PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG PROVINSI SUMATERA BARAT

Rian Rional, Maria Magdalena
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP
Rianrional19@gmail.com

ABSTRACT

In the problem of employee work performance in the West Sumatra industrial and trade department. In the company a productivity that does not support work productivity. the number of employees who do not understand the work done, employees are also not responsible for a job. because of the large amount of work done by employees given by superiors. The purpose of this study was to determine the effect of transformational leadership style and transactional leadership style on the employee performance of HR Division employees at the Department of Public Works of West Sumatra Spatial Planning. This type of research is quantitative. The population of this study were employees of the Human Resources Division of the Department of Public Works, West Sumatra Spatial Planning with 81 samples. Data is processed using multiple linear regression using a questionnaire. The results showed that transformational leadership style had a positive and significant effect on employee performance with a value of t arithmetic $2,281 > t$ table $1,990$, and sig value $0,001 < 0,05$ and transactional leadership style had a positive and significant effect on employee performance decisions with $3,066 t$ count, $> t$ table $1,990$, and sig value $0,003 < 0,05$ and suggestions for further researchers to be able to use this research as a reference which will later provide a comparison in conducting further research

Keywords: Leadership, Motivation, Work Stress, Employee performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan kondisi yang paling perlu dalam pencapaian suatu tujuan instansi pemerintah. Instansi pemerintah bertujuan mampu untuk dapat mengolah dan menggerakkan suatu sumber daya manusia yang memiliki secara efektif, efisien dan produktif. Peran manusia berkualitas suatu kelompok sebagai karyawan yang memegang penting dalam suatu organisasi. Karena hidup dan tidak jalannya suatu organisasi instansi hanya tersangkut pada karyawan. Karyawan merupakan faktor-faktor yang luar biasa dalam suatu instansi

dan juga faktor penentu dalam pencapaian orientasi instansi dan penentu jalannya suatu organisasi.

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Barat atau lebih di kenal dengan Dinas Pekerjaan Umum (PU), merupakan suatu dinas pelaksana tugas-tugas pemerintahan yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang melaksanakan tugasnya serta bertanggung jawab kepada Wali Kota melalui Sekretaris Daerah.

Menurut Astianto, (2014), mengatakan bahwa kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan

standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang menjalankan perjuangan atau menghadapi kesuksesan. Kepemimpinan artinya sebagai tujuan memengaruhi serta memberikaktivitas contoh oleh pemimpin untuk pengikutnya berkualitas berupaya mencapai orientasi kelompok.

Suwati, (2013), menyatakan motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Stres berpengaruh positif serta negatif terhadap kinerja karyawan. Seperti yang diungkapkan Hotiana, (2018). Stres memiliki dampak positif dan negatif. Pengaruh positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan seperti penggerak peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan pada dampak negatif stres tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan draktis.

Astianto, (2014). Penelitian ini Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pdam surabaya. Hasil penelitian ini bahwa stres kerja dan beban kerja secara

simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Susanto, (2016). Penelitian ini Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Adhi Baskoro Perkasa Pangkalanbun. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Stres kerja merupakan perasaan yang tertekan yang dialami keryawan dalam suatu perusahaan yang dihadapi pekerjaannya. Situasi stres kerja yaitu banyaknya pikiran pekerjaan yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas yang tidak memadai yang berhubungan dengan tangguang jawab, konflik kerja, perbedaan nilai karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja.

Fenomena yang terjadi pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Barat. Pada kinerja karyawan masih rendah. Dimana karyawannya masih ada melanggar peraturan-peraturan yang telah di tetapkam pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Barat. Pelanggaran yang di buat pada karyawan adalah, karyawan sering terlambat masuk kerja, Dan karyawan keluar masuk dalam jam kerja tanpa ada kepentingan pekerjaan begitu juga ada karyawan pulang kerja lebih cepat pada waktu yang telah di tetapkan.

Hal ini, Kondisi ini akan membuat karyawan berkerja kurang efektif dan akan memberikan dampak kurang baik terhadap kinerja karyawan pada Dinas Dinas

Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Barat.

Hepotesis

H1: Diduga Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Diduga Motivai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Diduga Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 423 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi. Sampel ini menggunakan rumus Slovin.

Pada penelitian ini, jumlah sampel yang dipakai oleh peneliti sebanyak 81 responden, jumlah tersebut merupakan jumlah sampel diatas minimal agar terhindar dari sampel *error*.

Jenis Dan Sumber Data

Menurut Sugiyono (2015) data kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian. Sedangkan sumber data yang dipakai pada penelitian ini ialah data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui pengisian kuesioner. Data Sekunder penelitian ini diperoleh melalui orang lain atau lewat dokumen.

Definisi Operasional Variabel

Operasional adalah “penentuan kontrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur”. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan kontrak, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran kontrak yang lebih baik. Berdasarkan perumusan masalah, variabel dalam penelitian ini terdiri dari Kepemimpinan, Motivasi Dan Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya atau bawahannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Parmin, 2016). Kepemimpinan dapat di ukur bebrapa indikator yaitu, Arahkan, Supervisi, Konsultasi, .Pendelegasian Wewenang.

Motivasi Joko Haryanto, (2016) adalah dorongan-dorongan yang timbul pada atau di dalam seorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku. Motivasi dapat di ukur beberapa indikator yaitu, Tingkat Produktivitas, Tingkat Absensi, Tingkat Kualitas Hasil Kerja, Tingkat Penghasilan, Tingkat Penerimaan Kelompok, Promosi Jabatan.

Stres Kerja Astianto, (2014) adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Dalam Stres Kerja dapat di ukur bebrapa indikator yaitu, Psikologis, Fisik, Prilaku.

Kinerja Karyawan Suatu kondisi yang harus diketahui dan di

konfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional (Hotiana, 2018). Dalam Kinerja Karyawan ada beberapa indikator, Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu, Kualitas hasil, Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, Tingkat kehadiran bekerja secara tim.

TEKNIK ANALISIS DATA

Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengukuran ketepatan atau kevalidan dari suatu instrument yang diukur dan suatu alat ukur dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila dapat dijalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dan tujuan dari diadakannya tes atau penilaian tersebut.

Apabila nilai r hitung (nilai *Corrected Item-Total Correlation*) $\geq r$ tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,03) maka instrument atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (valid).

Apabila nilai r hitung (nilai *Corrected Item-Total Correlation*) $< r$ tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,03) maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (tidak valid).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji terhadap instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2015).

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap

seluruh butir pernyataan untuk lebih dari satu variabel, namun sebaiknya uji reliabilitas sebaliknya dilakukan pada masing-masing variabel pada lembar kerja yang berbeda sehingga dapat diketahui konstruk variabel mana yang tidak reliabel. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,06$. Sehingga pengambilan keputusan adalah:

1. Jika r Alpha positif, serta $r > 0,06$ maka dimensi tersebut reliabel.
2. Jika r Alpha positif, serta $r \leq 0,06$ maka dimensi tersebut tidak reliabel.

Analisis Deskriptif (Uji TCR)

Menghitung nilai Tingkat Capaian Responden (TCR) masing-masing kategori dari data deskriptif variabel.

Rumus yang digunakan yaitu:

$$TCR = \frac{Rs}{n} \times 100\%$$

Keterangan:

TCR = Tingkat Capaian Responden

Rs = Rata-rata skor jawaban responden

n = Nilai skor jawaban

Kriteria interpretasi skor untuk Tingkat Capaian Responden (TRC) dalam penelitian ini adalah:

Tabel 3.2

Rentang Skala TCR

No	Angka	Keterangan
1.	81% - 100%	Sangat Setuju (SS)
2.	61% - 80%	Setuju (S)
3.	41% - 60%	Kurang Setuju (KS)
4.	21% - 40%	Tidak Setuju (TS)
5.	00% - 20%	Sangat Tidak Setuju (STS)

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Kualitas data diuji dengan menggunakan uji normalitas. Pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan Kolmogorof-Smirnov. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui distribusi data.

Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data terdistribusi dengan normal, dan jika kurang dari 0,05 maka data terdistribusi dengan tidak normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik yaitu adanya hubungan linear antara variabel independen dalam model regresi (Hotiana, 2018). Untuk membuktikan hipotesis tersebut ada beberapa statistik yang sering digunakan untuk menguji variabel-variabel bebas tersebut, Suatu model regresi dikatakan bebas dari masalah multikolinearitas jika mempunyai nilai tolerance value > 0,10 atau VIF < 10.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Joko Haryanto, 2016).

Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pada periode tertentu dengan variabel sebelumnya. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik-

turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (Sugiyono, 2013).

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Y = Kinerja karyawan

X1 = Kepemimpinan

X2 = Motivasi

X3 = Stres Kerja

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi untuk kepemimpinan

β_2 = Koefisien regresi untuk Motivasi

β_3 = Koefisien regresi untuk Stres Kerja

e = Standar *error*

Koefisien Determinasi

Variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2). Jika (R^2) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R^2) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hipotesis

1. T-Test (Uji t statistik)

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dimana $T_{tabel} > T_{hitung}$, H_0 diterima. Dan jika $T_{tabel} < T_{hitung}$, maka H_a diterima, begitupun jika $sig > \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima H_a ditolak dan jika $sig < \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak H_a diterima.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Deskripsi statistik responden menjelaskan mengenai frekuensi dan persentase responden berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan dan lama kerja pada karyawan.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden
Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	60	74,1
Perempuan	21	25,9
Total	81	100

Sumber: Hasil Analisis Data Penelitian Th.2018

Tabel diatas menjelaskan bahwa komposisi jenis kelamin responden, dimana 60 orang (74,1%) responden adalah laki-laki dan sebanyak 21 orang (25,9%) adalah perempuan. Jadi dapat disimpulkan jenis kelamin laki-laki paling banyak pada penelitian ini.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden
Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
20-30 Tahun	18	22,2
31-40 Tahun	51	63
> 45 Tahun	12	14,8
Total	81	100%

Sumber: Hasil Analisis Data Penelitian Th.2018

Tabel diatas menjelaskan bahwa komposisi umur responden, dimana 18 orang (22,2%) responden dengan umur 20-30 tahun, sebanyak 51 orang (63%) dengan umur 31-40 tahun dan sebanyak 12 orang (14,8%) responden dengan umur > 45 tahun . Jadi dapat disimpulkan umur responden paling banyak adalah 31-40 tahun.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden
Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
D3	19	23,5
S1	60	74,1
S2	2	2,5
Total	81	100

Sumber: Hasil Analisis Data Penelitian Th.2018

Tabel diatas menjelaskan bahwa pendidikan terakhir D3 sebanyak 19 orang (23,5%), S1 sebanyak 60 orang (74,1) dan pendidikan S2 sebanyak 2 orang (2,5%). Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan paling banyak dengan pendidikan S1.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden
Berdasarkan Lama Bekerja

Pendidikan Terakhir	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
5-10 tahun	74	91,4
10-20 tahun	7	8,6
Total	81	100

Sumber: Hasil Analisis Data Penelitian Th.2018

Tabel diatas menjelaskan bahwa sebanyak 74 orang (91,4%) dengan lama bekerja 5-10 tahun dan sebanyak 7 orang (8,6%) dengan lama bekerja 10-20 tahun. Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan paling banyak dengan lama bekerja 5-10 tahun.

Hasil Analisis PENELITIAN

Uji Validitas

1. Kepemimpinan (X1)

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X1)

Variabel	Corrected Item-Total Correlation	Batas Nilai	Keterangan
1	0.529	0.300	Valid
2	0.791	0.300	Valid
3	0.576	0.300	Valid
4	0.867	0.300	Valid
5	0.600	0.300	Valid
6	0.581	0.300	Valid
7	0.819	0.300	Valid
8	0.603	0.300	Valid

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS Th.2018

Berdasarkan data Tabel 4.5 hasil pengujian validitas variabel kepemimpinan yang dirancang dengan 8 item pernyataan, secara keseluruhan 8 item pertanyaan sudah bernilai valid, hal ini ditunjukkan oleh nilai *corrected item total correlation* > 0,300.

2. Motivasi (X2)

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas motivasi (X2)

Variabel	Corrected Item-Total Correlation	Batas Nilai	Keterangan
1	0.835	0.300	Valid
2	0.841	0.300	Valid
3	0.691	0.300	Valid
4	0.543	0.300	Valid
5	0.518	0.300	Valid
6	0.864	0.300	Valid
7	0.727	0.300	Valid
8	0.604	0.300	Valid
9	0.767	0.300	Valid
10	0.833	0.300	Valid
11	0.623	0.300	Valid
12	0.864	0,300	Vallid

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS Th.2018

Berdasarkan data Tabel 4.6 hasil pengujian validitas variabel

motivasi yang dirancang dengan 12 item pernyataan, secara keseluruhan semua item pertanyaan sudah bernilai valid, hal ini ditunjukkan oleh nilai *corrected item total correlation* > 0,300.

3. Stres Kerja (X3)

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Stres kerja

Variabel	Corrected Item-Total Correlation	Batas Nilai	Keterangan
1	0.459	0.300	Valid
2	0.643	0.300	Valid
3	0.502	0.300	Valid
4	0.646	0.300	Valid
5	0.595	0.300	Valid
6	0.643	0.300	Valid
7	0.544	0.300	Valid
8	0.573	0.300	Valid

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS Th.2018

Berdasarkan data Tabel 4.7 hasil pengujian validitas variabel stres kerja yang dirancang dengan 8 item pernyataan, secara keseluruhan semua item pertanyaan sudah bernilai valid, hal ini ditunjukkan oleh nilai *corrected item total correlation* > 0,300.

4. Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Variabel	Corrected Item-Total Correlation	Batas Nilai	Keterangan
1	0.713	0.300	Valid
2	0.723	0.300	Valid
3	0.520	0.300	Valid
4	0.411	0.300	Valid
5	0.580	0.300	Valid
6	0.752	0.300	Valid
7	0.736	0.300	Valid
8	0.616	0.300	Valid

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS Th.2018

Berdasarkan data Tabel 4.8 hasil pengujian validitas variabel kinerja karyawan yang dirancang dengan 8 item pernyataan, secara

keseluruhan semua item pertanyaan sudah bernilai valid, hal ini ditunjukkan oleh nilai *corrected item total correlation* > 0,300.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas bertujuan untuk menilai sejauh mana jawaban dari responden dapat memberikan hasil yang relative tidak berbeda (konsisten) bila dilakukan pengukuran ulang terhadap subjek yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan pendekatan *Cronbach's Alpha*. Instrumen yang handal (*reliable*) apabila memiliki *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60.

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Nilai	Keterangan
Kepemimpinan	0,890	0,600	Reliabel
Motivasi	0,932	0,600	Reliabel
Stres kerja	0,829	0,600	Reliabel
Kinerja karyawan	0,874	0,600	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS Th.2018

Berdasarkan data Tabel 4.9 hasil pengujian masing-masing variabel secara keseluruhan semua item pertanyaan sudah bernilai reliabel, hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi (r) diatas 0,60.

Analisa Deskriptif (TCR)

1. Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian menemukan bahwa total skor dari variabel kepemimpinan memiliki nilai TCR sebesar 75,80% dengan Rata-Rata 3,79 dimana nilai tersebut termasuk dalam kategori setuju. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan gaya kepemimpinan kepala Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Barat.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dari 8 item pernyataan mengenai kepemimpinan yang memiliki skor rata-rata tertinggi adalah pernyataan nomor delapan dengan nilai Rata-Rata 3,95 dengan Tingkat Capaian Responden 79,01%, Sedangkan nilai Rata-Rata Terendah adalah pertanyaan nomor empat dengan nilai Rata-Rata 3,68 dengan Tingkat Capaian Responden 73,58%, dimana hasilnya setuju.

2. Motivasi

Berdasarkan hasil pengujian menemukan bahwa total skor dari variabel motivasi memiliki nilai TCR sebesar 77,90% dengan Rata-Rata 3,90 dimana nilai tersebut termasuk dalam kategori setuju. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan motivasi karyawan.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dari 12 item pernyataan mengenai motivasi yang memiliki skor rata-rata tertinggi adalah pernyataan nomor tiga dengan nilai Rata-Rata 4,10 dengan Tingkat Capaian Responden 81,47%, Sedangkan nilai Rata-Rata Terendah adalah pertanyaan nomor satu dengan nilai Rata-Rata 3,56 dengan Tingkat Capaian Responden 71,11%, dimana hasilnya setuju.

3. Stres Kerja

Berdasarkan hasil pengujian menemukan bahwa total skor dari variabel stres kerja memiliki nilai TCR sebesar 74,97% dengan Rata-Rata 3,75 dimana nilai tersebut termasuk dalam kategori setuju. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju bahwa adanya stres kerja pada karyawan..

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dari 8 item pernyataan mengenai stres kerja yang memiliki skor rata-rata tertinggi adalah pernyataan nomor satu

dengan nilai Rata-Rata 3,95 dengan Tingkat Capaian Responden 79,01, Sedangkan nilai Rata-Rata Terendah adalah pertanyaan nomor enam dengan nilai Rata-Rata 3,54 dengan Tingkat Capaian Responden 70,86%, dimana hasilnya setuju.

4. Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian menemukan bahwa total skor dari variabel kinerja karyawan memiliki nilai TCR sebesar 72,96% dengan Rata-Rata 3,65 dimana nilai tersebut termasuk dalam kategori setuju. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan penilaian kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dari 8 item pernyataan mengenai kinerja karyawan yang memiliki skor rata-rata tertinggi adalah pernyataan nomor tiga dengan nilai Rata-Rata 4,09 dengan Tingkat Capaian Responden 81,73%, Sedangkan nilai Rata-Rata Terendah adalah pertanyaan nomor lima dengan nilai Rata-Rata 3,22 dengan Tingkat Capaian Responden 64,44%, dimana hasilnya setuju.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi mempunyai distribusi yang normal. Dalam penelitian ini digunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dasar keputusannya adalah berdasarkan probabilitas (*asymptotic significance*), yaitu jika $p\text{-value} > 0,05$ maka dapat disimpulkan data tersebut bernilai normal.

Berdasarkan hasil pengolahan data terlihat bahwa nilai $\text{asympt.sig} > 0,05$ untuk semua variabel. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji

normalitas kolmogorov-smirnov data tersebut terdistribusi normal karena nilai signifikan lebih besar dari 0,05.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi gejala multikolinieritas (Ghozali, 2001) Kriteria uji multikolinearitas yaitu apabila $Tolerance < 0,10$ dan $VIF > 10$ Maka ada Multikolinearitas.

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa masing-masing variabel independen memiliki nilai tolerance $> 0,1$, dan masing-masing variabel independent $VIF < 10$ berdasarkan hasil pengolahan data diatas maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini terbebas dari masalah Multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Penelitian ini menggunakan dua metode uji heteroskedastisitas yaitu dengan model uji *glejser*. Untuk model uji *glejser* jika probabilitas $> 0,05$ berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. Metode garis plot apabila plot menyebar dan tidak membentuk suatu pola maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikan variabel kepemimpinan, motivasi dan stres kerja nilai semuanya $> 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua nilai variabel terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil, maka dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 19,162 + 0,183X_1 + 0,170X_2 - 0,115X_3 + e$$

1. Dari model persamaan regresi linear berganda di atas dapat diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 19,162 yang berarti bahwa tanpa adanya pengaruh dari variabel kepemimpinan, motivasi dan stres kerja maka kinerja karyawan sudah mencapai 19,162 satuan.
2. Koefisien regresi variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 0,183. Hal ini berarti apabila kepemimpinan meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,183 dalam setiap satuannya. Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.
3. Koefisien regresi variabel motivasi (X_2) sebesar 0,170. Hal ini berarti apabila motivasi meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,170 dalam setiap satuannya. Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.
4. Koefisien regresi variabel stres kerja (X_3) sebesar -0,115. Hal ini berarti apabila stres kerja menurun sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,115 dalam setiap satuannya. Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.

Koefisien Determinasi R^2

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Berdasarkan tabel 4.19 diatas dapat terlihat bahwa besarnya nilai R Square (dilihat dari Adjusted R square) sebesar 0,399. Hal ini berarti 39,9% kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan, motivasi dan stres kerja sedangkan sisanya 60,1% disebabkan oleh hal-hal lain yang ada diluar penelitian seperti lingkungan kerja dan Budaya Organisasi.

Uji Hipotesis (Uji T)

Berdasarkan hasil pengolahan uji t parsial, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Terlihat bahwa kepemimpinan memiliki nilai koefisien regresi positif dengan nilai t hitung sebesar 3,325 dengan nilai sig sebesar 0,001. Jika dibandingkan dengan (t tabel, sig 0.05, df (81-2) = 79. Maka dapat terlihat bahwa dengan nilai t hitung $3,325 > t$ tabel 1,990, dan nilai sig $0,001 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak artinya bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Terlihat bahwa motivasi memiliki nilai koefisien regresi positif dengan nilai t hitung sebesar 4,275 dengan nilai sig sebesar 0,000. Jika dibandingkan dengan (t tabel, sig 0.05, df (81-2) = 79). Maka dapat terlihat bahwa dengan nilai t hitung $4,275 > t$ tabel 1,990, dan nilai sig $0,000 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak artinya bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan kinerja karyawan.
3. Terlihat bahwa stres kerja memiliki nilai koefisien regresi negatif dengan nilai t hitung

sebesar 2,278 dengan nilai sig sebesar 0,025. Jika dibandingkan dengan (t tabel, sig 0.05, df (81-2) = 79). Maka dapat terlihat bahwa dengan nilai t hitung 2,278, $> t$ tabel 1,990, dan nilai sig 0,025 $<$ 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak artinya bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

1. Pengujian Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Provinsi Sumatera Barat.

Berdasarkan penelitian diperoleh hasil kepemimpinan memiliki nilai koefisien regresi positif dengan nilai t hitung sebesar 3,325 dengan nilai sig sebesar 0,001. Jika dibandingkan dengan (t tabel, sig 0.05, df (81-2) = 79). Maka dapat terlihat bahwa dengan nilai t hitung 3,325 $> t$ tabel 1,990, dan nilai sig 0,001 $<$ 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak artinya bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: Diduga Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengujian Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Provinsi Sumatera Barat.

Berdasarkan penelitian diperoleh hasil motivasi memiliki nilai koefisien regresi positif dengan nilai t hitung sebesar 4,275 dengan nilai sig sebesar

0,000. Jika dibandingkan dengan (t tabel, sig 0.05, df (81-2) = 79). Maka dapat terlihat bahwa dengan nilai t hitung 4,275, $> t$ tabel 1,990, dan nilai sig 0,000 $<$ 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak artinya bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Diduga Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengujian Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Provinsi Sumatera Barat.

Berdasarkan penelitian diperoleh hasil stres kerja memiliki nilai koefisien regresi negatif dengan nilai t hitung sebesar 2,278 dengan nilai sig sebesar 0,025. Jika dibandingkan dengan (t tabel, sig 0.05, df (81-2) = 79). Maka dapat terlihat bahwa dengan nilai t hitung 2,278, $> t$ tabel 1,990, dan nilai sig 0,025 $<$ 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak artinya bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Diduga Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan mengenai Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Provinsi Sumatera Barat, maka dapat ditarik kesimpulan, antara lain:

1. Kepemimpinan memiliki nilai koefisien regresi positif dengan nilai t hitung sebesar 3,325 dengan nilai sig sebesar 0,001. Jika dibandingkan dengan (t tabel, sig 0.05, df (81-2) = 79). Maka dapat terlihat bahwa dengan nilai t hitung $3,325 > t$ tabel 1,990, dan nilai sig $0,001 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak artinya bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi memiliki nilai koefisien regresi positif dengan nilai t hitung sebesar 4,275 dengan nilai sig sebesar 0,000. Jika dibandingkan dengan (t tabel, sig 0.05, df (81-2) = 79). Maka dapat terlihat bahwa dengan nilai t hitung 4,275, $> t$ tabel 1,990, dan nilai sig $0,000 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak artinya bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Stres kerja memiliki nilai koefisien regresi negatif dengan nilai t hitung sebesar 2,278 dengan nilai sig sebesar 0,025. Jika dibandingkan dengan (t tabel, sig 0.05, df (81-2) = 79). Maka dapat terlihat bahwa dengan nilai t hitung 2,278, $> t$ tabel 1,990, dan nilai sig $0,025 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak artinya bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Selesainya penulisan ini, karena penulis banyak menerima masukan dan dorongan baik motivasi secara moral atau spiritual. Oleh

karena itu penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Febryandhie Ananda, SE, Msi. selaku ketua STIE"KBP" Padang
2. Ibu Febsri Susanti, SEI, MM. selaku ketua Program Studi Manajemen
3. Ibu Maria Magdalena, S.pd,MM sebagai dosen pembimbing dalam pembuatan skripsi ini dan penulis banyak berterima kasih atas kesabaran, kepedulian dan kesempatan yang sudah diberikan, penulis berharap kebaikan ibu bisa dibalas oleh Tuhan Yang Maha Esa
4. Ibu Maria Magdalena, S.Pd,MM sebagai penasehat akademik program studi manajemen
5. Seluruh bagian yang sudah banyak menolong penulis yang tidak dapat penulis sampaikan satu persatu.

DAFTAR PUSTAKA

- Astianto, A. (2014). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, 3(7).
- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang. <https://doi.org/10.31227/osf.io/e4rn>
- Dona, E. (2016). Pengaruh Perencanaan, Prosedur Dan Pengawasan dan Komitmen Organisasi Dalam Pelaksanaan Anggaran Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Pariaman. *Jurnal Riset Manajemen dan*

- Hotiana, N. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Bagian Kepegawaian Dan Organisasi, Biro Umum, Kepegawaian Dan Organisasi Kementerian Pariwisata Ri). *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (Jrmb)*, 3(1), 27–36.
- Joko Haryanto. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Dosen (Studi Pada Akademi Kesejahteraan Sosial Aks Ibu Kartini Semarang. *Jurnal Stie Semarang*, 8(1), 1–18.
- Junaidi, R., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. <https://doi.org/10.31227/osf.io/bzq75>
- Lubis, A. Y. O., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT Japfa Comfeed Indonesia (JCI) Tbk Devisi Fam 1. <https://doi.org/10.31227/osf.io/7tbrg>
- Marlius, D. RD Putra. (2018). Strategi Pengembangan Sulam Bayang. *Jurnal Benefita: Ekonomi Pembangunan Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*. Volume 3. No. 2. Hal. 204-218. <http://doi.org/10.22216/jbe.v3i2>
- Mayliza, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Semen Padang. <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/FYPQ9>.
- Mayliza, R. (2019). Pengaruh Konflik Dan Kejenuhan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Dan Pengendalian Pembangkitan Ombilin. <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/DQZ3K>
- Mayliza, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah Datar). <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/JGPDN>
- Nardo, R. Evanita, Syahrizal, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Perilaku Inovatif. *JEBI (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam)* 3 (2), 209-215
- Nardo, R. Evanita, Syahrizal, S. (2019). The Effect of Transformational Leadership and Non Physical Work Environment on Innovative Behavior with Work

- Motivation as a Mediation For Employees of Tour And Travel Companies In West Sumatera. 2nd Padang International Conference on Education, Economics, Business and Accounting (PICEEBA-2 2018)
- Susriyanti, S. Nardo, R. (2019). Pengaruh Fungsi Komunikasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Pemberian Pelayanan Nasabah PT. BPR LPN Talawi Sakato. *Jurnal Administrasi Sosial dan Humaniora* 3 (2), 97-111.
- Putra, RY. Marlius, D. (2019). Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di KPN Batur. *Academic Conference For Management* 2.
- Samosir, F., & Magdalena, M. (2019). Effect Of Work Stress And Work Satisfaction Of Employees Performance Pt. Primatama Mulia Jaya Iv Koto Kinali Kecamatan Kinali Kab. Pasaman Barat. <https://doi.org/10.31219/Osf.Io/Gjvry>
- Utami, R. S., & Magdalena, M. (2020, March 23). Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sumatera Barat. Retrieved from [osf.io/kdyca](https://doi.org/10.31219/Osf.Io/Gjvry)
- F., & Magdalena, M. (2019). Pengaruh Komunikasi Lisan Dari Dokter Hewan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Produk Obat Di Pt Sanbe Farma Cabang Padang. <https://doi.org/10.31219/Osf.Io/Rgs5>
- Fatra, O., & Magdalena, M. (2020, March 23). Pengaruh Pengembangan Karier, Penempatan Jabatan dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kubung. <https://doi.org/10.31219/osf.io/ts94j>
- Parmin. (2016). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Dian Prima Kebumen Parmin Abstrak. *Jurnal Fokus Bisnis*, 15(2), 102–126.
- Prabowo, L. (N.D.). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Peneitian Ekonomi*, 8, 24–31.
- Ridho, M., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang. <https://doi.org/10.31227/osf.io/pa2cg>
- Sugiyono. (2015). *Statistik Nonparametris Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Statistik Nonparametris Untuk Penelitian*. Yogyakarta.
- Susanto, H. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Adhi Baskoro Perkasa Pangkalanbun. *Journal Of*

Social And Political Of Science,
1–8.

Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Tunas Hijau Samarinda. *Journal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41–55.

Widodo, B. H., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia), Lingkungan kerja Terhadap Etos Kerja karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pelindo Teluk Bayur Padang). <https://doi.org/10.31227/osf.io/dxm8a>

Yudistira, D. S., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesisir Selatan. <https://doi.org/10.31227/osf.io/jk54m>