PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BERSAMA SAMSAT NGANJUK

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna

Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)

pada Program Studi Manajemen

OLEH :

IKA MARSELINA RISMAWATI

NPM: 12.1.02.02.0071

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

2016

Skripsi oleh :

IKA MARSELINA RISMAWATI

NPM : 12.1.02.02.0071

Judul :

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BERSAMA SAMSAT NGANJUK

Telah disetujui untuk diajukan Kepada

Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri

Tanggal : 24 Juli 2016

Dosen Pembimbing I ,	Dosen Pembimbing II ,
Drs. Ec. Ichsannudin, M.M.	**Ike Cindia, M.M.**
NIDN. 0723105703	**NIDN.0724039001**

Skripsi oleh:

IKA MARSELINA RISMAWATI

12.1.02.02.0071

Judul:

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BERSAMA SAMSAT NGANJUK

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri

Pada tanggal: 10 Agustus 2016

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : (Drs. Ec. Ichsannudin, M.M) _____
2. Penguji I : (Dr. Sri Aliami) _____
3. Penguji II : (Ike Cindia, M.M) _____

Mengetahui,

Dekan FE

Dr. Subagyo, M.M

NIDN.0717066601

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BERSAMA SAMSAT NGANJUK

Ika Marselina Rismawati
12.1.02.02.0071
Fakultas Ekonomi – Program Studi Manajemen
Risma.marselina@gmail.com
Drs. Ec. Ichsannudin, M.M. dan Ike Cindia, M.M.
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk : 1) Untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. 2) Untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. 3) Untuk mengetahui pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja pegawai. 4) Untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Bersama SAMSAT Nganjuk yang berjumlah 55 orang. Sebanyak 55 sampel diperoleh dengan teknik sempel jenuh. Pengambilan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner penelitian dan melakukan wawancara kepada responden di lokasi penelitian. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan uji regresi linier berganda.

Kesimpulan hasil penelitian menunjukan bahwa: 1) Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bersama SAMSAT Nganjuk, 2) Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bersama SAMSAT Nganjuk, 3) Ada pengaruh yang positif dan signifikan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bersama SAMSAT Nganjuk, 4) Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bersama SAMSAT Nganjuk. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bersama SAMSAT Nganjuk agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih sempurna dari penelitian ini.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan penting dalam suatu organisasi perusahaan, maka diperlukan suatu usaha untuk mengolah secara profesional agar terwujud suatu keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan keinginan dan kemampuan organisasi instansi. Selain itu, pegawai dalam organisasi instansi perlu pula diperlakukan secara manusiawi sehingga dapat bekerja secara efektif, efisien, produktif dan akuntabel. SDM didalam instansi merupakan sesuatu yang esensial untuk menjalankan roda instansi untuk selalu memberikan pelayanan yang terbaik.

Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan. Tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja menurut Gorden dalam Nawawi (2006:63). Dengan definisi tersebut dapat di katakana bahwa karyawan memegan peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh dan berkembang mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapt memberikan motivasi kerja pada bawahannya. Widyatmini dan Hakim (2008:169) mengatakan seorang pemimpin harus melalukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan motivasi setiap individu yang di pimpinya. Gaya kepemimpinan yang efektif di butuhkan dalam suatu perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja semua karyawan dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan perusahaan.

Menurut Sudarmayanti (2007: 131), lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Sedangkan lingkungan non fisik adalah struktur kerja, tangung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi.

Stres kerja merupakan kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu (Robbins, 2006: 189).

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bersama Samsat Nganjuk ”.

KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2011 : 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pegawai adalah orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapatkan imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah. Pegawai inilah yang mengerjakan segala pekerjaan atau kegiatan-kegiatan penyelenggaraan pemerintahan. Menurut Mas'ud (2004 : 125), indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas
2. Kualitas (ketaatan)
3. Keandalan
4. Kehadiran
5. Kemampuan bekerja sama

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya. Widyatmini dan Hakim (2008:169) mengatakan seorang pemimpin harus melalukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan motivasi setiap individu yang dipimpinya.

Menurut Siagian (2002:121), indikator gaya kepemimpinan sebagai berikut :

1. Iklim saling mempercayai
2. Penghargaan terhadap ide bawahan
3. Memperhitungkan perasaan bawahan para bawahan
4. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan
5. Perhatian pada kesejahteraan bawahan

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009:31) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Sedarmayanti (2009:46) indiktor Lingkungan Keja adalah sebagai berikut :

1. Penerangan/ Cahaya
2. Suhu Udara
3. Suara Bising
4. Keamanan Kerja
5. Hubungan Karyawan

Stres Kerja

Handoko (2008:201)Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi

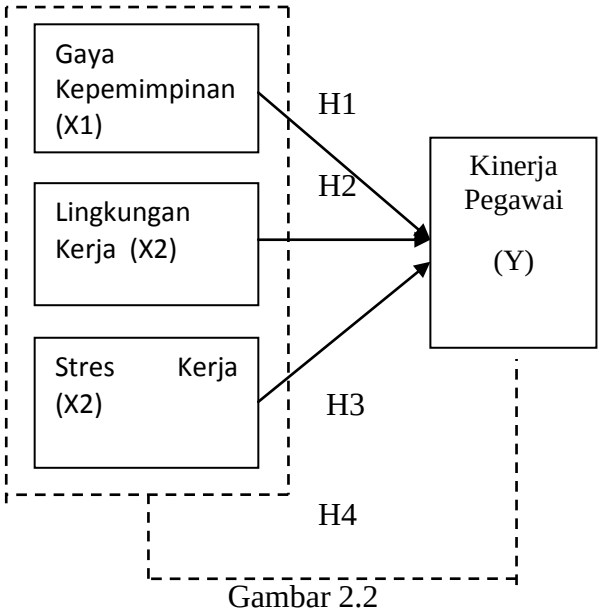
lingkungan. Sebagai hasilnya pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat menggangu kinerja mereka. Menurut (Robbins 2006:67), indikator stres kerja adalah sebagai berikut ;

1. Tuntutan tugas
2. Tuntutan peran
3. Tuntutan antar pribadi
4. Struktur organisasi
5. Kepemimpinan organisasi

Penelitian Terdahulu

1. Menurut Septianto (2010) dalam skripsinya yang berjudul "Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT Pataya raya Semarang)"
2. Menurut Marimin (2011) dalam skripsinya yang berjudul " pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya komunikasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Surakarta)"
3. Menurut prestisyana (2008) dalam skripsinya yang berjudul "Pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada Karyawan Foodmart Ekalokasari Bogor)"

Kerangka Konseptual



Gambar 2.2

Kerangka Konseptual

Hipotesis

Setelah melakukan kajian teori diatas maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

H_1 : Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Bersama SAMSAT Nganjuk.

H_2 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Bersama SAMSAT Nganjuk.

H_3 : Diduga stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Bersama SAMSAT Nganjuk.

H_4 : Diduga gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Bersama SAMSAT Nganjuk.

METODE PENELITIAN

Tempat dan waktu penelitian

1. Tempat Penelitian

   Tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kantor Bersama SAMSAT Nganjuk, tepatnya di Jalan Anjuk Ladang Kotak Nganjuk Jawa Timur.

2. Waktu Penelitian

   Adapun waktu pelaksanaan proses penelitian ini memerlukan waktu kurang lebih 4 bulan terhitung sejak bulan April sampai dengan Juli 2016.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

   Populasi pada penelitian ini adalah pegawai negeri sipil yang berjumlah 55 orang pada kantor Pelayanan SAMSAT Nganjuk Jawa Timur.

2. Sampel

   Sangadji (2010 : 189) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah semua pegawai kantor Pelayanan SAMSAT Nganjuk yang berjumlah 55 orang.

Uji Validitas

Tabel 3.2
Hasil Pengujian Validitas

No	Variabel	r_{hitung}	r_{table}	Ket
Gaya Kepemimpinan (X1)				
1.	X1.1.1	0,707	0,271	Valid
2.	X1.1.2	0,735	0,271	Valid
3.	X1.2.1	0,688	0,271	Valid
4.	X1.2.2	0,558	0,271	Valid
5.	X1.3.1	0,671	0,271	Valid
6.	X1.3.2	0,621	0,271	Valid
7.	X1.4.1	0,553	0,271	Valid
8.	X1.4.2	0,352	0,271	Valid
9.	X1.5.1	0,288	0,271	Valid
10.	X1.5.2	0,602	0,271	Valid
Lingkungan Kerja (X2)				
1.	X2.1.1	0,744	0,271	Valid
2.	X2.1.2	0,659	0,271	Valid
3.	X2.2.1	0,766	0,271	Valid
4.	X2.2.2	0,443	0,271	Valid
5.	X2.3.1	0,582	0,271	Valid
6.	X2.3.2	0,638	0,271	Valid
7.	X2.4.1	0,535	0,271	Valid
8.	X2.4.2	0,563	0,271	Valid
9.	X2.5.1	0,528	0,271	Valid
10.	X2.5.2	0,554	0,271	Valid
Stres Kerja (X3)				
1.	X3.1.1	0,640	0,271	Valid
2.	X3.1.2	0,726	0,271	Valid
3.	X3.2.1	0,611	0,271	Valid
4.	X3.2.2	0,536	0,271	Valid

5.	X3.3.1	0,584	0,271	Valid
6.	X3.3.2	0,631	0,271	Valid
7.	X3.4.1	0,695	0,271	Valid
8.	X3.4.2	0,803	0,271	Valid
9.	X3.5.1	0,667	0,271	Valid
10.	X3.5.2	0,491	0,271	Valid
Kinerja Karyawan (Y)				
1.	Y1.1.1	0,605	0,271	Valid
2.	Y1.1.2	0,721	0,271	Valid
3.	Y1.2.1	0,603	0,271	Valid
4.	Y1.2.2	0,451	0,271	Valid
5.	Y1.3.1	0,633	0,271	Valid
6.	Y1.3.2	0,512	0,271	Valid
7.	Y1.4.1	0,645	0,271	Valid
8.	Y1.4.2	0,408	0,271	Valid
9.	Y1.5.1	0,718	0,271	Valid
10.	Y1.5.2	0,511	0,271	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Tabel 3.2 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa r hitung > r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

Uji Reliablitas

Tabel 3.3

Hasil Pengujian Reliabilitas

Variable	**Alpha**	**Keterangan**
Gaya Kepemimpinan	0,754	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,758	Reliabel
Stres Kerja	0,765	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,756	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Dari tabel 3.2 diatas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Skala Pengukuran Variabel

Skala Likert adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam kuesioner, dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei.

Dalam penelitian ini untuk keperluan mengolah data kuantitatif maka setiap pertanyaan akan diberi skala sangat baik sampai buruk sekali. Skala likert menggunakan 5 (lima) tingkatan jawaban yang dapat dilihat dari Tabel 3.2

No	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Tabel 3.2

Instrumen Skala Likert

Teknik Analisis Data

Analisis linier berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis ini menggunakan rumus persamaan berikut (Sugiyono, 2012 : 277) :

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

Dimana :

Y =Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan dalam hal ini kinerja pegawai

A =Harga Y bila X = 0 (harga konstan)

B =Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.

X1=Variabel Independen, yaitu Gaya Kepemimpinan

X2=Variabel Independen, yaitu Lingkungan Kerja

X3=Variabel Independen, yaitu Stres Kerja

E =Standar Error

Analisis Kuantitatif

Uji Asumsi Klasik

Sebelum menganalisis data dengan menggunakan analisis regresi linear dan uji hipotesis, terlebih dahulu peneliti melakukan uji asumsi klasik yaitu : Uji Normalitas, Multikolineritas, Heteroskedastisitas, dan Autokorelasi

Analisis Koefisien Detreminasi (R^2)

Menurut Ghozali (2011:97) "koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen". Nilai Koefisien Determinan yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai koefisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$

Uji Hipotesis

1. Uji secara Parsial (Uji t)

   Menurut Ghozali (2011:98-99), pengujian secara parsial ini dimaksudkan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

2. Uji Simultan (Uji F)

   Uji ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen dari suatu persamaan regresi dengan menggunakan hipotesis statistik.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

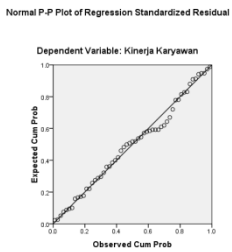
Gambaran Umum Obyek Penelitian

Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (disingkat Samsat), atau dalam Bahasa Inggris One Roof System, adalah suatu sistem administrasi yang dibentuk untuk memperlancar dan mempercepat pelayanan kepentingan masyarakat yang kegiatannya diselenggarakan dalam satu gedung.Kantor Bersama SAMSAT Nganjuk bertempat di Jalan Anjuk Ladang Kotak Nganjuk Jawa Timur.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan dengan cara melihat grafik *normal probability plot* yang membandingkan distribusi komulatif dari distribusi normal. Hasil output SPSS versi 20,0. Hasil uji normalitas dapat dilihat dari gambar 4.1 sebagai berikut:



Gambar 4.1

Uji Normalitas

Sumber: Hasil olah SPSS (peneliti, 2016)

Dari gambar 4.1 menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa data dalam variabel-variabel ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi.

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel Bebas	Nilai Toleranc e	Nilai VIF (%)	Ket
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,509	1,964	Tidak multikolinier
2	Lingkungan Kerja (X2)	0.377	2,654	Tidak multikolinier
3	Stres Kerja (X3)	0.435	2,301	Tidak multikolinier

Sumber: data primer yang diolah diolah, 2016

Dari tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10 %. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Autokorelasi

Tabel 4.9
Tabel Auto-Korelasi

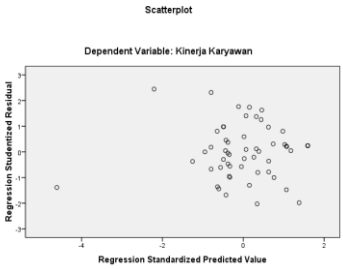
Model	Durbin-Watson	Tabel Durbin Watson
1	2,135	1,72

Sumber: data primer yang diolah, 2016

Dari tabel 4.9 diatas dapat dilihat bahwa nilai Durbin Watson (dw) yang dihasilkan adalah 2,135 dengan nilai dU 1,72 sehingga 4-dU= 4-1,72= 2,28. Dapat disimpulkan nilai durbin watson (dw) terletak antara dU s/d 4-

dU sehingga asumsi autokorelasi telah terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.2

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil olah SPSS (peneliti, 2016)

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan scatterplot. Dapat dilihat pada gambar 4.2 diatas menunjukkan bahwa titik-titik tidak berbentuk pola tertentu dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.10
Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constan)	2.267	3.738		.606	.547		
Gaya Kepemimpinan	.224	.109	.216	2.060	.045	.509	1.964
Lingkungan Kerja	.379	.109	.394	3.469	.001	.435	2.301
Stres Kerja	.341	.123	.337	2.766	.008	.377	2.654

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber :Hasil olah SPSS, Peneliti (2016)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas maka dapat ditentukan persamaan regresi berganda sebagai berikut :

Y=2,267+0,224X1+0,379X2+0,341X3

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.13

Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.845[a]	.714	.698	2.41295	2.135

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber:hasil olah SPSS, Peneliti (2016)

Dari tabel 4.13 di atas dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi (Adjusted R Square=0,698 yang berarti 69%) menunjukkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh sebesar 69% terhadap

variabel terikat dan sebesar 31% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji t (Uji Pengaruh secara parsial)

Tabel 4.11
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.267	3.738		.606	.547		
Gaya Kepemimpinan	.224	.109	.216	2.060	.045	.509	1.964
Lingkungan Kerja	.379	.109	.394	3.469	.001	.435	2.301
Stres Kerja	.341	.123	.337	2.766	.008	.377	2.654

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data hasil olah SPSS, Peneliti (2016)

Uji Simultan (Uji F)

Pengaruh simultan (bersama-sama) antara variabel gaya kepemimpinan, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[b]

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	742.771	3	247.590	42.524	.000[a]
Residual	296.938	51	5.822		
Total	1039.709	54			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data hasil olah SPSS, Peneliti (2016)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan yaitu 0,000 < 0,05 sehingga semua variabel independen/bebas (gaya kepemimpinan, stres kerja, dan lingkungan kerja) secara simultan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,060 > 1,676 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,045 tersebut < 0,05, dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan Marimin (2011), gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan Bank Muamalat Indonesia cabang Surakarta.

2. **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai t hitung sebesar 2,766 < 1,676 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,008 tersebut < 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini Ho diterima dan Ha ditolak, Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan Potu (2013) lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kanwil ditjen kekayaan negara suluttenggo dan maluku utara di manado.

3. **Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis (H3) telah membuktikan terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 3,469 > 1,676 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,001 tersebut < 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini Ha diterima dan Ho ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan Dwi Septianto (2010) Stres kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pataya raya Semarang.

4. **Pengaruh Gaya kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis (H4) telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai F- hitung sebesar 42,524 dengan taraf signifikasi hasil sebesar 0,000 tersebut > 0,05 dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bersama Samsat Nganjuk.
2. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bersama Samsat Nganjuk.
3. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bersama Samsat Nganjuk.
4. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bersama Samsat Nganjuk.

Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka saran yang dapat diberikan adalah:

1. Bagi Kantor Bersama Samsat Nganjuk.

   Hendaknya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan lebih menitik beratkan pada gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan stres kerja dalam perusahaan. Dilihat dari kuesioner yang telah diisi oleh karyawan pada Kantor Bersama Samsat Nganjuk tersebut diperoleh data bahwa karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi pada pekerjaan yang mereka laksanakan. Sehingga dengan demikian dengan gaya kepemimpinan yang baik, mengurangi stres kerja,dan lingkungan kerja yang baik akan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Kantor Bersama Samsat Nganjuk
2. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang pengaruh gaya kepemimpinan, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bersama Samsat Nganjuk agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih sempurna dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Achmad Sanusi. dan M. Sobry Sutikno. 2009, kepemimpinan sekarang dan masa depan dalam membentuk budaya organisasi yang efektif, Jakarta.prospect

Arikunto, Suharsimi. 2006 Prosedur Penelitian : suatu Pendekatan Praktik. Cetakan Ketigabelas. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Dessler, Gary. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh Jilid 2. Jakarta PT. Macanan Jaya

Ghozali, Imam. 2009. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: B-P UNDIP.

Hasibuan,S.P Malayu. Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah. Jakarta:Bumi Aksara, 2008.

Mangkunegara, Anwar P. 2006. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Refika Aditama.

Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. 2006. Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia). Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.

Mathis, L. Robert dan Jackson, John H. ”Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat. 2009.

Robbins, Stephen P., 2006. Perilaku Keorganisasian Jilid 1 Edisi 9. Jakarta: PT Indeks kelompok Gramedia

_____ (2002). Manajemen. Prentice-Hall, Inc. New Jersey.

_____(2007). Organizational Behavior, Prentice Hall, New Jersey.

_____(2007). Organizational behavior. 11th edition. Edisi Bahasa Indonesia. PT. Index. Jakarta

Sedarmayanti.“Manajemen Sumber Daya Manusia”. Cet kelima. Bandung: PT Refika Aditama, 2011.

Siagian, Sondang. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Askara.2007.

Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2, STIE YKPN.Yogyakarta

Stephen P. Robbins dan Mary Coulter.“Manajemen”. Ed 10. Jakarta: Erlangga. 2010.

Sudarmanto. 2009. Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM. Cetakan Pertama. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.

Sugiyono.2010. Metode Penelitian Bisnis. CV Alfabeta. Bandung.

_____, 2010, Metode Penelitian Pendidikan. CV Alfabeta, Bandung.

_____, 2011, Statistika Untuk Penelitian. CV Alfabeta, Bandung.

Sugiyono, 2011,Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif dan R & D. Cetakan ke 14. CV ALFABETA, Bandung.

Tika, MP.2006. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta : Bumi Aksara

Widyatmini dan luqman Hakim (2008). Hubungan kepemimpinan, kompensasi, dan kompotensi terhadap kinerja. Jurnal ekonomi bisnis