

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. STAR SERVICE MEDAN**

**SKRIPSI**

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

**Oleh:**

**FAHMI YOGA PRATAMA**  
**NPM: 1405160362**



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



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

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238



**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangya yang diselenggarakan pada hari Sabtu, tanggal 24 Maret 2018, Pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

**MEMUTUSKAN**

Nama : FAHMI YOGA PRATAMA  
N P M : 1905160862  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. STAR SERVICE 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

M. ELI AZILAH, S.E., M.Si

Penguji II

MUHAMMAD IRFANNASUTION, S.E., M.M

Pembimbing

ASWIN BANCIN, S.E., M.Pd

**PANITIA UJIAN**

Ketua

sekretaris

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

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si





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

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi ini disusun oleh :

NAMA : FAHMI YOGA PRATAMA  
NPM : 1405160362  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
JUDUL : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. STAR  
SERVICE MEDAN

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing

ASWIN BANCIN, S.E., M.Pd.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : FAHMI YOGA PRATAMA  
NPM : 1405160362  
Konsentrasi : MSDM  
Fakultas : Ekonomi (~~Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/ESP/~~)  
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.....20.

Pembuat Pernyataan



NB :

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



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Medan 20238

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

UNIVERSITAS/ PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : STRATA SATU (S-1)

KETUA PROGRAM STUDI: Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.  
DOSEN PEMBIMBING : ASWIN BANCIN, S.E., M.Pd.

NAMA MAHASISWA : FAHMI YOGA PRATAMA  
NPM : 1405160362  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. STAR  
SERVICE MEDAN

TGL	MATERI BIMBINGAN	PARAF	KETERANGAN
28/-18 2	Perbaikan hal judul susunan kata mat dan foto untuk logo & struktur Buat dan sempurnakan dan alabata Penelitian berdasarkan pada Pedoman Penulisan Karya Ilmiah FER UNSU dan Tata Baku 1/ -18 3		
1/ -18 3	mesin yang baik dan benar sesuai EYD. Periksa dan perbaiki foto dalam skripsi Periksa ulang perhitungan SPSS di Bab - IV & V		
23/-18 3	Perbaiki penulisan pada Bab - IV dan buat implikasi hasil yang penelitian Buat hal lampiran & Daftar lampiran Aca & sidangnya & 24-18		

Pembimbing Skripsi

ASWIN BANCIN, S.E., M.Pd.

Medan, Maret 2018  
Diketahui/ Disetujui Oleh  
Ketua Program Studi Manajemen

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

## ABSTRAK

**Fahmi Yoga Pratama.** NPM. 1405160362. Pengaruh Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Star Service Medan. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan. 2018.

Variabel penelitian adalah kepemimpinan ( $X_1$ ), stres kerja ( $X_2$ ) dan kinerja karyawan ( $Y$ ). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Star Service Medan, untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Star Service Medan dan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Star Service Medan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang berjumlah 62 orang. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang berjumlah 62 orang.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diperoleh  $t_{hitung} (3,001) > t_{tabel} (1,671)$ , dengan taraf signifikan  $0,004 < 0,05$ . Nilai 3,001 lebih besar dari 1,671 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh  $t_{hitung} (5,776) > t_{tabel} (1,671)$ , dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$ . Nilai 5,776 lebih besar dari 1,671 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima ( $H_0$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan perhitungan diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah 31,626 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan  $F_{tabel}$  3,153 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  yakni  $31,626 \geq 3,153$ , Nilai 31,626 lebih besar dari 3,153 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , artinya  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Star Service Medan. Ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Star Service Medan. Ada pengaruh kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Star Service Medan.

**Kata kunci: Kepemimpinan, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan**

## KATA PENGANTAR



Assalamualaikum wr. wb.

Segala puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT karena atas berkat dan karunianya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata-1 (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini di ajukan dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Star Service Medan”**. Penulis menyadari bahwa sesungguhnya penulis dalam penyusunan skripsi ini tidak mungkin terwujud tanpa bimbingan dan nasehat serta pengarahan pihak-pihak terkait dan mungkin dalam penyajiannya masih jauh dari kesempurnaan karena mungkin kiranya masih terdapat banyak kesalahan dan kekurangan. Karena itu dengan segenap kerendahan hati penulis menerima masukan baik saran maupun kritik demi sempurnanya skripsi ini.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan, yakni kepada:

1. Ayahanda tercinta, M. Ilyas, dan ibunda tercinta Fauziah, S.Ag. telah memberikan segala kasih sayangnya kepada penulis, berupa besarnya perhatian, pengorbanan, bimbingan serta doa yang tulus terhadap Penulis, sehingga Penulis termotivasi dalam menyelesaikan pembuatan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani, M. AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak H. Janury, S.E., M.M., M.Si. selaku Dekan sekaligus Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, S.E., M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Aswin Bancin, S.E., M.Pd., selaku Dosen Pembimbing skripsi karena telah bersedia meluangkan waktu untuk memberi bimbingan, petunjuk dan saran dalam penulisan skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu dosen yang telah banyak berjasa memberikan ilmu dan mendidik penulis selama masa perkuliahan.
9. Seluruh Bapak/Ibu karyawan PT. Star Service Medan yang telah banyak membantu dalam pengumpulan data sehingga terselesaikan skripsi ini.
10. Seluruh staf Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
11. Seluruh staf Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
12. Kepada teman seperjuangan penulis yang telah banyak memberikan dukungannya, semoga Allah senantiasa meridhoi langkah kaki kita, amin.



Penulis menyadari masih banyak kelemahan dan kekurangan baik dari segi isi maupun tata bahasa penulisannya. Untuk itu penulis menerima kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata penulis mengharapkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan seluruh mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.

Wassalamu'alaikum wr. Wb.

Medan, Maret 2018

Penulis,

Fahmi Yoga Pratama

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah .....	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>8</b>
A. Uraian Teoritis .....	8
1. Kepuasan Kerja.....	8
2. Kepemimpinan.....	13
3. Stres Kerja .....	19
B. Kerangka Konseptual.....	22
C. Hipotesis.....	24
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>26</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	26
B. Definisi Operasional .....	26
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	28

D. Populasi dan Sampel .....	28
E. Teknik Pengumpulan Data .....	30
F. Teknik Analisis Data.....	33
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>35</b>
A. Hasil Penelitian .....	35
B. Pembahasan.....	48
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>51</b>
A. Kesimpulan .....	51
B. Saran .....	51

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

#### **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel III.1 : Indikator Kinerja Karyawan.....	26
Tabel III.2 : Indikator Kepemimpinan .....	27
Tabel III.3 : Indikator Stres Kerja.....	28
Tabel III.4 : Jadwal Penelitian .....	29
Tabel III.5 : Skala Likert .....	30
Tabel IV.1 : Skala Pengukuran Likert.....	35
Tabel IV.2 : Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	36
Tabel IV.3 : Distribusi Responden Berdasarkan Usia .....	36
Tabel IV.4 : Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	37
Tabel IV.5 : Skor Angket untuk Variabel Kinerja (Y) .....	37
Tabel IV.6 : Skor Angket untuk Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ).....	38
Tabel IV.7 : Skor Angket untuk Variabel Pelatihan ( $X_2$ ) .....	39
Tabel IV.8 : Uji Multikolinearitas .....	41
Tabel IV.9 : Hasil Regresi Linier Berganda.....	43
Tabel IV.10 : Uji t Variabel $X_1$ terhadap Y .....	44
Tabel IV.11 : Uji t Variabel $X_2$ terhadap Y .....	45
Tabel IV.12 : Uji F .....	46
Tabel IV.13 : Uji Determinasi.....	47

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar II.1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.....	23
Gambar II.2. Pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	23
Gambar II.3. Pengaruh Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	24
Gambar IV.1 : Grafik Normalitas Data.....	40
Gambar IV.2 : Pengujian Heteroskedastisitas .....	42

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Setiap perusahaan dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk mengembangkan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja dalam lingkungannya. Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan profitabilitas perusahaan.

“Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Mangkunegara, 2013, hal. 67). Arti penting kinerja merupakan sebuah proses yang berjalan di dalam perusahaan dengan memanfaatkan sumber daya yang perusahaan miliki khususnya sumber daya manusia (pegawai) yang bertujuan untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan kearah pengembangan dan kemajuan perusahaan dengan proses yang mereka lalui.

Kinerja seseorang terhadap instansi sering kali menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja. Setiap instansi ingin pegawainya memiliki kinerja yang tinggi dalam bekerja. Agar terciptanya kinerja yang tinggi dikalangan pegawai, kepemimpinan dan disiplin merupakan hal yang harus diperhatikan perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerja sama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan, tanggung jawab. (Rivai 2009, hal. 604).

Kinerja dipengaruhi oleh 3 faktor yaitu faktor kemampuan dan keahlian, faktor psikologis yang terdiri dari motivasi, faktor organisasi yang terdiri dari kepemimpinan, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standarisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. (Mulyadi, 2011 hal. 337). Kepemimpinan dan kinerja berhubungan erat. Artinya semakin baik kepemimpinan, maka semakin baik kinerja. (Nico Permata Putra, 2012, hal. 22).

Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan SDM, karena peningkatan kemampuan SDM secara lengkap akan meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dan memenangkan persaingan.

Kepemimpinan merupakan sebuah fenomena universal. Siapapun menjalankan tugas, ketika dalam tugas itu dia berinteraksi dan mempengaruhi orang lain. Bahkan dalam kapasitas pribadipun didalam tubuh manusia itu ada kapasitas potensi pengendali yang ada intinya memfasilitasi seseorang untuk dapat memimpin dirinya sendiri. Arti penting kepemimpinan merupakan sebuah fenomena yang kompleks sehingga amat sukar untuk dibuat rumusan yang menyeluruh tentang arti kepemimpinan. Oleh karenanya tidak ada definisi kepemimpinan yang dapat merumuskan secara lengkap untuk menggambarkan perilaku sosial atau perilaku interaktif manusia di dalam organisasi yang memiliki regulasi dan struktur tertentu, serta misi yang kompleks. (Wibowo, 2013 hal. 264).

Stress adalah suatu kondisi dinamik yang di dalamnya individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting (Robbins, 2009, hal. 304)

Stres kerja sebagai rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Arti penting stres kerja dapat terjadi pada setiap jajaran, baik pimpinan (manajer) maupun yang dipimpin, staf dan para tenaga ahli/profesional di lingkungan suatu organisasi (Mangkunegara dalam Nawawi, 2006, hal. 345).

Stres dapat terjadi pada setiap individu pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Karyawan akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya. Segala macam bentuk stres pada dasarnya disebabkan oleh keterbatasan dirinya sendiri. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasannya inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, dan gelisah yang merupakan tipe-tipe dasar stres. Stres kerja yang dialami oleh karyawan tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan menurun. (Handoko, 2008, hal. 200)

Stres adalah situasi di mana kondisi tertentu dapat menimbulkan hal yang negatif baik bagi karyawan maupun perusahaan. (Robbins, 2009, hal. 304). Dalam konteks manajemen modern stres kerja dapat menimbulkan dan melahirkan dampak positif bagi karyawan maupun perusahaan. Di mana karyawan yang merasa tertekan dengan beban kerja yang banyak, limit waktu yang terbatas, target kerja yang tinggi dalam waktu yang sama akan melahirkan dan menimbulkan sikap kritis, kreatif, inovatif serta motivasi positif untuk dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan baik sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan.



Hubungan stres dan kinerja sangat erat. Dengan kata lain, semakin baik penanganan stres, maka semakin baik kinerja (Ragil Permanasari, 2013, hal. 19).

PT. Star Service Medan adalah perusahaan yang bergerak di bidang distributor elektronik dengan jumlah karyawan sebanyak 62 orang. Adapun merek yang dijual oleh perusahaan adalah merek Kawachi, Steele, Yundai, GNG.

Hubungan kepemimpinan, stres kerja dan kinerja sangat erat. Ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan dan stres kerja maka semakin erat kinerja. (Herianus, 2014, hal. 12) Dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, perusahaan menggunakan prinsip manajemen yaitu perencanaan (*planning*), pengaturan (*organizing*), actuating (menggerakkan) dan pengawasan (*controlling*),

Karyawan yang stres karena beban kerja yang tinggi akan melakukan perencanaan dengan baik mungkin dan menggunakan waktu dengan seefektif dan seefisien mungkin agar tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dapat diselesaikan dengan sebaik mungkin dan waktu yang dimiliki dapat digunakan seefektif dan seefisien mungkin. (Handoko, 2008, hal. 200)

Karyawan selama ini tidak mampu memenuhi tuntutan tugas, dan peran serta tuntutan antar pribadi, selain itu struktur organisasi kurang baik dan kepemimpinan organisasi tidak memadai. (Robbins, 2009, hal. 304).

Berdasarkan hasil riset pendahuluan yang penulis lakukan ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja, yaitu kualitas kerja yang kurang, kuantitas kerja yang menurun, karyawan tidak dapat diandalkan, dan sikap karyawan yang kurang baik.

Selain itu, hasil riset pendahuluan yang penulis lakukan ditemukan beberapa permasalahan kurangnya kemampuan pengawasan pimpinan. Prestasi kerja kurang. Kurangnya kecerdasan, ketegasan, kemampuan membuat keputusan dan memecahkan masalah, kepercayaan diri dan kemampuan menghadapi masalah, inisiatif, integritas, optimism. Pimpinan kurang mampu mengarahkan, pimpinan kurang mendukung dan berpartisipasi dan pimpinan tidak berorientasi pada prestasi.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Star Service Medan”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan kajian yang telah dikemukakan dari latar belakang masalah, maka identifikasi masalah adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya perhatian pimpinan terhadap bawahan serta kurangnya partisipasi atasan pada tiap-tiap kegiatan perusahaan.
2. Karyawan merasa tertekan dengan beban kerja yang banyak.
3. Kinerja sebagian karyawan masih kurang baik, dapat dilihat dari kegiatan karyawan yang tidak melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh.

## **C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Dari sekian banyaknya faktor-faktor yang memengaruhi variabel kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada penelitian ini, peneliti ini hanya membatasi karyawan tetap pada PT. Star Service Medan.

## **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah ditemukan di atas, maka perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Star Service Medan?
- 2) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Star Service Medan?
- 3) Apakah kepemimpinan dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Star Service Medan?

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Star Service Medan.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Star Service Medan.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Star Service Medan.

### **2. Manfaat Penelitian**

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi para pihak yang membacanya. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Manfaat teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah penelitian ini dapat memberikan pengetahuan ilmiah dalam bidang sumber daya manusia khususnya dibidang kepemimpinan, stres kerja, dan kinerja karyawan.

2) Manfaat praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini adalah penelitian ini dapat menjadi referensi bagi perusahaan.

3) Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Manfaat bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat digunakan sebagai perbandingan bagi peneliti selanjutnya mengenai pengaruh kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teori**

##### **1. Kinerja Karyawan**

###### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Pengertian kinerja karyawan menunjukkan pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Dan hasilnya akan diketahui bahwa karyawan masuk dalam tingkatan kinerja tertentu. Setiap perusahaan jasa maupun industri, mengingatkan agar perusahaannya dapat terus bersaing dan survive atau bertahan. Hal ini tentu saja didorong oleh peningkatan kinerja karyawan. Dimana terdapat peningkatan secara kuantitas dan kualitas dari hasil yang maksimal yang telah dilakukan oleh karyawan terhadap pekerjaannya sesuai *job description* yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan operasional. (Mulyadi, 2011 hal. 337).

Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perubahan selama periode tertentu, merupakan hasil prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki (Rivai 2009, hal. 604).

Kinerja adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013 hal. 617)

Kinerja adalah keberhasilan personal. Tim atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategik yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan (Mulyadi, 2011 hal. 337).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya, baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang dicapai serta terpenuhinya standard pelaksana.

#### **b. Arti Penting Kinerja**

Kinerja karyawan yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena dengan terciptanya kinerja karyawan yang tinggi akan memengaruhi situasi kinerja yang profesional. Kinerja karyawan merupakan tolak ukur bagi perusahaan untuk menilai kemampuan, produktivitas, dan memberikan informasi yang berguna dan berkaitan dengan karyawan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dibandingkan dengan standart yang tertentu. Kinerja berperan penting bagi peningkatan kemajuan atau perubahan kearah lebih baik untuk pencapaian tujuan peningkatan kemajuan atau perubahan kearah lebih baik untuk pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan dan kegagalan tugas individu dalam suatu organisasi ditentukan oleh kinerja pemahaman yang sama tentang apa yang harus dicapai dan pengelolaan karyawan sehingga meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan.

Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan kemampuannya (Rivai, 2009, hal. 548).

### **c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup suatu perusahaan. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (Sutrisno, 2011 hal. 176) yaitu:

#### 1) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi.

#### 2) Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasi dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

#### 3) Disiplin

Disiplin kerja merupakan kejiwaan seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau memenuhi segala peraturan yang telah ditentukan

#### 4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide atau untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

## 5) Kepemimpinan

Kepemimpinan (leadership) yang ditetapkan organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dalam mendorong efektivitas dan gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal.

Faktor -faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Mangkunegara, 2013, hal.67-68):

### 1) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan (*knowledge skill*) oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

### 2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi dimana yang menggerakkan diri karyawan yang telah terarah untuk mencapai tujuan organisasi atau tujuan kerja.

### 3) Faktor kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan dalam suatu pekerjaan untuk memengaruhi perilaku orang lain, terutama bawahannya supaya berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku positif ini memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.

## **d. Indikator Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur dalam indikator prestasi, dapat diidentifikasi suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator kinerja ini digunakan



untuk menyajikan bahwa kinerja karyawan membuat kemajuan dan sasaran dalam tujuan rencana yang strategis.

Indikator kinerja karyawan yaitu (Sutrisno, 2011 hal. 180):

- 1) Kualitas adalah mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi.
- 2) Kuantitas adalah mencerminkan peningkatan volume atas jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah.
- 3) Keandalan kerja adalah mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tingkat ketelitian, kemauan, serta semangat tinggi.
- 4) Sikap menunjukkan tingginya kerja sama antara sesama karyawan, sikap terhadap atasan, dan terhadap karyawan dari organisasi lain. Dari uraian di atas penulis menyimpulkan bahwa para karyawan diharapkan harus bisa meningkatkan kualitas dan kuantitas kerjanya, dapat diandalkan serta sikap terhadap organisasi karyawan lain serta kerjasama di antara rekan kerja.

## **2. Kepemimpinan**

### **a. Pengertian Kepemimpinan**

Dalam sebuah organisasi sifat kepemimpinan untuk mempengaruhi orang lain sangat menentukan didalam mencapai tujuan organisasi. Ada beberapa definisi mengenai kepemimpinan anantara lain:

Kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pada pencapaian tujuan. Sumber dari pengaruh mungkin bersifat formal,

seperti yang diberikan pada jabatan manajerial dalam organisasi (Wibowo, 2013 hal. 264).

Kepemimpinan sebagai kegiatan untuk memengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama (Edy Sutrisno, 2011 hal. 214).

Kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun perkelompok (Miftah Thoha, 2010 hal. 9).

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi pihak lain melalui stres kerja baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan**

Pemimpin itu harus memiliki beberapa kelebihan yaitu

1. Kapasitas

Pemimpin harus memiliki kecerdasan, kewaspadaan, kemampuan berbicara atau verbal facility, keaslian dan kemampuan menilai.

2. Prestasi pemimpin memiliki ilmu pengetahuan, gelar kesarjanaan perolehan dalam olah raga dan atletik lainnya.

3. Tanggung jawab

Pemimpin harus mandiri, brinisiatif, tekun, ulet, percaya diri, agresif dan punya cara untuk unggul.

#### 4. Partisipasi

Pemimpin harus aktif, memiliki sosiabilitas tinggi, mampu bergaul, kooperatif atau suka bekerja sama mudah beradaptasi dan memiliki rasa humor.

#### **c. Fungsi dan Peranan Pemimpin dalam Organisasi**

Fungsi pemimpin dalam organisasi kerap kali memiliki spesifikasi berbeda dengan bidang kerja atau organisasi lain. Pemimpin yang berhasil adalah yang mampu mengelola atau mengukir organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula.

- 1) Fungsi pemimpin dalam organisasi dapat dikelompokkan menjadi empat yaitu:
- 2) Perencanaan
- 3) Pengorganisasian
- 4) Pergerakan
- 5) Pengendalian
- 6) Dalam menjalankan fungsinya pemimpin mempunyai tugas-tugas tertentu, yaitu mengusahakan agar kelompoknya dapat mencapai tujuan yang baik, dalam kerja sama yang produktif, dalam keadaan bagaimanapun yang dihadapi kelompok. Tugas utama pemimpin adalah:
- 7) Memberikan struktur yang jelas terhadap situasi-situasi rumit yang dihadapi kelompok
- 8) Mengawasi dan menyalurkan tingkah laku kelompok
- 9) Merasakan dan menerangkan kebutuhan kelompok pada dunia luar, baik mengenai sikap, harapan, tujuan dan kekhawatiran kelompok. Pemimpin

dalam suatu organisasi memiliki peranana yang sangat penting, tidak hanya secara internal bagi organisasi bersangkutan

Peranan kepemimpinan dapat dikelompokkan dalam tiga kategori yaitu: bersifat interpersonal, informasional, dan dalam pengambilan keputusan (Edy Sutrisno, 2011, hal. 219).

#### 1. Peranan yang bersifat interpersonal

Keterampilan tersebut mutlak perlu karena pada dasarnya dalam menjalankan kepemimpinannya, seorang manajer berinteraksi dengan manusia lain, bukan dengan para bawahannya, akan pada pihak yang berkepentingan peranan dalam hal ini yaitu:

- a) Selaku simbol, organisasi, peranan ini dimainkan dalam berbagai kegiatan yang bersifatnya legal dan seremonial.
- b) Selaku pemimpin yang bertanggung jawab untuk memotivasi dan memberikan arahan kepada bawahannya yang dalam kenyataannyaberurusan dengan para bawahan.
- c) Peran selaku penghubung dimana seorang manajer harus mampu menciptakan jaringan yang luas dengan memberikan perhatian khusus kepada mereka mampu berbuat sesuatu untuk organisasi.

#### 2. Peranan yang bersifat informasional

Informasi merupakan asset organisasi yang kritikal sifatnya, pranan dapat diambil tiga hal yaitu:

- 1) Seorang manajer adalah pemanatau arus informasi yang terjado dari luar dan kedalam organisasi. Seorang manajer selalu menerima berbagai informasi dari dalam dan luar organisasi.

- 2) Pran sebagai pembagi informasi, informasi yang diterima oleh seseorang mungkin berguna didalam penyelenggaraan fungsi manajerialnya, akan tetapi mungkin pula untuk disalurkan kepada orang atau pihak lain dalam organisasi.
  - 3) Peran selaku juru bicara organisasi, pran yang memerlukan kemampuan menyalurkan informasi secara tepat kepada berbagai pihak diluar organisasi terutama jika menyangkut informasi tentang rencana, kebijaksanaan, tindakan dan hasil yang telah dicapai oleh organisasi.
3. Peranan pengambilan keputusan

Peranan ini mengambil 3 bentuk suatu keputusan yaitu:

- 1) Sebagai entrepreneur, seorang pemimpin diharapkan mampu mengkaji terus menerus situasi yang dihadapi oleh organisasi untuk mencari dan menemukan peluang yang dimanfaatkan meskipun kajian itu menuntut terjadinya perubahan dalam organisasi.
- 2) Peredam gangguan, peran ini antara lain kesediaan memikul tanggung jawab untuk mengambil tindakan korektif apabila organisasi menghadapi gangguan yang serius yang apabila tidak ditangani akan berdampak negatif terhadap organisasi.
- 3) Pembagi sumber dana dan daya, tidak jarang orang berpendapat bahwa makin tinggi posisi manajerial seseorang, wewenangpun makin besar.

#### **d. Teori Kepemimpinan**

Secara garis besar pendekatan teori kepemimpinan dibagi tiga aspek yaitu (Sutrisno, 2011 hal. 226-228):

### 1). Teori sifat

Teori sifat bahwa seseorang yang dilahirkan sebagai pimpinan karena memiliki sifat-sifat sebagai pemimpin. Namun pandangan teori ini juga tidak memungkiri bahwa sifat-sifat kepemimpinan tidak seluruhnya dilahirkan, tetapi dapat juga dicapai melalui pendidikan dan pengalaman.

### 2). Teori perilaku

Teori perilaku dilandasi pemikiran bahwa kepemimpinan merupakan interaksi antara pemimpin dengan pengikut dan dalam interaksi tersebut pengikutlah yang menganalisis dan memersepsikan apakah menerima atau menolak kepemimpinannya.

### 3). Teori situasi

Teori situasi mencoba untuk mengembangkan pemimpin sesuai dengan situasi dan kebutuhan. Dalam pandangan ini, hanya pemimpin situasi dan kebutuhan organisasi yang dapat menjadi pemimpin yang efektif.

## **e. Indikator Kepemimpinan**

Indikator kepemimpinan yang efektif menunjukkan peranan kepemimpinan dalam perusahaan indikator merupakan cirri-cirri yang dapat memiliki melihat kepemimpinan yang efektif dalam memimpin suatu organisasi.

Menurut Siagian (2013, hal. 300) terdapat empat indikator dalam kepemimpinan:

#### 1. Direktif terdiri dari:

- a. Karyawan tahu apa yang diharapkan dari kinerja mereka
- b. Pengarahan khusus dari pimpinan

2. Supportive
  - a. Mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif
  - b. Memperhatikan kesejahteraan karyawan
3. Partipatif
  - a. Memberikan kebebasan berpendapat
  - b. Mempertimbangkan saran
4. Kepemimpinan berorientasi pada prestasi
  - a. Menetapkan tujuan
  - b. Memperlihatkan kepercayaan bahwa karyawan dapat mencapai standar yang tinggi

### **3. Stres Kerja**

#### **a. Pengertian Stress Kerja**

Secara umum orang yang berpendapat bahwa jika seseorang dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang melampaui kemampuan individu tersebut, maka dapat dikatakan bahwa individu tersebut mengalami stres kerja.

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. (Handoko, 2008, hal. 200)

Stress adalah suatu kondisi dinamik yang didalamnya individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting (Robbins, 2009, hal. 304).

Stres kerja sebagai rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Stres kerja dapat terjadi pada setiap jajaran, baik pimpinan (manajer) maupun yang dipimpin, staf dan para tenaga ahli/ profesional di lingkungan suatu organisasi (Mangkunegara dalam Nawawi, 2006, hal. 345).

Stress adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang (Siagian, 2013, hal. 300).

Stres adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam (Anoraga, 2009, hal. 108).

Stres kerja adalah orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan menjadi kekuatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (Hasibuan, 2012, hal. 204)

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

#### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja**

Timbulnya stres dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor, yaitu (Robbins, 2009, hal. 305):

- 1) Faktor Lingkungan



Seperti ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur suatu organisasi, ketidakpastian ini juga mempengaruhi stres dikalangan para karyawan dalam organisasi tersebut. Perubahan dalam siklus bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi. Bila ekonomi itu mengerut, orang makin cemas terhadap keamanan mereka. Ketidakpastian politik juga cenderung akan mengakibatkan stres bagi para karyawan. Ketidakpastian teknologi merupakan tipe ketiga yang dapat menyebabkan stres. Karena inovasi-inovasi baru dapat membuat ketrampilan dan pengalaman seorang karyawan menjadi ketinggalan dalam periode yang sangat singkat.

## 2) Faktor Organisasi

Banyak sekali faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Faktor-faktor tersebut antara lain seperti tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi dan tingkat hidup organisasi.

## 3) Faktor Individual

Lazimnya individu hanya bekerja 40 sampai 50 jam seminggu. Pengalaman dan masalah yang dijumpai orang di luar jam kerja yang lebih dari 120 jam tiap minggu dapat meluber ke pekerjaan. Maka kategori akhir faktor yang mempengaruhi stres karyawan antara lain faktor dalam kehidupan pribadi karyawan terutama sekali faktor-faktor seperti persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian bawaan.

### **c. Indikator Stres Kerja**

Indikator atau Instrumen penelitian untuk stres kerja menggunakan kuisisioner yang dikembangkan oleh (Hasibuan, 2012, hal. 205) yaitu:

1. Tuntutan tugas

Tuntutan tugas yaitu karyawan dituntut untuk melaksanakan tugas yang diberikan.

2. Tuntutan peran

Tuntutan peran yaitu karyawan mampu berperan dengan baik di dalam bekerja di perusahaan

3. Tuntutan antar pribadi

Tuntutan antar pribadi karyawan dituntut untuk mengutamakan pekerjaan daripada diri sendiri

4. Struktur organisasi

Struktur organisasi yaitu bagian yang terdapat dalam organisasi

5. Kepemimpinan organisasi

Kepemimpinan organisasi yaitu bagaimana memimpin dalam organisasi.

## **B. Kerangka Konseptual**

### **1. Hubungan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja**

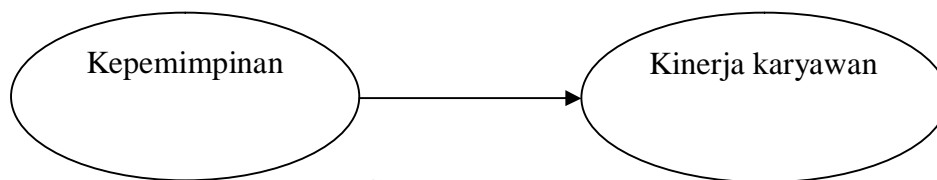
Peranan kepemimpinan dalam kinerja karyawan adalah merupakan suatu usaha yang sangat penting dan sangat erat hubungannya dalam usaha mencapai tujuan. Karena pada hakekatnya para karyawan tidak cukup diarahkan saja, namun harus dibarengi dengan pengawasan agar apa yang mereka kerjakan dapat berguna bagi kemajuan perusahaan. Semakin baik pemimpin dalam perusahaan maka akan semakin baik kinerja karyawan.

Pendapat di atas sesuai dengan pendapat Herianus (2014) bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja.

Kepemimpinan yang ditetapkan organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasa dalam mendorong efektivitas dan gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal (Hasibuan, 2012, hal.107).

Kepemimpinan pemimpin yang diperlihatkan dan diterapkan kedalam suatu gaya kepemimpinan adalah salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan (Nico Permata Putra, 2012).

Hubungan antara kepemimpinan terhadap kinerja dapat dilihat gambar di bawah ini:



**Gambar II.1**  
**Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

## **2. Hubungan antara Stres Kerja terhadap Kinerja**

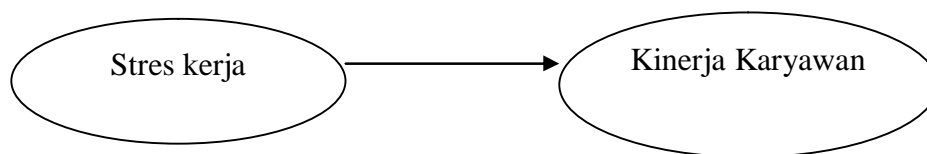
Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. (Handoko, 2008, hal. 200).

Stress adalah suatu kondisi dinamik yang di dalamnya individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting (Robbins, 2009, hal. 304). Semakin baik pengelolaan stres kerja

karyawan maka akan melahirkan sikap positif, kreatif, inovatif, yang secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pendapat di atas sesuai dengan pendapat Ragil Permanasari (2013) bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara stres terhadap kinerja.

Hubungan antara stress skerja terhadap kinerja dapat dilihat gambar di bawah ini:



**Gambar II.2**  
**Pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan**

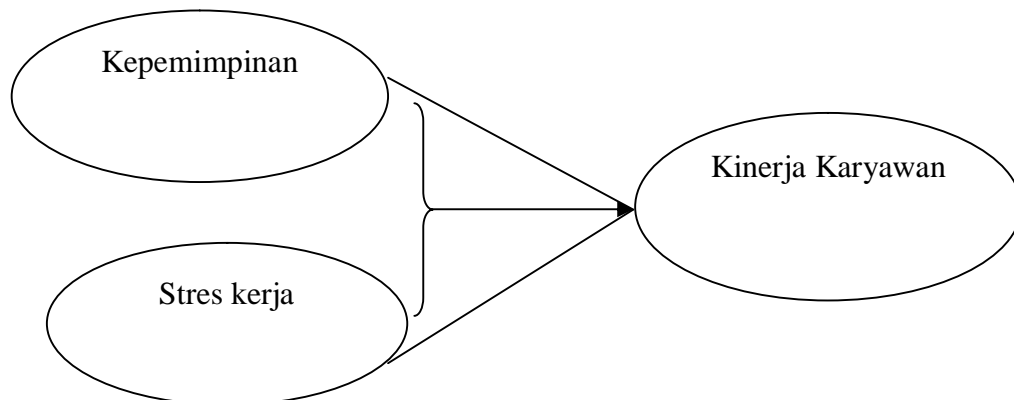
### **3. Hubungan Antara Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja**

Membangun suasana kerja yang menyenangkan dikalangan karyawan dan pemimpin adalah sangat penting. Namun jauh lebih penting dengan adanya kepemimpinan yang lebih bagus dari manajemen dan stres kerja yang baik dari karyawan, bukan untuk pihak manajemen saja, tetapi untuk meningkatkan kinerja karyawan karena manajemen telah berhasil dan mengarahkan dan mengendalikan karyawan. Kepemimpinan, etika, dan stres kerja yang tinggi merupakan mutu sumber daya manusi karyawan yang tinggi.

Semakin baik kepemimpinan dan pengelolaan stres kerja karyawan maka akan semakin baik kinerja karyawan.

Pendapat di atas sesuai dengan pendapat Ragil Permanasari (2013 v ) bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan, stres

kerja terhadap kinerja. Pengaruh kepemimpinan dan stres kerja kerja karyawan dapat dilihat paradigma penelitian tersebut:



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

### C. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara atau jawaban sementara atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian (Juliandi, 2013, hal. 45). Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

1. Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Star Service Medan.
2. Ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Star Service Medan.
3. Secara simultan ada pengaruh secara simultan kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Star Service Medan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh di antara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat). Pendekatan asosiatif digunakan karena menggunakan tiga variabel dan tujuannya untuk mengetahui hubungan antara variabel.

#### **B. Defenisi Operasional**

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi defenisi operasional adalah:

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

Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perubahan selama periode tertentu, merupakan hasil prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki (Rivai 2009, hal. 604). Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

**Tabel III.I**  
**Indikator Kinerja Karyawan**

<b>No</b>	<b>Indikator</b>	<b>No. Item Pertanyaan</b>
1	Kualitas kerja	1,2
2	Kuantitas kerja	3,4
3	Dapat tidaknya diandalkan	5,6
4	Sikap	7,8

Sumber: Sutrisno (2011 hal. 180)

## 2. Kepemimpinan ( $X_1$ )

Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pada pencapaian tujuan. Sumber dari pengaruh mungkin bersifat formal, seperti yang diberikan pada jabatan manajerial dalam organisasi (Wibowo, 2013 hal. 264). Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

**Tabel III.2**  
**Indikator Kepemimpinan**

No	Indikator	No. Item Pertanyaan
1	Direktif	1,2
2	Supportive	3,4
3	Partisipatif	5,6
4	Berorientasi pada prestasi	7,8

Sumber: Robert House (2013, hal. 30)

## 3. Stres Kerja ( $X_2$ )

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. (Handoko, 2008, hal. 200). Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

**Tabel III.3**  
**Indikator Stres Kerja**

No	Indikator	No. Item Pertanyaan
1	Tuntutan tugas	1,2
2	Tuntutan peran	3,4
3	Tuntutan antar pribadi	5,6
4	Struktur organisasi	7,8
5	Kepemimpinan organisasi	9,10

Sumber: Benyamin Molan (2006: 796)

## C. Tempat dan Waktu Penelitian

### 1. Tempat Penelitian

Peneliti melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Star Service Medan Jl. Padang/Titrosari, Pergudangan SBC 2 Blok M,N,O.

### 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Desember 2017 s/d Februari 2018 untuk lebih jelasnya rencana penelitian digambarkan pada jadwal penelitian di bawah ini:

**Tabel III.4**  
**Tabel Jadwal Penelitian**

No	Kegiatan	Des '17				Jan '18				Feb '18			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■											
2	Pra Riset		■										
3	Penulisan proposal			■	■								
4	Seminar proposal					■	■						
5	Revisi proposal							■	■				
6	Penulisan skripsi									■	■		
7	Bimbingan skripsi											■	
8	Pengesahan skripsi												■
9	Sidang meja hijau												

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012 hal. 61). Populasi merupakan totalitas dan seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian.



Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang berjumlah 62 orang.

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012 hal. 116). Pemilihan sampel untuk penelitian ini adalah menggunakan sampling jenuh karena teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel di mana sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap sebanyak 62 orang.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, dan menggunakan angket (kuesioner) untuk mendapatkan data yang nyata berdasarkan masalah yang ada dalam organisasi. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang mentah yang diambil oleh peneliti dari sumber utama dengan angket.

### 1. Kuesioner (angket)

Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan-pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab dengan menggunakan *skala likert* dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu:

**Tabel III-5: Skala Likert's**

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

Agar hasil kuisioner dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data, maka harus melewati uji Validitas sebagai berikut:

#### a. Uji Validitas

Validitas berkenaan dengan tingkat kecermatan suatu instrument penelitian. Untuk mengukur Validitas setiap butir pertanyaa, maka digunakan teknik korelasi product moment (Sugiyono, 2012 hal. 183).

$$r_{xy} = \frac{n(\sum x_1 y_1) - (\sum y_1)}{\sqrt{[n \cdot \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2][n \cdot \sum y_1^2 - (\sum y_1)^2]}}$$

Dimana:

$n$  = Banyaknya pasanagn pengamatan

$\sum x_i$  = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$  = Jumlah pengamatan variabel y

$\sum x_i^2$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$\sum y_i^2$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$\sum x_i y_i$  = jumlah hasil kali variabel x dan y

Kriteria pengujian validitas:

1. Jika nilai sig  $< \alpha$  0,05 maka suatu instrument yang di uji korelasinya adalah valid.
2. Jika nilai sig  $> \alpha$  0.05 maka suatu instrument yang di uji korelasinya adalah tidak valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Tujuan oengujian reabilitas adalah untukm melihat apakah instrument penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya. Jika nilai koeffisien reabilitas  $\geq 0,6$  maka instrument memiliki reabilitas yang baik/reliable/terpercaya. (Sugiyono, 2012 hal. 74).

Pengujian reabilitas dilakukan dengan menggunakan *cronbach alpha*, dengan rumus sebagai berikut:

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

Di mana:

$r$  = Reabilitas instrument (*cronbach alpha*)

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$  = Jumlah varians butir.

$\sigma 1^2$  = varians total.

Kriteria pengujiannya:

1. Jika nilai koefisien reabilitas yakni  $\text{Alpha} \geq 0,6$  maka instrument variabel adalah reliable (terpercaya)
2. Jika nilai koefisien reabilitas yakni  $\text{Alpha} \leq 0,06$  maka instrument variabel tidak reliable (tidak terpercaya).

Jika nilai korelasi ( $r$ ) yang diperoleh adalah positif, kemungkinan butir yang diuji tersebut valid. Namun walaupun positif, perlu pula nilai korelasi ( $r$ ) tersebut dibandingkan dengan nilai korelasi yakni  $r$  hitung dengan  $r$  table, apabila  $r$  hitung >  $r$  table, maka instrument tersebut adalah signifikan, dengan demikian butir instrument adalah valid. Butir instrument yang valid (tidak bena/salah) tidak layak untuk dijadikan sebagai item di dalam instrument penelitian. Butir yang tidak valid dibuang dari instrument angket. (Sugiyono, 2012 hal. 68).

## **F. Teknik Analisis Data**

Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-

angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. Pengujian regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y	: Kinerja
a	: Konstanta
$b_1$ dan $b_2$	: Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel
$X_1$	: Kepemimpinan
$X_2$	: Stres kerja
e	: eror

### 2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah model yang baik, maka hasil analisis regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis. (Sugiyono, 2012 hal. 105).

Adapun uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, heteroskedastisitas dan multikolinieritas.

### a. Normalitas

Uji normalitas ini dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Criteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data adalah normal, jika nilai Kolmogorov Smirnov adalah tidak signifikan (Asymp.Sig (2-tailed)  $> \alpha_{0,05}$ ). (Sugiyono, 2012 hal. 106).

### b. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Uji multikolinearitas terdapat beberapa ketentuan yaitu (Sugiyono, 2012 hal. 106):

- a) Bila  $VIF > 10$ , maka terdapat multikolinieritas
- b) Bila  $VIF < 10$ , berarti tidak terdapat multikolinieritas
- c) Bila  $Tolerance > 0,1$ , maka tidak terjadi multikolinieritas
- d) Bila  $Tolerance < 0,1$ , maka terjadi multikolinieritas

### c. Uji Heterokedastisitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap,

maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. (Sugiyono, 2012 hal. 106).

Dasar pengambilan keputusan:

- a) Jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika tidak pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan di atas angka nol (0) pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji t

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individu mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistic t. Rumus uji statistic t adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2012, hal. 230):

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

Di mana:

t = nilai  $t_{hitung}$

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

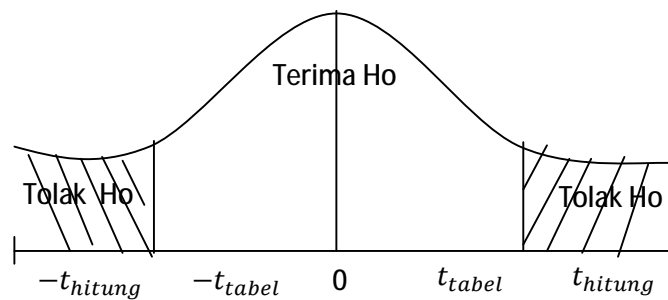
Bentuk pengujian:

- 1)  $H_0: r_s = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- 2)  $H_0: r_s \neq 0$ , artinya terdapat hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

Kriteria pengujian:

- 1)  $H_0$  diterima: jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  artinya kepemimpinan, stres kerja terhadap kinerja karyawan
- 2)  $H_0$  ditolak: jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  terdapat pengaruh kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis:



**Gambar III.1**  
**Kriteria Pengujian Hipotesis**  
Sumber: Sugiyono, 2012, hal. 232

#### b. Uji F

Uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Untuk menghitung uji F dengan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2012, hal. 235):

$$F_h = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(N-K-1)}$$

Di mana:

$F_h$  = nilai hitung

$R^2$  =Koefisien Korelasi Berganda

$k$  =Jumlah Variabel Independen

$N$  = Jumlah Anggota Sampel

Adapun tahap-tahapnya adalah sebagai berikut:

Bentuk pengujian:

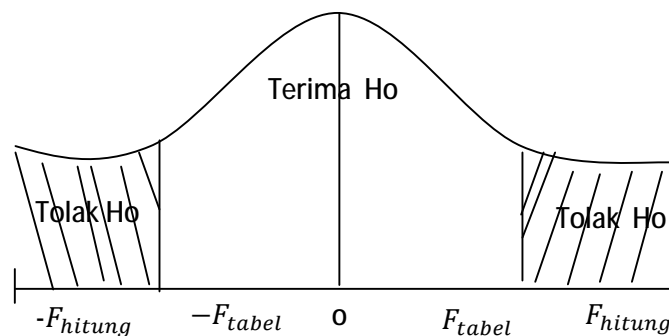
$H_0$  = tidak ada pengaruh antara kepemimpinan, stres kerja terhadap kinerja karyawan

$H_0 \neq$  Ada pengaruh antara kepemimpinan, stres kerja terhadap kinerja karyawan

Kriteria pengambilan keputusan:

Tolak  $H_0$  apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $-F_{hitung} < -F_{tabel}$

Terima  $H_0$  apabila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  atau  $-F_{hitung} \geq -F_{tabel}$



**Gambar III. 2 Kriteria Pengujian Hipotesis**

Sumber: Sugiyono, 2012, hal. 232

### c. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi (R-Square) digunakan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel dependen dipengaruhi variasi nilai variabel independent yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh kepemimpinan, stres kerja terhadap kinerja karyawan dapat diketahui melalui uji determinasi. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi-variabel dependent memberikan hampir semua informasi yang di butuhkan untuk



memprediksi variasi variabel dependen. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%) dengan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2012, hal. 241:

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

Keterangan:

D = Determinasi

R = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase kontribusi

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel  $X_1$ , 10 pernyataan untuk variabel  $X_2$  dan 10 pertanyaan untuk variabel Y, di mana yang menjadi variabel  $X_1$  adalah kepemimpinan, yang menjadi variabel  $X_2$  adalah stres kerja, yang menjadi variabel Y adalah kinerja karyawan. Angket yang diberikan ini diberikan kepada 62 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan *skala Likert* berbentuk tabel ceklis.

**Tabel IV.1**  
**Skala Pengukuran Likert**

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Pada tabel di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel  $X_1$  dan  $X_2$  yaitu variabel bebas (terdiri dari variabel kepemimpinan, variabel stres kerja) maupun variabel Y yaitu variabel terikat (kinerja karyawan). Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 5 sampai 1.

Data-data yang telah diperoleh dari angket akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 62 orang. Adapun dari ke-62 responden tersebut identifikasi datanya disajikan penulis sebagai berikut.

**Tabel IV.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	40	64.5	64.5	64.5
	Perempuan	22	35.5	35.5	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber: data diolah (2018)

Berdasarkan Tabel IV.2 di atas menunjukkan bahwa dari 62 responden terdapat 40 orang (64,5%) laki-laki, 22 orang (35,5%) perempuan.

**Tabel IV.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-24 tahun	19	30.7	30.7	30.7
	25-35 tahun	23	37.1	37.1	67.8
	35-50 tahun	20	32.2	32.2	100.0
Total		62	100.0	100.0	

Sumber: data diolah (2018)

Berdasarkan Tabel IV.3 di atas menunjukkan bahwa dari 62 responden terdapat 19 orang (30,7%) yang usianya 17-24 tahun, 23 orang (37,1%) yang usianya 25-35 tahun, serta 20 orang (32,2%) yang usianya 35-50 tahun.

**Tabel IV.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	21	33.9	33.9	33.9
	D1-D3	30	48.4	48.4	82.3
	S1-S2	11	17.7	17.7	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber: data diolah (2018)

Berdasarkan Tabel IV.4 di atas menunjukkan bahwa dari 62 responden terdapat 21 orang (33,9%) yang pendidikannya SMA, 30 orang (48,4%) yang pendidikannya D1-D3 tahun, serta 11 orang (17,7%) yang pendidikannya S1-S2 tahun.

**a. Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel kinerja karyawan diperoleh hasil data sebagai berikut:

**Tabel IV.5**  
**Skor Angket untuk Variabel Kinerja karyawan (Y)**

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	32	51,61%	15	24,19%	10	16,13%	5	8,06%	0	0,00%	62	100%
2	35	56,45%	10	16,13%	14	22,58%	3	4,84%	0	0,00%	62	100%
3	32	51,61%	12	19,35%	13	20,97%	5	8,06%	0	0,00%	62	100%
4	36	58,06%	11	17,74%	10	16,13%	5	8,06%	0	0,00%	62	100%
5	32	51,61%	13	20,97%	14	22,58%	3	4,84%	0	0,00%	62	100%
6	39	62,90%	11	17,74%	9	14,52%	3	4,84%	0	0,00%	62	100%
7	29	46,77%	14	22,58%	12	19,35%	7	11,29%	0	0,00%	62	100%
8	40	64,52%	12	19,35%	8	12,90%	2	3,23%	0	0,00%	62	100%
9	32	51,61%	11	17,74%	14	22,58%	5	8,06%	0	0,00%	62	100%
10	23	37,10%	10	16,13%	26	41,94%	3	4,84%	0	0,00%	62	100%

Sumber: data diolah (2018)

### b. Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ )

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel kepemimpinan diperoleh hasil data sebagai berikut:

**Tabel IV.6**  
**Skor Angket untuk Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ )**

No. Per	5		4		3		2		1		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	32,26%	15	24,19%	18	29,03%	9	14,52%	0	0,00%	62	100%
2	25	40,32%	11	17,74%	23	37,10%	3	4,84%	0	0,00%	62	100%
3	23	37,10%	10	16,13%	20	32,26%	9	14,52%	0	0,00%	62	100%
4	26	41,94%	10	16,13%	20	32,26%	6	9,68%	0	0,00%	62	100%
5	26	41,94%	11	17,74%	20	32,26%	5	8,06%	0	0,00%	62	100%
6	24	38,71%	11	17,74%	20	32,26%	7	11,29%	0	0,00%	62	100%
7	23	37,10%	12	19,35%	19	30,65%	8	12,90%	0	0,00%	62	100%
8	28	45,16%	12	19,35%	16	25,81%	6	9,68%	0	0,00%	62	100%
9	21	33,87%	10	16,13%	23	37,10%	8	12,90%	0	0,00%	62	100%
10	24	38,71%	13	20,97%	20	32,26%	5	8,06%	0	0,00%	62	100%

Sumber: data diolah (2018)

### c. Variabel Stres Kerja ( $X_2$ )

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel lokasi diperoleh hasil data sebagai berikut:

**Tabel IV.7**  
**Skor Angket untuk Variabel Stres kerja ( $X_2$ )**

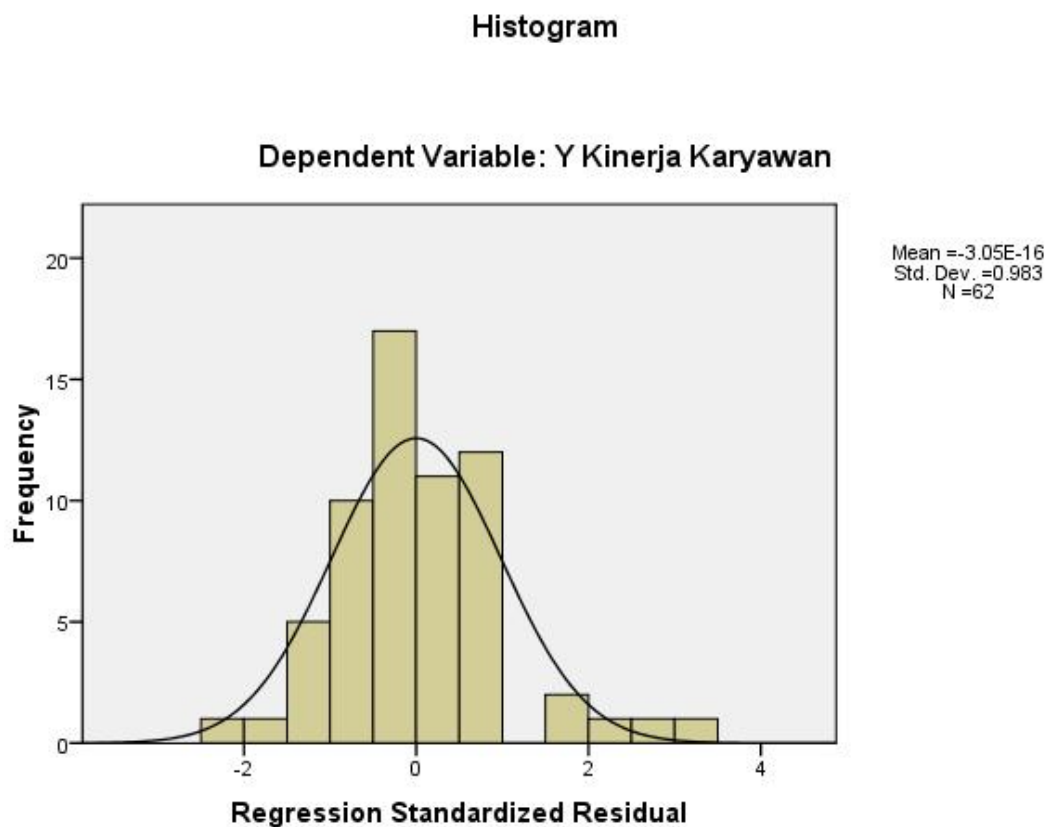
No. Per	5		4		3		2		1		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	30,65%	14	22,58%	22	35,48%	7	11,29%	0	0,00%	62	100%
2	27	43,55%	11	17,74%	22	35,48%	2	3,23%	0	0,00%	62	100%
3	23	37,10%	10	16,13%	22	35,48%	7	11,29%	0	0,00%	62	100%
4	23	37,10%	12	19,35%	22	35,48%	5	8,06%	0	0,00%	62	100%
5	25	40,32%	9	14,52%	24	38,71%	4	6,45%	0	0,00%	62	100%
6	25	40,32%	13	20,97%	19	30,65%	5	8,06%	0	0,00%	62	100%
7	24	38,71%	9	14,52%	22	35,48%	7	11,29%	0	0,00%	62	100%
8	27	43,55%	13	20,97%	18	29,03%	4	6,45%	0	0,00%	62	100%
9	21	33,87%	11	17,74%	24	38,71%	6	9,68%	0	0,00%	62	100%
10	23	37,10%	13	20,97%	22	35,48%	4	6,45%	0	0,00%	62	100%

Sumber: data diolah (2018)

## 2. Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal.



**Gambar IV.1**  
**Grafik Normalitas Data**

Kriteria pengujian:

1. Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.
2. Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.

Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data di sepanjang garis diagonal.

### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji korelasi antara variabel independen. Jika terjadi korelasi maka ada gejala multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independennya.

**Tabel IV.8**  
**Uji Multikolinearitas**

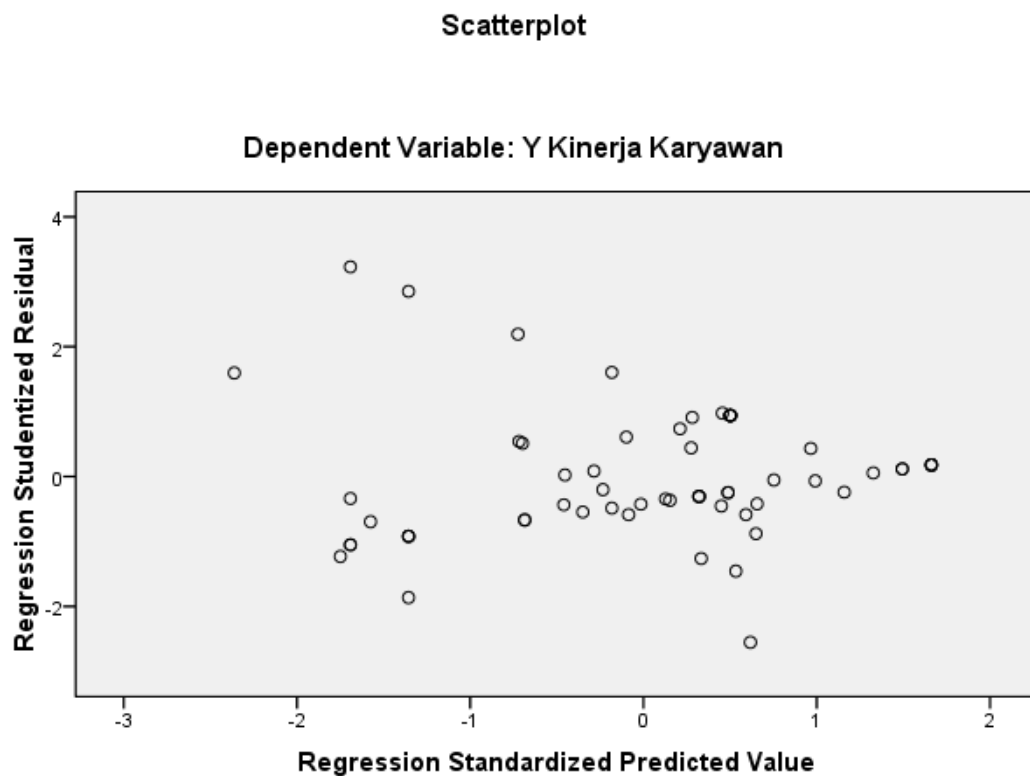
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		X1 Kepemimpinan	X2 Stres Kerja	Y Kinerja Karyawan
N		62	62	62
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	38.6452	40.8548	41.9032
	Std. Deviation	6.97559	7.11002	6.14766
Most Extreme Differences	Absolute	.168	.116	.146
	Positive	.168	.103	.094
	Negative	-.093	-.116	-.146
Kolmogorov-Smirnov Z		1.325	.913	1.148
Asymp. Sig. (2-tailed)		.060	.375	.143
a. Test distribution is Normal.				

Kriteria pengujian:

1. Adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance < 0,10 atau nilai VIF > 0.
2. Tidak adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance > 0,10 atau nilai VIF < 0.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Pada analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak mengalami heteroskedastisitas jika titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y.



**Gambar IV.2**  
**Pengujian Heteroskedastisitas**

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen maupun variabel bebasnya.

### **3. Regresi Linier Berganda**

Adapun hasil pengolahan data melalui SPSS adalah sebagai berikut:



**Tabel IV.9**  
**Hasil Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.181	3.843		3.170	.002		
X1 Kepemimpinan	.257	.086	.291	3.001	.004	.869	1.151
X2 Stres Kerja	.485	.084	.561	5.778	.000	.869	1.151

a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2018)

Dari tabel di atas, maka model persamaan regresinya adalah:

$$Y = 12,181 + 0,257 X_1 + 0,485 X_2.$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

X<sub>1</sub> = Kepemimpinan

X<sub>2</sub> = Stres kerja

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a. Jika kepemimpinan dan stres kerja diasumsikan dengan 0 maka kinerja karyawan bernilai 12,181.
- b. Koefisien kepemimpinan ditingkatkan 100% maka diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 25,7 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
- c. Koefisien stres kerja ditingkatkan 100% maka diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 48,5 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menjelaskan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan menggunakan program SPSS 16.0.

##### 1). Pengaruh Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel IV.10**  
**Uji t Variabel  $X_1$  terhadap Y**  
Coefficients<sup>a</sup>

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.181	3.843		3.170	.002		
X1 Kepemimpinan	.257	.086	.291	3.001	.004	.869	1.151
X2 Stres Kerja	.485	.084	.561	5.778	.000	.869	1.151

a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2018)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 3,001$$

$$t_{tabel} = 1,671$$

Kriteria pengambilan keputusan:

- Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak sehingga variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima sehingga variabel kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diperoleh  $t_{hitung} (3,001) > t_{tabel} (1,671)$ , dengan taraf signifikan  $0,004 < 0,05$ . Nilai 3,001 lebih besar dari 1,671 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima ( $H_o$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

## 2). Pengaruh Stres Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel IV.11**  
**Uji t Variabel  $X_2$  terhadap Y**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.181	3.843		3.170	.002		
X1 Kepemimpinan	.257	.086	.291	3.001	.004	.869	1.151
X2 Stres Kerja	.485	.084	.561	5.778	.000	.869	1.151

a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2018)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 5,776$$

$$t_{tabel} = 1,671$$

Kriteria pengambilan keputusan:

- Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak sehingga variabel stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima sehingga variabel stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh  $t_{hitung} (5,776) > t_{tabel} (1,671)$ , dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$ . Nilai 5,776 lebih besar dari 1,671 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

## b. Uji F

**Tabel IV.12**  
**Uji F**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1192.800	2	596.400	31.626	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1112.619	59	18.858		
	Total	2305.419	61			

a. Predictors: (Constant), X2 Stres Kerja, X1 Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2018)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$F_{hitung} = 31,626$$

$$F_{tabel} = 3,153$$

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah 31,626 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan  $F_{tabel}$  3,153 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  yakni  $31,626 \geq 3,153$ , Nilai 31,626 lebih besar dari 3,153 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , artinya  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

## 5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besar yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel IV.13**  
**Uji Determinasi**

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.719 <sup>a</sup>	.517	.501	4.34257	2.143

a. Predictors: (Constant), X2 Stres Kerja, X1 Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2018)

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,517. Hal ini berarti 51,7% variasi variabel kinerja karyawan (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu kepemimpinan ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ). Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (kepemimpinan dan stres kerja) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Hasil rinci analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

## **1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hulaifah Gaffar (2012), menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Imdah Rustrinawati (2012) menyatakan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara nyata. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan aspek-aspek kepemimpinan sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

## **2. Pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja karyawan**

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan Edi Mugijanto (2009), menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Ance You (2013) menyatakan bahwa secara parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan pendapat, Cecilia (2008) menyatakan bahwa signifikan hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan, produktivitas dapat ditingkatkan melalui peningkatan stres kerja, karena stres kerja memberikan semangat kepada pekerja untuk meningkatkan produktivitas.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel stres kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ), artinya

bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara stres kerja terhadap kinerja karyawan secara nyata. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan aspek-aspek stres kerja sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

### **3. Pengaruh Kepemimpinan dan Stres kerja terhadap Kinerja karyawan**

Endang Wijayanti menyatakan bahwa bahwa apabila kepemimpinan dan stres kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Dan nilai R-Square adalah 0,517 atau 51,7% menunjukkan sekitar 51,7% variabel Y (kinerja karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) maka kedua faktor tersebut dapat membentuk kinerja karyawan (Y). Ini artinya ada pengaruh atau hubungan yang searah dan nyata antara variabel bebas (kepemimpinan dan stres kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara bersamaan atau dengan kata lain, jika kepemimpinan ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ) ditingkatkan maka secara bersama-sama dapat pula meningkatkan kinerja karyawan (Y). Setelah dibandingkan antara pengaruh kepemimpinan dan stres kerja ternyata sig. kepemimpinan adalah 0,004 dan sig. stres kerja adalah 0,000 dengan demikian dapat dikatakan faktor stres kerja lebih dominan. Perusahaan harus memperhatikan aspek-aspek kepemimpinan dan stres kerja sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Star Service Medan.
2. Ada pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Star Service Medan.
3. Ada pengaruh yang signifikan secara simultan kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Star Service Medan.

#### **B. Saran**

Dari hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Untuk mengurangi stres kerja, PT. Star Service Medan perlu memberikan pelatihan mental kepada karyawan untuk mengendalikan emosinya dengan baik.
2. Untuk meningkatkan kepemimpinan PT. Star Service Medan perlu meningkatkan pemberian cuti kepada karyawan.
3. Agar karyawan memperhatikan kinerja karyawan, PT. Star Service Medan perlu mensosialisasikan kinerja karyawan agar karyawan memahami mengenai hal tersebut.



## DAFTAR PUSTAKA

- As'ad. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberti.
- Azuar Juliandi, Irfan dan Saprihal Manurung 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*. Medan: Penerbit UMSU Press.
- T. Hani Handoko. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pandji Anoraga. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Reza Amelia 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Bank Mandiri Cabang Padang*. Jurnal Penelitian Manajemen.
- Siagian, Sondang P. 2013. *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*. Jakarta: Penerbit Gunung Agung.
- Sugiyono 2012. *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, V Wiratna, 2014, *Belajar Mudah Menggunakan SPSS*, Ardana Media, Yogyakarta.
- Wirawan, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Herianus. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado*. Universitas Sam Ratulangi. Jurnal.
- Nico Permata Putra. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada (Studi Kasus Kantor Perpustakaan Dan Arsip Daerah Kota Semarang)*. Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Diponegoro Semarang. Jurnal.
- Ragil Permanasari. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kota Semarang*. Fakultas Ekonomi Universitas Dian Nuswantoro. Jurnal.

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

### **Data Pribadi**

Nama : Fahmi Yoga Pratama  
NPM : 1405160362  
Tempat/tgl. lahir : Medan, 6 Februari 1995  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Agama : Islam  
Alamat : Jl. Tiga No. B 62 Pulo Brayan Bengkel Medan

### **Nama Orang Tua**

Ayah : M. Ilyas  
Ibu : Fauziah, S.Ag.  
Alamat : Jl. Tiga No. B 62 Pulo Brayan Bengkel Medan

Pendidikan : 1. Tahun 2001-2007 SD Negeri 060863 Medan Timur  
2. Tahun 2007-2010 SMP Negeri 24 Medan  
3. Tahun 2010-2013 SMA Martha Dinata  
4. Tahun 2014-2018, tercatat sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikianlah Riwayat Hidup ini saya perbuat dengan sebenar- benarnya dan dengan rasa tanggung jawab.

Medan, Maret 2018

Fahmi Yoga Pratama