

# PENGARUH STRES KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MITRA DINAMIS SEJAHTERA

**Dwi Mulyani\*, Rikson Pandapotan Tampubolon\*\***

\*Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

\*\*Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

E-mail: dmulyani27@gmail.com

## ABSTRACT

*Job stress and leadership problems often occur by PT Mitra Dinamis Sejahtera. It cannot be denied that work stress and leadership is one that can improve employee performance. With improved employee performance. Authors Help Know work stress, leadership, performance of employees of PT Mitra Dinamis Sejahtera. Sampling used in this study is saturated sampling, with methods of collecting data through questionnaires. The number of samples was 135 respondents who made PT Mitra Dinamis Sejahtera employees as respondents. Furthermore, the data collected in this study were analyzed by analysis that was presented in a multiple linear manner with SPSS version 20. The results of this study relate to the results of the research t, which is related to the independent variable namely work stress that is significantly generated to improve company performance, significant relationships towards improving employee performance. The F test results amounted to  $246.501 >$  from the f table of 2.672. with a significance value of 0.00 which is smaller than the value of  $\alpha$  0.05, it indicates that work stress variables and leadership variables together influence employee performance.*

***Keywords: Job Stress; Leadership; Employee Performance.***

---

## PENDAHULUAN

Perkembangan dunia yang mengalami banyak perubahan yang bersifat signifikan. Mulai dari perkembangan dunia yang mengubah pemikiran manusia mengenai setiap aspek kehidupan yaitu salah satunya aspek sumber daya manusia. Tentunya banyak dihadapi oleh setiap perusahaan. Di karenakan kekayaan yang paling penting di setiap perusahaan karyawan. Munculnya pemikiran tentang manusia sumber daya manusia manajemen dan pengetahuan manajemen, manusia hanya sebagai alat yang disamakan dengan faktor produksi lainnya. Maka dari itu, manusia (tenaga kerja) bisa diperlakukan secara tidak manusiawi sebagai budak yang dipaksa untuk bekerja secara terus - menerus oleh atasan.

Perusahaan membutuhkan hasil kinerja yang baik dari seorang karyawannya guna untuk penunjang perusahaannya dari

tiap karyawan yang mendapatkan kepemimpinan yang tegas dari atasan untuk para karyawan agar menghasilkan kerja yang prima, dorongan yang di butuhkan karyawan untuk mengurangi stres kerja hadapi di saat pekerjaan yang terhitung sudah jangka waktu yang sedikit. Karyawan yang Individu bekerja dalam keadaan yang serba tertekan sehingga tidak bisa bekerja secara optimal dan berkembang. Lebih parahnya, individu berada dalam kondisi stres sehingga mempengaruhi kinerja yang buruk. Kinerja karyawan yang kurang stabil akan menyebabkan hasil kerja yang tidak maksimal. Kinerja yang memiliki cakupan di karyawan tersebut, akan terjadinya kinerja karyawan PT Mitra Dinamis Sejahtera akan menjadi perusahaan tersebut menurun. Setiap perusahaan akan berkembang atas dasar dari dorongan hasil kerja karyawan.

Sikap kepemimpinan yang di butuh kan perusahaan untuk mendukung hasil kerja yang prima, pernyataan di dukung oleh jurnal (Wijayanti, 2015: 2) perusahaan yang membutuhkan pemimpin yang mampu menggerakkan perusahaan agar yang dapat mendorong hasil perkerjaan yang di berikan karyawan.

Karyawan yang sering mendapatkan pekerjaan tambahan di luar kewajiban yang akan menimbulkan stres kerja yang terjadi di karyawan perusahaan. Stres kerja yang banyak di rasakan tiap karyawan tidaklah sama karena tiap karyawan memiliki porsi pekerjaan yang di berikan tiap perusahaan berbeda di tiap jabatannya, pernyataan di dukung oleh (Trakindo, Samarinda, & Fauzi 2014:144) stres yang berlarut akan menimbulkan terjadinya depresi yang dapat terjadi dengan siapa saja dan bahkan terjadi dimana saja.

Stres tidak hanya ada di kalangan pekerjaan tetapi juga dalam lingkungan top manajemen. Terutama masalah dunia pekerjaan yang makin rumit, maka pola dan pengaruh masalah kerja terhadap manusia bisa lebih bervariasi dengan tingkat stres, Pada PT Mitra Dinamis Sejahtera yang terjadi pada karyawannya di saat akhir tahun berdampak pada stres kerja yang terjadi di karenakan karyawan yang di *push* untuk sebuah kerja yang begitu berdampak pada sebagian besar dari karyawan, tanpa menghilangkan dan mengurangi peminat jasa atau *customer* perusahaan mitra dinamis sejahtera. Stres yang terjadi terhadap karyawan dapat disebabkan oleh kurangnya tenaga ahli dengan pekerjaan yang melebihi dan harus mencapai target. Perusahaan memerlukan kemampuan mengolah sumber daya manusia untuk perusahaan dapat mendukung setiap kebijakan perusahaan yang dapat mengarahkan kepada pencapaian serta tujuan yang di tuntut oleh perusahaan yang paling utama manajemen sumber daya manusia yang memberikan kontribusi pada keberhasilan perusahaan. Namun kunci dari itu semua tidak lepas dari kinerja karyawan, dengan memastikan aktivitas sumber daya manusia yang dapat mendukung usaha dan tingkat produktivitas dan kualitas perusahaan.

Secara teoritis kepemimpinan yang di berikan jika berjalan baik akan berpengaruh

juga kepada kinerja karyawan kepemimpinan juga melalui dari sikap, tutur bahasa kepada orang lain atau lawan bicara. Suatu sikap seseorang yang berupa fisik maupun mental pada lingkungannya akan dapat berpengaruh atau tidak terhadap lingkungan sekitarnya terancam, namun untuk membantu mereka mengatasi dan konteks dimana stres terjadi, akan tetapi stres kerja tidak boleh terjadi karna akan mengganggu seorang karyawan dalam pekerjaannya, dan akan mengganggu kepribadian dari tiap individu karyawan, pernyataan di dukung jurnal (PUSPITA, 2015:30).

Stres yang terjadi seorang individu dengan peluang, tuntutan yang dirasakan oleh tiap individu. Namun stres kerja bisa juga bersifat negatif dan ada pula positif. Bahkan stres bisa di kategorikan stres yang menyertai tantangan di lingkungan kerja untuk stres tantangan seperti dengan hal yang baru yang belum pernah dicapai dan itu menjadi sebuah pacuan contohnya: menerima jabatan baru. Dari contoh tersebut dengan ketidaksiapan untuk menerima jabatan baru akan menimbulkan sebuah tekanan dengan menjadi tekanan dari individu menimbulkan stres.

Terkadang atasan bertindak secara sewenang dengan menekan para pekerja karena mereka menganggap bahwa dirinya yang paling unggul dan terkadang menindasai para pekerja. Reaksi yang diberikan seseorang dalam menghadapi stres menunjukkan karakter yang dimiliki dan dimana batas kemampuan seseorang karyawan mampu mengatasinya. Jika stres kerja tidak diatasi maka dalam jangka pendek akan berdampak pada menurunnya produktivitas kinerja seorang karyawan tetapi sebaliknya stres yang berkepanjangan akan mengakibatkan karyawan akan memilih untuk berhenti bekerja, pernyataan di dukung oleh jurnal (PUSPITA, 2015:30) suatu bentuk reaksi yang terjadi pada seseorang, dalam fisik bahkan mental pada perubahan lingkungan yang mengganggu bahkan dirinya terancam, namun untuk membantu mereka mengatasi, dan konteks dimana stres terjadi, akan tetapi stres kerja tidak boleh terjadi karena akan mengganggu seorang karyawan dalam pekerjaannya, dan akan mengganggu kepribadian dari tiap individu karyawan.

**Tabel 1.** Presentasi jumlah karyawan periode tahun 2011 - 2018

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Perkembangan
1	2011	200	0%
2	2012	225	12,5%
3	2013	233	3,5%
4	2014	228	0,22%
5	2015	250	9,64%
6	2016	235	0,06%
7	2017	228	0,29%
8	2018	223	0,21%
Total		1.822	

Stres yang terjadi seorang individu dengan peluang, tuntutan, atau bahkan apa yang dirasakan oleh tiap individu, stres bisa di kategorikan kedalam stres tantangan. Kepemimpinan memiliki tugas agar dapat mempengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan dan memerintahkan karyawan untuk dapat bertindak positif, memotifasikan untuk mencapai tingkat percaya diri tercapai, pernyataan di dukung oleh jurnal (Wijayanti, 2012:3) Bahkan dalam perusahaan yang berdasarkan kinerja yang di berikan di perusahaan kepada tiap individu dari karyawan. kepemimpinan yang sesuai, dalam perusahaan membutuhkan manajemen yang handal untuk mencapai tujuan perusahaan. perusahaan ada sector publik dan swasta didalam kedua sector tersebut di butuhkan kepemimpinan yang baik agar dapat menghasilkan kinerja yang baik. Keberhasilan atau tidak nya perusahaan tersebut tidak lepas pula dari hasil kinerja karyawan yang bekerja sesuai kemampuan perindividu dengan dorongan dari kepemimpinan yang baik. Menyatakan bahwa pemimpin yang memiliki tugas untuk memimpin karyawan untuk dapat bekerja sesuai dengan arahan yang di berikan oleh kepemimpinan. berikan oleh kepemimpinan. Seperti di PT Mitra Dinamis Sejahtera memiliki seseorang pemimpin untuk mengatur proses kerja karyawan atau bawahan nya. Agar dapat bekerja baik untuk perusahaan nya dan mengerjakan secara tepat diberikan di masing - masing karyawan, pekerjaan karyawan harus lah di pimpin dari atasan agar tidak timbul stres kerja di karenakan beban kerja yang membingungkan dan bantuan dari team agar pekerjaan dapat di hasilkan dengan sempurna bahkan cepat.

berbagai hambatan akan muncul yang bisa menurunkan tingkat kinerja karyawan kepemimpinan merupakan bagian paling penting untuk dapat mengatur atau memberikan masukan kepada karyawan untuk dapat bekerja dengan baik. Pemimpinan yang mengajarkan kinerja karyawan bawahan yang lebih baik lagi, kepemimpinan yang dapat memberikan contoh kepada karyawan agar mampu memberikan hasil kinerja yang maksimal, pernyataan di dukung oleh jurnal (Novitasari, 2016:3). Kepemimpinan berdampak cukup besar di dalam organisasi bahkan di perusahaan. Tiap perusahaan memiliki suatu pemimpin yang di percaya untuk bertanggung jawab dengan jalan nya perusahaan.

Pertumbuhan karyawan yang terjadi di tiap tahun mengalami perubahan dan pergeseran jumlah karyawan dan mengalami naik turunnya pertahun. Hasil kerja yang tidak sama semestinya yang mengalami perbedaan tiap tahun di karenakan jumlah karyawan yang berkurang atau bisa bertambah. Seperti yang terjadi di tahun terkahir 2015 (9,64%) di tahun 2016 (0,06%) mengalami penurunan yang cukup banyak tapi akan tetapi di tahun 2017 (0,29%) mengalami kenaikan yang cukup besar dari tahun sebelumnya, namun di Tahun 2018 mengalami sedikit penurunan (0,21%). Jika ditelusuri lebih dalam perputaran karyawan yang naik turun, dan tidak terlepas dari permasalahan yang terjadi di tiap pekerjaan dan peraturan yang di berikan perusahaan. Seperti pemotongan gaji sebesar 7% bagi tiap karyawan yang melakukan telat dan tidak memberikan keterangan di denda Rp 150.000 . Namun hal ini di rasa terlalu ketat yang di rasa kan bagi karyawan. Terdapat 3 permasalahan di dalam perusahaan ini, yaitu masalah stres

kerja, kepemimpinan dan kinerja karyawan. Namun hal ini di rasa terlalu ketat yang di rasa kan bagi karyawan. Adapun tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan PT Mitra Dinamis Sejahtera.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Mitra Dinamis Sejahtera.
3. Untuk mengetahui stress kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mitra Dinamis Sejahtera.

Setelah di batasi masalah apa yang di teliti, maka langkah berikutnya yang sangat penting adalah perumusan masalah ditujukan untuk menghindari kerancuan dalam pelaksanaan penelitian dengan memberikan latar belakang dan penelitian ini, maka rumusan masalah yang akan di teliti, tersebut :

1. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mitra Dinamis Sejahtera?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mitra Dinamis Sejahtera?
3. Apakah stress kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mitra Dinamis Sejahtera?

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### *2.1 Konsep Teoritis*

Menurut Yulianti, 2000: 10 (Dalam Biru,Utami, & Mayowan, 2016: 51) beradaptasi seseorang di suatu tempat yang memberikan rasa aman dan nyaman kepada seseorang tapi akan tetapi jika seseorang tidak merasa nyaman dan aman yang berakibat fatal yang merusak gangguan kejiwaan seseorang yang mendapat stress kerja secara beturutan. Adapun model stres kerja yang menjadi indikator stres kerja adalah sebagai berikut. penelitian ini di dukung oleh jurnal (Dewi, 2014: 8).

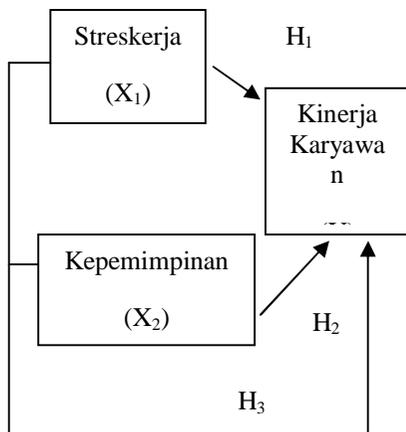
1. Beban kerja.
2. Sikap pemimpin.
3. Waktu kerja.
4. Konflik.
5. Komunikasi.

Menurut penelitian ini di dukung oleh jurnal (Arifin, 2012: 18) Kepemimpinan adalah kemampuan mempersuasi orang-orang untuk mencapai tujuan yang tegas dengan gairah (*leadership is the ability to persuade other to seek defined objectives enthusiastically*) untuk mencapai sebuah hasil kinerja yang maksimal. Menurut (Amir, 2015: 108 ) Kinerja adalah konsep yang sangat abstrak dan memerlukan pendefinisian tertentu dengan menyebabkan atribut secara rinci dan lengkap. Konsep kinerja lebih banyak bersifat kontekstual atau pada setiap konteks mempunyai indikator yang berbeda. Namun memiliki tujuan yang sama untuk suatu perusahaan dan sebagai catatan dari hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu. Menurut penelitian ini di dukung oleh jurnal (Trakindo, Samarinda, & Fauzi, 2014: 4) Secara umum Indikator Kinerja Karyawan oleh perusahaan adalah sebagai berikut:

- A. Kuantitas, berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan rencana organisasi.
- B. Kualitas hasil dari jumlah produk kegiatan yang dihasilkan.
- C. Ketepatan waktu, penyelesaian pekerjaan yang telah ditetapkan pada dikator - indikator.
- D. Kehadiran yaitu kehadiran karyawan perbulan.
- E. Kemampuan berkerja Sama yaitu hasil kerja yang di berikan untuk perusahaan.

### *2.2 Kerangka Pemikiran*

Penelitian yang dilakukan oleh penulis untuk Mengingat pentingnya sumber daya manusia maka setiap perusahaan Kinerja merupakan hasil kinerja karyawan yang berupa kualitas dan kuantitas karyawan yang di lakukan untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan.



**Gambar 1.** Kerangka Penelitian

## METODE PENELITIAN

Desain Penelitian yang menggambarkan tentang metode yang digunakan tentang hubungan variable serta besaran populasi, sampel, teknik sampling yang dipilih cara mengumpulkan data dan alat analisis data yang digunakan. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

### 3.1 Populasi dan sampel

Menurut (Sugiyono, 2015: 80) populasi merupakan objek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT MITRA DINAMIS SEJAHTERA yaitu 204 Karyawan. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh polulasi tersebut menurut (Sugiyono, 2015: 81). Apa yang dipelajari dari sampel kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi, sehingga sampel yang diambil dari populasi harus benar-banar mewakili (representatif).

### 3.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam melakukan penelitian dilakukan metode angket atau kuisioner, yakni pengumpulan data dilakukan memberipernyataan tertulis kepada

responden, Menurut (Widoyoko, 2013: 33).

### 3.3 Metode Analisis Data

Agar mendapatkan jumlah penelitian, pengujian menggunakan bantuan *software* SPSS 20.SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) adalah suatu program komputer yang digunakan untuk menganalisis statistika.

### 3.4 Uji Validitas Data

Menurut (Widoyoko, 2013: 147), suatu butir instrument menghasilkan – hasil yang valid jika besar terhadap jumlah skor .Mempunya tingkat validitas yang tinggi jika skor pada butir mempunyai nilai sama dengan skor total.

### 3.5 Uji Reliabilitas Data

Menurut (Wibowo, 2012: 52), Reliabilitas berarti indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat menunjukkan dapat dipercaya atau tidak. Uji ini untuk mengukur tingkat konsistensi alat ukur.

### 3.6 Uji Asumsi Klasik

Syarat uji regresi dan korelasi adalah data harus memenuhi prinsip BLUE; *Best Linear Unbiased Estimator*. Model regresi dari metode kuadrat terkecil yang umum, atau *Ordinary Least Square* merupakan suatu model regresi yang dapat memberikan nilai estimasi atau prakiraan linier tidak bias yang paling baik. Menurut (Wibowo, 2012: 87) maka untuk memperoleh BLUE ada kondisi atau syarat-syarat minimum yang harus ada pada data, syarat-syarat tersebut dikenal dengan suatu uji yang disebut uji asumsi klasik.

### 3.7 Uji Normalitas

Bertujuan menguji regresi, variable bebas memiliki distribusi normal. Menurut (A. E. Wibowo, 2012: 61) Uji normalitas variabel dependen dan independen bernilai normal atau tidak normal. Dengan syarat bahwa kurva nilai residual terstandarisasi memiliki sebaran data normal jika:

1. Nilai Kolmogorv-Smirnov  $Z < Z_{\text{tabel}}$ ;
2. Nilai Asymp. Sig (2-tailed)  $> \alpha$

### 3.8 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk menghasilkan adanya korelasi antarvariabel bebas menurut (A. E. Wibowo, 2012: 61) nilai regresi yang baik tidak terjadi pada korelasi variable

### 3.9 Uji Heterokedastisitas

Menurut (Wibowo, 2012: 93) Uji heteroskedastisitas bertujuan melihat hasil ketidaksamaan variable, model regresi, yang sering disebut problem heterokedastisitas.

### 3.10 Uji Hipotesis

Menurut (Wibowo, 2012: 124) Hipotesis merupakan pernyataan yang bersifat belum pasti kebenarannya. Uji hipotesis dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan menggunakan tingkat signifikansi atau probabilitas ( $\alpha$ ) dan tingkat kepercayaan atau confidence interval.

### 3.11 Analisisregresi liner berganda

Menurut (Wibowo, 2012: 124) suatu bentuk hubungan linear antara dua atauvariabel independen bernilai tinggi dengan variabel dependennya.Dapat di lakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

**Rumus 1.** regresi liner berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 +$$

Keterangan:

Keterangan:

Y = variabel dependen

a =nilai konstanta

b = nilai koefisien regresi

X<sub>1</sub> = variabel independen pertama

X<sub>2</sub> = variabel independen kedua

X<sub>3</sub> = variabel Independen ketiga

X<sub>n</sub> = variabel ke-n

### 3.12 Analisis Determinasi (R<sup>2</sup>)

Menurut (Wibowo, 2012: 124) Analisis ini digunakan untuk mengetahui jumlah atau presentase sumbangan pengaruh variabel bebas dalam model

regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel terikat.Jadi koefisien angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya.

### 3.13 Uji Signifikansi Koefisien Regresi secara Parsial (Uji t)

Menurut (Sanusi,2013:138) Uji signifikan pada koefisien regresi mengetahui signifikan tidak pengaruh pada variabel X terhadap Y. maka dari ini, uji signifikan secara parsial dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian. Nilai yang dapat digunakan pengujian adalah nilai  $t_{\text{hitung}}$ . Jika :

1.  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  ; maka H<sub>0</sub> diterima

2.  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  ; maka H<sub>0</sub> ditolak

### 3.14 Uji Signifikansi Seluruh Koefisien Regresi secara Serempak (Uji f)

Menurut Sanusi (Sanusi, 2013: 138) Uji ini mrnggunakan seluruh koefisien regresi secara serempak sering disebut dengan uji model. Nilai yang digunakan untuk melakukan uji serempak adalah nilai  $F_{\text{hitung}}$ .Nilai  $F_{\text{hitung}}$  berhubungan erat dengan nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) maka pada saat melakukan uji  $F$ , sesungguhnya menguji signifikansi koefisien determinasi (R<sup>2</sup>).Uji  $F$  yang signifikan menunjukkan bahwa variasi variabel terikat djelaskan sekian persen oleh variabel bebas secara bersama adalah benarnya bukan terjadi karena kebetulan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mendapatkan hasil penelitian dilakukan beberapa pengujian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

**Tabel 2.** Hasil Uji Stres kerja (X1)

No	Pernyataan	rhitung	r tabel	Keterangan
1	X1_1	0,640	0,1690	Valid
2	X1_2	0,637	0,1690	Valid
3	X1_3	0,738	0,1690	Valid
4	X1_4	0,666	0,1690	Valid
5	X1_5	0,687	0,1690	Valid
6	X1_6	0,621	0,1690	Valid
7	X1_7	0,656	0,1690	Valid
8	X1_8	0,608	0,1690	Valid
9	X1_9	0,720	0,1690	Valid
10	X1_10	0,746	0,1690	Valid

Validitas Variabel Stres kerja (X1) diketahui bahwa nilai korelasi *Pearson Product Moment* atau r hitung X1\_1 sebesar 0,640, X1\_2 sebesar 0,637, X1\_3 sebesar 0,738, X1\_4 sebesar 0,666, X1\_5 sebesar 0,687, X1\_6 sebesar 0,621, X1\_7 sebesar

0,656, X1\_8 sebesar 0,608, X1\_9 sebesar 0,720, X1\_10 sebesar 0,746. variabel stres kerja (X<sub>1</sub>) sudah valid dianggap valid (Wibowo, 2012: 36) maka seluruh item pernyataan dalam variabel stres (X1) sudah valid karena memenuhi kriteria tersebut.

**Tabel 3.** Hasil Uji Validitas Variabel kepemimpinan (X2)

No	Pernyataan	rhitung	r tabel	Keterangan
1	X2_1	0,808	0,1690	Valid
2	X2_2	0,715	0,1690	Valid
3	X2_3	0,820	0,1690	Valid
4	X2_4	0,731	0,1690	Valid
5	X2_5	0,705	0,1690	Valid
6	X2_6	0,841	0,1690	Valid
7	X2_7	0,776	0,1690	Valid
8	X2_8	0,738	0,1690	Valid

Validitas Variabel kepemimpinan (X2) diketahui bahwa nilai korelasi *Pearson Product Moment* atau r hitung X2\_1 sebesar 0,808, X2\_2 sebesar 0,715, X2\_3 sebesar 0,820, X2\_4 sebesar 0,731, X2\_5 sebesar 0,705, X2\_6 sebesar 0,841,

X2\_7 sebesar 0,776, X2\_8 sebesar 0,738. Variabel kepemimpinan (X<sub>2</sub>) sudah valid. Seluruh item pernyataan dalam variabel kepemimpinan (X<sub>2</sub>) sudah valid karena memenuhi kriteria nilai capaian koefisien korelasi minimal 0,3

**Tabel 4.** Hasil Uji Validitas kinerja karyawan (Y)

No	Pernyataan	rhitung	r tabel	Keterangan
1	Y1_1	0,650	0,1690	Valid
2	Y1_2	0,701	0,1690	Valid
3	Y1_3	0,723	0,1690	Valid
4	Y1_4	0,729	0,1690	Valid
5	Y1_5	0,750	0,1690	Valid
6	Y1_6	0,775	0,1690	Valid
7	Y1_7	0,766	0,1690	Valid
8	Y1_8	0,738	0,1690	Valid
9	Y1_9	0,770	0,1690	Valid
10	Y1_10	0,716	0,1690	Valid

Validitas kinerja karyawan (Y) nilai korelasi *Pearson Product Moment* atau r hitung Y\_1 sebesar 0,650, Y\_2 sebesar 0,701, Y\_3 sebesar 0,723, Y\_4 sebesar 0,729, Y\_5 sebesar 0,750, Y\_6 sebesar 0,775, Y\_7 sebesar 0,766, Y\_8 sebesar 0,738, Y\_9 sebesar 0,770, Y\_10 sebesar

0,716. Kinerja karyawan (Y) sudah valid karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel. Seluruh item pernyataan dalam variabel kinerja karyawan (Y) sudah valid karena memenuhi kriteria nilai koefisien korelasi minimal 0,3.

**Table 5.** Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan	Kriteria
1.	Stress Kerja (X <sub>1</sub> )	0,861	Reliabe	Tinggi
2.	Kepemimpinan (X <sub>2</sub> )	0,893	Reliabe	Tinggi
3.	Kinerja (X <sub>3</sub> )	0,898	Reliabe	Tinggi

**Tabel 6.** Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	Unstandardized Residual	
N	135	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.00980816
	Absolute	.048
Most Extreme Differences	Positive	.048
	Negative	-.040
Kolmogorov-Smirnov Z	.563	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.909	

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.

**Tabel 7.** Uji Multikolinearitas  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Stres Kerja	0.254	3.935
	Kepemimpinan	0.254	3.935

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Tabel 8.** Uji Heterokedasitas  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	1.105	1.481		.000	1.000
1 STRES.KERJA	.023	.060	.056	.000	1.000
	KEPEMIMPINAN	.025	.081	.045	.000

a. Dependent Variable: Unstandardized Residual

Hipotesis 1 diterima hasil uji ini secara statistik menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kesimpulan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan dan positif

terhadap kinerja karyawan.pengaruh kinerja karyawan yang memiliki pengaruh terhadap kinerja dapat di uji. Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai hitung variabel kepemimpinan sebesar 10.097 lebih besar dari t tabel 1,978 serta nilai Sig sebesar

0,00 lebih kecil dari 0,05. Maka hasil kepemimpinan lebih besar dari pada hasil t tabel. Hipotesis 2 diterima hasil uji ini secara statistik menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 246,501 >  $F_{tabel}$  sebesar 2,672 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari pada 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat dan hal ini menunjukkan bahwa Hipotesis 3 diterima. Berdasarkan analisis koefisien determinasi yang telah dilakukan sebelumnya, dapat dilihat bahwa nilai  $R^2$  sebesar 0,789 atau sebesar 78,9%. Hal ini berarti kontribusi pengaruh dari variabel independen stres kerja dan kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini sebesar 78,9% sedangkan sisanya 21,1% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Telah diuji hasil variabel stres kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

### KESIMPULAN

Maka dari sini peneliti dapat memberikan kesimpulan Berdasarkan uji di atas peneliti telah bahas dan telah di jelaskan peneliti disimpulkan bahwa:

1. Stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mitra Dinamis Sejahtera. Stres kerja memiliki peranan penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, bagi perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja karyawan harus lebih memperhatikan stress kerja atau beban kerja yang di rasa kan.
2. Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mitra Dinamis Sejahtera. Kepemimpinan memiliki peranan penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu bagi perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja karyawan harus lebih memperhatikan kepemimpinan yang diberikan untuk menambah tingkat kinerja karyawan dalam menghasilkan kinerja yang lebih baik.
3. Stres kerja dan kepemimpinan secara bersama – sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mitra Dinamis Sejahtera.

### DAFTAR PUSTAKA

- Amir, M. faisal. (2015). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan konsep dan penilaian kinerja di perusahaan.* (M. wajana Media, Ed.) (pertama). jakarta. Retrieved from <http://www.mitravacanamedia.com>
- Arifin, S. (2012). *LEADERSHIP ilmu dan seni kepemimpinan.* ( mitra wacana Media, Ed.) (pertama). Jakarta. Retrieved from <http://www.mitravacanamedia.com>
- Biru, M., Utami, H. N., & Mayowan, Y. (2016). Analisis Faktor-Faktor Stres Kerja yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PG. Kebon Agung Kabupaten Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 39(2), 50–56. Retrieved from <https://media.neliti.com/media/publications/87446-ID-analisis-faktor-faktor-stres-kerja-yang.pdf>
- Dewi, A. A. A. C. T. B. (2014). Pengaruh stres kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun bali utama denpasar, (1), 1–24.
- Novitasari. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, 5(September), 1–20.
- PUSPITA, R. (2015). Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan jambuluwuk malioboro

- boutique hotel yogyakarta. Title.
- Sanusi. (2013a). *Metodologi penelitian*.
- Sanusi, A. (2013b). *Metodologi Penelitian Bisnis* (3rd ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Trakindo, P. T., Samarinda, U., & Fauzi, U. (2014). Pengaruh kompensasi kinerja karyawan pada PT. Trakindo utama samarinda Usman Fauzi 1, 2(3), 172–185.
- Wibowo, Agung edy. (2012). *Aplikasi praktis SPSS dalam penelitian* (1st ed.). Yogyakarta.
- Wibowo, A. E. (2012). *Aplikasi Praktis SPSS dalam Penelitian*. (A. Djojo, Ed.) (1st ed.). Yogyakarta: Gava Media.
- Widoyoko, E. P. (2013). *Teknik Penyusunan Instrumen penelitian* (Cetakan Ke). Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Wijayanti, D. W. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Daya Anugerah Semesta Semarang, 4, 30.