

# FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI PT. POS INDONESIA (PERSERO) PADANGSIDIMPUAN

**Budi Gautama Siregar**

*Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan*

Email : budigautamasrg20@gmail.com

## **Abstrak**

*Kinerja merupakan hasil capaian yang diperoleh setelah melakukan aktivitas. Masih terdapat pegawai yang tidak dapat memberikan hasil kinerja yang tidak mencapai target yang ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan stress individu terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidimpuan. Dengan teknik sampling jenuh maka jumlah sampel penelitian ini adalah 32 orang. Pengumpulan data yang dilakukan dengan wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Hasil penelitian ini menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan, motivasi, stress individu terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidimpuan baik secara parsial maupun simultan.*

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Stres, Kinerja

## *Abstract*

*Performance is the result of achievements obtained after carrying out activities. There are still employees who can not provide performance results that do not achieve the targets set. This study aims to analyze the influence of leadership style, motivation and individual stress on employee performance at PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidimpuan. With saturated sampling technique, the number of samples of this study was 32 people. Data collection is done by interviews, documentation and questionnaires. The results of this study found that there was a positive and significant influence of leadership style, motivation, individual stress on the performance of employees of PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidimpuan both partially and simultaneously.*

*Keywords: Leadership Style, Motivation, Stress, Performance*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dan utama dalam menggerakkan organisasi kearah yang lebih baik. Perusahaan harus terlebih dahulu memberikan perhatian yang serius terhadap SDM dalam peningkatan kompetensi dan skillnya, maka akan dengan sendirinya kinerja juga akan meningkat. Namun sekalipun SDM sudah memiliki kompetensi, masih diperlukan banyak hal dalam meningkatkan kinerjanya. Setiap perusahaan berkeinginan agar tujuan yang menjadi targetnya dapat tercapai dengan baik, maka dari itu diperlukan adanya perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia dengan baik agar terjadi saling mendukung antar individu dalam mewujudkan tujuan organisasi tersebut (Mangkunegara, 2008, p. 123)

Dalam kondisi yang kompetitif dan dinamis saat ini, perusahaan dituntut untuk mempunyai keunggulan tersendiri dalam mempertahankan pelangganya agar tidak terpinggirkan. Dalam hal ini peran dari sumber daya manusialah yang diharapkan dalam

menciptakan keunggulan perusahaan tersebut. Keefektifan sumberdaya manusia dalam menjalankan perusahaan menjadi kunci efektifnya perusahaan tersebut. Handoko, (2003, p. 4) menyatakan sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi tersebut yaitu manusianya, yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha masing-masing mereka kepada perusahaan.

PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidempuan adalah salah satu perusahaan yang dimiliki oleh pemerintah bergerak dibidang jasa. Persaingan yang dihadapi BUMN tersebut sangat kompetitif dengan tumbuh suburnya berbagai perusahaan yang menawarkan layanan yang sama, sehingga menuntut PT. Pos Indonesia untuk berbenah diri melakukan berbagai strategi dan terobosan demi mempertahankan perusahaan yang berplat merah tersebut. PT. Pos Indonesia Padangsidempuan mengharuskan para pegawainya sesuai dengan UU No. 38 tahun 2009 untuk senantiasa bekerja dengan tepat waktu dalam pengiriman serta berusaha meningkatkan mutu pelayannya kepada pelanggan. Jasa yang ditawarkan PT. Pos tersebut diantaranya pengiriman surat, barang/paket, pengiriman uang dengan wesel pos, pembayaran tagihan listrik, tagihan pajak, gaji pensiunan, tagihan air PDAM, dll.

Namun fakta dilapangan ternyata keinginan yang diharapkan kepada para pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidempuan belum secara maksimal terlaksana, masih terdapat pegawai yang belum menjalankan tugasnya secara optimal, hal ini terjadi karena kurangnya ketelitian dalam menjalankan tugasnya serta kelalaian atas pelayanan yang dilakukan oleh pegawai seperti pengiriman barang dan surat yang tidak tepat waktu sehingga para pelanggan merasa kurang puas atas pelayanannya. Juga berdasarkan data yang diperoleh terdapat beberapa pengaduan masyarakat terkait dengan pelayanan yang diberikan.

**Tabel 1 Jumlah dan Pengaduan Pelanggan**

Tahun	Jumlah Pelanggan	Jumlah Pengaduan Pelanggan
2012	20.915	8.591
2013	15.259	9.102
2014	17.895	5.621
2015	16.999	7.299
2016	14.215	10.551

Sumber : PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidempuan

Berbicara tentang kinerja, tentu sangat banyak faktor yang mempengaruhinya diantaranya efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, kreatifitas, gaya kepemimpinannya, motivasi yang diberikan, kondisi psikologis, dll (Sutrisno, 2011, p. 176). Gaya kepemimpinan sebuah perusahaan mempunyai peranan yang menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut. Dalam penelitiannya Fahmi menemukan bahwa gaya kepemimpinan tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan, demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Dwi Wahyu Wijayanti (Wijayanti, 2012, p. 68).

Kepemimpinan merupakan kemampuan dalam mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Upaya dalam mempengaruhi orang lain tersebut dapat dilakukan melalui komunikasi langsung maupun tidak langsung dengan tujuan agar pegawai tersebut dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggungjawab. Pemimpin harus mampu menjadikan dirinya sebagai motivator bagi para pegawai sehingga situasi dan lingkungan kerja menjadi terasa nyaman. Motivasi sangat diperlukan bagi seseorang untuk

dapat mendorong dirinya agar dapat melaksanakan tugasnya dengan disertai kreativitas dan inovasi sehingga dapat mempercepat pencapaian tujuan organisasi. Motivasi menjadi aktualisasi seseorang pegawai dalam meningkatkan kinerjanya.

Kondisi lingkungan perusahaan harus diciptakan dengan kondisi yang nyaman, sehingga tidak menimbulkan stress bagi pegawai dalam beraktivitas. Karena jika pegawai mengalami gangguan dalam bekerja semisal situasi yang selalu tidak nyaman akan mengakibatkan pegawai akan merasa terganggu sehingga menyebabkan kinerjanya akan menurun. Stres adalah ketegangan yang mempengaruhi emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang, jika hal ini tidak diatasi dengan cepat maka akan berakibat ketidakmampuan pegawai tersebut untuk berintegrasi secara positif dengan lingkungannya (Siagian, 2010, p. 300).

Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan stress individu terhadap kinerja pegawai di PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidimpuan. Berdasarkan uraian diatas, bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan stress sangat dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

## **KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Kinerja**

Kinerja merupakan sesuatu yang dihasilkan baik dalam kuantitas maupun kualitas setelah menjalankan aktivitas. Kinerja sebagai kesuksesan yang dicapai oleh seseorang dan tidak dapat disamakan dengan orang lain namun disandingkan dengan ukuran yang berlaku dan disesuaikan dengan jenis pekerjaannya (Meiner, 1965).

Prawirosentino mengatakan kinerja merupakan hasil yang telah dicapai oleh seseorang ataupun sekelompok orang dalam suatu perusahaan berdasarkan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan itu sendiri yang sesuai dengan aturan, kode etik dan norma yang berlaku (Sutrisno, 2011, p. 170).

Jika dikaitkan dalam sebuah perusahaan bahwa kinerja tersebut adalah kumpulan capaian yang telah dicapai oleh para pegawai berdasarkan tugas yang diembannya dalam mencapai tujuan perusahaan berdasarkan standar yang ditetapkan. Biasanya perusahaan akan melakukan penilaian terhadap capaian kinerja masing-masing pegawai guna untuk proses pengambilan keputusan.

### **Gaya Kepemimpinan**

Setiap pemimpin dalam perusahaan akan mempunyai style masing-masing dalam memimpin. Gaya diartikan sebagai sikap, gerakan, tingkah laku, gerak-gerik, kekuatan, kesanggupan dalam berbuat baik. Sekalipun masing-masing pemimpin mempunyai gaya masing-masing dalam memimpin, tentunya semua bertujuan untuk dapat memaksimalkan produktivitas kerja perusahaan sehingga memudahkan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Gaya kepemimpinan merupakan pola yang ditampilkan secara menyeluruh dari gerak dan tindakan seorang pemimpin baik yang terlihat maupun yang tidak terlihat oleh para pegawainya. Gaya yang ditampilkan oleh pemimpin tersebut akan menjadi perangsang dan semangat bagi pegawainya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kepemimpinan tersebut akan dapat memberikan pengaruh yang besar terhadap para

pegawainya yang ditampilkan melalui komunikasi yang baik dengan para pegawai, mempengaruhi pegawai dengan memberikan petunjuk dan perintah.

Wahjosumidjo (1991, p. 154) indikator kepemimpinan secara umum terdiri dari: bersikap adil dan obyektif, memberikan suggesti kepada para pegawai, mendukung penuh tercapainya tujuan, berperan sebagai katalisator, menciptakan rasa aman, berperan sebagai wakil organisasi, sumber inspirasi, bersikap menghargai.

Seorang pemimpin seharusnya dapat menampilkan pola kepemimpinannya yang dapat memberikan pengaruh kepada para pegawainya, mampu menggerakkan, mengarahkan, mendorong dan mengajak para pegawai untuk bekerja sama secara maksimal guna pencapaian tujuan perusahaan/ organisasi.

### **Motivasi**

Motivasi adalah dorongan dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas. Motivasi sangat diperlukan bagi setiap pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diamanahkan kepadanya. Dorongan untuk mempertahankan kedudukan akan meningkatkan prestasi dalam melakukan sesuatu agar keadaan dapat berubah dari yang sudah ada menjadi lebih baik (Samsuddin, 2005, p. 287). Motivasi merupakan keadaan yang mendorong dan menjadikan sebab seseorang dalam melakukan suatu kegiatan yang berlangsung secara sadar untuk mencapai tujuan tertentu. Sedarmayanti (2001) mendefinisikan motivasi sebagai suatu pendorong (*drive force*) yang mengakibatkan orang tersebut berbuat sesuatu karena takut akan sesuatu, misalnya jika ingin naik pangkat maka akan mendorong dirinya untuk melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal. Sebab kalau tidak dikerjakan sesuatu dengan standar yang telah ditetapkan, maka kemungkinan dia tidak akan dapat naik pangkat. Dalam hal ini naik pangkat menjadi pendorong bagi dirinya untuk bekerja dengan baik.

Motivasi dapat berasal dari dalam diri manusia itu sendiri, maka pemimpin dalam sebuah organisasi harus menciptakan kondisi dimana pekerjaan yang diamanahkan kepada pegawai dapat memotivasi dirinya sendiri. Pemimpin perlu untuk memberikan alasan kepada pegawai untuk memiliki rasa percaya diri pada diri mereka sendiri dan organisasi tempat mereka bekerja. Terdapat beberapa indikator yang dapat menyebabkan motivasi dapat dimiliki oleh seseorang, diantaranya kebutuhan pegawai tersebut dapat dipenuhi dengan baik, perusahaan memberikan kepastian tentang peluang untuk berkembang dalam perusahaan, upah dan gaji yang seimbang, pemberian bonus jika kinerja dapat dicapai sesuai dengan target yang ditetapkan.

### **Stres Individu**

Stres adalah suatu respon yang adaptif, dihubungkan oleh karakter dan atau proses psikologi seseorang yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi yang menempat tuntutan psikologis dan atau fisik khusus pada seseorang. (Kreitner & Kinichi, 2005, p. 351). Panji (2009, p. 108) stress merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang baik secara fisik maupun psikologis terhadap suatu perubahan di lingkungan yang dirasakan menganggu dan mengakibatkan dirinya merasa terancam.

Selanjutnya Daft (2006, p. 290) mendefinisikan sebagai respon fisiologis dan emosional seseorang pada rangsangan yang memberikan tuntutan fisik atau psikologis terhadap individu tersebut dan menciptakan ketidakpastian serta berkurangnya kontrol diri

ketika terdapat hasil penting yang dipertaruhkan. Rangsangan tersebut akan menghasilkan beberapa kombinasi dari akibat ketidakmampuan dalam mencapai tujuan. Pada saat tingkat stress seseorang rendah maka akan dapat menumbuhkan kekuatan yang positif, merangsang perubahan dan pencapaian tujuan yang diharapkan. Begitu sebaliknya jika tingkat stress seseorang tinggi maka akan berdampak negatif yang memperlambat pencapaian tujuan.

### **Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja**

Gaya kepemimpinan merupakan sifat serta perilaku pemimpin yang diterapkannya kepada para pegawai dengan tujuan untuk membimbing dan mengarahkannya dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik. Gaya kepemimpinan akan memberikan pengaruh moral, kekuatan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi organisasi. Kartono (2002, p. 62) mengatakan gaya kepemimpinan adalah cara bekerja dan tingkah laku pemimpin dalam membimbing para bawahannya untuk bekerja dengan maksimal.

Thoha (2010, p. 42) menyebutkan bahwa kepemimpinan akan mempengaruhi persepsi bawahannya dan memotivasinya dengan cara mengarahkan karyawan pada tugas yang jelas, tujuan yang hendak dicapai, kepuasan kerja dan pelaksanaan kerja yang efektif. Selanjutnya Robbins mengungkapkan bahwa kepemimpinan tersebut merupakan kemampuan untuk mempengaruhi seseorang atau kelompok dalam mencapai sasaran yang diinginkan. Jika pegawai dapat menunjukkan kemampuan, semangat dalam bekerja serta memiliki rasa tanggung jawab maka dapat mencapai sasaran yang akan diinginkan akan tercapai, hal ini merupakan cerminan dari peningkatan kinerja. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis yaitu:

H<sub>1</sub> : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

### **Motivasi dengan Kinerja Pegawai**

Motivasi merupakan faktor yang sangat penting bagi seorang pegawai dalam melaksanakan aktivitasnya. Tanpa adanya motivasi dalam dirinya seseorang maka akan mengakibatkan hasil kerja yang dilakukannya tidak akan tercapai dengan baik, untuk itu pimpinan harus mencari strategi yang dapat membangkitkan motivasi tersebut.

Dalam diri pegawai harus muncul rasa kesediaan untuk melaksanakan pekerjaannya, dengan munculnya rasa kesediaan tersebut akan mengakibatkan usaha dan kemampuan pegawai tersebut dalam melaksanakan kegiatannya. Kemampuan setiap individu tentu akan melekat dalam diri masing-masing dan merupakan bawaan sejak lahir dan mewujudkannya dalam tindakan dalam melaksanakan tugasnya. Suatu pekerjaan yang dikerjakan tanpa adanya kreativitas pegawai yang melaksanakannya, maka pekerjaan tersebut akan menghasilkan begitu-begitu saja. Namun jika kreativitas hadir dalam mengerjakan pekerjaan tersebut, maka hasil yang diperoleh pun senantiasa akan menjadi lebih baik.

Jadi, motivasi tersebut akan memunculkan rangsangan bagi setiap individu, sehingga seseorang akan merasa nyaman, tenang dan merasa senang untuk mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya dan pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang maksimal. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis, yaitu:

H<sub>2</sub> : Motivasi mempengaruhi kinerja pegawai

## **Stres Individu dengan Kinerja**

Setiap perusahaan akan berusaha untuk senantiasa meningkatkan kinerjanya demi mempertahankan keberadaannya dalam kondisi yang penuh dengan persaingan ini. Aspek internal perusahaan akan selalu diperhatikan dengan menyesuaikan pada kondisi eksternal perusahaan. SDM merupakan salah satu aspek internal perusahaan dan faktor utama dalam menumbuhkembangkan perusahaan tersebut, karena manusia adalah penggerak dari aktivitas perusahaan secara menyeluruh. Dengan begitu strategisnya peran sumber daya manusia maka akan rentan dengan munculnya stress kerja.

Pihak pimpinan harus dapat memunculkan stress kerja yang positif dan mengoptimalkannya sehingga akan mendorong kinerja perusahaan lebih baik dan sekaligus mereduksi aspek negatifnya agar tidak mempengaruhi kinerja. Beban kerja berlebihan yang pada seorang individu dapat menimbulkan stres dalam pekerjaannya, karena setiap individu memiliki kapasitas kerja yang terbatas. Perusahaan harus meminimalisasi kelebihan beban kerja melalui pencegahan maupun perbaikan keadaan stres tersebut. Perusahaan harus dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang bisa menimbulkan stres dan segera mengambil langkah untuk mengatasinya karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan berdampak pada kerugian dari segi finansial.

Stres kerja bisa berpotensi positif dan juga negatif, dalam lingkungan pekerjaan yang tidak ada stress kerja cenderung menghasilkan kinerja yang rendah begitupun sebaliknya stress yang tidak dapat diatasi maka akan berakibat terhadap kinerja. Imam Muchlis dalam penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stress individu terhadap kinerja karyawan di PT. Batik Danar Hadi Surakarta (Muchlis, 2015). Asliha juga menemukan adanya pengaruh yang signifikan variabel stress kerja individu terhadap kinerja karyawan di Koperasi Syaiah Binama Semarang (Aslihah, 2015, p. 110). Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh stress individu terhadap kinerja karyawan

## **METODE PENELITIAN**

### **Lokasi dan Jenis Penelitian**

Lokasi penelian ini adalah pada PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidempuan yang beralamat di Jalan Merdeka No. 5 Padangsidempuan, Sumatera Utara. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu penelitian yang menjelaskan pengaruh antara variable independen yaitu gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>), motivasi (X<sub>2</sub>) dan stress individu (X<sub>3</sub>) terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y).

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidempuan yang berjumlah 32 orang. Teknik dalam menentukan sampel yaitu sampel jenuh. Sampel jenuh merupakan teknik sampel jika semua anggota populasinya dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2011, p. 74). Jadi sampel penelitian ini adalah 32 orang.

### **Teknik Pengumpulan Data dan Analisis Data**

Teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data penelitian ini dengan wawancara, dokumentasi dan penyebaran kuesioner. Instrumen kuesioner menggunakan skala likert

dengan ketentuan sangat setuju diberi skor 5, setuju dengan skor 4, kurang setuju dengan skor 3, tidak setuju dengan skor 2 dan sangat tidak setuju dengan skor 1. Dalam menyusun instrument pertanyaan angket beranjak dari indicator setiap variabel penelitian yang sudah ditetapkan yaitu variabel gaya kepemimpinan (kemampuan strategis, kemampuan personal, kemampuan teknis), motivasi (kebutuhan, jaminan kepastian jabatan, upah dan gaji, bonus), stress individu (konflik peran, peran yang rancu, beban kerja, tanggung jawab, pengembangan karir), kinerja pegawai (efektivitas dan efisiensi, tanggung jawab, disiplin, inisiatif).

Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Hasil uji validitas yang dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS diperoleh nilai  $r_{hitung}$  dari seluruh pertanyaan angket dari variable gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), stress individu ( $X_3$ ) dan kinerja pegawai ( $Y$ ) berada diatas nilai  $r_{tabel}$  yaitu 0,349. Artinya item pertanyaan yang digunakan untuk setiap variable penelitian ini dinyatakan valid.

Sedangkan uji reliabilitas variable dinyatakan untuk variable gaya kepemimpinan diperoleh nilai *Cronbrach's Alpha* sebesar 0,778, variable motivasi dengan nilai *Cronbrach's Alpha* 0,818, variable stress individu dengan nilai *Cronbrach's Alpha* 0,801 dan variable kinerja pegawai dengan nilai *Cronbrach's Alpha* 0,843. Artinya nilai *Cronbrach's Alpha* dari variable penelitian ini berada diatas 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa variable penelitian ini reliable.

Analisis statistik deskripif.

**Tabel 2 Hasil Uji Deskriptif**

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya_kepemimpinan	32	36	49	43.38	3.129
Motivasi	32	38	48	43.13	2.756
Stres individu	32	36	47	43.21	2.715
Kinerja	32	37	48	43.66	2.903
Valid N (listwise)	32				

Sumber; Hasil olah data SPSS, 2019

Hasil uji statistik deskriptif menunjukkan bahwa nilai yang tertinggi dari ke empat variable dalam penelitian ini diperoleh oleh variable motivasi dengan jumlah N adalah 32 diperoleh nilai minimum 38 dan untuk nilai maksimum diperoleh oleh variabel gaya kepemimpinan dengan nilai 49, nilai rata-rata diperoleh variabel kinerja yaitu 43,66 sedangkan standar deviasi diperoleh variable gaya kepemimpinan dengan nilai 3,129.

Untuk uji normalitas data dilihat berdasarkan nilai Asymp. Sig. 2-tailed. Berikut hasil uji normalitas data melalui SPSS.

**Tabel 3 Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Gaya_kepe mimpinan	Motivasi	Stres Individu	Kinerja
N		32	32	32	32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	43.38	43.13	43.21	43.66
	Std. Deviation	3.129	2.756	2.715	2.903
Most Extreme Differences	Absolute	.110	.107	.109	.134
	Positive	.061	0.94	.085	.071
	Negative	-.110	-.107	-.109	-.134
Kolmogorov-Smirnov Z		.625	.605	.605	.758
Asymp. Sig. (2-tailed)		.830	.858	.713	.613

a. Test distribution is Normal.

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. 2-tailed dari ketiga variable independen berada diatas 0,05 (5%), sehingga nilai residual terdistribusi normal.

### Uji Asumsi Klasik

Model regresi penelitian dikatakan bebas dari multikolinearitas jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10. Berikut hasil pengolahan data melalui SPSS.

**Tabel 4 Uji Multikolinearitas**

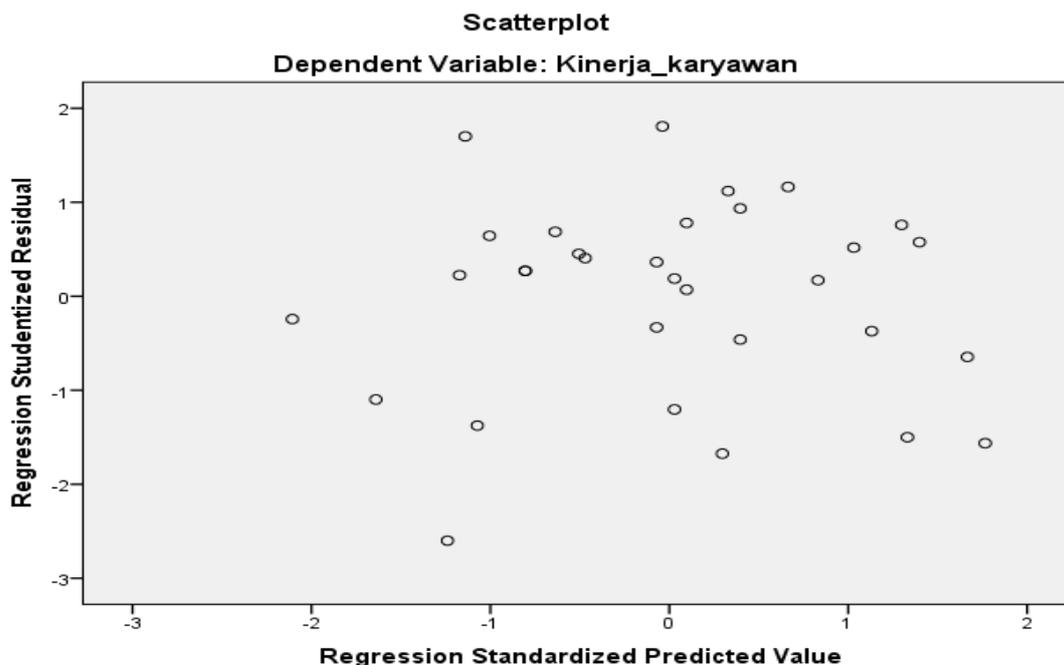
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.451	4.178		.826	.416	
	Gaya_kepemi mpinan	.253	.134	.273	2.887	.029	.392
	Motivasi	.678	.152	.643	4.449	.000	.392
	Stres_individu	.359	.137	.427	2.656	.000	.392

a. Dependent Variable: Kinerja\_pegawai

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2019

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai VIF dari gaya kepemimpinan sebesar 2.552, motivasi sebesar 2.552 dan stress individu sebesar 2.173. Nilai tersebut berada dibawah 10, dan dilihat dari nilai *tolerance* dari ketiga variabel lebih besar dari 0.1. Artinya variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan stress individu tidak terjadi multikolinearitas.

Untuk uji heteroskedastisitas diperoleh:



Gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk sebuah pola yang jelas dan menyebar diatas dan dibawah sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model penelitian ini.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Regresi linear berganda penelitian ini dapat dilihat berdasarkan pengolahan data melalui SPSS, yaitu:

**Tabel 5 Uji Statistik Regresi Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.452	4.178		.826	.416		
	Gaya_kepe mimpinan	.490	.134	.445	2.887	.029	.392	2.552
	Motivasi	.505	.152	.418	4.449	.000	.392	2.552
	Stress- _individu	.427	.137	.411	2.656	.000	.392	2.173

a. Dependent Variable: Kinerja\_pegawai

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2019

Persamaan regresi linear berganda penelitian ini adalah:

$$KP = 0.452 + 0.490GK + 0.505Mv + 0.427SI + e$$

Nilai konstana sebesar 0.452, artinya jika gaya kepemimpinan, motivasi dan stress individu dianggap konstan maka kinerja pegawai nilainya sebesar 0.452. Nilai koefisien gaya kepemimpinan sebesar 0.490, artinya apabila gaya kepemimpinan ditambah satu satuan maka kinerja pegawai sebesar 0.490. Untuk motivasi, jika nilai satu satuan maka nilai kinerja pegawai sebesar 0.505 sedangkan untuk stress individu jika nilai satu satuan maka nilai kinerja pegawai sebesar 0.427.

Besarnya pengaruh dari ketiga variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu:

**Tabel 6 Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.795 <sup>a</sup>	.639	.608	1.07328	1.897

a. Predictors: (Constant), Stres\_individu, Motivasi, Gaya\_kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja\_pegawai

Tabel diatas menunjukkan bahwa besarnya pengaruh dari gaya kepemimpinan, motivasi dan stress individu terhadap kinerja pegawai sebesar 63.9 % sedangkan 36,1 % dijelaskan oleh variable lain diluar penelitian ini.

**Uji Hipotesis**

Untuk uji hipotesis penelitian ini dapat dilihat seperti berikut ini:

**Tabel 7 Uji t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.452	4.178		.826	.416
	Gaya_kepemimpinan	.490	.134	.445	2.887	.029
	Motivasi	.505	.152	.418	4.449	.000
	Stress_individu	.427	.137	.411	2.656	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_pegawai

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2019

Uji parsial gaya kepemimpinan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  2.887 dan nilai signifikan 0.029. Jika dibandingkan nilai  $t_{tabel}$  dengan derajat kebebasan  $n-k-1$  diperoleh 2.045, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk motivasi diperoleh nilai  $t_{hitung}$  4.449 dan nilai signifikansi 0.000, artinya motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan stress individu diperoleh nilai  $t_{hitung}$  2.656 dengan nilai signifikan 0.00, yang artinya stress individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh dari ketiga variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama, dilihat berdasarkan tabel dibawah ini:

**Tabel 8 Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	55.341	2	28.670	21.762	.000 <sup>b</sup>
	Residual	32.403	29	1.152		
	Total	87.746	31			

a. Dependent Variable: Kinerja\_pegawai

b. Predictors: (Constant), Stres\_individu, Motivasi, Gaya\_kepemimpinan

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2019

Tabel diatas menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan stress individu berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan nilai

$F_{hitung}$  sebesar 21.762, sedangkan nilai  $F_{tabel}$  dengan df n-k-1 diperoleh 3.328 dengan nilai signifikan 0.000.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai**

Umumnya kinerja seseorang senantiasa mengalami fluktuasi, hal ini diakibatkan oleh keadaan yang berada disekelilingnya. Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $t_{hitung}$  2.887 dan nilai signifikan 0.029. Hasil ini memperkuat teori yang ada serta sejalan dengan penelitiannya Dwi Wahyu yang menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dalam organisasi atau perusahaan, gaya kepemimpinan mempunyai peranan yang signifikan dalam meningkatkan kinerja. Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi para pegawainya secara positif sehingga dapat membangkitkan semangat dan kesukarelaan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang dapat mempengaruhi orang lain sehingga ia melaksanakan tugasnya dengan sukarela dan senang hati bukan dalam kondisi yang terpaksa. Gaya kepemimpinan merupakan norma yang digunakan oleh seseorang dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Kinerja akan dapat dicapai secara maksimal jika pemimpin tersebut dapat mengembangkan gaya kepemimpinannya.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menemukan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $t_{hitung}$  4.449 dan nilai signifikansi 0.000. Hasil penelitian ini mendukung teori yang ada yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja sekalipun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Bryan Johannes yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi merupakan proses psikologi yang dapat membangkitkan perilaku dalam pencapaian tujuan. Setiap pemimpin harus memahami proses psikologi ini jika ingin berhasil dalam membina pegawainya menuju pencapaian tujuan organisasi. Pada dasarnya terdapat 2 dimensi motivasi yaitu intrinsik dan ekstrinsik, dimensi ekstrinsik sendiri mempunyai 3 dimensi yaitu kemampuan pegawai, kedisiplinan kerja dan perilaku kreatif, inovatif. Dengan adanya motivasi pegawai dalam bekerja maka akan menyebabkan munculnya antusias dalam menuntaskan tugasnya dengan baik.

Motivasi tersebut juga sebagai motor penggerak dalam menciptakan kegairan seseorang pegawai agar mau bekerja sama, bekerja efektif, bekerja kreatif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan seseorang dalam mencapai tujuan. Motivasi juga merupakan kegiatan yang dapat mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Dengan demikian motivasi tersebut sangatlah diperlukan bagi setiap pegawai yang akan mendorongnya untuk melakukan kegiatan dengan secara sadar dan penuh tanggung jawab.

### **Pengaruh Stres Individu terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menemukan bahwa stress individu mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidimpuan. Hasil ini mendukung teori yang ada yang menyatakan bahwa stress kerja individu bisa menimbulkan efek yang positif dan juga efek yang negative. Stress kerja yang positif akan menciptakan keunggulan tersendiri bagi perusahaan, sedangkan stress kerja yang negative akan menyebabkan kinerja akan terganggu.

Dalam lingkungan organisasi atau perusahaan akan tercipta persaingan diantara para pegawainya. Dengan kondisi ini akan dapat menimbulkan stress bagi para pegawai yang memandang hal tersebut sebagai upaya dalam meningkatkan kinerja masing-masing. Kondisi stress dalam lingkungan kerja sangat diperlukan guna merangsang tubuh dan meningkatkan kemampuannya untuk bereaksi. Apabila tidak ada stress dalam pekerjaan, maka pegawai tidak akan merasa tertantang sehingga akan berakibat pada penurunan kinerja. Begitu juga sebaliknya dengan adanya stress, maka para pegawai merasa tertantang untuk mengarahkan segala kemampuannya untuk mewujudkan prestasi yang tinggi sehingga akan mengakibatkan kinerja pegawai tersebut akan baik.

### **KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, diantaranya:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidimpuan;
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidimpuan;
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan stress individu terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidimpuan;
4. Gaya kepemimpinan, motivasi dan stress individu dapat berpengaruh secara bersama terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidimpuan.

Terdapat beberapa keterbatasan dalam proses penelitian ini, yaitu:

- a. Penelitian hanya menggunakan variable gaya kepemimpinan, motivasi dan stress individu sebagai variable independen sedangkan kinerja pegawai sebagai variable dependen;
- b. Penelitian ini hanya dilakukan di PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidimpuan saja

Berdasarkan keterbatasan tersebut, peneliti menyarankan:

- a) Agar penelitian selanjutnya dapat menambahkan variable-variabel independen lain diluar penelitian ini seperti lingkungan kerja, iklim kerja, pembagian tugas yang jelas, dan lain-lain.
- b) Penelitian selanjutnya disarankan agar dapat memperluas objek penelitian.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Aslihah, N. A. (2015). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Syariah Binama Semarang. *Skripsi Universitas Islam Walisongo*.

- Bahrum, S. P., & Sinaga, I. W. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhan Bebas Batanm Bintang Karimum). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 135-141.
- Handoko, T. H. (2003). *Manajemen*. Yogyakarta: BPF.
- Hastutik, E. W. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Kosoema Nan Putra Klaten). *Skripsi*.
- Kreitner, R., & Kinichi, A. (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kuncoro, M. (2009). *Metode Riset dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, A. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muchlis, I. (2015). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Batik Danar Hadi Surakarta. *Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Prameswari, A. A., & Nugraheni, R. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Gombel Golf Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 5(1), 1-12.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2010). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Samsuddin, S. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Siagian, P. S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Soleha, L. K., Komara, A. T., & Sudia, Y. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Jawa Barat. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 6(1), 39-50.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Rajawali Press.
- Susanto, H., & Priansa, D. P. (2013). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2011). *Bidaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Pranada Media Group.
- Thoah, M. (2010). *Kepemimpinan dalam Manajemen* (15 ed.). Jakarta: Rajawali Press.
- Umar, H. (2013). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wahjosumidjo. (1991). *Kepemimpinan Yang Efektif*. Yogyakarta: Balai Pustaka.

Widodo, T., Alamsyah, N., & Utomo, C. B. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom Indonesia Batam. *Jurnal Industri Kreatif (JIK)*, 2(1), 97-104.

Wijayanti, D. W. (2012). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Anugerah Semesta Semarang. *Skripsi Unnes*.