

**PENGARUH STRESS KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. BANK SUMUT CABANG
SUKARAMAI MEDAN**

SKRIPSI

Oleh :

**MUHAMMAD RIDWAN
N.P.M : 16 832 0303**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2017**

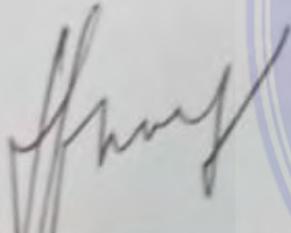
HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Stress Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sumut Cabang Sukaramai Medan
Nama : MUHAMMAD RIDWAN
NPM : 16.832.0303
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Disetujui Oleh:

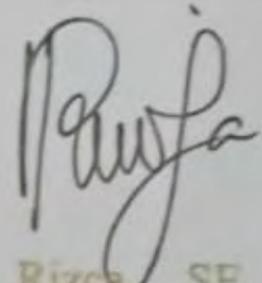
Komisi Pembimbing

U
M
A


Drs. Patah Marbun, MSi
Pembimbing I


Ahmad Prayudi SE, MM
Pembimbing II


Wati Rizka SE, M.si
Dekan


Wati Rizka SE, M.si
Ka. Prodi

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus: Januari 2020

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana, merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian – bagian tertentu dalam penulisan skripsi yang saya kutip telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi – sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



Medan,

Mei 2022

MUHAMMAD RIDWAN
16.832.0303

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

TUGAS AKHIR / SKRIPSI UMTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civis akademik Universitas Medan Area saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : MUHAMMAD RIDWAN

NPM : 16.832.0303

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-Exclusive Royalty – Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul **Pengaruh Stress Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sumut Cabang Sukaramai Medan** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas royalti non eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media / formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis / pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Tanggal : Mei 2022
Menyatakan



MUHAMMAD RIDWAN
16.832.0303

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Stress Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sumut Cabang Sukaramai Medan. Jenis data dalam penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Bank Sumut Cabang Sukaramai Medan sebanyak 35 orang. Teknik pengambilan data berupa penyebaran kuesioner kepada karyawan kantor pada PT Bank Sumut Cabang Sukaramai Medan. Teknik analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, uji statistik dengan menggunakan model analisis linear berganda dengan menggunakan model analisis linear berganda dan uji determinasi

Hasil penelitian uji t dapat dilihat bahwa t_{hitung} pada variabel stress kerja sebesar -1.752 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.689 dengan probabilitas t yakni sig 0.089. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel stress kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja Dan nilai t_{hitung} kepemimpinan sebesar 6.649 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.689 dengan tingkat sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,005, maka variabel kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Berdasarkan hasil uji F maka diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 25.784 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3.17, berarti stress kerja dan kepemimpinan secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,593. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 59,3% kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh stress kerja dan kepemimpinan. Sisanya sebesar 30,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini..

Kata kunci : Stress Kerja, Kepemimpinan, Kinerja

Abstrack

This research aims to determine the effect of occupational Stress and leadership on employee performance at PT Bank Sumut Sukaramai Medan Branch. The type of data in this study is associative which is a research that is asking relations between two variables. The population in this study was all employees of PT Bank Sumut branch Sukaramai Medan as much as 35 people. Data retrieval technique in the form of dissemination questionnaire to office employees at PT Bank Sumut branch Sukaramai Medan. Data analysis using the validity and reliability test, classic assumption test, hypothesis test, statistical test using multiple linear analysis models using multiple linear analysis models and determination tests T test results can be seen that T count on a working stress variable of -1,752 is greater than t table of 1,689 with a probability of t that is sig 0089. Based on these values then the working stress variable has no positive and insignificant effect on the performance variable and the value of the leadership count of 6,649 is greater than t table of 1,689 with sig level 0.000 is smaller than the limit Significance of 0.005, then the leadership variables partially have a positive and significant influence on the performance variables. Based on the F test result, the F calculate value of 25,784 is greater than the Ftabel of 3.17, meaning that working stress and leadership simultaneously positively and significantly affect the performance variables. The value of Asjusted R Square obtained is 0.593. The figure shows that 59.3% of performance (bound variables) can be explained by work stress and leadership. The remaining 30.7% is influenced by other factors not described in this study.

Keywords: *Stress work, leadership, performance*

KATA PENGANTAR

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Dengan mengucap puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan peyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Stress Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sumut Cabang Sukaramai Medan”** Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Medan Area

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, Pada Kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua saya (**Bapak Syamsul Bahri dan Ibu Erna Wati**) dan beserta kakak dan adik aku juga tidak lupa kepada calon istriku (**Melda Juwita**) yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya, dalam bentuk do'a maupun materi dalam membantu penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh. kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis menghaturkan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

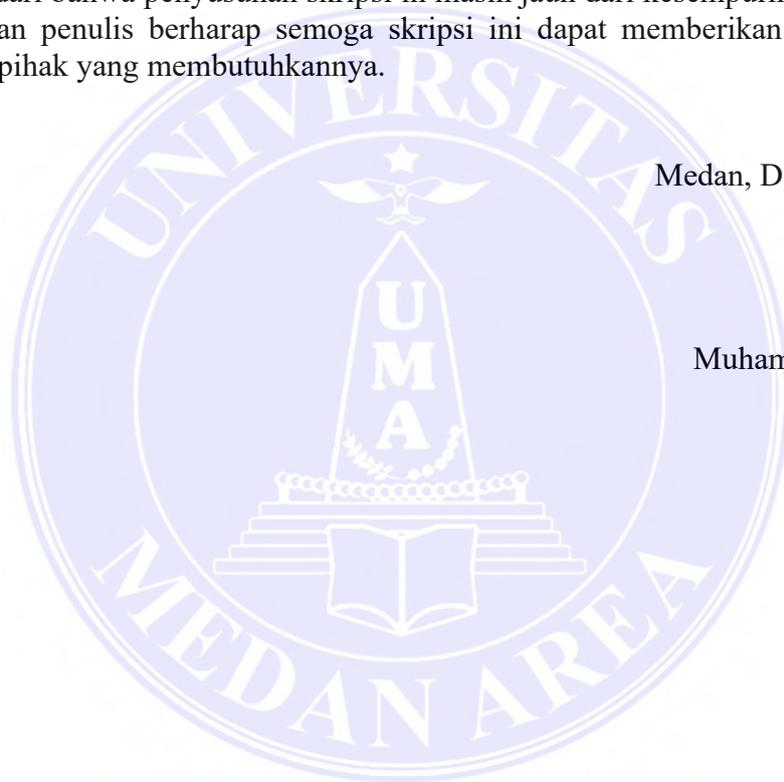
1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc. selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Ibu Wan Rizca, SE, MSi, selaku Ketua Program Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Medan area
4. Bapak Drs. Patar Marbun MSi Selaku Dosen Pembimbing I yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
5. Bapak Ahmad Prayudi SE, MM selaku Pembimbing II sayayang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi
6. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.

7. Seluruh pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
8. Buat seluruh rekan kerja Karyawan/karyawati Bank Sumut Cabang Sukaramai Medan.
9. Buat sahabat-sahabat kampusku Komar, ketua Ilham, Ridho. Boy. Dani, Sulaiman Ginting, Nisa, Lia, Eci, Cece dan yang tidak bisa disebutkan satu persatu namanya yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Semua teman-teman stambuk 2014 Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkannya.

Medan, Desember 2017

Muhammad Ridwan



DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	i
Kata Pengantar	ii
Daftar isi	iv
Daftar Tabel	vi
Daftar Gambar	vii
BAB I . PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	3
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II. LANDASAN TEORITIS	
A. Uraian Teoritis	
1. Pengertian stress kerja.....	5
2. Faktor –faktor penyebab stress.....	6
3. Cara menangani stress kerja.....	7
4. Indikator stress kerja	8
5. Pengertian kepemimpinan.....	8
6. Gaya kepemimpinan.....	9
7. Bentuk kepemimpinan	11
8. Indikator kepemimpinan	12
9. Pengertian kinerja karyawan	13
10. Penilaian kinerja.....	13
11. Indikator kinerja	14
B. Penelitian Terdahulu	15
C. Kerangka Konseptual	16
D. Hipotesis.....	17

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi, Dan Waktu Penelitian	18
1. Jenis Penelitian	18
2. Lokasi Penelitian	18
3. Waktu Penelitian	18
B. Populasi dan Sampel	19
1. Populasi	19
2. Sampel	20
C. Defenisi Operasional	20
D. Jenis dan Sumber Data	22
E. Teknik Pengumpulan Data	22
F. Teknik Analisis Data	23
1. Uji Validitas dan Realibilitas	23
2. Uji Statistik	25
3. Uji Asumsi Klasik	25
4. Uji Hipotesis	27
5. Koefisien Determinasi	27

BAB IV: PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	26
1. Gambaran Umum Perusahaan	26
2. Struktur Organisasi	28
3. Penyajian Data Responden	29
4. Penyajian Data Angket Responden	31
B. Pembahasan	
1. Uji Validitas dan Reabilitas	39
2. Uji Asumsi Klasik	41
3. Uji Statistik	46
4. Uji Hipotesis	47
5. Koefisien Determinasi	49
6. Pembahasan Hasil Penelitian	50

BAB V: KESIMPULAN & SARAN

A.	Kesimpulan	53
B.	Saran	54

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



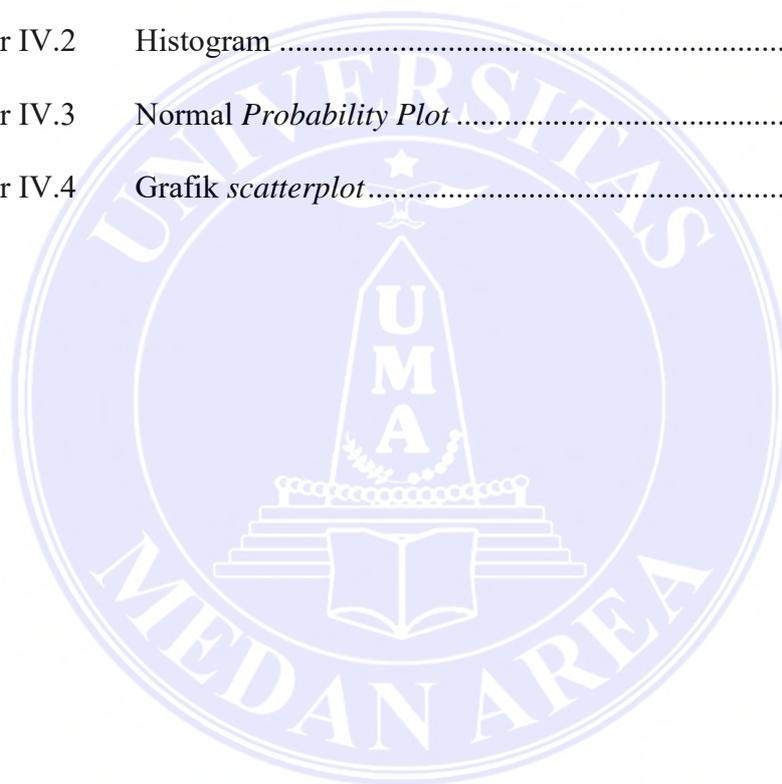
DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul/Teks	Halaman
Tabel II.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	14
Tabel III.1	Rincian Waktu Penelitian.....	17
Tabel III.2	Operasional variabel.....	19
Tabel III.3	Instrument Skala Likert	21
Tabel IV.1	Jenis Kelamin Responden	29
Tabel IV.2	Usia Responden	29
Tabel IV.3.	Pendidikan responden.....	20
Tabel IV.4	Saya harus bekerja super cepat dalam menyelesaikan pekerjaan saya.....	31
Tabel IV.5	saya mudah cemas apabila pekerjaan yang saya lakukan belum selesai.....	32
Tabel IV.6	Pekerjaan yang berat cenderung membuat saya mudah marah kepada rekan kerja	32
Tabel IV.7	Saya merasa cemas jika atasan saya menuntut pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan saya.....	33
Tabel IV.8	Saya kadang tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan saya.....	33
Tabel IV.9	Pimpinan mengambil keputusan selalu berdasarkan data dan fakta yang nyata	34
Tabel IV.10	Tidak ada suara bising yang mengganggu dalam bekerja ...	34
Tabel IV.11	Pimpinan peduli terhadap tugas karyawan lain sebagai bagian dari tanggung jawabnya	35
Tabel IV.12	Pimpinan memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk mendiskusikan masalah-masalah dengan pimpinan. .	35

Tabel IV.13	Pimpinan menunjukkan hal-hal yang dapat menarik minat kerja karyawan yang nyata	36
Tabel IV.14	Para karyawan mampu membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan, mengembangkan solusi alternatif dan rekomendasi serta memilih tindakan yang tepat dalam menunjang proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya.....	36
Tabel IV.15	Para karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada saya	37
Tabel IV.16	Para karyawan selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan	37
Tabel IV.17	Para karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten	38
Tabel IV.18	Para karyawan bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan	39
Tabel IV.19	Estimasi Uji Validitas	39
Tabel IV.20	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y	41
Tabel IV.21	Uji Multikononlinearitas.....	44
Tabel IV.22	Analisis Linear Berganda	47
Tabel IV.23	Uji Simultan (Uji F).....	48
Tabel IV.24	Uji Parsial (Uji T)	50
Tabel IV.25	Koefisien Determinasi	50

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul/Teks	Halaman
Gambar II.1	Kerangka Konseptual.....	16
Gambar IV.1	Struktur Organisasi PT.Bank Sumut Cabang Sukaramai	28
Gambar IV.2	Histogram	42
Gambar IV.3	Normal <i>Probability Plot</i>	43
Gambar IV.4	Grafik <i>scatterplot</i>	46



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tenaga Kerja merupakan salah satu aset yang sangat penting. Manusia yang merupakan tenaga kerja bagi perusahaan kadang kala sering diabaikan sebagai aset yang berharga. Tak jarang, perusahaan hanya menganggap bahwa tenaga kerja (karyawan) sebagai beban yang harus selalu ditekan untuk mengurangi biaya dalam produksi. Namun, itu merupakan pandangan yang kurang tepat. Karyawan merupakan satu-satunya aset yang tidak dapat digandakan dan diciplak oleh manusia lain karena pada hakekatnya tiap-tiap orang adalah makhluk unik yang diciptakan oleh Maha Pencipta dengan karakteristik yang berbeda-beda. Oleh karena itu, tenaga kerja harus selalu dijaga dan dikembangkan sehingga memberikan output yang optimal bagi perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting bagi perusahaan karena banyak keberhasilan perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia. Mengelola sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting karena sumber daya manusia dibutuhkan untuk mewujudkan tujuan dari organisasi tersebut. Agar tujuan tersebut bisa tercapai maka perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dalam mengelola sumber daya manusia, peranan kepemimpinan dan motivasi dalam perusahaan akan menjadi pendorong utama kinerja karyawan.

Kinerja yang optimal menjadi tolak ukur utama keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang penting bagi perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stress kerja. Stress merupakan suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya,

sehingga jika di biarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Target yang terlalu tinggi, waktu pekerjaan yang mendesak, konflik dengan rekan kerja dan peraturan perusahaan yang terlalu keras yang maka hal ini akan menimbulkan stress bagi seorang karyawan. Seorang karyawan yang stress akan berakibat buruk bagi kesehatannya dan mengganggu pekerjaan.

Selain stress, kepemimpinan juga perlu untuk meningkatkan kinerja. Seorang pemimpin dikatakan baik apabila dia mampu menggerakkan dan memotivasi sumber daya manusia untuk mencapai kinerja yang tepat sasaran pada tujuan perusahaan. Kepemimpinan yang efektif sangat dipengaruhi oleh kepribadian pemimpin. Setiap pemimpin memiliki aspek-aspek kepribadian yang dapat menunjang usahanya dalam mewujudkan hubungan yang efektif dengan anggota organisasi. Pemimpin merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memperdayakan karyawannya. Pemimpin yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah pemimpin yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri pada karyawan dalam menjalankan tugas masing-masing.

Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi atau perusahaan ditentukan oleh banyak hal, salah satunya adalah kepemimpinan. Menurut Hasibuan (2005) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang sukses adalah pemimpin yang mampu memotivasi bawahannya dengan menciptakan suasana kerja yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stress Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sumut Cabang Sukaramai Medan.**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, perumusan masalah didalam penelitian ini adalah :

1. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sumut Cabang Sukaramai Medan.
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sumut Cabang Sukaramai Medan.
3. Apakah stress kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sumut Cabang Sukaramai Medan.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui apakah stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sumut Cabang Sukaramai Medan.
2. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sumut Cabang Sukaramai Medan.
3. Untuk mengetahui apakah stress kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sumut Cabang Sukaramai Medan.

D. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan dalam penelitian ini, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, di antaranya:

1. Bagi penulis, penelitian ini menjadi bahan masukan untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh stress kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja.
2. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan yang dapat dijadikan saran dalam memberikan informasi yang berguna bagi PT Bank Sumut Cabang Sukaramai Medan mengenai stress kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti lain, penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi yang dapat menjadi bahan perbandingan dalam melakukan penelitian dimasa yang akan datang.
4. Bagi akademisi, bahwa hasil penelitian dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan ilmu ekonomi dan manajemen serta berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian terhadap kajian teori dari Stress Kerja dan kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. URAIAN TEORITIS

1. Pengertian Stress Kerja

Menurut Fahmi (2014:69) stress adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Menurut Mangkunegara(2013:87) stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stress timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi di luar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.

Salah satu kondisi timbulnya stress disebabkan ketika seseorang melakukan sesuatu yang tidak sesuai dengan hati nuraninya namun hati nuraninya tidak sanggup untuk menolaknya, sehingga disini timbul pertentangan diri yang kuat dan kontra dengan batinnya. Misalnya perintah pimpinan yang menyuruh ia memalsukan sejumlah data-data keuangan, mencoret nama seseorang calon karyawan dan mengganti dengan nama calon karyawan lain yang sebenarnya tidak sesuai dengan hasil tes, mencampur bahan baku dengan sejumlah bahan lain agar keuntungan lebih tinggi, dan berbagai perintah lainnya.

Dalam kenyataannya jika seseorang mampu melewati masa-masa stress dan berhasil mencapai apa yang diinginkan maka artinya yang bersangkutan mampu mengendalikan stres. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stress pada prinsipnya harus

dikendalikan bukan membiarkan larut dalam stress itu sendiri dan berbagai cita-cita dibiarkan berlalu atau dilupakan begitu saja.

2. Faktor –faktor penyebab stress

Menurut Gibson (dalam Hermita, 2011 :19), ada empat faktor

penyebab terjadinya stres. Stres terjadi akibat dari adanya tekanan (Stressor) di tempat kerja, stressor tersebut yaitu :

- a. Stressor Lingkungan Fisik berupa sinar, kebisingan, temperatur dan udara yang kotor.
- b. Stressor Individu berupa Konflik peranan, paksaan peranan, beban kerja, tanggung jawab terhadap orang lain, ketiadaan kemajuan karir dan rancangan pengembangan karir.
- c. Stressor Kelompok berupa hubungan yang buruk dengan rekan sejawat, bawahan dan atasan.
- d. Stressor Keorganisasian berupa ketiadaan partisipasi, struktur organisasi, tingkat jabatan, dan ketiadaan kebijaksanaan yang jelas.

Cara Mengatasi Stres Kerja

Mendeteksi penyebab stres dan bentuk reaksinya, maka ada 3 pola dalam mengatasi stres kerja, yaitu pola sehat, pola harmonis, dan pola psikologis.

Pola sehat adalah pola menghadapi stres yang terbaik yaitu dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya stres tidak menimbulkan gangguan, akan tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang.

Pola harmonis, adalah pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan.

Pola patologis, adalah pola menghadapi stres dengan berdampak berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis. Dalam hal ini individu akan menghadapi berbagai tantangan dengan cara-cara yang tidak memiliki kemampuan dan keterampilan mengelola tugas dan waktu.

Dalam menghadapi stres dapat dilakukan dengan tiga strategi, yaitu

- a. Memperkecil dan mengendalikan sumber-sumber stress
- b. Menetralkan dampak yang ditimbulkan oleh stress
- c. Meningkatkan daya tahan pribadi

Dalam strategi pertama, perlu dilakukan penilaian terhadap situasi sumber stres, mengembangkan alternatif tindakan, mengambil tindakan yang dipandang paling tepat, mengambil tindakan yang paling positif, memanfaatkan umpan balik dan sebagainya.

Strategi kedua, dilakukan dengan mengendalikan berbagai reaksi baik jasmaniah, emosional, maupun bentuk-bentuk mekanisme pertahanan diri.

Strategi ketiga, dilakukan dengan memperkuat diri sendiri, yaitu dengan lebih memahami diri, memahami orang lain, mengembangkan keterampilan pribadi, berolah raga secara teratur, beribadah, pola-pola kerja yang teratur dan disiplin, mengembangkan tujuan dan nilai-nilai yang lebih realistik.

3. Indikator Stres Kerja

Indikator dari stres kerja menurut Robbins (2008), yaitu:

- a. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
- b. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
- c. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
- d. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab
- e. Kepemimpinan organisasi, memberikan gaya manajemen pada organisasi. beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

4. Pengertian Kepemimpinan.

Pemberian definisi antar pemimpin dan kepemimpinan tidak dapat disamakan. Pemimpin merupakan individu sedangkan kepemimpinan merupakan pada tindakan dan tingkah laku dari pemimpin tersebut. Pemimpin adalah seorang yang memiliki kecakapan dan kelebihan dibanding orang lain dalam kelompoknya, khususnya pada suatu bidang yang membuat dia mampu untuk mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktifitas-aktifitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Kepemimpinan menyatakan bahwa kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu inisiatif bertindak yang menghasilkan suatu pola konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan dari suatu persoalan bersama-sama.

Kepemimpinan menurut Hasibuan (2007) adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

menyatakan bahwa kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu inisiatif bertindak yang menghasilkan suatu pola konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan dari suatu persoalan bersama-sama.

Sedangkan menurut Kartini Kartono (2010:294) menerangkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh kegiatan-kegiatan dari kelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya.

Dari definisi-definisi tersebut di atas dapat diketahui bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi dan mengarahkan perilaku orang lain, baik individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan tertentu.

5. Gaya Kepemimpinan

Setiap pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya pasti memiliki cara dan gaya yang berbeda, karena untuk masing-masing jenis organisasi dengan orang-orang yang berbeda dibutuhkan penanganan yang berbeda pula. Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam melaksanakan kegiatannya dalam upaya membimbing, mengarahkan dan mengontrol pikiran, perasaan atau perilaku seseorang atau sejumlah orang untuk mencapai tujuan tertentu. Berikut ini adalah uraian gaya kepemimpinan menurut Ghazally (2007:170-173) yaitu :

a. Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pimpinan, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

b. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerjasama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan.

c. Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan delegatif adalah apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil

keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan. Pada prinsipnya pemimpin bersikap, menyerahkan dan mengatakan kepada bawahan, “inilah pekerjaan yang harus saudara kerjakan, saya tidak peduli, terserah saudara bagaimana mengerjakannya asal pekerjaan tersebut bisa diselesaikan dengan baik”.

d. Kepemimpinan Situasional

Bentuk kepemimpinan situasional dikembangkan oleh Paul Hersey dan Kennet H. Blanchard di Pusat studi kepemimpinan pada akhir tahun 1960. Bentuk yang dikembangkan beliau ini pada awal memang mengacu pada pendekatan teori situasional yang menekankan perilaku pemimpin dan merupakan bentuk praktis yang dapat digunakan manajer, tenaga pemasaran, guru atau orang tua untuk membuat keputusan dari waktu ke waktu secara efektif dalam rangka mempengaruhi orang lain. Menurut kepemimpinan situasional tidak ada satu pun cara yang terbaik untuk mempengaruhi orang lain. Bentuk kepemimpinan mana yang harus digunakan terhadap individu atau kelompok tergantung pada tingkat kesiapan orang yang akan dipengaruhi.

6. Bentuk kepemimpinan

Bentuk perilaku kepemimpinan memusatkan pada bentuk pemimpin dalam hubungannya dengan bawahan. Walters (2008:299-300) telah mengidentifikasi dua bentuk kepemimpinan :

a. Bentuk dengan orientasi tugas (*task-oriented*)

b. Bentuk dengan orientasi karyawan (*employee-oriented*)

Strategi kepemimpinan efektif yang mempergunakan manajemen partisipatif dikemukakan oleh Douglas McGregor, dalam buku klasiknya, *The Human Side of Enterprise*. Buku ini mempunyai dampak besar pada para manajer, sehingga walaupun edisi pertamanya telah dipublikasikan lebih dari dua dekade, tetapi konsep-konsepnya masih dipelajari dalam program-program pengembangan manajemen saat ini. Konsep McGregor yang paling terkenal adalah bahwa strategi kepemimpinan dipengari *anggapan-anggapan seorang pemimpin tentang sifat dasar manusia*. Sebagai hasil pengalamannya menjadi konsultan McGregor menyimpulkan dua kumpulan anggapan yang saling berlawanan yang dibuat oleh para manajer.

7. Indikator Kepemimpinan

Walters (2008:300) dalam bukunya *The Art Leadership (Seni Kepemimpinan)*, yang dikutip Kuswanto menyatakan bahwa yang menjadi indikator pengukuran kepemimpinan adalah :

- a. Kapasitas diantaranya adalah kecerdasan, kewaspadaan, kemampuan berbicara, variabel *vacility*, keaslian, kemampuan menilai.
- b. Prestasi dan pendidikan diantaranya adalah gelar kesarjanaan, ilmu pengetahuan, perolehan dalam olahraga dan lain-lain .
- c. Tanggung jawab diantaranya adalah mandiri, berinisiatif, tekun, ulet, percaya diri, agresif dan punya hasrat untuk unggul.
- d. Partisipasi diantaranya adalah aktif, memiliki sosialitas tinggi, mampu bergaul, kooperatif, atau suka bekerja sama, mudah menyesuaikan diri dan punya rasa humor

e. Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat/ karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

8. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Edy Sutrisno(2010:86) kinerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas,waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2006:94) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

9. Penilaian Kinerja

Salah satu cara untuk melihat kemajuan suatu kinerja organisasi maupun perusahaan dengan melakukan penilaian kerja pada organisasi maupun perusahaan tersebut. Penilaian tersebut dapat dilakukan pada karyawan dan juga para manajer. System penilain dipergunakannya metode yang dianggap paling sesuai dengan bentuk dari organisasi tersebut, sebab kesalahan penggunaan metode akan penilaian yang dilakukan tidak mmpu member jawaban dari yang dimaksud.

Penilaian kerja adalah suatu penialain yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya.

Benardin dan Russel dalam Edy Sutrisno(2010:179) mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu:

- a. Kualitas
Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- b. Kuantitas
Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, siklus kegiatan yang dilakukan.
- c. Batas waktu
Merupakan sejauh mana kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan kordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lai
- d. Efektifitas sumber daya
Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dri setiap unit penggunaan sumber daya.
- e. Kebutuhan pengawasan
Merupakan tingkat sejauh mana seseorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
- f. Integritas pribadi
Merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama di antara rekan kerja dan bawahan.

10. Indikator Kinerja

Menurut Suryadi Prawirosentono (2008:27), kinerja karyawan dapat dinilai dengan beberapa indikator yaitu:

- a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai
- b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
- c. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas
- d. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (Tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam sumber daya

- e. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

B. Penelitian terdahulu

Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Hasil Peneliti
1.	Nining Ratna Himawati (2013)	pengaruh gaya kepemimpinan, stres kerja, beban kerja terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Biro I, Biro II, Biro III Universitas Jember	Dari hasil penelitian disimpulkan kepemimpinan yang ada sekarang dinilai sudah baik, oleh karenanya perlu adanya peningkatan pada indikator dengan memperlakukan anak buah (karyawan) secara sama. Peningkatan ini dapat dikembangkan dengan memberikan teladan yang adil tanpa pilih kasih.
2.	Hermita (2011)	Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep.	Dalam penelitian Hanya terdapat dua variabel yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stress kerja, yaitu stressor individu dan stressor kelompok. Sedangkan untuk faktor stressor organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep.

C. Kerangka Konseptual

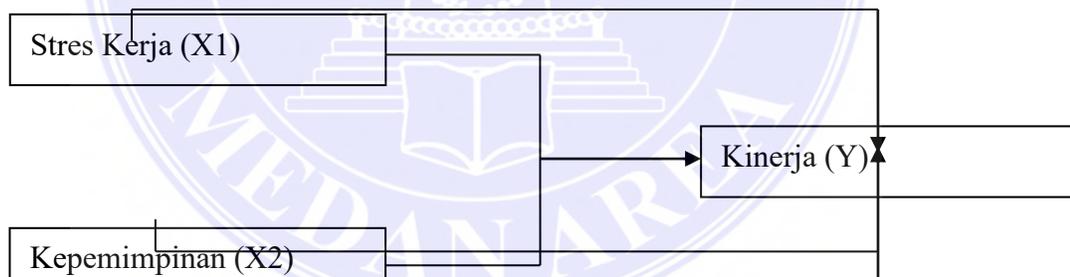
Kinerja karyawan merupakan hal yang penting dalam sebuah perusahaan. Dengan kinerja yang baik diharapkan perusahaan akan dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan perusahaan. Oleh karena itu penting untuk memperhatikan hal-hal yang mendukung tercapainya tingkat kinerja yang baik.

Stress kerja dan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja . Stress kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya.

Kepemimpinan menurut Hasibuan (2007) adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2006:94) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Mengenai stress kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dinyatakan dalam kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar II.1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan kesimpulan sementara dari tinjauan teoritis yang mencerminkan hubungan antar variable yang sedang diteliti dan merumuskan hipotesis yang berbentuk alur yang dilengkapi dengan penjelasan kualitatif.

Berdasarkan kerangka konseptual, penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sumut cabang sukaramai Medan.
2. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sumut cabang sukaramai Medan.
3. Stress kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sumut cabang sukaramai Medan



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi dan Waktu penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2012:11), pendekatan asosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh yang satu dengan yang lain.

2. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian berlokasi di PT Bank Sumut Cabang Sukaramai Medan Jl. Denai No.9, Tegal Sari I, Medan Area, Kota Medan, Sumatera Utara 20227 No. telp: (061) 7321489

3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan dari bulan Juni sampai dengan bulan November 2017.

**Tabel III.1
Rencana waktu Penelitian**

No.	Kegiatan	Jun	Jul	Ags	Sep	Okt	Nov
1	Penyusunan proposal						
2	Seminar proposal						
3	Pengumpulan data						
4	Analisis data						
5	Seminar Hasil						
6	Penyelesaian dan bimbingan skripsi						
7	Pengajuan sidang meja hijau						
8	Sidang Meja Hijau						

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2014:119), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari tetapi meliputi seluruh karakteristik/ sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. Bank SUMUT Cabang Sukaramai yang berjumlah 35 orang karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2014:120), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Dari jumlah populasi penelitian sebanyak 35 orang responden maka digunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

C. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Definisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu

penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Di bawah ini defenisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan :

Tabel III.2
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Stress Kerja (X1)	Stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.	a. Tuntutan tugas b. Tuntutan peran c. Tuntutan antar pribadi d. Struktur Organisasi e. Kepemimpinan	Likert
Kepemimpinan (X2)	Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.	a. Kapasitas b. Prestasi c. Tanggung jawab d. Partisipasi e. Kepribadian	Ikert
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	a. Kualitas Kerja b. Tanggung jawab c. Disiplin kerja d. Inisiatif e. kemandirian	Likert

Sumber: Hasibuan (2007)

D. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang di angkakan / skoring (Sugiyono: 2011).
- Data kuantitatif yang di gunakan dalam penelitian ini adalah

hasil jawaban kuesioner dari masing-masing responden yaitu karyawan PT Bank Sumut Cabang Sukaramai Medan.

2. Data kualitatif, yaitu data yang berbentuk kalimat, kata atau gambar (Sugiono:2011). Data kualitatif dalam penelitian ini adalah hasil wawancara yang di berikan kepada responden yaitu karyawan PT Bank Sumut Cabang Sukaramai Medan.

Sumber Data:

1. Data primer dalam penelitian ini adalah hasil wawancara dan jawaban kuesioner yang disebarakan kepada responden yaitu karyawan PT Bank Sumut Cabang Medan.
2. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang di ambil langsung dari laporan hasil kerja karyawan PT Bank Sumut Cabang Medan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2010:194) teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket) dan obervasi (pengamatan). Namun karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penulis hanya melakukan kuesioner (angket) sebagai teknik pengumpulan data. Menurut Sugiyono (2010:193) mengatakan kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan Skala Likert sebagai alat ukur instrumen penelitian yang telah ditentukan variabel sebelumnya. Menurut Sugiyono (2010:199) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Berikut table instrument skala likert:

Tabel III.3
Tabel Instrumen Skala likert

No	Item Instrumen	Skor
1	Sangat Setju	5
2	Setuju	4
3	Ragu – Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2010) instrumen yang valid berarti alat ukur atau kuesioner yang digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

a. Uji validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan metode *corrected item* dengan alat bantu program *SPSS statistic 20.00 for windows*, dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka pertanyaan tersebut *valid*
- 2) Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka pertanyaan tersebut tidak *valid*

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukuran yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode Cronbach's Alpha. Metode ini diukur berdasarkan skala alpha Cronbach 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompokkan maka reliabilitas kuesioner itu tergolong kepada:

- 1) Nilai alpha cronbach 0,00 s.d 0,20 berarti sangat rendah
- 2) Nilai alpha cronbach 0,21 s.d 0,40 berarti rendah
- 3) Nilai alpha cronbach 0,42 s.d 0,60 berarti cukup tinggi
- 4) Nilai alpha cronbach 0,61 s.d 0,80 berarti tinggi
- 5) Nilai alpha cronbach 0,81 s.d 1.00 berarti sangat tinggi

2. Uji Statistik

Menurut Sugiyono (2010:134) mengatakan analisis regresi ganda digunakan peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (terikat), bila dua atau lebih variabel independen (bebas) sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variable independennya minimal 2.

Persamaan regresi untuk tiga prediktor (variable independen) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

- Y = Variable terikat (Kinerja)
- X1 = Variabel bebas (Stress Kerja)
- X2 = Variabel bebas (Kepemimpinan)
- A = Konstanta
- $\beta_{1,2}$ = Koefisien Regresi
- e = error (tingkat kesalahan) yaitu 0.05(5%)

Uji statistik yang digunakan adalah model regresi ganda dimana penelitian uji regresi ganda ini menggunakan alat bantu SPSS *statistic 20.00 for windows* untuk mempermudah penelitian.

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan yakni Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas dan Uji Heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas yaitu Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefesien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga (Ghozali, 2011:105). Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya *multicollinierity* adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabelitas variabel independent yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independent lainnya.

Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena $VIF = 1/ Tolerance$. Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10 (Ghozali,2011:105).

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residul satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisias, yakni *variance* dari residul satu pengamatan ke pengamatan lainnya bersifat tetap (Ghozali,2011:139).

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (T)

Uji T statistic statistik untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variable lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

Kriteria Pengujian:

Dimana: $t_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ diterima
 $t_{hitung} < t_{tabel} = H_0$ ditolak

b. Uji Simultan (F)

Uji F, untuk mengetahui apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dengan tingkat keyakinan 95%.

Kriteria Pengujian:

Dimana: $F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$ ditolak
 $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ diterima

5. Uji Determinasi (R²)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan koefisien determinasi (adjusted R²) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan terhadap variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil pemaparan dan pembahasan data di atas maka kesimpulan dari hasil penelitian adalah :

1. Berdasarkan hasil uji t pada variabel kepemimpinan di peroleh nilai t_{hitung} diperoleh -1.752 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 1.689 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} -1.752 > t_{table} 1.689 dan nilai *p-value* pada kolom sig 0.089 > 0.005 artinya tidak signifikan. Hal ini menjelaskan stress kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pada PT.Bank Sumut Cabang Sukaramai Medan.
2. Berdasarkan hasil uji t pada variabel kepemimpinan di peroleh Nilai t_{hitung} diperoleh 6.649 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 1.689 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} 6.649 > t_{table} 1.689 dan nilai *p-value* pada kolom sig 0.000 < 0.005 artinya signifikan . Hal ini menjelaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pada PT.Bank Sumut Cabang Sukaramai Medan
3. Berdasarkan uji F diperoleh Nilai F_{hitung} > F_{tabel} diperoleh 25.784 > 3.27 artinya positif. Sementara nilai *p-value* diperoleh pada kolom sig 0.000 > 0.05 artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stress kerja dan kepemimpinan secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai Medan
4. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,593. Angka tersebut menunjukkan bahwa

sebesar 59,3%. Kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor stress kerja dan kepemimpinan. Sisanya sebesar 40,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

B. Saran

Saran yang saya kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Dengan tingkat stres kerja yang tinggi, menurunkan kinerja karyawan pada perusahaan pembiayaan pada PT Bank Sumut Cabang Sukaramai Medan. Pengamatan dari hasil pengisian kuesioner, dengan beban kerja yang berlebihan dari perusahaan, dapat mengakibatkan stres kerja pada karyawan PT Bank Sumut Cabang Sukaramai Medan. Pimpinan perusahaan sebaiknya memberikan beban pekerjaan yang sesuai dengan kapasitas dan kemampuan karyawannya, sehingga apabila pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan perusahaan tidak berlebihan, kinerja karyawan pada perusahaan pembiayaan dapat meningkat.
2. Perlunya meningkatkan peran dari seorang pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Bank Sumut Cabang Sukaramai Meda. Pimpinan harus lebih banyak memberi dukungan kepada pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dengan lebih bisa menciptakan lingkungan kerja yang nyaman agar pegawai termotivasi untuk melakukan pekerjaannya masing-masing, sehingga akan tercapai kinerja pegawai yang maksimal.
3. Peneliti selanjutnya sebaiknya mengembangkan variabel-variabel yang diteliti, sebab tidak menutup kemungkinan bahwa dengan penelitian yang mencakup lebih banyak variabel akan dapat menghasilkan kesimpulan yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto.S. (2010). **Prosedur Penelitian**, Rineka Cipta, Jakarta
- Edi Sutrisno. (2010). **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Kencana, Jakarta
- Fahmi Irham. (2014). **Perilaku Organisasi**, Alfabeta, Bandung
- Fitri R. Ghozally, 2007, **Kesuksesan dalam Karir dan Kepemimpinan**, Edisi Kesatu, Cetakan Kesatu, Edsa Mahkota, Jakarta.
- Hasibuan. Malayu S.P. (2006). **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Kedelapan, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Irianto, Agus. 2008. **Statistik Dasar dan Aplikasinya**. Jakarta: Kencana Prenada
- Kartini Kartono, 2010, **Pemimpin dan Kepemimpinan**, Edisi Kedua, Cetakan Keenam, Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Malthis (2006). **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Salemba Empat, Jakarta
- Mangkunegara, A. A, Anwar Prabu. (2009). **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia**, Refika Aditama, Bandung
- (2013). **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Miftah Thoha, 2008, **Kepemimpinan Dalam Manajemen**, Edisi kesatu Cetakan kesepuluh, Rajagrafindo Persada, Jakarta Newstroom ,John w, Davis,
- Keith. (2007). **Perilaku Dalam Organisasi**. Edisi Ketujuh. Erlangga, Jakarta
- Robbins, Stephen P (2006). **Perilaku Organisasi**. Edisi Bahasa Indonesia, PT. INT AN SEJATI, Klaten
- Schultz (2006). **Psychology and Work Today**. New Jersey. Prentice hall
- Sedarmayati. (2009). **Sumber Daya Manusia dan Produktinitas Kerja**, CV Mandar Maju, Bandung
- Sondang P. Siagian, 2010. **Kepemimpinan** , Edisi Revisi, Penerbit gunung Agung, Jakarta.
- Sugiyono. (2010). **Metode Penelitian Bisnis**, Alfabet, Bandung
- Suryadi Prawirosentono.(2008). **Manajemen Sumber Daya Manusia. Kebijakan Kinerja Karyawan**, Yogyakarta BPFE.
- Wibowo.(2007). **Manajemen kinerja**, Raja Grafindo Prasada, Jakarta

JURNAL

- Lewa, K. Lip, Idham, Eka dan Subowo. (2005).: kajian bisnis dan Manajemen Edisi Khusus On Human Resources. **“Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat Cirebon”**. Jurnal Sinergi
- Nining Ratna Himawati. 2013. **Pengaruh hgaya kepemimpinan, stress kerja, bebab kerja terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Biro I, biro II, Biro III Universitas Jember**. Skripsi
- Hermita. 2011. **Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep**. Skripsi

KUESIONER

PENGARUH STRESS KERJA DAN KEPIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.BANK SUMUT CABANG SUKARAMAI MEDAN

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini.

I DATA RESPONDEN (No. Responden:)

1. Nama : _____
2. Usia : a. 20 - 25 Thn b. 26 - 30 Thn c. 31 – 35 Thn d. > 36 Thn
3. Jenis kelamin : a. Pria b. Wanita
4. Pendidikan : a. SMU b. D3 c. S1 d. S2

II PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda contreng /*checkbox* (✓) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan :

- | | | |
|-----|-----------------------|------------------|
| SS | = Sangat Setuju | (diberi nilai 5) |
| S | = Setuju | (diberi nilai 4) |
| RR | = Ragu-Ragu | (diberi nilai 3) |
| TS | = Tidak Setuju | (diberi nilai 2) |
| STS | = Sangat Tidak Setuju | (diberi nilai 1) |

III DAFTAR PERNYATAAN

1. STRESS KERJA VARIABEL BEBAS (X1)

NO	KETERANGAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya harus bekerja super cepat dalam menyelesaikan pekerjaan saya					
2	Saya mudah cemas apabila pekerjaan yang saya lakukan belum selesai					
3	Pekerjaan yang berat cenderung membuat saya mudah marah kepada rekan kerja					
4	Saya merasa cemas jika atasan saya menuntut pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan saya					
5	Saya kadang tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan saya.					

2. KEPIMPINAN VARIABEL BEBAS (X2)

NO	KETERANGAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Pimpinan mengambil keputusan selalu berdasarkan data dan fakta yang nyata.					
2	Pimpinan paham apa yang diharapkan dari karyawan pada saat melakukan penugasan					
3	Pimpinan peduli terhadap tugas karyawan lain sebagai bagian dari tanggung jawabnya.					
4	Pimpinan memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk mendiskusikan masalah-masalah dengan pimpinan					
5	Pimpinan menunjukkan hal-hal yang dapat menarik minat kerja karyawan yang nyata.					

3. VARIABEL TERIKAT KINERJA (Y)

NO	KETERANGAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Para karyawan mampu membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan, mengembangkan solusi alternatif dan rekomendasi serta memilih tindakan yang tepat dalam menunjang proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya					
2	Para karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada saya					
3	Para karyawan selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan					
4	Para karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten					
5	Para karyawan bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan					

Terima kasih atas bsantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya Saya ucapkan Terima Kasih banyak

Lampiran
Tabulasi Data Responden Variabel Stress Kerja (X₁)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	Total
1	4	3	4	5	5	21
2	3	4	4	5	5	21
3	4	5	5	5	4	23
4	4	5	3	3	4	19
5	4	5	4	4	4	21
6	4	5	4	4	4	21
7	4	4	4	5	5	22
8	4	4	5	4	4	21
9	5	5	4	5	4	23
10	4	3	5	4	4	20
11	5	4	5	4	4	22
12	4	5	4	5	4	22
13	3	4	3	3	4	17
14	4	4	4	5	5	22
15	4	3	3	4	4	18
16	4	4	4	4	4	20
17	5	5	5	4	4	23
18	5	5	5	4	4	23
19	4	4	4	4	4	20
20	5	5	5	3	4	22
21	5	5	4	4	4	22
22	4	4	4	4	4	20
23	3	4	3	4	4	18
24	5	5	4	3	4	21
25	5	5	5	5	4	24
26	4	5	5	3	5	22
27	4	4	4	4	4	20
28	4	4	4	4	4	20
29	5	5	4	3	4	21
30	5	4	3	5	4	21
31	4	5	5	3	4	21
32	4	5	4	4	5	22
33	4	4	4	5	5	22
34	4	4	5	5	5	23
35	4	4	4	4	5	21

Tabulasi Data Responden Variabel Kepemimpinan (X₂)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	Total
1	5	4	4	5	5	23
2	3	4	4	4	5	20
3	5	5	5	5	4	24
4	5	3	4	5	4	21
5	2	4	5	4	4	19
6	5	4	4	5	4	22
7	5	4	5	5	5	24
8	4	5	5	4	4	22
9	4	4	5	4	4	21

10	3	5	5	4	4	21
11	5	5	5	4	4	23
12	4	4	4	5	4	21
13	4	3	3	4	4	18
14	5	4	5	5	5	24
15	3	3	3	4	4	17
16	4	4	5	5	4	22
17	5	5	4	5	4	23
18	5	5	4	5	4	23
19	5	4	4	5	4	22
20	3	5	5	4	4	21
21	4	4	4	4	4	20
22	5	4	4	5	4	22
23	5	3	4	5	4	21
24	5	4	5	5	4	23
25	3	5	5	4	4	21
26	4	5	4	5	5	23
27	3	4	5	4	4	20
28	4	4	4	4	4	20
29	4	4	4	4	4	20
30	5	3	5	5	4	22
31	5	5	4	5	4	23
32	5	4	4	5	5	23
33	5	4	4	5	5	23
34	5	5	4	5	5	24
35	5	4	4	5	5	23

Tabulasi Data Responden Variabel Kinerja (Y)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	Total
1	4	5	5	5	5	24
2	4	3	5	4	4	20
3	5	5	5	5	5	25
4	4	5	5	5	3	22
5	5	2	4	4	4	19
6	4	5	5	5	3	22
7	5	5	5	5	3	23
8	5	4	3	4	4	20
9	5	4	4	4	4	21
10	5	3	4	4	5	21
11	5	5	4	4	5	23
12	4	4	5	5	5	23
13	3	4	4	4	4	19
14	5	5	5	5	5	25
15	3	3	5	4	4	19
16	5	4	5	5	5	24
17	4	5	4	5	4	22
18	4	5	4	5	4	22
19	4	5	4	5	4	22
20	5	3	5	4	4	21
21	4	4	4	4	5	21
22	4	5	5	5	5	24
23	4	5	5	5	4	23

24	5	5	4	5	4	23
25	5	3	4	4	4	20
26	4	4	5	5	4	22
27	5	3	4	4	4	20
28	4	4	4	4	3	19
29	4	4	5	4	4	21
30	5	5	4	5	5	24
31	4	5	5	5	5	24
32	4	5	4	5	4	22
33	4	5	5	5	5	24
34	4	5	5	5	5	24
35	5	4	4	4	3	20



Lampiran

Regression

[DataSet2]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	21.94	1.814	35
Stress Kerja	21.11	1.549	35
Kepemimpinan	21.69	1.711	35

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepemimpinan, Stress Kerja		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 ^a	.617	.593	1.158

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Stress Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	69.005	2	34.503	25.748	.000 ^a
	Residual	42.880	32	1.340		
	Total	111.886	34			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Stress Kerja

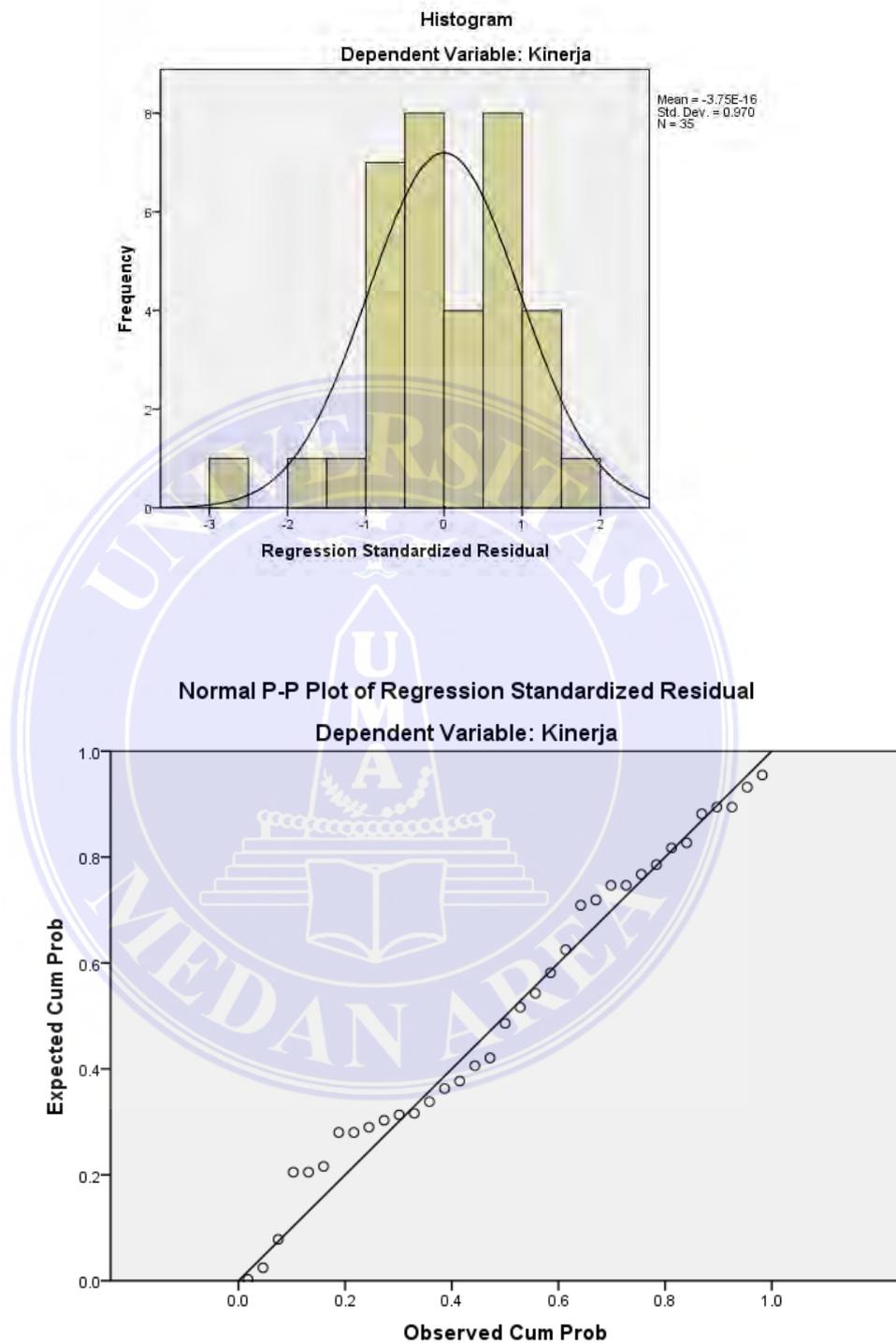
b. Dependent Variable: Kinerja

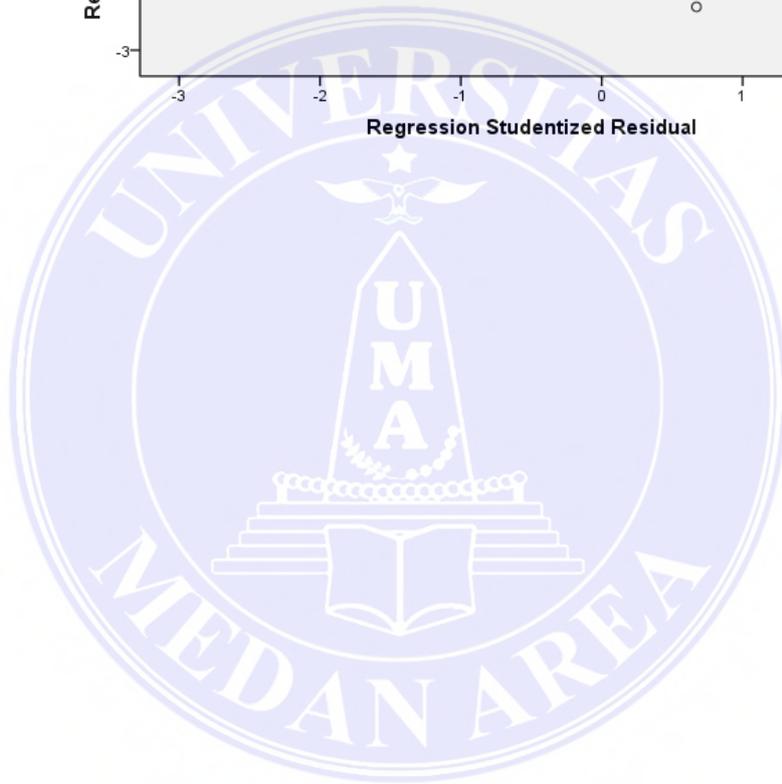
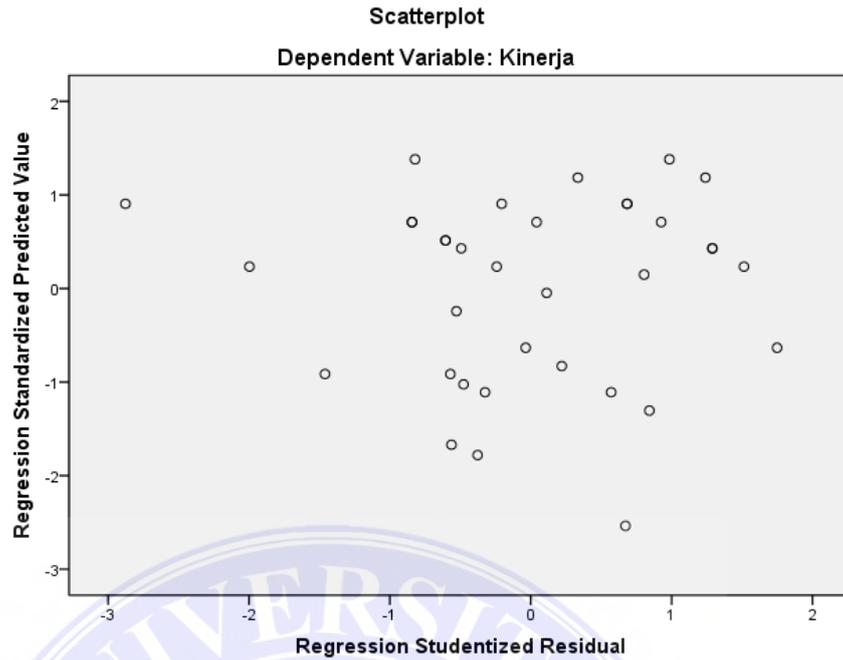
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.082	2.942		2.407	.022		
	Stress Kerja	-.278	.159	-.238	-1.752	.089	.651	1.537
	Kepemimpinan	.956	.144	.902	6.649	.000	.651	1.537

a. Dependent Variable: Kinerja

Charts





Frequency Table

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	8.6	8.6	8.6
	4	22	62.9	62.9	71.4
	5	10	28.6	28.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	8.6	8.6	8.6
	4	16	45.7	45.7	54.3
	5	16	45.7	45.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	14.3	14.3	14.3
	4	19	54.3	54.3	68.6
	5	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	20.0	20.0	20.0
	4	17	48.6	48.6	68.6
	5	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	26	74.3	74.3	74.3
	5	9	25.7	25.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.9	2.9	2.9
	3	6	17.1	17.1	20.0
	4	9	25.7	25.7	45.7
	5	19	54.3	54.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	14.3	14.3	14.3
	4	19	54.3	54.3	68.6
	5	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.7	5.7	5.7
	4	19	54.3	54.3	60.0
	5	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	14	40.0	40.0	40.0
	5	21	60.0	60.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	26	74.3	74.3	74.3
	5	9	25.7	25.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

P11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.7	5.7	5.7
	4	18	51.4	51.4	57.1
	5	15	42.9	42.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

P12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.9	2.9	2.9
	3	6	17.1	17.1	20.0
	4	10	28.6	28.6	48.6
	5	18	51.4	51.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

P13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.9	2.9	2.9
	4	16	45.7	45.7	48.6
	5	18	51.4	51.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

P14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	15	42.9	42.9	42.9
	5	20	57.1	57.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

P15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	14.3	14.3	14.3
	4	17	48.6	48.6	62.9
	5	13	37.1	37.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	