

LEADERSHIP RELATIONSHIP MODEL AND WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN CARGO DELIVERY SERVICE COMPANY IN BATAM CITY

Mauli Siagian¹), Wasiman²)

Universitas Putera Batam email: maulisgn@gmail.com¹), sps.wasiman@yahoo.com²)

ABSTRACT

Cargo shipping service company is one of the companies engaged in services to meet the needs of consumers in the process of shipping goods, whether done by individuals or agencies to support various companies in completing their performance, especially goods or manufacturing companies. Whether or not the company's performance can be measured by the overall performance of employees. The higher the enthusiasm of employees in working and completing their work will further increase the potential of a company to achieve its goals. This study aims to examine the extent to which the role of leadership, and work stress is able to improve the performance of employees of Cargo Shipping Services in Batam City, using quantitative research methods with data analysis techniques with multiple linear regression analysis and the number of samples used by 224 respondents. The results of this study are; Leadership has a positive and significant effect on employee performance. Job stress has a positive and significant effect on employee performance. Leadership and work stress simultaneously have a positive and significant effect on the performance of employees of Cargo Shipping Services in Batam City.

Keywords: *Leadership, work stress, employee performance*

LATAR BELAKANG

Perusahaan jasa pengiriman kargo jarang sekali para peneliti melakukan penelitian tentang kinerja karyawannya, padahal karyawan jasa pengiriman kargo salah satu faktor pendukung berbagai perusahaan melakukan kinerjanya khususnya perusahaan barang/manufaktur. Baik tidaknya kinerja suatu perusahaan dapat dilihat berdasarkan kinerja karyawan. Semakin tinggi antusias karyawan dalam bekerja tentu saja akan semakin meningkatkan potensi dari suatu perusahaan yang didukung oleh, sikap pemimpin yang baik dan bertanggung jawab yang mampu melihat kebutuhan karyawannya sesuai dengan komitmen organisasi sehingga ada kepuasan kerja yang menghapus rasa stres dalam bekerja, dengan demikian akan tercapai tujuan perusahaan dengan mudah.

Berdasarkan data hasil temuan penelitian sebelumnya bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja secara langsung dan pengaruh secara tidak langsungnya terhadap kinerja karyawan (Soleha, Komara, & Sudia, 2012). Data tersebut dikuatkan hasil uji F menunjukkan bahwa kepemimpinan, stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditentukan oleh kepemimpinan, dan stress kerja (Sari, Muis, & Hamid, 2012). Semakin tinggi stres yang dialami oleh karyawan dapat menyebabkan rendahnya kinerja karyawan. Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan

psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai (Sari et al., 2012). Semakin tinggi stres kerja yang dirasakan karyawan maka kepuasan kerja semakin menurun (Poniasih & Dewi, 2015).

Kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kualitas pemimpin tidak ditentukan oleh besar atau kecilnya hasil yang dicapainya, tetapi ditentukan oleh kemampuan pemimpin mencapai hasil tersebut dengan perantaraan orang lain, yaitu melalui bawahan-bawahannya, serta pengaruh yang dipancarkan oleh pemimpin terhadap bawahannya. Pemimpin harus mampu menggerakkan bawahannya agar mereka bekerja dengan semangat untuk mencapai kinerja yang baik (Potu, 2013). Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang memperhatikan kesejahteraan bawahan dengan melakukan evaluasi terhadap setiap kinerja karyawan, sehingga dapat dilakukan perbaikan-perbaikan kedepannya tanpa mengintimidasi bawahan. Karyawan yang diperhatikan tingkat kemampuannya tentu saja akan lebih bahagia, sehingga akan meminimalisir terjadinya stress kerja yang menghasilkan rasa senang/bahagia, juga komitmen organisasi akan dapat diwujudkan tanpa ada yang terbebani, serta adanya kepuasan kerja dalam melakukan setiap pekerjaan sehingga akan tercapai kinerja karyawan yang lebih optimal. Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Model

Hubungan Kepemimpinan, Stres Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Jasa Pengiriman Kargo Di Kota Batam”.

Penjelasan secara singkat dalam latar belakang telah diuraikan, dengan demikian berdasarkan penjelasan tersebut diatas maka peneliti dapat merumuskan masalah, yaitu:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Jasa Pengiriman Kargo di Kota Batam?
2. Apakah stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Jasa Pengiriman Kargo di Kota Batam?
3. Apakah kepemimpinan dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Jasa Pengiriman Kargo di Kota Batam?

TINJAUAN PUSTAKA

Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada bawahannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Sebagai proses, kepemimpinan difokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pemimpin, yaitu proses di mana para pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi bagi para karyawan, bawahan, atau yang dipimpinnya, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut, serta membantu menciptakan suatu budaya produktif dalam organisasi (Potu, 2013).

Sedangkan kepemimpinan melibatkan proses pengaruh yang berkaitan dengan memudahkan kinerja tugas kolektif”. Artinya secara tersirat menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang erat antara kepemimpinan dengan kinerja (Yukl, 2010).

Definisi Stres Kerja

Stres sebagai suatu kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang (Handoko, 2009) sedangkan menurut (Umar, 2009) stres mempunyai potensi untuk mengganggu kepuasan kerja karyawan, tergantung dari berapa besar tingkat stres. Stres kerja akan menimbulkan biaya yang signifikan dalam hal produktivitas yang rendah, karyawan yang sakit, dan waktu yang hilang. Pernyataan ini menunjukkan stres yang berlebihan mengakibatkan perubahan perilaku, psikologis dan emosional seorang karyawan sehingga dapat mengganggu kerjanya meliputi kualitas dan kuantitas hasil kerja yang kurang memuaskan (Han & Netra, 2013).

Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi (Hasibuan, 2009). Sedangkan menurut (Dewi & Wibawa, 2016) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang demi mencapai suatu tujuan. Kinerja yang baik merupakan kinerja yang optimal yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Penelitian Terdahulu

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil
1	Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate (Saina, 2013).	Analisis Regresi Linier Berganda.	Konflik, Stres Kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, juga stres Kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, serta kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
2	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang (Munparidi, 2012).	Analisis Regresi Linier Berganda.	Kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor	Analisis Regresi Linier Berganda.	Kepemimpinan, motivasi dan stress kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan, juga kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan

Cabang Makassar (Sari et al., 2012).

terhadap kinerja karyawan, serta stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori juga penelitian terdahulu maka dapat ditentukan hipotesis dari penelitian ini adalah:

- H₁ : kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Jasa Pengiriman Kargo di Kota Batam
- H₂ : stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Jasa Pengiriman Kargo di Kota Batam
- H₃ : kepemimpinan dan stres kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Jasa Pengiriman Kargo di Kota Batam

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ilmiah berfokus pada metode yang kokoh untuk mengidentifikasi permasalahan, mengumpulkan data, menganalisis data dan menarik kesimpulan dengan valid. Penelitian ilmiah bersifat lebih objektif karena tidak berdasarkan perasaan, pengalaman dan intuisi peneliti penulis yang bersifat subjektif. Dalam penelitian kuantitatif, biasanya peneliti melakukan pengukuran terhadap keberadaan suatu variabel dengan menggunakan instrument penelitian. Setelah itu mungkin peneliti melanjutkan analisis untuk mencari hubungan satu variabel dengan variabel yang lain.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan pada perusahaan Jasa Pengiriman Kargo di Kota Batam, sedangkan sampelnya adalah sebanyak 224 orang karyawan yang ditentukan secara acak dengan Teknik pengambilan sampel menggunakan Teknik sampling snow balling.

Variabel Penelitian

Defenisi operasional merupakan unsur penelitian yang terkait dengan variabel yang terdapat dalam judul penelitian atau paradigma penelitian sesuai dengan hasil perumusan masalah, dimana variabel adalah gejala yang menjadi objek penelitian. Setiap gejala yang muncul dan

dijadikan objek penelitian adalah variabel penelitian. Operasional variabel dalam penelitian ini, terdiri dari: Variabel independen kepemimpinan (X1), dan stres kerja (X2), sedangkan Variabel dependen kinerja karyawan (Y). Adapun indikator masing-masing variable yang digunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan menurut (Usman, 2013), sebagai berikut:
1. Kebutuhan mencapai hasil, yaitu bertanggung jawab, kerja keras untuk sukses.
 2. Intelegensi, yaitu menggunakan pertimbangan yang matang, mempunyai alasan yang jelas dan kemampuan berpikir.
 3. Mampu mengambil keputusan, yaitu dapat mengambil keputusan yang sulit tanpa ragu-ragu.
 4. Inisiatif, yaitu dimulai dari diri sendiri, melakukan pekerjaan dengan baik dengan pengawasan yang minimal.
 5. Kemampuan supervisi, yaitu dapat bekerja sama bersama orang lain.
- b. Stres kerja menurut (Sunyoto, 2013), yaitu:
1. Intrinsik pekerjaan, antara lain kondisi fisik pekerjaan dan tuntutan tugas. Kondisi fisik pekerjaan yang menyebabkan stres meliputi kondisi bising, vibrasi atau getaran, dan higienitas, sedangkan tuntutan tugas meliputi berbagai bentuk aktivitas yang berpola khas pada masing-masing jenis pekerjaan.
 2. Peran dalam organisasi, meliputi konflik peran dan keterpaksaan peran. Konflik peran dapat timbul pada seseorang apabila terdapat kondisi-kondisi yang bertentangan antara tugas-tugas yang harus dilaksanakan dengan tanggung jawab atau pekerjaan.
 3. Pengembangan karir, mencakup ketidakpuasan pekerjaan, serta promosi dini dan promosi terlambat.
 4. Hubungan kerja, meliputi hubungan kerja antar karyawan dan gaya kepemimpinan.
 5. Struktur dan karakteristik organisasi.
- c. Kinerja karyawan Menurut (Wirawan, 2009)
1. Keterampilan kerja, yaitu penguasaan pegawai mengenai prosedur pelaksanaan tugas-tugas jabatannya.

2. Kualitas pekerjaan, yaitu kemampuan pegawai menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.
3. Tanggung jawab, yaitu kesediaan pegawai untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam melaksanakan pekerjaannya dan menanggung konsekuensi akibat kesalahan atau kelalaian dan kecerobohan pribadi dalam melaksanakan tugas.
4. Prakarsa, yaitu kemampuan pegawai dalam mengembangkan ide atau gagasan dan tindakan yang menunjang penjelasan tugas.
5. Disiplin, yaitu kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk atau pulang kerja, jumlah kehadiran dan keluar kantor bukan untuk urusan dinas.
6. Kerja sama, yaitu kemampuan pegawai untuk membina hubungan dengan pegawai lain dalam rangka menyelesaikan tugas.
7. Kuantitas pekerjaan, yaitu kemampuan pegawai dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas setiap hari.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data penelitian merupakan suatu aktivitas yang menggunakan prosedur secara sistematis dan terstandar untuk memperoleh data yang dibutuhkan. Dimana data yang digunakan peneliti untuk menguji hipotesis dan bahan dasar mengambil kesimpulan hasil dari penelitian. Teknik pengumpulan data terdiri dari tiga bagian yaitu: observasi atau pengamatan, interview atau wawancara dan kuesioner. Dalam penelitian ini Teknik pengumpulan datanya menggunakan kuesioner dan sumber data yang digunakan adalah dengan menggunakan dua sumber data yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder dengan skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert* dengan gardai skor:

Sangat setuju	=	5
Setuju	=	4
Ragu-ragu	=	3
Tidak setuju	=	2
Sangat tidak setuju	=	1

Alat Pengumpulan Data

Alat yang digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah berupa daftar pertanyaan (kuesioner). Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 21 item pernyataan. Kuesioner tersebut disebar dan langsung

dikumpulkan pada saat selesai pengisian kuesioner oleh 224 responden dalam hal ini adalah karyawan perusahaan Jasa Kargo di Kota Batam.

Metode Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan pengelompokan data penelitian berdasarkan variabel dan karakteristik responden, melakukan tabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, kemudian menyajikan tiap data dari variabel yang telah diteliti, juga melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif merupakan analisis yang digunakan terhadap data yang berwujud angka-angka dan cara pembahasannya dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 21.

Uji Validitas Data

Uji validitas data dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun oleh peneliti dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur secara tepat dan representatif. Untuk menguji tingkat validitas instrumen penelitian atau alat pengukur data dapat digunakan teknik korelasi *product moment* dari pearson dengan angka kasar yang rumusnya dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N\sum x^2 - (\sum x)^2][N\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

R_{xy} = koefisien validitas item yang dicari.

X = skor responden untuk setiap item.

Y = total skor tiap responden dari seluruh item.

X = jumlah skor dalam distribusi X.

Y = jumlah skor dalam distribusi Y.

X^2 = jumlah kuadrat masing-masing skor X.

Y^2 = jumlah kuadrat masing-masing skor Y.

N = jumlah subjek.

Dengan demikian suatu instrumen dinyatakan valid apabila harga koefisien r_{hitung} 0,300. Adapun kriteria yang digunakan untuk menentukan valid tidaknya suatu pernyataan adalah tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$) derajat kebebasan (*degree of freedom*) $DF2 = n - k - 1 = 224 - 2 - 1 =$

221, n adalah jumlah sampel, k adalah jumlah variabel bebas, didapat nilai r-tabel = 0,1314. Jika r-hitung (*Corrected Item Correlation*) bernilai positif lebih besar dari r-tabel maka butir pernyataan dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kestabilan suatu alat ukur atau adanya kepercayaan terhadap suatu instrumen. Suatu instrumen memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (konsisten) jika hasil dari pengujian instrumen tersebut menunjukkan hasil yang tetap. Untuk menguji realibilitas data, peneliti menggunakan koefisien alfa. Koefisien alfa diukur dengan menggunakan statistik Cronbach Alpha. Suatu *construct* atau variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah uji yang dilakukan untuk mengukur indikasi ada tidaknya penyimpangan data melalui hasil distribusi, korelasi, varians indikator-indikator dari variabel. Sebelum melakukan pengujian regresi linier sederhana, terlebih dahulu harus melakukan pengujian asumsi klasik. Syarat-syarat yang harus dipenuhi adalah data tersebut harus terdistribusi secara normal, tidak mengandung multikolinearitas, dan heterokedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan nilai *Kolmogorov-Smirnov*. Kurva nilai residual terstandarisasi dikatakan normal jika nilai *Kolmogorov-Smirnov* menggunakan nilai *Probability Sig (2 tailed)* > ; Sig > 0,05. Penelitian ini, uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan nilai *Kolmogorov-Smirnov*.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas. Model uji regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi multikolinieritas. Untuk mengetahui adanya multikolinieritas di dalam suatu penelitian yaitu dengan mengamati nilai tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*), jika nilai Tolerance > 0,1 atau 10 % dan VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Pengaruh Regresi Linier Berganda

Analisis regresi bertujuan menganalisis besarnya pengaruh variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*). Variabel yang diteliti ada tiga variabel, maka analisis regresi yang digunakan adalah regresi linier berganda. Regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh lebih dari satu independen variabel terhadap dependen variabel. Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + b_1 + X_1 + b_2 + X_2 + \dots + b_n$$

Dengan ketentuan:

- Y = Variabel terikat (dependen)
- a = Konstanta
- b_{1,2,n} = Koefisien regresi variabel bebas
- X_{1,2,n} = Variabel bebas (independen)

Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi (R) adalah suatu ukuran hubungan antara dua variabel, yang memiliki nilai antara -1 dan 1. Untuk mengetahui besarnya kekuatan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat, dapat dibandingkan dengan nilai yang terdapat pada tabel interpretasi koefisien korelasi (R) seperti pada tabel berikut:

Tabel 3.3: Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui seberapa kontribusi dari beberapa variabel independen mampu untuk menjelaskan variabel dependen. Koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan nilai koefisien korelasi (R). Besarnya nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square*.

Uji T (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apakah variabel independen secara parsial memiliki pengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Uji t dapat dilakukan dengan mencari nilai dari t-hitung dan membandingkan dengan nilai dari t-tabel, derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05; derajat kebebasan yang digunakan adalah $DF = 224 - 2 - 1 = 221$ maka diperoleh nilai t-tabel = 1,971. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah:

1. Apabila t-hitung $>$ t-tabel dan nilai signifikan $<$ 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Apabila t-hitung $<$ t-tabel dan nilai signifikan $>$ 0,05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya tidak memiliki pengaruh.

Profil Responden

1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2 Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persen
Laki-laki (1)	164	73,2
Perempuan (2)	60	26,8
Total	224	100%

Sumber: Hasil olah data kuesioner, 2018

2. Profil Responden Berdasarkan Usia

Tabel 3 Profil Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persen
18-23 Thn (1)	65	29
24-29 Thn (2)	113	50,4
>30 Thn (3)	46	20,5
Total	224	100 %

Sumber: Hasil olah data kuesioner, 2018

Uji F (Simultan)

Uji f digunakan untuk menguji hipotesis apakah semua variabel independen secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05; derajat kebebasan yang digunakan adalah $DF_2 = 224 - 2 - 1 = 221$ maka diperoleh nilai f-tabel = 2,646. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah:

1. Apabila f-hitung $>$ f-tabel dan nilai signifikasni $<$ 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Apabila f-hitung $<$ f-tabel dan nilai signifikansi $>$ 0,05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya variabel independen secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Jasa Pengiriman Kargo di Kota Batam. Untuk menjawab permasalahan tersebut, peneliti melakukan analisis verifikatif. Berdasarkan data yang diperoleh melalui angket/kuesioner, selanjutnya akan diolah dengan program statistik yaitu *statistical package for the social science (SPSS) release 21*.

3. Profil Responden Berdasarkan Status

Tabel 4 Profil Responden berdasarkan status

Status	Jumlah Responden	Persen
Kontrak (1)	203	90,6
Permanen (2)	21	9,4
Total	224	100%

Sumber: Hasil olah data kuesioner, 2018

4. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 5 Profil Responden berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persen
SMA/SMK (1)	168	75
D3 (2)	37	16,5
S1 (3)	19	8,5
Total	224	100%

Sumber: Hasil olah data kuesioner, 2018

Hasil Uji Validitas Data

Tabel 6 Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	Koefisien korelasi (r)	Keterangan
Kepemimpinan		
X1_1	0,785	Valid
X1_2	0,704	Valid
X1_3	0,681	Valid
X1_4	0,710	Valid
X1_5	0,732	Valid
X1_6	0,670	Valid
X1_7	0,648	Valid
Stres kerja		
X2_1	0,733	Valid
X2_2	0,398	Valid
X2_3	0,573	Valid
X2_4	0,484	Valid
X2_5	0,601	Valid
X2_6	0,733	Valid
X2_7	0,514	Valid
Kinerja karyawan		
Y1	0,460	Valid
Y2	0,664	Valid
Y3	0,478	Valid
Y4	0,470	Valid
Y5	0,428	Valid
Y6	0,575	Valid
Y7	0,503	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Dengan SPSS 21, 2018

Hasil pengujian validitas yang dilakukan pada masing-masing variabel menunjukkan bahwa nilai *Coreccted Item-Total r* hitung > *r* tabel, menandakan semua pernyataan atau kuesioner yang diajukan bernilai valid atau dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

Hasil Uji Reliabilitas Data

Pengujian reliabilitas untuk mengukur tingkat kepercayaan terhadap instrumen. Instrumen dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (konsisten) jika hasil dari pengujian instrumen tersebut menunjukkan hasil yang tetap. Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60

Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach alpha	Keterangan
Kepemimpinan	0,774	Reliabel
Stres kerja	0,736	Reliabel
Kinerja karyawan	0,703	Reliabel

Sumber: Olah data dengan SPSS 21, 2018

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat dan

variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Tabel 8 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		224
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.11913242
	Absolute	.057
Most Extreme Differences	Positive	.044
	Negative	-.057
Kolmogorov-Smirnov Z		.849
Asymp. Sig. (2-tailed)		.467
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Olah data dengan SPSS 21, 2018

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat dilihat hasil pengolahan data uji normalitas dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Sminirnov*, bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,467 > 0,05 dan itu artinya masih diatas nilai signifikansi. Sehingga variabel kepemimpinan (X1), stress kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) dapat dikatakan bahwa data berasal dari data yang berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model uji regresi yang baik selayaknya tidak terjadi multikolinieritas. Untuk mengetahui adanya multikolinieritas adalah dengan mengamati nilai tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*), jika nilai Tolerance > 0,1 atau 10 % dan VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas (Wijaya, 2011: 121).

Tabel 9 Hasil Pengujian Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
(Constant)	10.829	1.580		6.854	.000			
1	Kepemimpinan	.130	.045	.162	2.911	.004	.961	1.041
	StresKerja	.486	.051	.530	9.512	.000	.961	1.041

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Hasil Olah Data Dengan SPSS 21, 2018

Hasil pengujian multikolinieritas menunjukkan nilai VIF dari masing-masing variabel yaitu *website*, kualitas pelayanan sebesar $1,041 < 10$, dan nilai toleransi $0,961 > 0.1$ dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji dengan asumsi klasik membuktikan semua data memenuhi syarat asumsi klasik, maka langkah selanjutnya adalah melakukan analisis regresi, syarat utama melakukan analisis regresi linier berganda adalah jika lolos dari pengujian asumsi klasik.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi bertujuan menganalisis besarnya pengaruh variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*). Variabel yang diteliti ada tiga variabel, maka analisis regresi yang digunakan adalah regresi linier berganda. Regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh lebih dari satu independen variabel terhadap dependen variabel

Tabel 10 Coefficients

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.		
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	10.829	1.580		6.854	.000		
1	Kepemimpinan	.130	.045	.162	2.911	.004	
	StresKerja	.486	.051	.530	9.512	.000	

Sumber: Hasil Olah Data Dengan SPSS 21, 2018

Berdasarkan tabel 4.13 hasil pengujian dengan program SPSS 21, dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 10.829 + 0,130 X1 + 0,486 X2$$

Y = Kinerja karyawan

X1 = Kepemimpinan

X2 = Stres kerja

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan:

1. Variabel kepemimpinan dan stress kerja mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai konstanta sebesar 10,829 menjelaskan apabila variabel kepemimpinan (X1) dan stres kerja (X2) bernilai nol, maka variabel kinerja karyawan nilainya adalah 10,829.

3. Koefisien regresi variabel kepemimpinan (X1) mempunyai nilai sebesar 0,130 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel stres kerja mengalami kenaikan satu skor, maka akan meningkatkan satuan kinerja karyawan sebesar 0,130. Koefisien bernilai positif menandakan terjadi hubungan positif antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Semakin naik nilai variabel kepemimpinan, maka semakin meningkat kinerja karyawan.
4. Koefisien regresi variabel stres kerja (X2) mempunyai nilai sebesar 0,486 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel stres kerja mengalami kenaikan satu skor, maka akan meningkatkan satuan kinerja karyawan sebesar 0,486. Semakin

tinggi stres kerja akan menurunkan kinerja karyawan.

antara -1 dan 1. Uji R digunakan untuk mengukur besarnya kekuatan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat, hasilnya dapat dibandingkan dengan tabel interpretasi koefisien korelasi.

Hasil Uji R dan R Square

Koefisien korelasi (R) adalah suatu ukuran hubungan antara dua variabel yang memiliki nilai

Tabel 11 Model Summary
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.584 ^a	.341	.335	2.1287	1.172

a. Predictors: (Constant), StresKerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Olah data dengan SPSS 21, 2018

Hasil pengujian diperoleh nilai R = 0,584 mengacu pada tabel rentang interpretasi koefisien korelasi nilai 0,584 berada pada hubungan yang sedang yaitu 0,40 – 0,599 dan korelasi ganda kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi R² = 0,335

berarti besarnya peranan variabel kepemimpinan dan stres kerja mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 33,5% dan sisanya 66,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hasil Uji T

Tabel 12 Hasil Uji T

Model	Coefficients^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	10.829	1.580		6.854	.000
	Kepemimpinan	.130	.045	.162	2.911	.004
	StresKerja	.486	.051	.530	9.512	.000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Olah data dengan SPSS 21, 2018

Berdasarkan hasil uji t menggunakan SPSS 21 dapat diketahui untuk kepemimpinan nilai t-hitung 2,911 > 1,971 (t-tabel) dan nilai signifikan 0,04 < 0,05 dan stres kerja sebesar t-hitung 9,512 > 1,971 (t-tabel) dan nilai signifikan 0,00 < 0,05. Dengan demikian membuktikan bahwa variabel

kepemimpinan berpengaruh cukup signifikan terhadap kinerja karyawan, dan juga variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, hal ini dilihat dari nilai signifikansinya < 0,05

Hasil Uji F

Tabel 13: Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	518.283	2	259.142	57.188	.000 ^b
	Residual	1001.431	221	4.531		
	Total	1519.714	223			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

b. Predictors: (Constant), StresKerja, Kepemimpinan

Sumber: Hasil Olah Data Menggunakan SPSS 21, 2018

Berdasarkan hasil pengujian, nilai f-hitung $57,188 > 2,646$ (f-tabel), nilai signifikansi diperoleh $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan kepemimpinan dan stres kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis H₀ ditolak dan hipotesis H₁ diterima.

KESIMPULAN

Adapun pembahasan pengaruh dan signifikan, yaitu *website* dan *email* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pelanggan PLN Batam adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan pada nilai t-hitung untuk variabel kepemimpinan yaitu nilai $t \ 2,911 > 1,971$ (t-tabel) dan nilai signifikan $0,04 < 0,05$. Dengan demikian membuktikan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh cukup signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian membuktikan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga dapat diambil kesimpulan H₁ ditolak dan H₀ diterima.
2. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan pada nilai t-hitung untuk variabel stres kerja yaitu nilai t-hitung $9,512 > 1,971$ (t-tabel) dan nilai signifikan $0,00 < 0,05$. Dengan demikian membuktikan bahwa variabel stres kerja berpengaruh cukup signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dilihat dari nilai signifikansinya $< 0,05$. Dengan demikian membuktikan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga dapat diambil kesimpulan H₁ ditolak dan H₀ diterima.
3. Kepemimpinan dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat berdasarkan nilai dari f-hitung $57,188 > 2,646$ (f-tabel), nilai signifikansi diperoleh $0,000 < 0,05$. Sehingga disimpulkan bahwa kepemimpinan dan stres kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis H₀ ditolak dan hipotesis H₁ diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, C. I. S., & Wibawa, I. M. A. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BPD Bali Cabang UBUD. *E-Jurnal Manajemen Unud*, ISSN: 2302-8912, 5(12), 7583–7606.
- Han, C., & Netra, I. G. S. K. (2013). Pengaruh Konflik terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Management*, 1(2013), 1–17.
- Handoko, H. (2009). *Manajemen* (Kedua). Yogyakarta: BPFPE.
- Hasibuan, S. . (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ketujuh). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Munparidi. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang. *Jurnal Orasi Bisnis*, ISSN: 2085-1375, 1(7), 47–54.
- Poniasih, N. L. G., & Dewi, A. A. S. K. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, ISSN: 2302-8912, 4(6), 1560–1573.
- Potu, A. (2013). Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. *Jurnal EMBA* ISSN 2303-1174, 1(4), 1208–1218.
- Saina, N. (2013). Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal EMBA*, ISSN: 2303-1174, 1(3), 739–749.
- Sari, R., Muis, M., & Hamid, N. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. *Jurnal Analisis*, ISSN: 2303-1001, 1(1), 87–93.
- Soleha, L. K., Komara, A. T., & Sudia, Y. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia
Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Ekonomi,
Bisnis & Entrepreneurship*, ISSN: 2443-
0633, 6(1), 39–50.

Sunyoto, D. (2013). *Teori, Kuesioner, dan Proses
Analisa Data Perilaku Organisasional*
(Kesatu). Yogyakarta: CAPS (Center of
Academic Publishing Service).

Umar, H. (2009). *Riset Sumber Daya Manusia
Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia
Pustaka.

Usman, H. (2013). *Manajemen Teori, Praktik, dan
Riset Pendidikan* (Keempat). Jakarta Timur:
Bumi Aksara.

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya
Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*.
Jakarta: Salemba Empat.

Yukl, G. (2010). *Kepemimpinan Dalam
Organisasi*. Jakarta: Indeks.