

Pengaruh Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Personil Denpom X

Ades Asike

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada

E-mail: adesmilan@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efek kepemimpinan dan tekanan kerja terhadap personel Denpom X di Kota Parepare. Serta menunjukkan bahwa kepemimpinan dan stres dapat mempengaruhi kinerja personil. Metode analisis yang digunakan adalah tipe kualitatif dan kuantitatif menggunakan teknik penelitian analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan akan menjadi penting dan diperlukan untuk menyelaraskan berbagai kebutuhan dan juga untuk menciptakan situasi kerja yang kondusif, serta untuk variabel stres kerja menunjukkan bahwa personil yang memiliki stres kerja yang baik akan meningkatkan kualitas kinerja mereka.

Kata kunci: Kepemimpinan, Stres, Kinerja Karyawan.

1. Pendahuluan

Gaya kepemimpinan merupakan sebuah proses dalam menginspirasi orang lain untuk bekerja keras dengan tujuan menyelesaikan tugas-tugas penting. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh perusahaan haruslah sesuai dengan kondisi karyawan yang bekerja pada sebuah perusahaan. Kepemimpinan yang baik dapat menentukan kearah mana perusahaan akan dibawa oleh sang pemimpin. Dalam suatu organisasi, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap orang-orang yang dipimpin. Gaya kepemimpinan buruk, maka organisasi tersebut akan buruk pula dalam banyak hal.

Stress ini terjadi pada diri karyawan sebetulnya bukan hanya karena konflik yang dialami saja tetapi faktor-faktor lain yang mempengaruhi. Sumber stres yang penting dan telah diteliti adalah sebagai berikut: (1) kekaburan peran dan konflik peran (2) kelebihan beban kerja (3) tanggung jawab atas orang lain (4) perkembangan karier (5) Kurangnya kohesi Kelompok (6) Dukungan kelompok yang tidak memadai (7) Struktur dan Iklim organisasi (8) Wilayah dalam Organisasi (9) karakteristik tugas dan (10) Pengaruh kepemimpinan. Stres merupakan keadaan yang wajar karena terbentuk pada diri manusia sebagai respon dan merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari dari diri manusia terlebih menghadapi jaman kemajuan segala bidang yang dihadapi dengan kegiatan dan kesibukan yang harus dilakukan, disalah satu pihak beban kerja di satuan unit organisasi semakin bertambah.

Keadaan ini akan menuntut energi karyawan yang lebih besar dari keadaan yang sebelumnya. Stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stress pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai. Sedangkan pada dampak negatif stress pada tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis.

2. Tinjauan Teori

Kepemimpinan

Menurut Nawawi (2011: 140) mengatakan bahwa; "Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku orang lain, agar melakukan kegiatan atau pekerjaan untuk mencapai tujuan yang akan di capai seorang pemimpin. (Hadari Nawawi: 2012) Sedangkan menurut

Hasibuan (2012: 120) mengatakan bahwa; kepemimpinan adalah seni seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Stres

Menurut Robbins (2011:100), mengatakan bahwa; Stres adalah suatu kondisi dinamik yang di dalamnya seorang individu di konfrontasikan dengan suatu peluang, kendala atau tuntutan yang di kaitkan dengan apa yang sangat di inginkan atau hasilnya di presepsikan sebagai tidak pasti dan penting.

Kinerja

Definisi kinerja menurut Desaler dalam Arif Ramdhani (2011:18), menyatakan bahwa Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

3. Metode

Penelitian ini bertujuan mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Personil Denpom XIV/2 Kota Parepare. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner dilakukan dengan memberikan daftar pernyataan sesuai dengan yang akan diteliti dengan jumlah responden 48 orang. (Sugiyono: 2016) Para responden yang telah melakukan pengisian kuesioner kemudian akan didiskripsikan berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan dan masa kerja. Diskripsi ini dilakukan untuk mengetahui karakteristik secara umum para responden penelitian.

4. Hasil dan Analisis

Penentuan Range

Survei ini menggunakan skala Likert dengan skor tertinggi disetiap pernyataannya adalah 5 dan skor terendah adalah 1. Dengan jumlah responden sebanyak 48 orang, maka;

$$\text{Skor tertinggi } 48 \times 5 = 240$$

$$\text{Skor terendah } 48 \times 1 = 48$$

$$\text{Sehingga range untuk hasil survei} = \frac{240 - 48}{5} = 38,4$$

Range skor sebagai berikut :

$$48 - 86,4 = \text{Sangat tidak puas}$$

$$86,5 - 124,9 = \text{Tidak puas}$$

$$125 - 163,4 = \text{Cukup puas}$$

$$163,5 - 201,9 = \text{Puas}$$

$$202 - 240,4 = \text{Sangat puas}$$

Pengujian Hipotesis

Uji Validitas

Uji validitas akan menguji masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dimana keseluruhan variabel penelitian memuat 18 pertanyaan yang harus dijawab oleh 48 responden. Adapun kriteria yang digunakan dalam menentukan valid tidaknya pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

- Tingkat kepercayaan = 95% ($\alpha = 5\%$),
- Jumlah responden sebanyak 48 orang,
- Dibandingkan dengan nilai $r = 0,3$ (Sugiono, 2009)

Berikut adalah hasil uji validitas;

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Indikator	r- hitung	Keterangan
Gaya Kepemimpinan		
X1.1	0,719	Valid
X1.2	0,943	Valid
X1.3	0,816	Valid
X1.4	0,750	Valid
X1.5	0,928	Valid
Stres Kerja		
X2.1	0,728	Valid
X2.2	0,798	Valid
X2.3	0,500	Valid
X2.4	0,460	Valid
X2.5	0,562	Valid
Kinerja Personil		
Y1.1	0,606	Valid
Y1.2	0,579	Valid
Y1.3	0,367	Valid
Y1.4	0,586	Valid
Y1.5	0,371	Valid

Sumber : Data primer yang telah diolah

Dari hasil uji validitas di atas didapatkan bahwa dari semua item pertanyaan kuesioner adalah valid, karena melewati batas nilai r sebesar 0,3.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala/ kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut. Dalam melakukan perhitungan *Alpha* digunakan alat bantu program komputer yaitu IBM SPSS 19 dengan menggunakan model *Alpha*. Sedangkan dalam pengambilan keputusan reliabilitas, suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2012:174).

Tabel 2. Hasil uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,696	48

Sumber : Data primer yang telah diolah

Nilai Standar	Cronbach's Alpha	Keterangan
0,60	0,696	Reliabel

Hasil tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai *Cronbach Alpha* di atas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel, sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial dan secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolenieritas dan terbebas dari heterokedastisitas. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel terikat Kinerja Personil Denpom XIV/2 Kota Parepare, bila nilai variabel bebas Gaya Kepemimpinan dan Stress Kerja dimanipulasi/ dirubah-rubah atau dinaik turunkan. Hasil dari SPSS yang digunakan sebagai alat analisis maka hasil regresi berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	14,562	3,777		3,856	0,001		
Total X1	0,221	0,102	0,384	2,159	0,041	0,083	1,119
Total X2	-0,140	0,084	-0,257	-1,656	0,110	0,962	1,040

a. Dependent Variable: totaly1

Sumber : Data primer yang telah diolah

Dari tabel diatas, maka hasil perhitungan variabel bebas dapat disusun dalam suatu model sebagai berikut;

$$Y = 14,562 + 0,221X1 - 0,140X2$$

- Keterangan :
- Y = Kinerja
 - X1 = Gaya Kepemimpinan
 - X2 = Stres Kerja

Hasil dari analisis tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta persamaan diatas sebesar 14.562 angka tersebut menunjukkan bahwa jika X1 (Gaya Kepemimpinan), dan X2 (Stres Kerja), konstan atau X=0, maka Kinerja Personil Denpom XIX/2 Kota Parepare sebesar 14.562.
- 2) X1 (Gaya Kepemimpinan) menunjukkan nilai koefisien sebesar -0.221. Hal ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan penyebab Gaya Kepemimpinan sebesar 1% terhadap instansi maka Kinerja Personil Denpom XIX/2 Kota Parepare juga akan mengalami penurunan sebesar variabel pengalinya 0.221 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.
- 3) X2 (Stres Kerja) menunjukkan nilai koefisien sebesar - 0.140. Hal ini berarti bahwa jika tidak terjadi peningkatan penyebab stres kerja sebesar 1% terhadap instansi maka Kinerja Personil Denpom XIX/2 Kota Parepare juga akan mengalami peningkatan sebesar variabel

pengalinya - 0.140 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.

b. Analisis Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Nilai R akan berkisar antara 0-1, semakin mendekati 1 hubungan antara variabel independen secara bersama-sama dengan variabel dependen semakin kuat. Hubungan dapat dinyatakan terdapat hubungan yang positif antara variabel dengan melihat data pada tabel yang telah dikemukakan oleh Sugiyono. Nilai koefisien korelasi untuk variabel Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,496	0,246	0,126	1,803	1,979

a. Predictors: (Constant), totalx2, totalx1
Dependent Variable: totaly1

Sumber : Data primer yang telah diolah

Koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0.496. Sehingga dapat dinyatakan terdapat hubungan yang positif antara variabel Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja berkesinambungan dengan variabel Kinerja Personil Denpom XIX/2 Kota Parepare yang dikategorikan signifikan. Hal ini berarti antara variabel independen dengan variabel dependen memiliki hubungan yang kuat, yaitu sebesar 49,6%.

c. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Besarnya angka koefisien determinasi (R²) adalah 0,246 atau sama dengan 24,6%. Angka tersebut mengandung arti bahwa Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja berpengaruh kepada kinerja personil sebesar 24,6%. Sedangkan sisanya (100% - 24,6% = 75,4%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar model regresi ini. Dari data tersebut menjelaskan bahwa terdapat variabel lain di luar dari variabel gaya kepemimpinan dan stres kerja yang dapat mempengaruhi kinerja Personil Denpom XIX/2 Kota Parepare.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (motivasi, gaya kepemimpinan, stres kerja, dan konflik kerja) secara individual dalam menerangkan variabel dependen (kinerja). Hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel, dengan membandingkan dengan t tabel = 2.04841 dan signifikan < 0,05.

1) Gaya Kepemimpinan

H₀: tidak terdapat pengaruh secara parsial antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja.

H_{a1}: terdapat pengaruh secara parsial antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja.

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh untuk variabel X2 (gaya kepemimpinan) diperoleh nilai t hitung = 2,159 dengan tingkat signifikansi 0,041. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut berada tepat di taraf 5%, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, maka hipotesis kedua diterima. Berarti gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja.

2) Stres Kerja

H_0 : tidak terdapat pengaruh secara parsial antara variabel stres kerja terhadap kinerja

H_{a2} : terdapat pengaruh secara parsial antara variabel stres kerja terhadap kinerja

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh untuk variabel X2 (stres kerja) diperoleh nilai t hitung = -1,656 dengan tingkat signifikansi 0,110. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut berada di atas taraf 5%, yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian, maka hipotesis kedua ditolak. Maka disimpulkan bahwa stres kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Uji Simultan (Uji F)

Hasil perhitungan parameter model regresi secara bersama- sama diperoleh pada Tabel berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji Anova

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	45,280	4	11,320	4,522	,007 ^a
Residual	62,587	25	2,503		
Total	107,867	29			

a. Predictors: (Constant), totalx2, totalx1

Dependent Variable: totaly1

Sumber : Data primer yang telah diolah

Uji F digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama). Hasil uji F dapat dilihat pada tabel, dimana hasilnya dengan membandingkan dengan F tabel = 2,76 dan signifikan $< 0,05$. Dikaitkan dengan hipotesis yang diajukan, yaitu:

H_0 : tidak ada pengaruh signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja personil Denpom XIV/2 Kota Parepare.

H_a : terdapat pengaruh signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja personil Denpom XIV/2 Kota Parepare.

Dari hasil pengujian antara pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F, diperoleh hasil H_a diterima, dengan hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = 4,522 lebih besar dari F tabel = 2,76, dan dengan signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama gaya kepemimpinan dan stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja personil Denpom XIV/2 Kota Parepare. Dari model regresi tersebut dapat dijelaskan lebih lanjut yakni sebagai berikut:

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja (Y)

dengan nilai regresi 0,221 nilai t hitung= 2,159 dengan tingkat signifikansi 0,041.

2. Variabel Stres Kerja (X₂) tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja (Y) dengan nilai regresi -0,140 dan nilai t hitung= -1,656 dengan tingkat signifikansi 0,110.

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh untuk variabel X₂ (gaya kepemimpinan) diperoleh nilai t hitung = 2,159 dengan tingkat signifikansi 0,041. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut berada tepat di taraf 5%, yang berarti H₀ ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, maka hipotesis kedua diterima. Berarti gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja.

- a. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Personil

H₀: tidak terdapat pengaruh secara parsial antara variabel stres kerja terhadap kinerja personil Denpom XIV/2.

H_{a2}: terdapat pengaruh secara parsial antara variabel stres kerja terhadap kinerja personil Denpom XIV/2.

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh untuk variabel X₂ (stres kerja) diperoleh nilai t hitung = -1,656 dengan tingkat signifikansi 0,110. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut berada di atas taraf 5%, yang berarti H₀ diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian, maka hipotesis kedua ditolak. Maka disimpulkan bahwa stres kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja.

- b. Pengaruh Gaya Kepemimpin & Stres kerja terhadap Kinerja Personil

Dari hasil pengujian antara pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F, diperoleh hasil H_a diterima, dengan hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = 4,522 lebih besar dari F tabel = 2,76, dan dengan signifikansi sebesar 0,007 < 0,05. Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama gaya kepemimpinan dan stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja personil Denpom XIV/2 Kota Parepare.

V. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Personil pada Denpom XIV/2 Kota Parepare, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut. Secara Parsial Pengujian pengaruh variabel gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa Semakin baik gaya kepemimpinan seseorang terhadap personilnya, maka semakin tinggi pula kinerja personilnya. Oleh karena itu peranan gaya kepemimpinan akan menjadi penting dan dibutuhkan untuk menyelaraskan berbagai macam kebutuhan dan juga untuk menciptakan situasi kerja yang kondusif. Pengujian pengaruh variabel stres kerja menunjukkan bahwa dengan personil memiliki stres kerja yang baik akan meningkatkan mutu kinerjanya. Maka semakin baik stres kerja yang dimiliki oleh personil mengakibatkan semakin meningkat pula kinerja personil. Stres kerja memberikan prestasi yang lebih baik dan kepuasan yang lebih baik pula serta berdampak pada peningkatan kinerja personil Kantor Denpom XIV/2 Kota Parepare. Hasil regresi menunjukkan bahwa variabel independent yaitu gaya kepemimpinan, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil pada Kantor Denpom XIV/2 Kota Parepare

Referensi

- Arif Ramdhani,(2011). *Penilaian Kinerja*, PT. Sarana Panca Karya Nusa, Bandung.
- Hadari Nawawi, (2012). *Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gaja Mada University Press. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, (2012) "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", edisi revisi, x`
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. (2017). *Organizational Behaviour*. Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Alfabeta, Bandung.