ARTIKEL

Determinan Analisis Kinerja Karyawan Ditinjau dari Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, Motivasi di PT Perkebunan Nusantara XII Kab. Kediri

Oleh:

SILVI WULANDARI

14.1.02.02.0073

Dibimbing oleh :

1. **EDY DJOKO S., S.E., M.Pd. M.M**
2. **DHIYAN SEPTA W., M.M**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

2018

SURATPERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2018

Yang bertanda tangandibawahini:

Nama Lengkap	:	Silvi Wulandari
NPM	:	14.1.02.02.0073
Telepun/HP	:	085708742823 / 08123209700
Alamat Surel (Email)	:	namakusiilvii69@gmail.com
Judul Artikel	:	Determinan Analisis Kinerja Karyawan ditinjau dari Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, Motivasi di PT Perkebunan Nusantara XII Kab.Kediri
Fakultas – Program Studi	:	Ekonomi / Manajemen
NamaPerguruan Tinggi	:	Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat PerguruanTinggi	:	**Jl. Kh. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kediri, Jawa Timur 64112**

Denganinimenyatakanbahwa:

a. artikelyangsayatulis merupakan karyasayapribadi(bersamatimpenulis**)**danbebas plagiarism.

b. artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikiansuratpernyataaninisaya buat dengan sesungguhnya. Apabiladikemudianhari ditemukanketidaksesuaiandatadenganpernyataaninidan atauadatuntutandaripihak lain, sayabersedia bertanggungjawabdan diprosessesuaidenganketentuanyangberlaku.

Mengetahui		Kediri,
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis,
Edy Djoko S, S.E., M.Pd. M.M 0715106203	Dhiyan Septa W., M.M 0730098401	Silvi Wulandari 14.1.02.02.0073

Determinan Analisis Kinerja Karyawan Ditinjau dari Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, Motivasi di PT Perkebunan Nusantara XII Kab. Kediri

Silvi Wulandari
14.1.02.02.0073
Ekonomi-Manajemen
Namakusiilvii69@gmail.com
Edy Djoko, S.E., M.Pd. M.Mdan Dhiyan Septa W., M.M
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

SILVI WULANDARI : Determinan analisis Kinerja Karyawan ditinjau dari Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, Motivasi di PT Perkebunan Nusantara XII Ngerangkah Sepawon Kabupaten Kediri.

Tujuan dari penelitian ini adalah (1) Menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, (2) Menganalisis Pengaruh Stress Kerja terhadap kinerja karyawan, (3) Menganalisis Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan, (4) Menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stress, Kerja Motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara XII Kabupaten Kediri. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif.Data yang diperoleh untuk penilitian ini didapat dari penyebaran kuisioner dengan jumlah responden sebanyak 40 karyawan di PT. Perkebunan Nusantara XII.

Hasil dari penelitian didapat melalui perhitungan SSPS versi 23 dengan uji t (pengaruh secara parsial) adalah (1) adanya pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan hasil t_{hitung} dengan nilai signifikan 0,020 < 0,05, (2) adanya pengaruh yang signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan dengan hasil t_{hitung} dengan nilai signifikan nilai signifikan 0,022 < 0,05, (3) adanya pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan dengan hasil t_{hitung} dengan nilai signifikan 0,002 < 0,05.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Motivasi.

I. LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap karyawan dalam proses tercapainya tujuan perusahaan dan juga dapat menunjang aktivitas dalam perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini didukung oleh teori yang mengatakan Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan sesuatu proses menanganu berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan

demi mencapai tujuan yang telah ditentukan (Asep Tapip Yani,2011:95). Sumberdaya manusia yang diperlukan untuk membuat kinerja karyawan yang baik.

Kinerja karyawan adalah sesuatu yang dilakukan oleh karyawan seseorang sesuai dengan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan ataupun tugas, serta mendapatkan hasil kerja yang ingin dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya.Kinerja Karyawan menurut Hasibuan (2012:94) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanyayang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.Dengan demikian kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya.Setiap perusahaan mengharapkan kinerja karyawan yang baik dalam melaksanakan tanggung jawab pada setiap tugas yang diberikan. Untuk adanya kinerja yang baik dalam perusahaan perlunya Gaya Kepemimpinan yang baik, adanya Gaya Kepemimpinan yang baik, dan Motivasi terhadap karyawan agar tidak terjadi stress kerja yang terjadi dalam perusahaan sehingga akan terciptanya kinerja karyawan yang baik.

Kepemimpinan merupakan factor untuk membantu karyawan dalam menentukan keberhasilan suatu tujuan.Serta Gaya Kepemimpinan sendiri merupakan pola pemimpin yang mempengaruhi bawahan atau karyawan untuk melaksanakan tugas tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan terhadap karyawan itu sendiri. Hal ini juga dikemukakan menurut Kartono (2013;187) kepemimpinan adalah suatu bentuk dominasi yang didasari oleh kemampuan pribadi, yaitu kemampuan mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat suatu guna mencapai tujuan bersama. Masalah yang ditemukan dalam penelitian ini,dimana seorang pemimpin memberikan tekanan

terhadap bawahan seperti memberikan tugas tanpa adanya evaluasi lanjutan setelah tugas dikerjakan oleh bawahan sehingga bagaimana seseorang memimpin suatu perusahaan juga membuat bagaimana kinerja karyawan menjadi baik atau justru membuat karyawan mengalami stress kerja karena adanya penekanan dari seorang pemimpin terhadap bawahan atau karyawannya dalam mengerjakan tugas. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang mendukung ataupun mampu mempengaruhi karyawan secara baik dapat menekan terjadinya stress kerja pada karyawan. Sehingga karyawan memerlukan seorang pemimpin yang baik, dan mempunyai gaya kepemimpinan yang efektifitas untuk mendukung tercapainya kinerja dalam perusahaanGaya kepemimpinan yang menekan dapat mempengaruhi Stres Kerja pada kinerja karyawan. Stress adalah suatu kondisi yang mempengaruhi fikiran ataupun emosi pada seseorang. Stress kerja adalah tekanan baik fisik maupun mental yang dialami karayawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Hal ini dikemukakan pula menurut Mangkunegara (2008:157) stress kerja adalah sebuah kondisi tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja dapat tidak maksimalnya karyawan dalam melaksanakan tugas ataupun tanggung jawab yang dibebankan oleh perusahaan kepada karyawan tersebut.Masalah stress kerja yang terjadi pada penelitian ini yang terjadi pada karyawan yaitu sering tidak terselesaikannya pekerjaan atau tanggung jawab dengan baik. Sehingga ketika karyawan tengah mengalami stress kerja, maka seorang pemimpin melakukan motivaasi kerja terhadap karyawan yang mengalami sress kerja. Stress kerja dapat berpengaruh pula pada kinerja karyawan.

Ketika seorang karyawan mengalami stress kerja, maka perlu adanya motivasi yang diberikan kepada karyawan guna memperbaiki kinerja

karyawan yang menurun akibat stress kerja yang dialami karyawan.Motivasi adalah keinginan seseorang melakukan sesuatu yang dikarenakan adanya dorongan yang diberikan oleh seseorang ataupun diri sendiri guna membangkitkan atau menggerakan semangat guna mencapai tujuan baik individu maupun kelompok.

Gaya kepimpinan pada dinas pemerintah pada umumnya dipimpin oleh beberapa atasan yang dibagi dalam beberapa bagian. Seorang pemimpin yang baik, tidak hanya menekan para bawahaan ataupun staf yang berada dibawahnya yang akan membuat bawahan berada dalam tekanan atau mengalami stress kerja, serta pemimpin mampu memberikan motivasi yang baik sehingga mendorong para bawahan bekerja dengan baik dan mampu mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti tertari untuk menjelaskan Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stress kerja, dan motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

II. METODE

A. Teknik dan Pendekatan Penelitian

1. Teknik Penelitian

Teknik penelitian,penegasan teknik (ragam) penelitian yang digunakan. Dalam penelitian ini adalah deskriptif.

2. Pendekatan Penelitan

Pendekatan dalam penelitian ini jika dilihat dari datanya menggunakan dua aspek pendekatan yaitu pendekatan kualitatif dan kuantitatif.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Populasi meliputi seluruh karyawan di PT.Perkebunan Nusantara XII Kabupaten Kediri Jawa Timur yang berjumlah 200 karyawan.

2. Sampel Penelitian

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini 40 karyawan yang diambil dari seluruh populasi yang berjumlah 200 karyawan.Acuan

pengambilan sampel menurut Sugiyono yang mengatakan jumlah variabel dikali dengan 10 (rumus yang telah ditetapkan menurut sugiono).dengan karakteristik umur 20-40 tahun. Sehingga penelitian ini pengambilan sampel dengan cara*purposive sampling*.

C. Instrumen Penelitian

1. Teknik Skoring

Teknik skoring dengan skala likert, *Skala Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.Untuk setiap pilihan jawaban diberi skor, maka responden
harus menggambarkan, mendukung pernyataan.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan teknik yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data yang diperlukan dari narasumber, teknik pengumpulan data diperlukam oleh seorang peneliti guna memperoleh data atau informasi yang digunakan.

1. Teknik Kuisioner

2. Teknik Observasi

3. Dokumentasi

E. Teknik Analisis Data

Teknik Analisis Data adalah suatu metode atau cara untuk mengolah sebuah data menjadi informasi sehingga karakteristik data tersebut menjadi mudah untuk dipahami dan juga bermanfaat untuk menemukan solusi permasalahan.

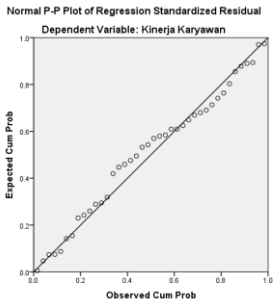
III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Berikut adalah hasil dari pengolahan data :

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa titik menyebar mengikuti garis diagonal, disimpulkan residual berdistribusi normal atau data dinyatakan normal.

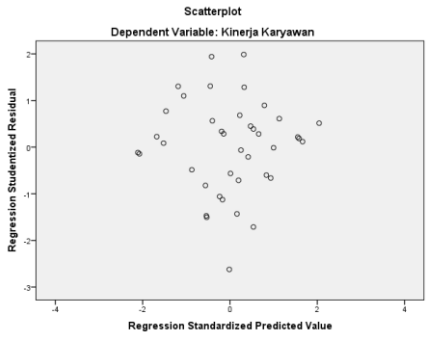
b. Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan	.619	1.616
	Stres Kerja	.643	1.556
	Motivasi Kerja	.620	1.612

Sumber : Output SPSS dari data primer yang telah diolah 2018

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai VIF ketiga variable lebih besar dari 0,10 dan kurang dari 10, sehingga tidak terjadi hubungan antar variabel bebas atau asumsi multikolineritas telah terpenuhi.

c. Uji Heteroskedastisitas



Dari gambar diatas menunjukan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dan tidak membentuk pola, sehingga asumsi heteroskedastisitas telah terpenuhi.

d. Uji Autokolerasi

Model	Durbin-Watson
1	1.791

. *Sumber : Output SPSS dari data primer yang telah diolah 2018*

Nilai durbin Watson (dw) yang dihasilkan adalah 1,791 nilai du (3,40)= 1,66 Sehingga 4-du= 4-1,66 = 2,34. Dapat disimpulkan nilai durbin Watson(dw) terletak antara du s/d 4-du sehingga asumsi autokorelasi telah dipenuhi.

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji f

ANOVA[a]

Model		df	F	Sig.
1	Regression	3	9.466	.000[b]
	Residual	36		
	Total	39		

Nilai f_{hitung}= 9,466 > f_{tabel} (4,35) = 2,641 atau nilai sig 0,000 < 0,05 → h_0 ditolak ; artinya secara simultan variabel gaya kepemimpinan (X_1), stress kerja (X_2), motivasi (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

b. Uji t

Model		t	Sig.	Collinearity Statistics	
				Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.937	.006		
	Gaya Kepemimpinan	2.439	.020	.619	1.616
	Stres Kerja	-2.400	.022	.643	1.556
	Motivasi Kerja	3.384	.002	.620	1.612

1) Untuk Gaya Kepemimpinan (X_1) → nilai sig. = 0,020< 0,05 → H_0 ditolak ; artinya gaya kepemimpinan (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2) Untuk stress kerja (X_2) → nilai sig. = 0,022 < 0,05 → H_0 ditolak ; artinya stress kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
3) Untuk Motivasi (X_3) → nilai sig. = 0,002< 0,05 → H_0 ditolak ; artinya Motivasi (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Koefisien Determinasi (Adjusted R Squer)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.664[a]	.441	.394

Dalam penelitian ini menunjukan batasan R Squere sebesar 0,394 atau 39% dengan sisa 61% yang berarti hanya sebesar 39% penelitian ini yang membahas mengenai besarnya variasi Gaya kepemimpinan (X1), Stress kerja (X2), dan Motivasi (X3) dalam menjelaskan pengaruh variabel terhadap kinerja karyawan (Y).

VI PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan berdasarkan hasil penelitian dari pengolahan data diatas tentang pengaruh gaya kepemimpinan, stress kerja, motivasi terhadap kinerja karayawan di PT Perkebunan Nusantara XII Kabupaten Kediri.

Dengan sebanyak 40 responden yang di dasari oleh teori Sugiyono yang menyatakan 4 variabel dikali dengan 10.Dan dengan menggunakan beberapa uji statistik yang dilakukan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dan terikat.Yang

dibuktikan melalui uji t (pengaruh secara simultan) nilai F_{hitung} 9,466 lebih besar dari F_{tabel} yaitu 2,641. Dalam uji t (pengaruh secara parsial),terdapat 3 variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X1), Stres Kerja (X2), Motivasi (X3). Berikut keterangan hasil dari uji t (pengaruh secara parsial) dalam penelitian ini :

1. Pengujian ini secara statistic t_{hitung}nilai signifikan 0,020 <0,05. Sehingga membuktikan bahwa gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Pengujian ini secara statistic, t_{hitung} dengan nilai signifikan 0,022 < 0,05. Sehingga membuktikan bahwa stres kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Pengujian ini secara statistic dari t_{hitung} dengan nilai signifikan 0,002 <0,05, membuktikan bahwa Motivasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

IV. DAFTAR PUSTAKA

Teori mengenai variabel Gaya Kepemimpinan, terdapat dalam buku, Hasibuan. 2014. *Manajemen:dasar, pengertia, dan masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.

Teori mengenai variabel Gaya Kepemimpinan, dan Stres Kerja, terdapat pada buku, Hani, Handoko.2013. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*.Yogyakarta.