

The Asia Pacific

Journal of Management Studies

Vol. 7 | No.2

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI RUMAH TAHANAN NEGARA (RUTAN) KLAS IIB SE-WILAYAH BANTEN

Ade Jaya Sutisna* Heryandi**

* STIE La Tansa Mashiro, Rangkasbitung

** STIE La Tansa Mashiro, Rangkasbitung

Article Info

Keywords:

Leadership, Work Stress, and Performance

Abstract

This research is quantitative research. The results of the study show that if leadership and work stress can affect the performance of employees in the Banten IIB Classroom Detention Center, leaders must evaluate the ways of leadership and minimize work stress and that can affect employee performance. The population of this study was all Class IIB State Detainees in the Banten region, totaling 207 people, 50 of whom were samples. The research instrument in the form of a questionnaire includes five alternative scale answers. The Leadership Questionnaire consists of 12 statements, 12 work stress statements, and 12 performance statements. The data analysis of the study was carried out by Normality Test and multiple linear regression. Hypothesis testing is done by t-test for individual influence and F-test for simultaneous effects. The study produced findings that: 1). There is a leadership effect on performance. This means, that is, when employees assess leadership it will have an impact on employee performance. And vice versa. 2) There is the influence of work stress on Performance. That is, the more the work stress level must be minimized, the better the work stress can improve employee performance. 3) There are influences from leadership and Job Stress on performance. This means that leadership and work stress together have an influence on performance.

Corresponding Author:

ajsutisna1912@yahoo.com

heryandicipitz@gmail.com

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jika kepemimpinan dan stres kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Rutan Kelas IIB Banten, maka pimpinan harus mengevaluasi cara-cara kepemimpinan dan meminimalkan stres kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Populasi penelitian ini adalah seluruh Tahanan Negara Kelas IIB di wilayah Banten yang berjumlah 207 orang, 50 diantaranya sebagai sampel. Instrumen penelitian berupa angket meliputi lima alternatif skala jawaban. Kuesioner Kepemimpinan terdiri dari 12 pernyataan, 12 pernyataan stres kerja, dan 12 pernyataan kinerja. Analisis data penelitian dilakukan dengan Uji Normalitas dan regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t untuk pengaruh individu dan uji F untuk pengaruh secara simultan. Studi tersebut menghasilkan temuan bahwa: 1). Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja. Artinya, ketika karyawan menilai kepemimpinan maka akan berdampak pada kinerja karyawan. Dan sebaliknya. 2) Ada pengaruh stres kerja terhadap Kinerja. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang harus diminimalisir maka semakin baik stres kerja tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan. 3) Ada pengaruh kepemimpinan dan Job Stress terhadap kinerja. Artinya kepemimpinan dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

The Asia Pacific Journal of Management Studies

Volume 7 Nomor 2

Mei – Agustus 2020

ISSN 2407-6325

Hal. 73 – 88

©2020 APJMS. All rights reserved.

Pendahuluan

Sejalan dengan ditetapkannya 5 (lima) Unit Pelaksana Teknis menjadi Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM) oleh Presiden Republik Indonesia melalui Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan ketetapan penghargaan oleh Menteri Hukum dan HAM Republik Indonesia terhadap lima UPT tersebut menjadikan UPT Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Banten saat ditetapkan menjadi UPT yang diusulkan menjadi WBK dan WBBM oleh karenanya usulan ini nantinya menysasar pada peningkatan pelayanan publik dan masyarakat memperoleh kepastian hukum secara transparan dan inovatis serta sasaran utamanya adalah kesejahteraan seluruh masyarakat Indonesia, sehingga Unit Rumah Tahanan Negara Klas IIB Se-Wilayah Banten harus berbenah dan melakukan perubahan dilakukan, perubahan menysasar pada beberapa area perubahan utamanya adalah perilaku Sumber daya Manusiannya.

Reformasi Birokrasi diatas tentu menjadi tantangan sekaligus kesempatan tersendiri bagi pegawai Rutan Klas IIB se-Wilayah Banten dalam meningkatkan kinerjanya yang transparan dan bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme. Reformasi birokrasi ini dijalankan atas dasar perbaikan kinerja agar lebih baik dalam melayani masyarakat guna percepatan pembangunan bangsa dan negara diseluruh pelosok nusantara terutama asas kepastian hukum. Saat ini meskipun sudah mendapat apresiasi karena nilai dari reformasi birokrasi dalam kategori baik namun masih banyak kendala dalam menjalankan reformasi birokrasi tersebut. Salah satu yang menjadi sorotan masyarakat umum adalah penyalahgunaan fasilitas dalam memberikan pelayanan

kepada masyarakat dan Warga Binaan Pemasyarakatan (WBP), masih adanya pelayanan yang kurang optimal, dan masih adanya praktek Kolusi, Korupsi dan Nepotisme baik dalam bentuk Pungutan Liar maupun gratifikasi.

Keberhasilan reformasi birokrasi dan ketetapan WBK dan WBBM tidak akan lepas dari keberadaaan serta pengaruh Sumber Daya Manusia (SDM). SDM menjadi faktor utama instansi dalam menjalankan segala kegiatannya dalam upaya mencapai tujuan. Berikut dibawah ini penulis tampilkan rasio permasalahan yang berdampak langsung pada kinerja pegawai berdasarkan laporan tahunan Rutan se-Wilayah Banten pada tabel berikut.

Tabel Data Gangguan Keamanan dan Ketertiban

Jenis Gangguan Kamtib	Jumlah Kasus			Jumlah yang Terlibat		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Perkelahian	2	-	-	2	-	-
Kerusuhan	-	-	-	-	-	-
Penyelundupan Narkoba	-	-	5	-	-	7
Pelarian	1	-	-	1	-	-
Penyalahgunaan Handphone	4	6	-	4	-	-
Lain-lain	-	8	3	16	30	12
Jumlah	7	14	8	23	30	19

Berdasarkan data diatas dapat digambarkan bahwa pada tahun 2016, Petugas Rutan Klas IIB se-Wilayah Banten berjumlah 156 orang, dengan kekuatan regu pengamanan masing-masing UPT berjumlah 19 Orang, terdiri dari 4 regu, satu regu terdiri dari 4 orang jumlah anggota yang hanya ditempatkan pada dua pos jaga atas dan 1 orang diblok akan tetapi harus mengawasi 809 orang Warga Binaan Pemasyarakatan (WBP) ditambah lagi tercatat tingkat kehadiran pegawai hanya mencapai 75% dan 15% orang petugas melakukan pengulangan keterlambatan masuk kerja, hal ini menyebabkan tingkat gangguan kamtib yaitu terjadinya pelarian melalui

tembok keliling yang memanfaatkan bangunan tembok keliling yang memiliki tinggi hanya 3,5 Meter (standar 7+2meter), pelarian tersebut berlangsung hanya 7 menit menggunakan kain sarung dan dilakukan oleh dua orang WBP tersebut, dengan memanfaatkan kelengahan pandangan petugas dan kurangnya pengawasan. Petugas keamanan memiliki beban kerja dan tanggung jawab yang lebih besar, karena berhadapan langsung dengan Warga Binaan Pemasyarakatan (WBP), akan tetapi pada prakteknya, petugas keamanan belum mendapat apresiasi serius dari pemerintah jika dibandingkan dengan petugas administrasi, hal tersebut terlihat dari tunjangan kinerja yang diterima oleh petugas keamanan lebih kecil atau memiliki grade jabatan 5 daripada tunjangan kinerja yang diperoleh petugas administrasi atau bahkan keuangan. Selain itu, belum adanya pemerataan akan pendidikan dan pelatihan teknis keamanan menjadi ironi ketika, jumlah petugas keamanan yang terbatas ditambah dengan belum meratanya pendidikan dan pelatihan, sehingga mayoritas petugas keamanan bekerja berdasarkan pengalaman senior atau kebiasaan yang dilakukan petugas sebelumnya.

Keadaan pada tahun 2017 Petugas Rutan Sewilayah Banten berjumlah 154 orang, dengan kekuatan regu pengamanan berjumlah 19 Orang, terdiri dari 4 regu, satu regu terdiri dari 4 orang jumlah anggota yang hanya ditempatkan pada dua pos jaga atas dan 1 orang diblok akan tetapi harus mengawasi rata-rata 858 orang Warga Binaan Pemasyarakatan (WBP) tercatat tingkat kehadiran pegawai hanya mencapai 88% dan 12% orang petugas melakukan pengulangan keterlambatan masuk kerja, hal ini menyebabkan tingkat gangguan kamtib yaitu terjadinya pelarian pada saat sholat jumat dan asimilasi (*open camp*)

memanfaatkan kelengahan seorang petugas yang harus mengawasi 10 orang WBP yang bekerja pada kebun asimilasi tersebut.

Ketika diidentifikasi permasalahannya adalah terdapatnya masalah pribadi yang dialami oleh Warga Binaan tersebut, dari sisi sasaran kerja, jelas terjadi miss komunikasi atau ketiadaan komunikasi yang efektif antara petugas dengan Warga Binaan sehingga ia memilih jalan pintas untuk mencoba melarikan diri. Sementara kasus lainnya terjadi diblok hunian, terjadinya perkelahian antar WBP dan peristiwa lainya diblok dikarenakan kurangnya pengawasan dan keterbatasan petugas, sementara yang bertugas diblok hanya satu orang petugas. Gangguan keamanan dan ketertiban diatas terjadi karena kapasitas Rutan yang kurang memadai, terjadinya over kapasitas di tiga Rutan menjadikan pengawasan menjadi kurang maksimal.

Berbeda pada tahun sebelumnya, tingkat gangguan kamtib pada tahun 2018 ini cenderung menurun, walaupun jumlah WBP mengalami kenaikan signifikan hal ini dikarenakan perbaikan sejumlah fasilitas seperti peninggian tembok keliling dari 3,5 meter menjadi 7 meter sehingga menjadikan tingkat pengamanan disekitar tembok keliling menjadi aman. Akan tetapi berbeda dengan situasi blok, tidak adanya penambahan sumber daya manusia menjadikan permasalahan bergeser pada sekitaran blok hunian, hal ini terlihat dari kasus gangguan kamtib diatas, sementara hal ini juga tidak didukung dengan capaian kehadiran yang stagnan sebesar 88% dengan tingkat pengulangan keterambatan 12%, mempengaruhi kondisi psikologis petugas dan pengawasan terhadap WBP jadi berkurang, meski pada tahun ini sudah dibantu pengawasan menggunakan 32 titik CCTV pada area-area tertentu. Akan tetapi jumlah tersebut masih jauh dari kondisi

fasilitas Rutan yang ideal, Rutan seharusnya sudah memiliki fasilitas yang dapat membantu pengawasan seperti CCTV disetiap sudut yang dianggap rentan atau dimanfaatkan oleh Warga Binaan Pemasyarakatan.

Dari gambaran di atas terlihat dengan jelas bahwa kemajuan dan kemunduran suatu organisasi tergantung dari kualitas kepemimpinan seorang pemimpin. Dilihat dari sudut pandang apapun juga pemimpin selalu ditempatkan pada satu titik yang sangat penting. Peran seorang pemimpin dalam satu organisasi atau kelompok sangatlah vital. Karena dalam perannya tersebut, seorang pemimpin akan membantu organisasi untuk mewujudkan visi dan misinya.

Stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaan. Ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stress. Sementara yang menjadi problematikan diatas, adalah keterbatasan sumber daya dengan beban kerja yang ada, beban kerja petugas berdasarkan sasaran kinerja pegawai pada tataran prakteknya tidak sesuai dan bahkan bertambah pada tugas sebenarnya, hal ini yang kemudian diaktualisasi berbeda oleh setiap petugas.

Stress kerja dapat disebabkan oleh banyak faktor baik faktor intrinsik pekerjaan, konflik peran, hubungan dalam pekerjaan, pengembangan karier, serta faktor lainnya yang terkait dengan pekerjaan yang dilakukan. Faktor instrintik pekerjaan dapat berupa beban kerja yang dirasa berlebihan bagi seorang pegawai. Banyaknya jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan tidak sesuai dengan waktu normal sementara

disisi lain kualitas kerja menjadi tuntutan yang harus dipenuhi.

Hal ini terjadi apabila banyak nilai-nilai yang bersifat negative seperti tekanan persaingan, kurang saling mendukung dan kurangnya arahan dari atasan di dalam hubungan. Stress kerja yang dialami oleh pegawai tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan menurun, tingkat absensi tinggi serta turnover yang tinggi yang pada akhirnya menyebabkan gangguan keamanan dan ketertiban yang menjadi indikator penurunan kinerja Rutan se-Wilayah Banten secara kelembagaan.

Beragam pandangan masyarakat terhadap Rumah Tahanan Negara (Rutan)/ lembaga pemasyarakatan utamanya terkait warga binaan yang mendapat konotasi negatif maupun kepada pegawai jika diketahui melakukan pelanggaran. Masih terdapatnya berbagai persoalan didalam Rutan dan Lapas seperti peredaran uang yang dilakukan oleh para warga binaan dan terdapatnya/ masuknya barang dan benda-benda terlarang kedalam rutan dan masih adanya perlakuan yang tidak sama kepada warga binaan, selain itu masih terdapatnya pegawai yang menjadi fasilitator WBP dalam melakukan aktivitas terutama yang melanggar peraturan.

Ketika di identifikasi banyak hal yang dapat menimbulkan hal tersebut diatas. Pernyataan ini bisa dilihat dari unsur pegawai yang sengaja melakukan hal tersebut hanya beberapa orang atau sedikit saja, dan itupun disinyalir bisa terjadi karena peran dari supervisi (pengawasan) pimpinan yang kurang optimal. Peran pimpinan terutama terhadap kondisi sosial pegawainya tidak pernah diketahui, kondisi sosial pegawai tidak pernah diketahui, aspek psikologis pegawai dalam bekerja seakan tidak pernah mencapai hal yang positif sehingga dari waktu ke waktu

masalah diatas terus terjadi dan sulit dihapuskan terlebih lagi hubungan pegawai dengan pegawai yang lainnya dalam bekerja terlihat seperti sama membiarkan masalah tersebut dilakukan, peran evaluasi kinerja dari pimpinan sangatlah penting, oleh karenanya pimpinan menerapkan penilaian evaluasi kinerja berdasarkan sasaran kerja, jika pegawai tidak memenuhi SKP nya maka pegawai tersebut diberikan sanksi dan sebaliknya jika ada pegawai berprestasi, pimpinan harus memberikan penghargaan agar dapat memotivasi kinerja petugas lain. Selain itu sering dilakukan rotasi terhadap tugas pekerjaan kepada seluruh pegawai menjadikan pegawai tersebut justru tidak merasa nyaman terhadap setiap pekerjaan yang ditekunikanya, pasalnya bagi pegawai yang sudah nyaman terhadap pekerjaan dan sesuai dengan keahliannya juga tidak terlepas dari rotasi dan mutasi serta promosi pekerjaan (jabatan).

Artinya proses yang terjadi tersebut justru membuat pegawai semakin tidak nyaman dalam pekerjaannya sehingga dari segi psikologis terhadap pekerjaan tidak akan merubah pola pikir pegawai terhadap pekerjaannya. Pekerjaan di Rutan Klas IIB se-Wilayah Banten membutuhkan ketelitian, kesigapan dan tanggung jawab yang tinggi. Oleh karena itu untuk membutuhkan pegawai yang memiliki pola kerja tersebut instansi Rutan Klas IIB se-Wilayah Banten harus secara sadar menciptakan *role model* terhadap peningkatan kinerja sehingga membuat aktualisasi terhadap pekerjaannya akan semakin baik dan lebih bertanggung jawab. Rumah Tahanan Negara Klas IIB Rangkasbitung, Pandeglang dan Serang untuk selanjutnya disebut Rutan yang letaknya berada di jantung kota Rangkasbitung, Pandeglang dan Serang, merupakan salah satu unit pelaksana teknis institusi penegak hukum di dibawah

naungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, dengan induk Direktorat Jenderal Pemasyarakatan yang berfungsi sebagai tempat untuk melaksanakan pelayanan dan perawatan tahanan dimana kini sedang mengalami perkembangan pesat dalam Reformasi Birokrasi sehingga perlu segera melakukan pembenahan di berbagai bidang khususnya di bidang Kapasitas sumber daya Manusia, Pelayanan Tahanan dan Pembinaan Narapidana.

Rutan Rangkasbitung, Pandeglang dan Serang dikategorikan Rutan Klas IIB karena kapasitas/ daya tampungnya relatif sedikit/ kecil yaitu hanya 100 orang, walaupun saat ini Rutan IIB Rangkasbitung telah dihuni oleh 191 orang tahanan dan narapidana (jurnal isi rutan tanggal 01 Maret 2019), Rutan Pandeglang 220, dan Rutan Serang 507 dengan bermacam-macam jenis pidana dan lama pidana. Hal ini tidak berimbang dengan jumlah pegawai yang hanya berjumlah 207 orang, terdiri dari pegawai Rutan Rangkasbitung sebanyak 50 orang, Rutan Pandeglang 77 orang dan Rutan Serang 80 orang, sehingga rasio jumlah penghuni dengan jumlah pegawai adalah 918:207, tentu ini tidak sebanding dengan rasio ideal yaitu 1:1 atau dengan rasio minimal yaitu 1:2 dengan jumlah penghuni, sementara faktanya melebihi rasio ideal tersebut. Ini tentu akan sangat berpengaruh terhadap kinerja para pegawainya jika dalam pelaksanaan tugasnya terdapat hambatan yang bersumber dari pengaruh kepemimpinan dan stress kerja yang dialami pegawai.

Kajian Pustaka

Kinerja

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

(Mangkunegara, 2013:67). Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Hasibuan, 2012:160)

Menurut Simamora (2004:327), kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. (Moehariono, 2012:95)

Sedangkan menurut Wibowo (2007:7) menyebutkan bahwa kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung.

Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Kepemimpinan

Kepemimpinan Menurut Terry (2010:458): Kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan Menurut Sutarto (1998:25): Kepemimpinan adalah rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan Menurut Wahjosumidjo (1987:11): Kepemimpinan pada hakikatnya adalah suatu yang melekat pada diri seorang pemimpin yang berupa sifat-sifat tertentu seperti: kepribadian (*personality*), kemampuan (*ability*) dan kesanggupan (*capability*). Kepemimpinan juga sebagai rangkaian kegiatan (*activity*) pemimpin yang tidak dapat dipisahkan

dengan kedudukan (posisi) serta gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri. Kepemimpinan adalah proses antar hubungan atau interaksi antara pemimpin, pengikut, dan situasi.

Kepemimpinan itu sifatnya spesifik, khas, diperlukan bagi satu situasi khusus. Sebab dalam suatu kelompok yang melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, dan mempunyai suatu tujuan serta peralatan-peralatan yang khusus. Pemimpin kelompok dengan ciri-ciri karakteristik itu merupakan fungsi dari situasi khusus. (Kartini Kartono, 1994 : 48) perilaku dari seorang individu yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang akan dicapai bersama (*shared goal*).

Stres Kerja

Yoder dan Staudohar (2005:308) mendefinisikan Stres Kerja adalah *Job stress refers to a physical or psychological deviation from the normal human state that is caused by stimuli in the work environment*. memiliki arti suatu tekanan akibat bekerja juga akan mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi fisik seseorang, di mana tekanan itu berasal dari lingkungan pekerjaan tempat individu tersebut berada.

Stres adalah suatu kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu di konfrontasikan dengan suatu peluang, kendala atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan dan hasilnya di persepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikir, dan kondisi seseorang. (Robbin, 2009:659)

Stress is a dynamic condition in which an individual is confronted with an opportunity, demand, or resource related to what the individual desires and for which the outcome is perceived to be both uncertain and important. (Robbin, 2009:659)

Gibson dkk (1996:339), menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses

psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang.

stres merupakan suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi-kondisi yang mempengaruhi dirinya. Stres merupakan respon dari diri seseorang terhadap tantangan fisik maupun mental yang datang dari dalam atau luar dirinya. Stress merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang baik secara fisik maupun mental terhadap suatu perubahan dilingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif kuantitatif survei dengan menggunakan teknik analisis korelasional. Noor mengatakan bahwa analisis korelasional adalah studi korelasi yang bertujuan menguji hipotesis dilakukan dengan cara mengukur sejumlah variable dan menghitung koefisien korelasi antara variable tersebut, agar dapat ditentukan variable mana yang berkorelasi. (Noor, 2012)

Disisi lain, berdasarkan metodenya penelitian ini dapat digolongkan sebagai penelitian survai (*survey research*). Penelitian survai adalah penelitian yang diadakan untuk memperoleh fakta fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual, tentang institusi sosial, keamanan, ekonomi, atau politik dari suatu kelompok ataupun suatu daerah.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Rutan Klas IIB se-Wilayah Banten yaitu sebanyak 207 orang, dari jumlah populasi tersebut akan diambil sebanyak 50 orang menjadi sample (sampling). Teknik sampling yang

digunakan untuk penentuan sampel adalah dengan menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling* atau ditentukan dengan mempertimbangkan kebijakan/ hal-hal tertentu dalam penelitian.

Cooper (2008) mengatakan bahwa Sampel adalah bagian dari populasi. Sample terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Penelitian sample dalam penelitian ini menggunakan *proportionate stratified random sampling* dengan tingkat kesalahan 5% diperoleh besar sampel adalah 50 orang

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Teknik observasi langsung, artinya : peneliti melakukan langsung tanpa alat untuk mengumpulkan data mengenai perilaku dan kejadian secara rinci dimana peneliti berperan hanya mencatat data apa adanya tanpa memanipulasinya. Dimana teknik observasi ini penulis mengamati perilaku pegawai dan cara pandang pegawai terhadap pekerjaannya.
2. Teknik Kuisisioner/ Angket, yaitu : digunakan sebagai instrumen pokok pengumpulan sejumlah data relevan dengan kebutuhan penelitian. caranya dengan memberikan pertanyaan secara tertulis kepada responden yang telah ditentukan alternatif jawabannya dari pertanyaan tersebut. Teknik ini digunakan untuk mengukur dan menganalisa variabel penelitian.
3. Teknik Dokumentasi, artinya penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan objek penelitian dan jumlah sampel dan lainnya, mengingat teknik dokumentasi ini lebih dipercaya kebenaran dan keaslian sumber dan datanya.

Teknik Analisa Data

Teknik analisis data dilakukan dengan dua tahap, yaitu analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Analisis deskriptif yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah untuk memperkuat argumentasi dan logika dalam menjawab dan mengimplementasikan dugaan yang akan diuraikan dalam analisis kuantitatif. Analisis ini dilakukan berdasarkan data deskriptif kemudian dianalisis dengan alat-alat analisis secara statistik.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data menurut Noor dimaksudkan untuk memperhatikan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal⁶⁷ Pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji *kolmogorov smirnov* (K-S) dengan menggunakan taraf $\alpha = 0.05$. Untuk memperoleh keakurasian hasil perhitungan, maka pengujian normalitas data secara keseluruhan menggunakan bantuan program *SPSS for windows* Versi 24.00.

2. Uji Linearitas

Uji linieritas untuk mengetahui bentuk hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusan:

3. Analisis Regresi

Penelitian ini menggunakan rumus Regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda merupakan pengembangan dari analisis regresi sederhana. Kegunaannya yaitu untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebasnya (X) dua atau lebih.

Namun untuk memudahkan analisis regresi ganda maka peneliti menggunakan perhitungan dengan *SPSS 24.0 for windows*

a. Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji t)

Uji koefisien regresi secara parsial (uji t) digunakan untuk menguji tingkat signifikansi masing-masing koefisien

variabel bebas secara individu terhadap variabel tidak bebas.

Hasil uji t dapat dilihat pada *output Coefficient* dari hasil analisis regresi linier berganda. Melakukan uji t terhadap koefisien-koefisien regresi untuk menjelaskan bagaimana suatu variabel independent secara statistik berhubungan dengan dependen secara parsial. Kriteria pengujian uji t dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} atau dengan melihat nilai signifikansi (probabilitas) untuk membuat keputusan menolak atau menerima H_0 . Alternatif keputusannya adalah:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau probabilitas t kurang dari $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. H_0 ditolak berarti bahwa variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel tidak bebas yang diteliti
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau probabilitas F lebih dari $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. H_0 diterima berarti bahwa variabel bebas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel tidak bebas yang diteliti.

b. Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1, X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). F hitung dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

R^2 = koefisien determinasi

n = jumlah data

k = jumlah variabel independen

Hasil uji F dapat dilihat pada *output ANOVA* dari hasil analisis regresi linier berganda. Melakukan uji F untuk

mengetahui pengujian secara bersama-sama signifikansi hubungan antara variabel independent dan variabel dependen. Kriteria pengujian dan pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau probabilitas F kurang dari $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara bersama-sama variabel-variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tidak bebas.

2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau probabilitas F lebih dari $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara bersama-sama variabel-variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tidak bebas.

Untuk memudahkan peneliti dalam penghitungan statistik, digunakan bantuan program SPSS 24.0 for Windows.

Hipotesis Statistika

Berdasarkan hal diatas, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis Pertama, pengujian pengaruh X_1 terhadap Y

$$H_0 : \beta_1 \leq 0$$

$$H_1 : \beta_1 > 0$$

2. Hipotesis Kedua, pengujian pengaruh X_2 terhadap Y

$$H_0 : \beta_2 \leq 0$$

$$H_1 : \beta_2 > 0$$

3. Hipotesis Ketiga, pengujian pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y

$$H_0 : \beta_1 \leq 0$$

$$H_1 : \beta_1 > 0$$

Hasil dan Penelitian

Penelitian ini tergolong penelitian yang bersifat korelasional. Data diperoleh berasal dari instrumen yang berbentuk kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Sebelum digunakan untuk menguji antar variabel sesuai dengan jalur yang telah dibangun data tersebut harus

melewati beberapa persyaratan. Syarat yang harus dipenuhi dengan melakukan analisis jalur adalah hubungan antar variabel-variabel harus linear, dengan demikian langkah awal yang akan dilakukan adalah melakukan analisis regresi. Sebelum dilakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji kenormalan dan uji lineritas data. Oleh karena itu sebelum melakukan analisis, terdapat dua pengujian awal yang mutlak dilakukan yaitu:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data menurut Noor dimaksudkan untuk memperhatikan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal⁷⁷ Pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji *kolmogorov smirnov* (K-S) dengan menggunakan taraf $\alpha = 0.05$. Untuk memperoleh keakurasian hasil perhitungan, maka pengujian normalitas data secara keseluruhan menggunakan bantuan program *SPSS for windows* Versi 24.00

Tabel Rangkuman Hasil Uji Normalitas

No.	Variabel	Sig $\alpha > 0,05$	Keterangan
1.	Kinerja (Y)	0,064	Normal
2.	Kepemimpinan (X_1)	0,200	Normal
3.	Stres Kerja (X_2)	0,106	Normal

a) Uji Normalitas Kinerja Y

Tabel Hasil Uji Normalitas Variabel Y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Kinerja_Y
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	48.78
	Std. Deviation	5.884
	Most Extreme Differences	.121
	Absolute	.105
	Negative	-.121
Test Statistic		.121
Asymp. Sig. (2-tailed)		.064 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Merujuk pda hasil perhitungan di atas, nilai maksimum hasil perhitungan adalah $X_2 = 0,121$ dan asymp. Sig. (2-tailed) menunjukkan harga 0,064. Oleh karena pengujian uji normalitas dengan uji Kolmogorov-Smirnov (KS) pada $\alpha > 0,05$, terlihat bahwa harga Asymp. Sig. (0,064) > nilai α yang dipersyaratkan yaitu 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan data variabel Y berasal dari data yang berdistribusi normal.

b) Uji Normalitas Kepemimpinan (X_1)

Tabel Hasil Uji Normalitas Variabel X_1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Kepemimpinan_X1	
N		50	
Normal Parameters ^{ab}	Mean	47.38	
	Std. Deviation	4.985	
	Most Extreme Differences	Absolute	.097
		Positive	.072
		Negative	-.097
Test Statistic		.097	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{cd}	
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			

Merujuk pda hasil perhitungan di atas, nilai maksimum hasil perhitungan adalah $X_1 = 0,097$ dan asymp. Sig. (2-tailed) menunjukkan harga 0,200. Oleh karena pengujian uji normalitas dengan uji Kolmogorov-Smirnov (KS) pada $\alpha > 0,05$, terlihat bahwa harga Asymp. Sig. (0,200) > nilai α yang dipersyaratkan yaitu 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan data variabel X_1 berasal dari data yang berdistribusi normal.

c) Uji Normalitas Stres Kerja (X_2)

Tabel Hasil Uji Normalitas Variabel X_2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Stres_Kerja_X2	
N		50	
Normal Parameters ^{ab}	Mean	46.92	
	Std. Deviation	4.865	
	Most Extreme Differences	Absolute	.114
		Positive	.068

	Negative	-.114
Test Statistic		.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.106 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Merujuk pda hasil perhitungan di atas, nilai maksimum hasil perhitungan adalah $X_2 = 0,114$ dan asymp. Sig. (2-tailed) menunjukkan harga 0,106. Oleh karena pengujian uji normalitas dengan uji Kolmogorov-Smirnov (KS) pada $\alpha > 0,05$, terlihat bahwa harga Asymp. Sig. (0,106) > nilai α yang dipersyaratkan yaitu 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan data variabel X_2 berasal dari data yang berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan keadaan dimana hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen bersifat linear garis lurus dalam range variabel independen tertentu. Uji ini dimaksudkan untuk melihat persamaan regresi pasangan variabel yang diteliti secara individual dengan asumsi bahwa jika secara individual semua pasangan memperlihatkan gejala-gejala pergerakan yang sama, maka hal itu juga akan terjadi jika dilakukan secara keseluruhan. Analisa regresi masing-masing pasangan variabel tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

a) Uji linieritas Regresi dan signifikansi regresi Y atas X_1

Berdasarkan hasil perhitungan data melalui ANOVA,^a diketahui bahwa koefisien arah regresi b adalah 0,192 sedangkan harga konstanta a sebesar 57,877. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka bentuk hubungan ini dapat digambarkan melalui persamaan regresi $Y = 57,877 - 0,192X_1$ keberartian dan kelinearan pasangan variabel ini terlebih dahulu di uji melalui uji F regresi.

Berdasarkan hasil uji signifikansi dan linearitas di atas dapat disimpulkan

bahwa persamaan regresi $Y = 57,877 - 0,192X_1$ mempunyai F hitung (1,305) > F tabel (3.19) pada α (0.05). Artinya bahwa persamaan regresi tersebut adalah sangat signifikan. Dengan demikian persamaan regresi $Y = 57,877 - 0,192X_1$ tersebut adalah sangat signifikan dan linear. Ini menunjukkan bahwa jika kepemimpinan dinilai oleh pegawai mempengaruhi kinerja (Y) sebesar -0,192.

b) Uji linieritas Regresi dan signifikansi regresi Y atas X_2

Berdasarkan hasil perhitungan data melalui ANOVA,^a diketahui bahwa koefisien arah regresi b adalah 0,461 sedangkan harga konstanta a sebesar 27,170. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka bentuk hubungan ini dapat digambarkan melalui persamaan regresi $Y = 27,170 + 0,461X_2$ keberartian dan kelinearan pasangan variabel ini terlebih dahulu di uji melalui uji F regresi.

Berdasarkan hasil uji signifikansi dan linearitas di atas dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $Y = 27,170 + 0,461X_2$ mempunyai F hitung (8,140) > F tabel (3.19) pada α (0.05). Artinya bahwa persamaan regresi tersebut adalah sangat signifikan. Dengan demikian persamaan regresi $Y = 27,170 + 0,461X_2$ tersebut adalah sangat signifikan dan linear. Ini menunjukkan bahwa jika peningkatan stress kerja sebanyak satu satuan akan mempengaruhi kinerja (Y) sebesar 0,461.

c) Uji linieritas Regresi dan signifikansi regresi Y atas X_1 dan X_2

Berdasarkan hasil perhitungan data melalui ANOVA,^a diketahui bahwa koefisien arah regresi b adalah -0,195 X_1 dan 0,462 X_2 sedangkan harga konstanta a sebesar 36,343. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka bentuk

hubungan ini dapat digambarkan melalui persamaan regresi $Y = 36,343 - 0,195X_1 + 0,462X_2$ keberartian dan kelinearan pasangan variabel ini terlebih dahulu di uji melalui uji F regresi.

Berdasarkan hasil uji signifikansi dan linearitas di atas dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $Y = 36,343 - 0,195X_1 + 0,462X_2$ mempunyai F hitung (4,890) > F tabel (3.19) pada α (0.05). hal ini berarti bahwa persamaan regresi tersebut adalah cukup signifikan. Hal ini menegaskan bahwa persamaan regresi tersebut bersifat linear. Dengan demikian persamaan regresi $Y = 36,343 - 0,195X_1 + 0,462X_2$ tersebut adalah sangat signifikan dan linear. Ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan Kepemimpinan - 0,195 X_1 . Lebih umum lagi bahwa kenaikan Kepemimpinan sebesar 100% diikuti oleh kenaikan atau penurunan kinerja sebesar 19,5%. Dengan kata lain bahwa setiap peningkatan satu skor variabel X_1 mempengaruhi variabel Y sebesar 0,195 pada konstanta 36,343 dan kenaikan Stress kerja sebanyak satu satuan, akan terjadi kenaikan kinerja 0,462. Lebih umum lagi bahwa kenaikan stress kerja sebesar 100% diikuti oleh kenaikan stress kerja sebesar 46,2%. Dengan kata lain bahwa setiap peningkatan satu skor butir variabel X_2 mengakibatkan peningkatan variabel Y sebesar 0,462 pada konstanta 36,343.

Tabel Rangkuman Uji Linearitas dan Signifikansi Koefisien Regresi

Variabel	$\alpha - 0.05$		Kesimpulan
	F hitung	F tabel	
$Y = 57,877 - 0,192X_1$	1,305	3,19	Linear dan Signifikan
$Y = 27,170 + 0,461X_2$	8,140	3,19	Linear dan Signifikan
$Y = 36,343 - 0,195X_1 + 0,462X_2$	4,890	3,18	Linear dan Signifikan

Pengujian Hipotesis

Atas dasar hasil uji hipotesis yang dilakukan maka disajikan diskusi atas hasil uji hipotesis penelitian. Ada tiga hipotesis penelitian yang diuji pada penelitian ini

dan terbukti tiga hipotesis tersebut menunjukkan hubungan dan signifikan.

Pengujian hipotesis penelitian akan dilakukan untuk masing-masing pengaruh langsung, sebagai berikut:

a) Kepemimpinan (X_1) dengan Kinerja (Y)

$$H_0: \beta_1 \leq 0$$

$$H_1: \beta_1 > 0$$

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS versi 24 diperoleh koefisien korelasi $\beta_1 = 0,259$ harga t hitung = -1,142, sedangkan harga t tabel = 2,0117, fakta ini mengungkapkan bahwa t hitung < t tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja. Artinya secara parsial kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Ini menunjukkan bahwa untuk setiap kenaikan kepemimpinan sebanyak satu satuan akan meningkatkan/ menurunkan kinerja sebesar 0,163 dengan konstanta 57,877. Dengan demikian kepemimpinan akan mempengaruhi kinerja pegawai.

b) Stres Kerja (X_2) dengan Kinerja (Y)

$$H_0: \beta_2 \leq 0$$

$$H_1: \beta_2 > 0$$

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS versi 24 diperoleh koefisien korelasi $\beta_1 = 0,006$ harga t hitung = 2,853, sedangkan harga t tabel = 2,0117, fakta ini mengungkapkan bahwa t hitung > t tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh stress kerja terhadap kinerja. Artinya secara parsial stress kerja berpengaruh terhadap kinerja. Ini menunjukkan bahwa untuk setiap kenaikan stress kerja sebanyak satu satuan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,381 dengan konstanta 27,170. Dengan demikian stress kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai.

c) Kepemimpinan (X_1) dan Stres Kerja (X_2) dengan Kinerja (Y)

$$H_0: \beta_{12} \leq 0$$

$$H_1: \beta_{12} > 0$$

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS versi 24 diperoleh koefisien korelasi $\beta_1 = 0,415$ harga $F_{hitung} = 4,890$, sedangkan harga $F_{tabel} = 3,19$, fakta ini mengungkapkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh kepemimpinan dan stress kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja. Artinya semakin baik kepemimpinan (X_1) dan semakin baik stress kerja (X_2) pegawai maka akan semakin baik kinerja pegawai.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Langsung antara Kepemimpinan terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian empiric menemukan bahwa stress kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja. Dinyatakan bahwa besarnya kontribusi kepemimpinan terhadap kinerja menunjukkan pengaruh yaitu sebesar 0,163. Ini menunjukkan bahwa 2.66% ($0,163 \times 0,163 \times 100\%$) dalam kinerja pegawai pada Rutan Klas IIB se-Wilayah Banten dapat dijelaskan oleh kepemimpinan.

Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Armstrong (2003) menyatakan kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama (Sudarmanto, 2009:133)

Kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara

mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai. (Brahmasari & Suprayetno, 2008:126). Penelitian ini juga didukung atau diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno (2008) yang menyatakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Juga penelitian yang dilakukan oleh Imam Fauzi (2011) bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Kepemimpinan merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja karyawan. Perusahaan harus memiliki kinerja, kinerja yang baik/tinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan.

Dari uraian di atas dapat dikatakan bahwa stress kerja pegawai Rutan Klas IIB se-Wilayah Banten mempunyai hubungan langsung terhadap kinerja.

2. Pengaruh Langsung antara Stress Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian empiric menemukan bahwa stress kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja. Dinyatakan bahwa besarnya kontribusi stress kerja terhadap kinerja menunjukkan pengaruh yaitu sebesar 0,381. Ini menunjukkan bahwa 14,52% ($0,381 \times 0,381 \times 100\%$) dalam kinerja pegawai pada Rutan Klas IIB se-Wilayah Banten dapat dijelaskan oleh stress kerja.

Hal tersebut sejalan dengan

pernyataan Sasono mengungkapkan bahwa stress mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stress pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan pada dampak negatif stress tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis. (Sasono, 2004)

Mas'ud juga menyampaikan hal yang sama bahwa Stress terhadap kinerja dapat berperan positif dan juga berperan negatif, seperti dijelaskan pada "Hukum yang menyatakan hubungan antara stress dengan kinerja seperti huruf U terbalik". (Mas'ud, 2002)

Perusahaan dalam bertahan dan meningkatkan kinerjanya harus memperhatikan banyak hal salah satunya adalah stress kerja yang dialami oleh pegawai. Stress kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja karyawan. Stress kerja ringan bagus untuk dapat memotivasi karyawan dan agar memperoleh tantangan lain dalam pekerjaannya, akan tetapi Stress yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu, ini yang kemudian disebut stress kerja ringan akan menjadi stress kerja yang berat dan akan berdampak pada kinerja. Dalam jangka panjang, karyawan tidak dapat menahan stress kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stress bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan daya untuk bekerja akan hilang atau berhenti dalam bekerja.

Dari uraian di atas dapat dikatakan

bahwa stress kerja pegawai Rutan Klas IIB se-Wilayah Banten mempunyai hubungan langsung terhadap kinerja.

3. Pengaruh Langsung antara kepemimpinan dan Stres Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian empirik menemukan bahwa nilai koefisien korelasi untuk kepemimpinan dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja sebesar 0,415 atau berada pada kuadran 0,400 – 0,799, hal ini dapat diartikan bahwa koefisien korelasi kepemimpinan dan stres kerja secara bersama-sama terhadap kinerja memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Sedangkan besaran kontribusi dari variabel kepemimpinan dan stres kerja secara bersama-sama terhadap kinerja dapat dilihat dari nilai *r square* (r^2) adalah 17,2% ($0,172 \times 100\%$) sedangkan sisanya 82,8% dipengaruhi faktor lain diluar model. Pada hasil uji koefisien regresi secara bersama-sama menunjukkan bahwa kepemimpinan dan stres kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja terjadi secara signifikan.

Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis data dengan menggunakan SPSS versi 24 diperoleh koefisien korelasi $\beta_1 = 0,415$ harga *t* hitung =4,890, sedangkan harga *F* tabel =3,19, fakta ini mengungkapkan bahwa *F* hitung > *F* tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh kepemimpinan dan stres kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja. Artinya semakin baik kepemimpinan (X_1) dan dapat meminimalkan stress kerja(X_2) maka akan semakin baik kinerja pegawai.

Kesimpulan

Penelitian ini dimaksudkan untuk mencari faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode survey yang bertujuan untuk mencari gambaran umum tentang hubungan kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Rumah Tahanan Negara Klas IIB se-Wilayah Banten yang berjumlah 207 orang pegawai. Sampel penelitian merupakan bagian dari populasi penelitian, yang berjumlah 50 pegawai yang penentuan sampelnya dengan menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data serta hasil uji hipotesis yang telah dilakukan berdasarkan data dari para pegawai yang menjadi responden, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan terhadap kinerja. Artinya pegawai melihat kepemimpinan tidak merubah secara signifikan dapat meningkatkan kinerja. Begitu pula sebaliknya. Akan tetapi kepemimpinan memiliki dampak yang rendah terhadap laju kinerja masing-masing pegawai. Hal diatas menunjukkan bahwa pegawai rutan Klas IIB Wilayah Banten sudah memiliki pola dengan dan tanpa adanya kepemimpinan.
2. Terdapat pengaruh dari stress kerja terhadap kinerja. Artinya, pengaruh stress kerja bisa meningkatkan dan juga bisa menurunkan kinerja, ketika pegawai mengalami stress kerja yang tinggi, maka akan berdampak kepada penurunan kinerja pegawai. Begitu juga sebaliknya, jika pegawai merasa nyaman saat bekerja, maka akan terhindar dari stress kerja berat, stress kerja ringan bisa menjadi pemicu dan

motivasi tambahan kerja dan dampaknya akan meningkatkan kinerja pegawai Rumah Tahanan Negara Klas IIB se-Wilayah Banten.

3. Dapat disintesisakan pula bahwa kepemimpinan dan stres kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Dari temuan ini dapat disimpulkan pula bahwa kinerja dapat ditingkatkan melalui proses kepemimpinan yang baik dan pencegahan pegawai agar tidak mengalami stress kerja yang tinggi, kerja yang nyaman dan kondusif.

Daftar Pustaka

- Armstrong dan Philip Kotler. 2003. *Manajemen Pemasaran*, Edisi Kesembilan. Jakarta: PT. Indeks Gramedia.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hei International Wiratama Indonesia)*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 10, September: 124-135.
- Cooper Donald, et.al. 2008. *Business Research Method 10th*. Singapore: McGraw-Hill International. h. 90-91
- Fauzi, Imam. (2011). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit SKT BRAK BL 53 PT. Djarum Kudus*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Gibson, James L. et al. (1996). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Diterjemahkan oleh Ninuk Adriani. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Juliansyah Noor, 2012, *Metodologi Penelitian*, Jakarta : Kencana, h. 41
- Kartini Kartono. 1994. *Pemimpin dan Kepemimpinan* .Jakarta:PT. Grafindo Persada.
- Mangkunegara AP, 2013, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rfika Aditama, Bandung.
- Mas'ud, Fuad (2002), *40 Mitos Manajemen Sumber Daya Manusia* : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja berbasis Kompetensi*. PT. Raja Grafindo Persada. Depok
- Robbins, Stephen P. 2009. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi. Jilid 1 dan 2*. Penerjemah Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan. Jakarta: Prenhalindo.
- Sasono, Eko. 2004. *Mengelola Stres Kerja*. *Jurnal Fokus Ekonomi*. Vol III. No.2
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi III. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*,

Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sutarto, 1998, *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Yoder, D. dan Staudohar. 2005. *Personnel Management & Industrial Relation*. (7th ed). New Jersey : Prentice Hall. Inc.