tentang saya merasa pemimpin inisiatif dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 27 orang atau 43,5%
12. Jawaban responden tentang saya merasa pemimpin memiliki inisiatif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sebagian responden menjawab kurang setuju sebanyak 21 orang atau 33,9%

Kesimpulan secara umum bahwa kepemimpinan sudah sesuai namun belum maksimal, artinya kepemimpinan masih belum sesuai dengan apa yang diinginkan oleh para karyawan, dimana persentasenya masih dibawah 50%.

Tabel IV.7. Skor angket Variabel Stres Kerja (X2)

No	Variabel Stres Kerja (X2)											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	11,3	17	27,4	24	38,7	14	22,6	0	0	62	100
2	3	4,8	23	37,1	21	33,9	15	24,2	0	0	62	100
3	7	11,3	17	27,4	24	38,7	14	22,6	0	0	62	100
4	7	11,3	20	32,3	21	33,9	14	22,6	0	0	62	100
5	3	4,8	23	37,1	21	33,9	15	24,2	0	0	62	100
6	3	4,8	23	37,1	21	33,9	15	24,2	0	0	62	100
7	4	6,5	25	40,3	20	32,3	13	21,0	0	0	62	100
8	3	4,8	23	37,1	21	33,9	15	24,2	0	0	62	100
9	7	11,3	17	27,4	24	38,7	14	22,6	0	0	62	100
10	3	4,8	23	37,1	21	33,9	15	24,2	0	0	62	100
11	7	11,3	17	27,4	24	38,7	14	22,6	0	0	62	100
12	7	11,3	20	32,3	21	33,9	14	22,6	0	0	62	100
13	4	6,5	22	35,5	22	35,5	14	22,6	0	0	62	100
14	7	11,3	17	27,4	24	38,7	14	22,6	0	0	62	100
15	7	11,3	20	32,3	21	33,9	14	22,6	0	0	62	100
16	3	4,8	23	37,1	21	33,9	15	24,2	0	0	62	100
17	7	11,3	20	32,3	21	33,9	14	22,6	0	0	62	100
18	4	6,5	22	35,5	22	35,5	14	22,6	0	0	62	100
19	7	11,3	17	27,4	24	38,7	14	22,6	0	0	62	100
20	3	4,8	23	37,1	21	33,9	15	24,2	0	0	62	100

Sumber : Data diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas dapat di uraikan sebagai berikut :

1. Jawaban reponden tentang saya mendapatkan beban kerja yang berlebihan diluar dari pekerjaan yang seharusnya saya lakukan, sebagian menjawab kurang setuju sebanyak 24 orang atau 38,7%
2. Jawaban responden tentang saya mengerjakan pekerjaan diluar kemampuan yang saya miliki, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 37,1 %
3. Jawaban responden tentang saya merasa tidak tenang dalam mengerjakan pekerjaan karena waktu yang terbatas, sebagian responden menjawab kurang setuju sebanyak 24 orang atau 38,7%
4. Jawaban responden tentang saya merasa kekurangan waktu dalam mengerjakan pekerjaan saya, sebagian responden menjawab kurang setuju sebanyak 21 orang atau 33,9%
5. Jawaban responden tentang supervisor kurang pandai dalam mengarahkan karyawan dalam bekerja, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 37,1%
6. Jawaban responden tentang saya merasa kurang mengerti dengan apa yang di sampaikan dan di arahkan dengan karyawan, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 37,1%
7. Jawaban responden tentang saya merasa kurang nyaman dalam menjalani pekerjaan, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 25 orang atau 40,3%

8. Jawaban responden tentang lingkungan tempat bekerja membuat saya merasa khawatir dan cemas, sebagian responden menjawab setuju dan setuju sebanyak 23 orang atau 37,1%
9. Jawaban responden tentang saya merasa tugas yang saya kerjakan bukan merupakan tugas yang seharusnya saya kerjakan, sebagian responden menjawab kurang setuju sebanyak 24 orang atau 38,7%
10. Jawaban responden tentang saya merasa ada ketidaksesuaian antara tugas yang harus saya lakukan dengan tanggung jawab yang saya miliki, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 37,1%
11. Jawaban responden tentang saya merasa terkadang kurang tahu tentang apa yang saya kerjakan dengan apa yang diharapkan perusahaan, sebagian responden menjawab kurang setuju sebanyak 24 orang atau 38,7%
12. Jawaban responden tentang saya merasa kurang mengerti dengan prosedur kerja yang saya kerjakan, sebagian responden menjawab kurang setuju sebanyak 21 orang atau 33,9%
13. Jawaban responden tentang saya terkadang merasa putus asa dengan pekerjaan yang saya dapatkan, sebagian responden menjawab setuju dan kurang setuju sebanyak 22 orang atau 35,5%
14. Jawaban responden tentang jika pekerjaan yang saya lakukan belum selesai terkadang membuat saya merasa frustrasi, sebagian responden menjawab kurang setuju sebanyak 24 orang atau 38,7%

15. Jawaban responden tentang saya merasa pekerjaan yang saya dapatkan tidak sesuai dengan keahlian saya, sebagian responden menjawab kurang setuju sebanyak 21 orang atau 33,9%
16. Jawaban responden tentang saya merasa, dalam bekerja sering mendapatkan pekerjaan yang seharusnya bukan pekerjaan saya, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 37,1%
17. Jawaban responden tentang saya merasa peraturan perusahaan tidak sesuai dengan yang dijalankan oleh karyawan, sebagian responden menjawab kurang setuju sebanyak 21 orang atau 33,9%
18. Jawaban responden tentang saya merasa pekerjaan yang saya lakukan tidak sejalan dengan nilai – nilai perusahaan, sebagian responden menjawab setuju dan kurang setuju sebanyak 22 orang atau 35,5%
19. Jawaban responden tentang saya merasa, dalam bekerja sering adanya perubahan peraturan yang diberikan supervisor maupun perusahaan, sebagian responden menjawab kurang setuju sebanyak 24 orang atau 38,7%
20. Jawaban responden tentang saya merasa sering terjadi perubahan jobdesk pada pekerjaan yang seharusnya saya lakukan, sebagian responden menjawab kurang setuju sebanyak 23 orang atau 37,1%

Dari hasil jawaban responden diatas menunjukkan sebagian besar karyawan setuju bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai persentase dibawah 50%.

B. Pembahasan

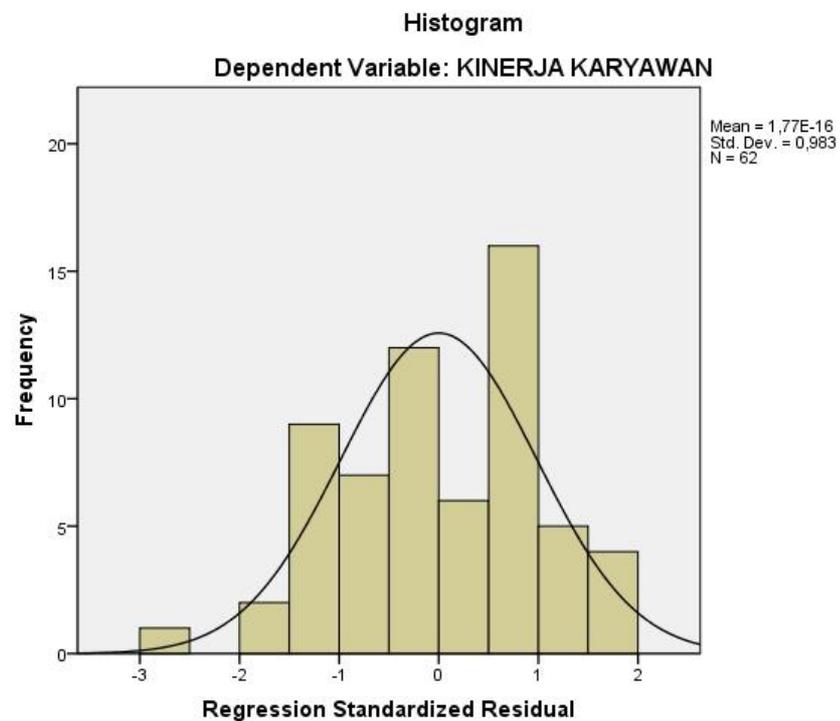
1. Uji Asumsi Klasik

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.

Gambar IV.1. Uji Normalitas Histogram

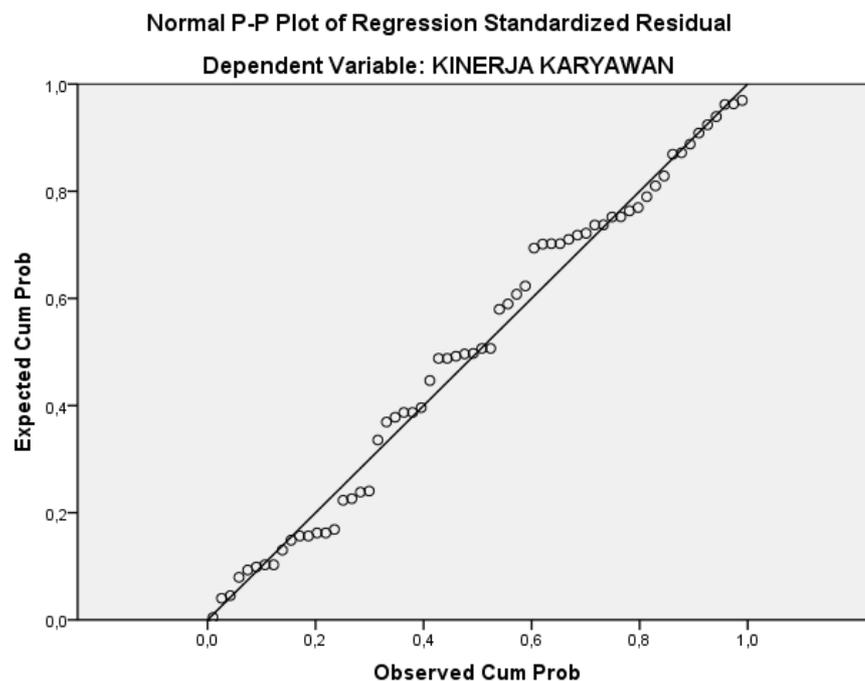


Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 18.0 (2018)

Hasil uji normalitas diatas memperlihatkan bahwa pada grafik histogram diatas distribusi data mengikuti kurva berbentuk lonceng yang tidak condong ke kiri tetapi 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.

Gambar IV.2. Uji Normalitas Normal P-Plot



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 18.0 (2018)

Berdasarkan pada gambar IV.2 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 atau 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.8. Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
KEPEMIMPINAN	,340	2,944
STRES KERJA	,340	2,944

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 18.0 (2018)

Dari tabel diatas, terlihat bahwa variabel independent yaitu Kepemimpinan dan Stres Kerja mempunyai angka nilai *tolerance* 0,340

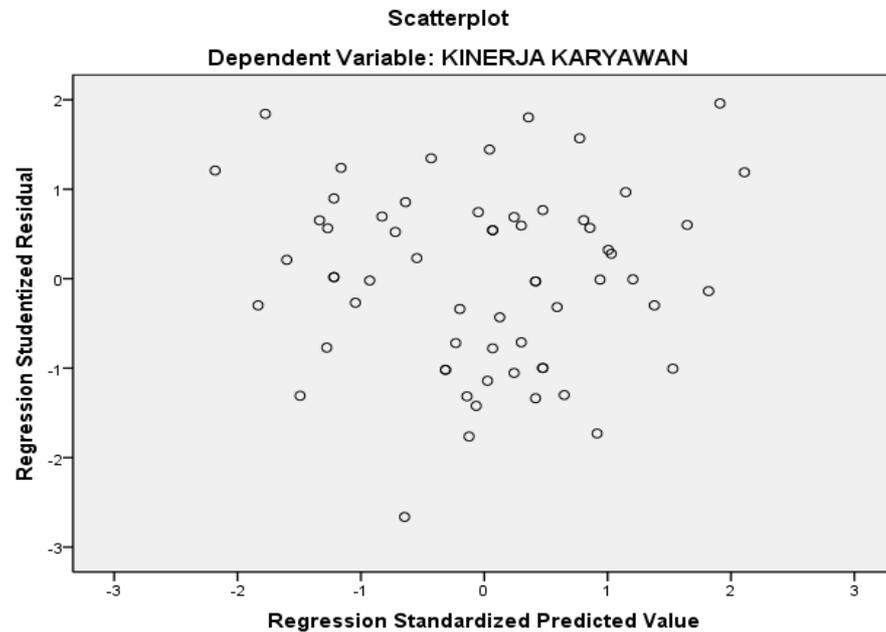
$\geq 0,10$ dan nilai VIF $2,944 \leq 10,00$, hal ini berarti bahwa regresi yang dipakai untuk dua variabel independent tidak terdapat multikolinearitas.

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.

Gambar IV.3. Grafik Heterokedastisitas



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 18.0 (2018)

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. Uji Regresi Linier Berganda

Setelah semua syarat asumsi klasik sudah diuji maka model persamaan linier berganda dapat digunakan dalam menganalisis tingkat signifikan pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang dijelaskan melalui Kepemimpinan dan Stres Kerja pada PT Insurindo Inter Services Kota Medan pada tabel IV.9. Berikut ini adalah rumus dari regresi berganda :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

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

X1 = Kepemimpinan

X2 = Stres Kerja

Tabel IV.9. Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	6,714	1,892	
	KEPEMIMPINAN	,217	,080	,315
	STRES KERJA	,186	,038	,578

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 18.0 (2018)

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

$$Y = 6,714 + 0,217 X_1 + 0,186 X_2$$

Model persamaan regresi berganda tersebut bermakna:

- a. Nilai Konstanta sebesar 6,714 menunjukkan bahwa jika variabel indenpenden yaitu Kepemimpinan (X1) dan Stres Kerja (X2) dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 6,714.

- b. Nilai koefisien regresi $X_1 = 0,217$ menunjukkan apabila Kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Insurindo Inter Services Kota Medan sebesar 21,7 % kontribusi yang diberikan Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dilihat dari *standardized coefficients* pada tabel IV.9 diatas.
- c. Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,186$ menunjukkan apabila Stres Kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan pada PT. Insurindo Inter Services Kota Medan sebesar 18,6 % kontribusi yang diberikan Stres Kerja terhadap kinerja karyawan dilihat dari *standardized coefficients* pada tabel IV.9 diatas.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Uji statistik t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individu mempunyai hubungan dengan variabel (Y). Dasar pengambilan keputusan untuk nilai t tabel adalah :

1. Jika nilai sig $< 0,05$, atau hitung $> t$ tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Ho ditolak.
2. Jika nilai sig $> 0,05$, atau hitung $< t$ tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Ho Diterima.

$$t \text{ tabel} = t (\alpha / 2 ; n-k) = (0,025 ; 60) = 2,000$$

keterangan :

α = nilai signifikan (0,05)

n = Jumlah sampel

k =Jumlah variabel X

Tabel IV.10. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,714	1,892		3,549	,001
KEPEMIMPINAN	,217	,080	,315	2,702	,009
STRES KERJA	,186	,038	,578	4,958	,000

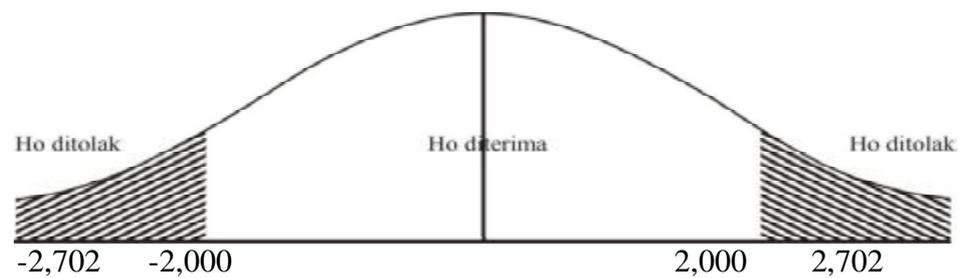
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 18.0 (2018)

1) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari pengujian secara parsial pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,702 sedangkan $t_{tabel} = 2,000$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.009 < 0.05$ H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

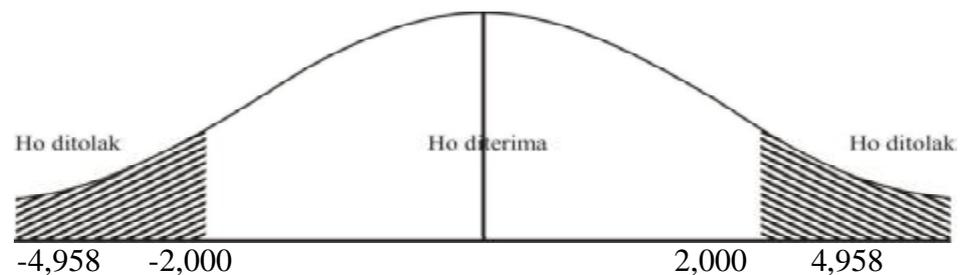
Gambar IV.4. Kriteria Pengujian Hipotesis Kepemimpinan (Uji t)



2) Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari pengujian secara parsial pengaruh Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh t_{hitung} sebesar 4,958 sedangkan $t_{tabel} = 2,000$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ Ho ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Gambar IV.5. Kriteria Pengujian Hipotesis Stres Kerja (Uji t)



b. 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 $sig > 0,05$ maka Ho diterima.

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

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.11. Uji Simultan (Uji-f)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	851,429	2	425,714	78,971	,000 ^a
	Residual	318,055	59	5,391		
	Total	1169,484	61			

a. Predictors: (Constant), STRES KERJA, KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 18.0 (2018)

Dari tabel IV. 11 Diatas dapat diketahui :

$$F_{tabel} = n - k - 1 = 62 - 2 - 1 = 59 \text{ adalah } 3,15$$

$$F_{hitung} = 78,971$$

$$F_{tabel} = 3,15$$

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 sebesar $78,971 > 3,15$ 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 Kepemimpinan (X_1) dan Stres Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4. Koefisien Determinasi (D)

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.12. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,853 ^a	,728	,719	2,32180

a. Predictors: (Constant), STRES KERJA, KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 18.0 (2018)

$$\begin{aligned}
 D &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0.728 \times 100\% \\
 &= 72,8 \%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas dapat dilihat nilai R Square dalam model regresi adalah 0,728 menunjukkan variabel

Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh Kepemimpinan (X1) dan Stres Kerja (X2) sebesar 72,8 % . Sedangkan sisanya ($100 \% - 72,8 \% = 27,2\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

C. Hasil Temuan Penelitian

Dari hasil pengujian terlihat kedua variabel bebas (Kepemimpinan dan Stres Kerja) berpengaruh terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan), lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian diatas, terlihat bahwa Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil uji t dengan t_{hitung} sebesar 2,702 sedangkan $t_{tabel} = 2,000$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.009 < 0.05$ H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Insurindo Inter services Kota Medan.

Kepemimpinan memang sangat diperlukan oleh karyawan agar dapat bekerja secara lebih terarah dan dapat bekerja sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh atasan dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Made Suprpta dkk (2015) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian diatas, terlihat bahwa Stres Kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil uji t t_{hitung} sebesar 4,958 sedangkan $t_{tabel} = 2,000$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Isurindo Inter Services Kota Medan. Stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kinerja. Namun sebaliknya, stres kerja juga dapat menghambat kinerja seorang karyawan. Ini berarti ada pengaruh dari stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian Tri Wartono (2017) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian diatas secara simultan diperoleh nilai sebesar $78,971 > 3,15$ dengan $sig\ 0,000 < 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara bersama – sama antara Kepemimpinan (X_1) dan Stres Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Insurindo Inter services Kota 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 0,728 menunjukkan Kepemimpinan (X1) dan Stres Kerja (X2) mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 72,8 % . Sedangkan sisanya ($100 \% - 72,8\% = 27,2\%$) 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, terlihat bahwa Kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil uji t dengan t_{hitung} sebesar 2,702 sedangkan $t_{tabel} = 2,000$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.009 < 0.05$ H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Insurindo Inter services Kota Medan.
2. Dari hasil pengujian, terlihat bahwa Stres Kerja (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil uji t t_{hitung} sebesar 4,958 sedangkan $t_{tabel} = 2,000$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Isurindo Inter Services Kota Medan.
3. Dari hasil pengujian diatas secara simultan diperoleh nilai sebesar 78,971 $> 3,15$ dengan sig $0,000 < 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara bersama – sama antara Kepemimpinan (X_1) dan Stres Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Insurindo Inter services Kota Medan.

Nilai R Square dalam model regresi adalah 0,728 menunjukkan variabel Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh Kepemimpinan (X1) dan Stres Kerja (X2) sebesar 72,8 %. Sisanya 27,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

1. Dilihat dari hasil penelitian, bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Insurindo Inter Services Kota Medan,. Oleh karena itu, kepemimpinan didalam sebuah perusahaan harus terus berjalan, agar para karyawan dapat bekerja sesuai dengan apa yang harus dikerjakan mereka dan apa yang di perintahkan oleh atasan, agar kinerja karyawan dapat meningkat jauh lebih baik dan dapat mencapai tujuan perusahaan.
2. Melihat kenyataan dari hasil penelitian bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, ini berarti stres kerja yang di rasakan oleh karyawan berpengaruh langsung terhadap kinerjanya. Oleh karena itu, diharapkan karyawan dapat menjalankan pekerjaan sesuai dengan apa yang sudah menjadi tanggung jawabnya sehingga masalah stres kerja pada karyawan dapat teratasi.
3. Melihat kenyataan dari hasil penelitian yang menunjukkan terdapat pengaruh kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, diharapkan pimpinan atau atasan agar tetap terus mengadakan pendekatan dan pengawasan seperlunya terhadap karyawan agar para karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan dapat mengurangi stres kerja yang

bersifat negatif bagi karyawan dan perusahaan pada umumnya agar tujuan perusahaan yang disepakati bersama dapat tercapai dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Azuar Juliandi dan Irfan. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk ilmu – ilmu Bisnis*. Bandung. Citapustaka Media Perintis.
- Azuar Juliandi . Dkk. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis –Konsep dan Aplikasi*. Medan. UMSU PRESS.
- Bachtiar. 2014. *Kepemimpinan dalam Organisasi Leadership in Organisasi*, Jakarta. PT Prenhallindo.
- Danang sunyoto. 2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)* - Cetakan 1. Yogyakarta : CAPS.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Irham, Fahmi. 2014. *Perilaku Organisasi Teori. Aplikasi dan Kaswan*. Bandung. Alfabeta.
- 2016. *Pengantar Manajemen Sumber daya Manusia Konsep & Kinerja*. Jakarta. Mitra Wacana Media.
- Ismail solihin. 2009. *Pengantar Manajemen*. Jakarta. Penerbit Erlanga
- James A.F. Stoner dan R. Edward. 1978. *Manajemen – Edisi Kelima*. Jakarta. Intermedia.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta. Graha Ilmu
- Lila Bismala. Dkk. 2015. *Perilaku Organisasi*. Medan. UMSU PRESS
- Made Suprpta, dkk. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Universitas Udayana
- Mathis. L. Robert dan Jackson. H. John. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Buku Kedua.
- Malayu SP Hasibuan. 2009. *Manajemen Sumber daya Manusia - Edisi Revisi*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi – Edisi Revisi*. Jakarta. Rajawali Pers
- Oemar Hamalik. 2005 . *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan – Pendekatan Terpadu*. Jakarta. Bumi Aksara

- Riski Novera Yenita. 2017. *Higiene Industri*. Yogyakarta. Deepublish CV Budi Utama
- Sondang P Siagian MPA. 2011. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara
- T. Hani. Handoko. 2009. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta
- Tri Wartono. 2017. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Manajemen. Universitas Pamulang
- Timple. 2009. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Libert. Yogyakarta.
- Wibowo, Simamora. 2010. *Manajemen Kinerja – Edisi Ketiga*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada
- Wilson, Bangun. 2012. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta. Erlangga.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta. Salemba Empat