

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Karakteristik Responden

Bab ini menyajikan hasil dari analisa data berdasarkan variabel-variabel yang dipakai dalam model regresi berganda. Penelitian ini menggunakan satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan Departemen Pulp Making 8 & 9 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang (Variabel Y), dan dua variabel independen yaitu variabel Gaya Kepemimpinan (Variabel  $X_1$ ) dan Stres Kerja (Variabel  $X_2$ ). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Karyawan Departemen Pulp Making 8 & 9 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 68 responden. Guna mendapatkan responden, pada penelitian ini diperhatikan mengenai identitas responden berdasarkan jenis kelamin, masa kerja, usia dan tingkat pendidikan responden.

##### 5.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 5.1 berikut ini adalah klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin pada Karyawan Departemen Pulp Making 8 & 9 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang.

**Tabel 5.1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	68	100
	Jumlah	68	100

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019



Pendiskripsian karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dari tabel di atas dapat dilihat bahwa seluruh Karyawan Departemen Pulp Making 8 & 9 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang adalah laki-laki yaitu sebanyak 68 orang (100%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan laki-laki Departemen Pulp Making 8 & 9 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang.

### 5.1.2 Responden Berdasarkan Masa Kerja

Pengumpulan data melalui kuisioner berdasarkan karakteristik responden dari segi masa kerja dapat dilihat pada Tabel 5.2.

**Tabel 5.2 Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah	Persentase
1	< 5	24	35,3
2	6 – 10	17	25
3	11 – 15	6	8,8
4	16 – 20	3	4,4
5	>21	18	26,5
<b>Jumlah</b>		<b>68</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Primer yang diolah, 2019*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat data responden dengan masa kerja <5 tahun sebanyak 24 orang(35,3%) 6–10 tahun sebanyak 17 orang (25%), masa kerja 11–15 tahun sebanyak 6 orang (8,8%), masa kerja 16–20 tahun sebanyak 3 orang (4,4%), masa kerja >21 tahun sebanyak 18 orang (26,5%), Dari kondisi tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan mempunyai masa kerja <5 tahun sebanyak 24 orang (35,3%), para karyawan belum terlalu lama dalam bekerja namun memiliki pemikiran yang segar, inovasi dan ideal.



### 5.1.3 Responden Berdasarkan Usia

Tabel 5.3 berikut adalah rekapitulasi responden berdasarkan klasifikasi usia Karyawan Departemen Pulp Making 8 & 9 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang.

**Tabel 5.3 Jumlah Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah (Responden)	Persentase (%)
1	< 30	36	52,9
2	31 – 39	11	16,2
3	40 – 49	15	22,1
4	> 50	6	8,8
<b>Total</b>		<b>68</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Primer yang diolah, 2019*

Berdasarkan tabel di atas responden dengan rentang usia < 30 tahun berjumlah 36 orang (52,9%). Responden dengan rentang usia 31 – 39 tahun berjumlah 11 orang (16,2%). Responden dengan rentang usia 40 – 49 tahun berjumlah 15 orang (22,1%). Responden dengan rentang usia > 50 tahun berjumlah 6 orang (8,8%). Berdasarkan rekapitulasi di atas Karyawan Departemen Pulp Making 8 & 9 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang didominasi oleh responden dengan rentang usia <30 tahun berjumlah 36 orang (52,9%) dimana karyawan masih mempunyai stamina dan spirit yang prima serta potensi yang dapat menciptakan pertumbuhan perusahaan.

### 5.1.4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pengumpulan data melalui kuisioner berdasarkan karakteristik responden dari segi pendidikan dapat dilihat pada Tabel 5.4

**Tabel 5.4 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA/K	46	67,7
2	D3	6	8,8
3	S1	16	23,5
	Jumlah	68	100

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Pendiskripsian karakteristik responden berikutnya adalah berdasarkan pendidikan terakhir yaitu mulai tamatan SMA/K sebanyak 49 orang (67,7%), tamatan D3 sebanyak 6 orang (8,8%), sarjana (S1) yaitu sebanyak 16 orang (23,5%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki tingkat pendidikan SMA/K dengan jumlah 46 orang. Ini berarti sudah sesuai dengan kualifikasi pekerjaannya.

## 5.2 Deskriptif Variabel

### 5.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja

Kinerja dilihat dari asal katanya adalah, terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Dan dalam pengertian yang simple kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk, arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer). Menurut **Mangkunegara (2011:67)** kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berikut rekapitulasi tanggapan responden pernyataan pengembangan karir adalah sebagai berikut :

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Tabel 5.5 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja**

NO	Pernyataan	Skala Likert					Total
		SS	S	N	TS	STS	
1.	Saya berusaha memberikan hasil kerja sebaik mungkin.	47 69,1%	19 27,9%	2 2,9%	0 0%	0 0%	68 100%
2.	Saya bekerja sesuai dengan SOP (Standar Operasional Perusahaan) yang ditetapkan perusahaan.	38 55,9%	26 38,2%	4 5,9%	0 0%	0 0%	68 100%
3.	Jumlah hasil kerja saya memenuhi tuntutan yang diharapkan.	20 29,4%	31 45,6%	16 23,5%	1 1,5%	0 0%	68 100%
4.	Saya teliti dalam menyelesaikan tugas.	29 42,6%	36 52,9%	3 4,4%	0 0%	0 0%	68 100%
5.	Saya tidak suka menunda-nunda pekerjaan yang harus diselesaikan.	23 33,8%	35 51,5%	10 14,7%	0 0%	0 0%	68 100%
6.	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan (tepat waktu).	23 33,8%	37 54,4%	8 11,8%	0 0%	0 0%	68 100%
7.	Saya melapor kepada atasan jika ada masalah dalam pekerjaan.	41 60,3%	19 27,9%	8 11,8%	0 0%	0 0%	68 100%
8.	Saya tidak kesulitan bekerjasama dengan rekan kerja dari divisi lain.	20 29,4%	32 47,1%	15 22,1%	1 1,5%	0 0%	68 100%
9.	Saya dapat membangun hubungan baik dengan atasan.	22 32,4%	36 52,9%	9 13,2%	1 1,5%	0 0%	68 100%
10.	Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah.	14 20,6%	36 52,9%	17 25,0%	1 1,5%	0 0%	68 100%
11.	Saya mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan perusahaan tanpa diminta oleh atasan.	18 26,5%	35 51,5%	14 20,6%	1 1,5%	0 0%	68 100%
<b>Jumlah</b>		295	342	106	5	0	748
<b>Persentase</b>		39,44%	45,72 %	14,17 %	0,67%	0%	

**Sumber : Olahan Data Spss22**

Berdasarkan tabel rekapitulasi tanggapan responden tentang kinerja, menunjukkan bahwa sebanyak 295 tanggapan dengan persentase 39,44 % menyatakan sangat setuju, responden yang menyatakan setuju sebanyak 342



tanggapan dengan persentase 45,72 %, menyatakan netral sebanyak 106 tanggapan dengan persentase 14,17%, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 tanggapan dengan persentase 0,67 % dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 tanggapan dengan persentase 0%.

Berdasarkan tanggapan responden, peneliti dapat menyimpulkan atau menjelaskan bahwa kinerja Karyawan Departemen Pulp Making 8 & 9 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang baik. Hal ini dibuktikan dengan 45,72% responden menyatakan setuju dan hanya 0,67% responden yang menyatakan tidak setuju.

### 5.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dianggap sebagai cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya. “Gaya kepemimpinan merupakan peran penting pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan menunjukkan kemampuannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang telah ditentukan” **Hasibuan (2011:162)**

Berikut rekapitulasi jawaban responden terhadap pernyataan tentang pendidikan adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Gaya Kepemimpinan**

No	Pernyataan	Skala Likert					Total
		SS	S	N	TS	STS	
1.	Pemimpin saya memimpin	13	36	16	1	0	68



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

No	Pernyataan	Skala Likert					Total
		SS	S	N	TS	STS	
	dengan amanah dan taat kepada keyakinan yang dianutnya.	19,1%	52,9%	26,5%	1,5%	0%	100%
2.	Pemimpin saya mampu memahami karyawan dan bagaimana bereaksi terhadap situasi sosial yang berbeda.	8 11,8%	28 41,2%	28 41,2%	4 5,9%	0 0%	68 100%
3.	Pemimpin saya memiliki stamina fisik yang prima.	6 8,8%	31 45,6%	28 41,2%	3 4,4%	0 0%	68 100%
4.	Pemimpin saya selalu memberikan contoh yang baik bagaimana melaksanakan pekerjaan dan menjaga hubungan kerja yang baik.	8 11,8%	27 39,7%	28 41,2%	5 7,4%	0 0%	68 100%
5.	Pemimpin saya memberikan solusi jika bawahannya bertanya tentang masalah – masalah yang terkait dengan pekerjaan.	18 26,5%	30 44,1%	16 23,5%	4 5,9%	0 0%	68 100%
6.	Pemimpin saya mampu membentuk jaringan komunikasi, pendekatan, motivasi secara internal dan eksternal dengan baik kepada para bawahannya.	9 13,2%	32 47,1%	20 29,4%	6 8,8%	1 1,5%	68 100%
7.	Pemimpin saya berusaha terbuka atas resiko, situasi dan kondisi kerja yang ada.	11 16,2%	26 38,2%	16 23,5%	13 19,1%	12 2,9%	68 100%
8.	Pemimpin saya peduli dengan masalah – masalah yang menghambat kinerja saya sehingga ia siap untuk memberikan motivasi pada saya agar kembali fokus dalam bekerja.	12 17,6%	30 44,1%	15 22,1%	11 16,2%	0 0%	68 100%
9.	pemimpin ditempat saya bekerja berjiwa besar, berani menanggung resiko yang timbul dari keputusan yang diambil.	8 11,8%	30 44,1%	25 36,8%	5 7,4%	0 0%	68 100%
10.	Pemimpin ditempat saya bekerja mendorong bawahannya untuk menyelesaikan tugas tepat waktu.	15 22,1%	40 58,8%	13 19,1%	0 0%	0 0%	68 100%
11.	Pemimpin saya mampu menjaga hubungan baik dengan masyarakat sekitar	4 5,9%	26 38,2%	32 47,1%	6 8,8%	0 0%	68 100%

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Pernyataan	Skala Likert					Total
		SS	S	N	TS	STS	
12.	dan memberikan kontribusi kepada daerah setempat. Jika muncul permasalahan pemimpin ditempat saya bekerja bersedia membantu dan mencari solusi/ jalan keluar dan cepat bertindak dalam mengambil keputusan.	12	33	20	3	0	68
		17,6%	48,5%	29,4%	4,4%	0%	100%
<b>Jumlah</b>		124	369	259	61	3	816
<b>Persentase</b>		15,2%	45,2%	31,7%	7,5%	0,4%	

*Sumber : Olahan Data Spss 22*

Berdasarkan tabel rekapitulasi tanggapan responden mengenai pernyataan gaya kepemimpinan, menunjukkan bahwa sebanyak 124 tanggapan dengan persentase 15,2% menyatakan sangat setuju, responden yang menyatakan setuju sebanyak 369 tanggapan dengan persentase 45,2%, responden yang menyatakan netral sebanyak 259 tanggapan dengan persentase 31,7%, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 61 tanggapan dengan persentase 7,5% dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 3 tanggapan dengan persentase 0,46%.

Berdasarkan tanggapan responden, peneliti dapat menyimpulkan atau menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan Departemen Pulp Making 8 & 9 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang baik. Hal ini dibuktikan dengan persentase 45.2% responden menyatakan setuju dan hanya 0,4% responden yang menyatakan tidak setuju.

### 5.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Stres Kerja





- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya". Stress juga bisa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

**Tabel 5.7 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Stres Kerja**

No	Pernyataan	Skala Likert					Total
		SS	S	N	TS	STS	
1.	Pekerjaan saya jarang membahayakan fisik saya.	3	12	20	25	8	68
		4,4%	17,6%	29,4%	36,8%	11,8%	
2.	Dalam menjalankan pekerjaan saya dikejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	5	25	28	10	0	68
		7,4%	36,8%	41,2%	14,7%	0%	
3.	Saya memperoleh peralatan kantor yang memadai untuk bekerja.	4	31	24	9	0	68
		5,9%	45,6%	35,3%	13,2%	0%	
4.	Peran yang saya terima diperusahaan ini sering bertentangan satu sama lain sehingga membingungkan.	5	15	26	22	0	68
		7,4%	22,1%	38,2%	32,4%	0%	
5.	Pekerjaan yang saya lakukan diperusahaan ini tidak sesuai dengan keterampilan saya.	4	12	20	28	4	68
		5,9%	17,6%	29,4%	41,2%	5,9%	
6.	Saya sering bertukar informasi/pengalaman mengenai pekerjaan yang saya lakukan.	15	27	17	9	0	68
		22,1%	39,7%	25,0%	13,2%	0%	
7.	Saya mendapatkan dukungan untuk merencanakan karier dan mengembangkan diri secara optimal.	15	16	30	7	0	68
		22,1%	23,5%	44,1%	10,3%	0%	
8.	Alur perintah diperusahaan sudah sesuai dengan yang terdapat pada struktur organisasi.	8	22	20	17	1	68
		11,8%	32,4%	29,4%	25,0%	1,5%	
<b>Jumlah</b>		59	160	185	127	13	544
<b>Persentase</b>		10,85%	29,41%	34%	23,35%	2,39%	

**Sumber : Olahan Data Spss 22**



Berdasarkan tabel rekapitulasi tanggapan responden mengenai pernyataan stres kerja, menunjukkan bahwa sebanyak 59 tanggapan dengan persentase 10,85% menyatakan sangat setuju, responden yang menyatakan setuju sebanyak 160 tanggapan dengan persentase 29,41%, responden yang menyatakan netral sebanyak 185 tanggapan dengan persentase 34%, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 127 tanggapan dengan persentase 23,35% dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 13 tanggapan dengan persentase 2,39%.

Berdasarkan tanggapan responden, peneliti dapat menyimpulkan atau menjelaskan bahwa variabel stres kerja karyawan pada Departemen Pulp Making 8 & 9 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang normal. Hal ini dibuktikan dengan 34% responden menyatakan netral dan hanya 2,39% responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

### 5.3 Uji Kualitas Data

Seperti yang telah di jelaskna sebelumnya, dalam penelitian ini variabel yang diuji terdiri dari 2 (dua) variabel bebas (independent variabel) yaitu gaya kepemimpinan dan stres kerja, dan 1 (satu) variabel terikat (dependent variabel) yaitu kinerja karyawan.

#### 5.3.1 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. ( Prayitmo,



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

2009 : 119 ). Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing- masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur, yaitu dengan menggunakan *Coefficient Correlation Pearson*  $> 0,2387$  dalam SPSS 22. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila  $r$  hitung  $\geq r$  table atau dapat dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk  $df = n - 2$ . Dengan ketentuan :

- Jika nilai  $r$  hitung  $< r$  tabel, maka item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan tidak valid.
- Jika nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel, maka item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Berikut adalah tabel hasil uji validitas berdasarkan penyebaran angket yang dilakukan adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.8 : Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	N	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja	P1	68	0,616	0,2387	Valid
	P2	68	0,652	0,2387	Valid
	P3	68	0,420	0,2387	Valid
	P4	68	0,541	0,2387	Valid
	P5	68	0,736	0,2387	Valid
	P6	68	0,655	0,2387	Valid
	P7	68	0,704	0,2387	Valid
	P8	68	0,598	0,2387	Valid
	P9	68	0,642	0,2387	Valid
	P10	68	0,697	0,2387	Valid
	P11	68	0,562	0,2387	Valid
Gaya Kepemimpinan	P1	68	0,561	0,2387	Valid
	P2	68	0,787	0,2387	Valid
	P3	68	0,660	0,2387	Valid
	P4	68	0,611	0,2387	Valid
	P5	68	0,754	0,2387	Valid
	P6	68	0,725	0,2387	Valid
	P7	68	0,789	0,2387	Valid
	P8	68	0,800	0,2387	Valid
	P9	68	0,767	0,2387	Valid
	P10	68	0,813	0,2387	Valid



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Variabel	Pernyataan	N	r hitung	r tabel	Keterangan
Stres Kerja	P11	68	0,578	0,2387	Valid
	P12	68	0,745	0,2387	Valid
	P1	68	0,718	0,2387	Valid
	P2	68	0,719	0,2387	Valid
	P3	68	0,658	0,2387	Valid
	P4	68	0,666	0,2387	Valid
	P5	68	0,552	0,2387	Valid
	P6	68	0,806	0,2387	Valid
	P7	68	0,703	0,2387	Valid
	P8	68	0,577	0,2387	Valid

Sumber : *Olahan Data Spss 22*

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai r hitung semua item pernyataan lebih besar dari 0,2387 maka semua item pernyataan variabel yang digunakan valid.

### 5.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas adalah uji untuk mengetahui tingkat kestabilan suatu alat pengukuran dalam mengukur suatu kejadian.

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuisisioner responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur semakin stabil, dan sebaliknya jika alat pengukur rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala.

Menurut **Ghozali (2012:47)**, butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika  $cronbach's\ alpha > 0,60$  dan dikatakan tidak reliabel jika nilai  $cronbach's\ alpha < 0,60$ .



**Tabel 5.9 : Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Tanda	Nilai	Keterangan
1	Kinerja (Y)	0,835	>	0,60	Reliabel
2	Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,912	>	0,60	Reliabel
3	Stres Kerja (X <sub>2</sub> )	0,825	>	0,60	Reliabel

**Sumber : Olahan Data Spss 22**

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai *Cronbach's Alpha* semua variabel lebih besar dari 0,60 menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya.

## 5.4 Uji Asumsi Klasik

### 5.4.1 Uji Normalitas

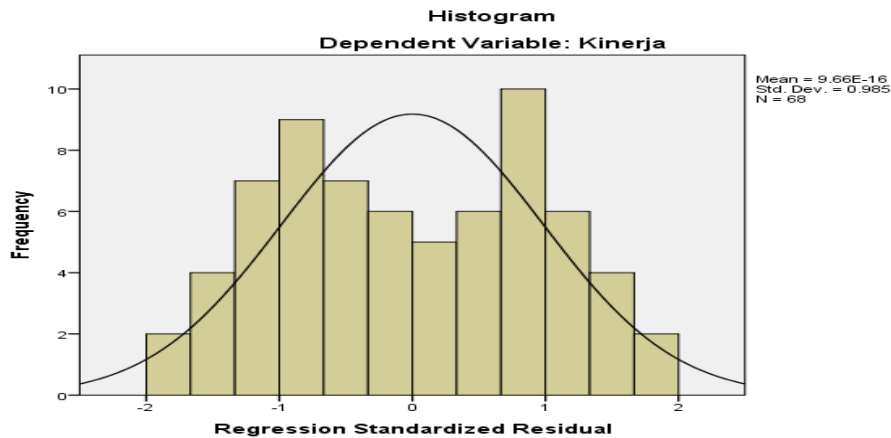
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam pengujian ini menggunakan analisis grafik yaitu dengan uji normalitas histogram dan uji normalitas garis plot. Dimana uji normalitas histogram dengan menggambarkan variabel dependent sebagai sumbu vertikal sedangkan nilai residual terstandarisasi digambarkan sebagai sumbu horizontal. Jika *Histogram Standardized Regression Residual* membentuk kurva seperti lonceng maka nilai residual tersebut dinyatakan normal. Dan uji garis plot dengan membandingkan distribusi kumulatif dan data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan garis diagonal lurus dari kiri bawah kekanan atas dan jika data normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengikuti garis diagonalnya. (Suliyanto, 2011:69). Gambar 5.1 dan 5.2 adalah gambar pengujian normalitas data yang telah dilakukan pengujian.

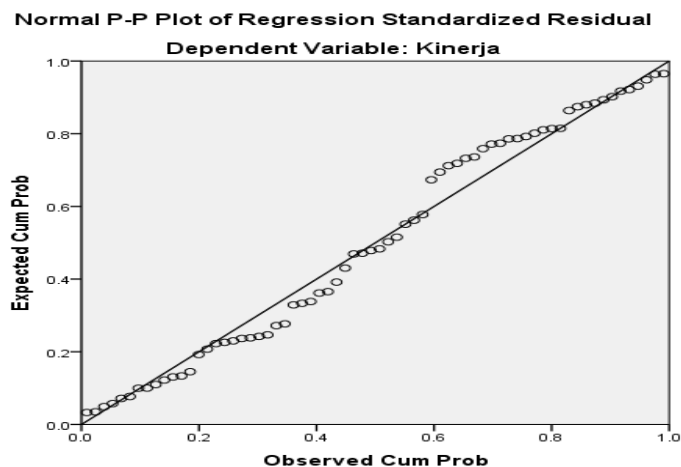
**Gambar 5.1 : Uji Normalitas Histogram**



*Sumber : Olahan Data SPSS 22*

Berdasarkan Gambar 5.1 terlihat distribusi data yang membentuk lonceng dengan kedua sisi yang tidak hingga, berdasarkan uji normalitas variabel dependent dan variabel independent memiliki distribusi normal.

**Gambar 5.2 : Uji Normalitas Garis Plot**



*Sumber : Olahan Data SPSS 22*



Berdasarkan gambar 5.2 diatas terlihat bahwa data variabel dependent dan variabel independent mempunyai distribusi normal, karena data- data yang telah diolah banyak menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal tersebut, ini berarti data yang telah dilakukan pengujian memiliki distribusi normal dan dapat digunakan.

#### 5.4.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk, ada korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas atau tidak. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dari masing-masing variabel bebasnya terhadap variabel terikatnya. Jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) tidak lebih dari 10. Maka model regresi dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas (Suliyanto, 2011:95). Nilai VIF dapat dihitung dengan formula sebagai berikut.

- a. Jika  $VIF > 10$ , atau  $tolerance < 0,10$  maka dinyatakan terjadi multikolinieritas.
- b. Jika  $VIF < 10$ , atau  $tolerance > 0,10$  maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.10 : Uji Multikolinieritas**

No	Variable	Tolerance	VIF	Keterangan
1.	Gaya Kepemimpinan	0,921	1,086	Bebas dari <i>multikolonieritas</i>
2.	Stres Kerja	0,921	1,086	Bebas dari <i>multikolonieritas</i>

**Sumber: Data Olahan SPSS 22**



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari tabel 5.10 berdasarkan output pada Coefficients terlihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang dihasilkan dalam pengujian ini, gaya kepemimpinan sebesar 1,086 dan Stres Kerja sebesar 1,086. Dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dari masing-masing variabel < dari 10, maka dapat disimpulkan semua variabel indenpenden pada penelitian ini bebas *multikolinearitas*.

### 5.4.3 Uji Heteroskedastisitas

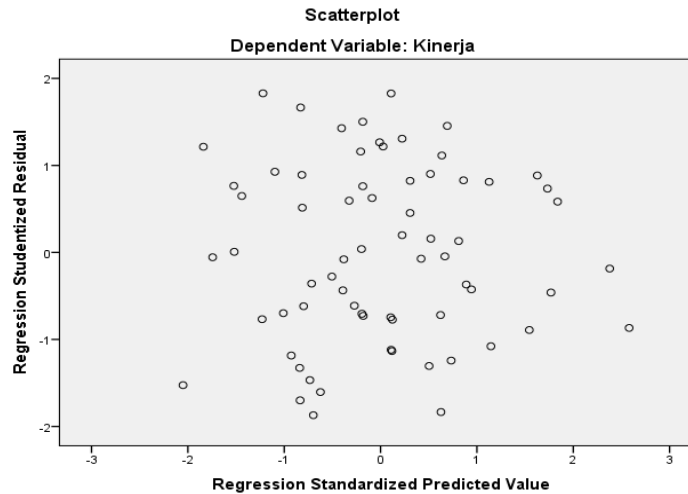
Heteroskedastisitas berarti ada varian pada model regresi yang tidak sama (konstan). Metode analisis grafik dilakukan dengan mengamati scatterplot dimana sumbu horizontal menggambarkan nilai predicted standartdized sedangkan sumbu vertikal menggambarkan nilai residual studentized. Jika scatterplot membentuk pola tertentu, hal ini menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang dibentuk.

Sedangkan jika scatterplot menyebar secara acak maka hal itu menunjukkan tidak terjadinya masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang dibentuk (Suliyanto, 2011:95). Gambar 5.3 adalah gambar pengujian data berdasarkan uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Gambar 5.3 : Uji Heteroskedastisitas**


Berdasarkan gambar di atas tampilan pada *scatterplot* terlihat bahwa plot menyebar secara acak maupun dibawah angka nol pada sumbu *Regression Studentized Residual*. Oleh karena itu maka berdasarkan uji heteroskedastisitas menggunakan metode analisis grafik, pada metode regresi yang terbentuk dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

#### 5.4.4 Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara anggota serangkaian data observasi yang diuraikan menurut waktu (*times-series*) atau ruang (*cross section*). Dalam penelitian ini uji autokorelasi menggunakan uji statistic Durbin-Waston. Salah satu uji yang paling populer untuk mendeteksi outokorelasi adalah uji *Durbin-Watson*. Kriterianya sebagai berikut :

- a. jika angka DW dibawah -2, berarti ada autokorelasi positif.
- b. Jika angka DW diantara -2 sampai +2, berarti tidak ada autokorelasi.
- c. Jika angka DW di atas +2, berarti ada autokorelasi negative



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Tabel 5.11 Hasil Uji Autokorelasi**

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.810 <sup>a</sup>	.656	.645	2.736	1.688

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: *Data Olahan SPSS 22*

Dari Tabel 5.11 diatas adalah output *model summary* terdapat nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,688 berdasarkan hasil pengujian data diatas maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini tidak terdapat gejala autokorelasi karena nilai *Durbin-Watson* yang dihasilkan berada diantara -2 dan +2.

## 5.5 Analisis Data Penelitian

### 5.5.1 Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi berganda digunakan untuk menggambarkan model hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikatnya. Persamaan regresi ini memuat nilai konstanta atau *intercept*, nilai koefisien regresi atau *slope*, dan variabel bebasnya (Suliyanto, 2011:237). Berdasarkan hasil penelitian, persamaan dalam analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :

**Tabel 5.12 : Analisis Regresi Berganda**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	19.952	2.421	
1 Gaya Kepemimpinan	.375	.050	.573
Stres Kerja	.392	.069	.433

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : *Olahan Data Spss 22*



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan tabel 5.12 tersebut dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut :

#### Persamaan Regresi Linier Berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

$$Y = 19,952 + 0,375X_1 + 0,392X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y	= Kinerja Karyawan
a	= Konstanta
b <sub>1</sub> , b <sub>2</sub> ,	= Koefisien regresi
X <sub>1</sub>	= Gaya Kepemimpinan
X <sub>2</sub>	= Stres Kerja
e	= Standar <i>error</i>

Arti angka-angka dalam persamaan regresi di atas adalah :

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 19,952 artinya apabila seluruh variabel indenpenden di asumsikan dengan nol (0), maka nilai Kinerja Karyawan Departemen Pulp Making 8 & 9 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang sebesar 19,952.
2. Nilai koefisien regresi 0,375 menyatakan gaya kepemimpinan mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan Departemen Pulp Making 8 & 9 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk akan mengalami peningkatan sebesar 0,375.
3. Nilai koefisien regresi 0,392 menyatakan bahwa jika stres kerja karyawan mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan departemen Pulp

Making 8 & 9 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang akan mengalami peningkatan sebesar 0,392.

4. Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

## 5.6 Uji Hipotesis

### 5.6.1 Uji Secara Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variable gaya kepemimpinan dan stres kerja secara sendiri-sendiri terhadap variable kinerja karyawan. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t yang didapat dari perhitungan dengan nilai t yang ada pada tabel t dengan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) sebesar 5% dan  $df=n-k$ . adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut :

- 1) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig < 0,05$  maka :

$H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

- 2) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig > 0,05$  maka :

$H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak artinya tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak

**Tabel Tabel 5.14 (Uji t hitung)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 Gaya	.375	.050	.573	7.564	.000	.921	1.086
Kepemimpinan							
Stres Kerja	.392	.069	.433	5.714	.000	.921	1.086

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : *Olahan Data Spss 22*

Dari Tabel 5.14, dapat dilihat masing-masing nilai  $t_{hitung}$  dan signifikansi variabel bebas. Diketahui nilai  $t_{tabel}$  pada signifikansi 5% (2-tailed) dengan persamaan sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 T_{tabel} &= n - k : \alpha/2 \\
 &= 68 - 3 : 0,05/2 \\
 &= 65 : 0,025 \\
 &= 1,997
 \end{aligned}$$

Keterangan :

n = jumlah responden

k = jumlah variabel

1 = konstan

Dengan demikian, diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan, diketahui  $t_{hitung}$  (7,564) >  $t_{tabel}$  (1,997) dan sig (0,000) < (0,05) artinya variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Departemen Pulp Making 8 & 9 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang hal ini menunjukkan H1 diterima.



2. Stres Kerja, diketahui  $t_{hitung} (5,714) > t_{tabel} (1,997)$  dan  $sig (0,000) < (0,05)$  artinya variabel stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Departemen Pulp Making 8 & 9 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang hal ini menunjukkan H2 diterima.

### 5.6.2 Uji Simultan (Uji f)

Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel gaya kepemimpinan dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variable Kinerja karyawan. Analisis uji f dilakukan dengan membandingkan  $f_{hitung}$  dan  $f_{tabel}$ , namun sebelum membandingkan nilai f tersebut harus ditentukan tingkat kepercayaan dan derajat kebebasan =  $n-(k-1)$  agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Adapun nilai alfa yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05. Dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut :

- 1) Jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$  atau  $Sig < 0,05$  maka :  
 $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.
- 2) Jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$  atau  $Sig > 0,05$  maka :  
 $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak artinya tidak terdapat pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uji regresi yang dilakukan, diperoleh nilai F hitung sebagai berikut :



$$F_{\text{tabel}} = Df1 = k - 1 : Df2 = n - k$$

$$F_{\text{tabel}} = Df1 = 3 - 1 : Df2 = 68 - 3$$

$$F_{\text{tabel}} = 3,14$$

**Tabel 5.13 : Uji F hitung**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	927.359	2	463.679	61.957	.000 <sup>b</sup>
	Residual	486.450	65	7.484		
	Total	1413.809	67			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan

*Sumber : Olahan Data Spss 22*

Dari tabel di atas diketahui  $F_{\text{hitung}}$  (61,957) dengan signifikan 0,000.  $F_{\text{tabel}}$  dapat diperoleh dari  $F_{\text{tabel}}$  statistik sebesar 3,14. Dengan demikian diketahui  $F_{\text{hitung}}$  (61,957) >  $F_{\text{tabel}}$  (3,14) dengan signifikan 0,000 < 0,05. Maka secara simultan atau bersamaan gaya kepemimpinan serta stress kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan departemen Pulp Making 8 & 9 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang.

### 5.6.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama sama dapat menjelaskan variabel dependen. Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel ( $X_1$ : Gaya Kepemimpinan,  $X_2$ : Stres Kerja) terhadap variabel ( $Y$ : Kinerja Karyawan) digunakan uji koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ). Nilai  $R^2$  nilainya adalah ( $0 \leq R \leq 1$ ). Nilai  $R^2$  yang mendekati satu



berarti variable-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependent (**Ghozali, 2013 : 97**).

Berdasarkan uji regresi yang dilakukan, diperoleh nilai koefisien determinasi (Adjust R<sup>2</sup>) sebagai berikut :

**Tabel 5.15 : Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 <sup>a</sup>	.656	.645	2.736

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

b. Dependent Variable: Kinerja

*Sumber : Olahan Data Spss 22*

Dari Tabel 5.15 diatas dapat diketahui nilai Adjusted R Square 0,645 atau 64,5 berarti gaya kepemimpinan dan stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan Departemen Pulp Making 8 & 9 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang sebesar 64,5 %, sementara sisanya 0,355 atau 35,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 5.7 Pembahasan

Hasil penelitian yang telah dilaksanakan didapatkan persamaan analisis regresi linier berganda  $Y = 19,952 + 0,375X_1 + 0,392X_2 + \epsilon$ . Dari dua variabel independen (Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja), kedua variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Departemen Pulp Making 8 & 9 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang. Artinya Semakin baik Gaya Kepemimpinan dan





Stres Kerja , maka akan meningkat pula Kinerja Karyawan Departemen Pulp Making 8 & 9 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang.

### 5.7.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Departemen Pulp Making 8 & 9 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang

Gaya kepemimpinan dianggap sebagai cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya. Secara deskriptif tanggapan responden, peneliti dapat menyimpulkan atau menjelaskan bahwa variabel Gaya kepemimpinan dapat Kinerja Karyawan Departemen Pulp Making 8 & 9 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang. Hal ini dibuktikan dengan 45,2% responden menyatakan setuju dan hanya 0,4% responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Hasil wawancara dengan Manajer yaitu Bapak Islamiadi S,E tentang gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Departemen Pulp Making 8 & 9 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang.

Pertanyaan :

*Bagaimana menurut bapak Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?*

Jawaban :

*“Ya, gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karna pola dan tindakan pemimpin mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan tergantung pada kemampuan seorang pemimpin dalam mengkoordinasikan tugas tugas, menciptakan iklim kerja yang kondusif, mengarahkan tim dengan baik serta mendaya gunakan fasilitas yang ada sebagai realisasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Fungsi pemimpin disini mengarahkan, mengambil keputusan serta memberi motivasi yang baik bagi karyawan, guna menggerakkan karyawan untuk menjalin hubungan kerja yang baik dan dengan motivasi yang diberikan pemimpin, karyawan dapat bekerja dengan semangat dan energik sehingga tercapai target yang diinginkan perusahaan.*



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hasil wawancara dengan salah satu karyawan yaitu bapak AL qadri putra tentang gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Departemen Pulp Making 8 & 9 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang.

Pertanyaan :

*Bagaimana menurut bapak Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?*

Jawaban :

*“Ya, sangat mempengaruhi kinerja karyawan, oleh sebab itu peran pemimpin harus baik dan bersifat terbuka agar terciptanya kenyamanan dalam kondisi kerja baik individu maupun kerja sama tim. Kebijakan dan keputusan yang dibuat pemimpin selalu melibatkan karyawan hal tersebut adalah faktor kenyamanan bagi karyawan. Setiap perusahaan membutuhkan gaya kepemimpinan yang efektif ,sebab dalam hal ini selain bergantung pada keandalan dan kemampuan para karyawan dalam mengoprasikan unit-unit kerja yang ada dalam suatu organisasi.Karena pada kenyataanya keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh gaya kepemimpinan yang dikembangkan pada organisasi tersebut untuk mencapai tujuan perusahaan.*

*Komunikasi yang diciptakan pemimpin berlangsung secara timbal balik,dan mempermudah informasi kerja, pemimpin disini juga memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan saran dan pendapat. Hal ini akan lebih meningkatkan dan membangun kinerja karyawan yang optimal. Bahwa semakin baik sosok pemimpinnya maka semakin baik pula kinerja karyawan dalam organisasi tersebut.*

Dengan menggunakan uji diketahui  $t_{hitung} (7,564) > t_{tabel} (1,997)$  dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 masih berada dibawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan departemen Pulp Making 8 & 9 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang. Artinya ada pengaruh positif dari variabel gaya kepemimpinan (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Apabila semakin baik gaya kepemimpinan (X1) maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan (Y) departemen Pulp Making 8 & 9 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang.



Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mohd.Kurniawan (2018) tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Percetakan Dimas kota Palembang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dan diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Rohma Nurlia (2017) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Ijarah Indonesia Finance Lampung menemukan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Secara teoritis didukung menurut **Darmawan (2013:192)** , menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti prilaku, sikap dan tindakan – tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi. Artinya jika pemimpin melakukan tindakan , sikap serta prilaku yang baik dan wajar maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dan berdampak kepada variabel lainnya.

### **3.7.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Departemen Pulp Making 8 & 9 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang**

Stres merupakan kondisi yang dirasakan oleh seseorang yaitu tekanan baik secara fisik maupun mental ketika menghadapi hambatan, tuntutan dan peluang besar. Ketika seseorang mengalami stress atas pekerjaannya hal ini mampu mempengaruhi kinerja orang tersebut bisa meningkat bahkan bisa juga menurun.



Stres adalah bagian yang tidak dapat dipisahkan dan dihindari dari kehidupan manusia. Namun, jika digunakan dengan benar, stress juga dapat berpengaruh positif. Pemimpin harus memperhatikan tingkat stres tertentu pada karyawan agar meningkatkan efisiensi dan efektivitas karyawannya. Stres berpengaruh positif apabila karyawannya mampu mengelola stress yang dialaminya. Jika stres tidak dikelola dengan benar maka berbahaya bagi karyawan dan mempengaruhi produktivitas pekerja. Perhatian terhadap stress kerja juga diperlukan dalam organisasi untuk meminimalkan tingkat stres agar kinerja tetap meningkat.

Menurut penelitian Anggit Astianto dan Heru Suprihhadi (2013) bahwa stres dapat sangat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah atau merusak prestasi kerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres. Bila tidak ada stres, tantangan – tantangan kerja juga tidak ada dan prestasi kerja atau kinerja karyawan cenderung rendah.

Secara deskriptif tanggapan responden, peneliti dapat menyimpulkan atau menjelaskan bahwa variabel stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan departemen Pulp Making 8 & 9 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang. Hal ini dibuktikan dengan 34% responden menyatakan netral dan hanya 2,39% responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Hasil wawancara dengan Manajer yaitu Islamiadi S,E tentang stres kerja terhadap kinerja karyawan departemen Pulp Making 8 & 9 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pertanyaan :

*Bagaimana menurut bapak stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?*

Jawaban :

*”Ya, ini juga mempengaruhi kinerja karyawan, karena semakin baik stres kerja , maka kinerja karyawan juga akan semakin baik. Kondisi ini disebut tingkat stres yang optimal. Pada tingkat stress yang optimal inilah karyawan akan menciptakan ide – ide yang kreatif, inovatif dan out put yang konstruktif, sedangkan pada tingkat stres yang tinggi kinerja karyawan pun rendah, pada kondisi ini terjadi penurunan kinerja.oleh sebab itu perusahaan harus dapat mengelolah bagaimana stress yang berdampak negative terhadap kinerja di alihkan menjadi berdampak positif agar kinerja karyawan tidak mengalami penurunan.*

Hasil wawancara dengan salah satu karyawan yaitu Bapak Jumanto tentang stres kerja terhadap kinerja karyawan departemen Pulp Making 8 & 9 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang.

Pertanyaan :

*Bagaimana menurut bapak stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?*

Jawaban :

*“Ya, dapat mempengaruhi kinerja karyawan,karena stres kerja juga sering timbul dari faktor lingkungan tempat kita bekerja (kondisi kerja), seperti tidak mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, pekerjaan terlalu berat, terjadinya konflik dalam mengerjakan tugas yang diberikan atasan serta persepsi – persepsi karyawan tentang isu phk. Semua hal itu membuat kekhawatiran bagi karyawan sehingga menimbulkan stres kerja dan menyebabkan kinerja karyawan tersebut turun. Untuk itu harusnya pihak manajemen mampu mengatasi atau meminimalisir hal hal tersebut. bagi seorang manajer tekanan-tekanan yang diberikan kepada seorang karyawan haruslah dikaitkan dengan apakah stres yang ditimbulkan oleh tekanan-tekanan tersebut masih dalam keadaan wajar. Stres yang berlebihan akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan, sebaliknya stres yang terlalu rendah menyebabkan karyawan tidak termotivasi untuk berkinerja lebih baik. Sebaiknya perusahaan dapat mengurangi faktor penyebab stres tersebut dengan cara tidak terlalu menekan waktu atau menuntut kerja yang berlebihan. Jika stres kerja dalam perusahaan netral maka kinerja karyawan pun baik.*



Dengan menggunakan uji t menunjukkan nilai  $t_{hitung} (5,714) > t_{tabel} (1,997)$  dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 masih berada dibawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan departemen Pulp Making 8 & 9 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang .

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tri Wartono (2015) dengan judul Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Majalah Mother and Baby) menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan yang sangat kuat antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini di perkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Ella Jauvani Sagala, Randa Pebri (2017) dengan judul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada Tenaga Pengajar di Telkom University, menemukan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara teoritis di dukung menurut **Sunyoto (2013:44)**, tingkat stress kerja yang berlebihan menyebabkan karyawan dalam kondisi yang tertekan tidak mampu lagi mengatasi tugas yang terlalu berat.

### 7.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan demikian diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $61,957 > F_{tabel}$  sebesar 3.14 dengan signifikansi probabilitas  $0,000 < 0,05$  maka hipotesis diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Stres



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Departemen Pulp Making 8 & 9 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang. Dengan nilai R sebesar 0,810 atau 81,0% yang berarti terdapat hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Departemen Pulp Making 8 & 9 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,645 atau 64,5% Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan Departemen Pulp Making 8 & 9 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang. Sementara sisanya 0,355 atau 35,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Riski Nurrachman Diansyah (2016) tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan stress kerja terhadap kinerja karyawan Pegawai (studi kasus dinas kesehatan kabupaten Jember) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dinas kesehatan kabupaten Jember. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap pegawai dinas kesehatan kabupaten Jember.

UIN SUSKA RIAU