GOVERNANCE: JURNAL ILMIAH KAJIAN POLITIK LOKAL DAN PEMBANGUNAN
EISSN: 2406-8985. ISSN: 2406-8721
Penerbit: Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik.
Sekretariat: Eka Prasetiya No 61. Kec. Sunggal Kab. Deli Serdang. Prov. Sumatera Utara.
Email: redaksigovernance@gmail.com/ admin@lkispol.or.id
Website: http://governance.lkispol.or.id

LETTER OF ACCEPTANCE (LoA)
SURAT PERYATAAN ARTIKEL DI SETUJUI TERBIT

Kepada Yth:
Radot Rinaldi Butar Butar [1], Nindya Yunita [2]

(Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area)
Email Korespondensi: reynaldibutarbutar9@gmail.com

di-Tempat

Dengan hormat,
Pimpinan redaksi GOVERNANCE: JURNAL ILMIAH KAJIAN POLITIK LOKAL DAN PEMBANGUNAN EISSN: 2406-8985. ISSN: 2406-8721. Terakreditasi SINTA 5, terindeks Garuda, Google Scholar. Dengan ini menyatakan telah menyetujui dan akan menerbitkan artikel dengan identitas di bawah ini.

Judul : Pengaruh Stress Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai Medan
Waktu Terbit : Volume 11 Nomor 4 Bulan Juni Tahun 2025
Website : http://governance.lkispol.or.id
Link Sinta 5 : https://sinta.kemdikbud.go.id/journals/profile/9971

HASIL REVIEW			
Komponen	**Tidak Sesuai**	**Baik**	**Sangat Baik**
Template Artikel		√	
Sistematika		√	
Isi Konten Naskah		√	
Referensi		√	
HASIL REVIEW ARTIKEL	**DITERIMA TERBIT TANPA PERBAIKAN**		

Demikian surat ini disampaikan sebagai bahan informasi kepada penulis artikel. Terima kasih.

Salam hormat.

Deli Serdang, 21 April 2025

Pimpinan Redaksi (Editor in Chief)

GOVERNANCE: JURNAL ILMIAH KAJIAN POLITIK LOKAL DAN PEMBANGUNAN
EISSN: 2406-8985
ISSN: 2406-8721

Dr. Rudi Salam Sinaga, S.Sos,.M.Si

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Indexed: Google GARUDA SINTA 5 PKP|INDEX

Document Accepted 20/6/25

Access From (repository.uma.ac.id)20/6/25

GOVERNANCE: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal dan Pembangunan
ISSN: (Media Cetak) dan ISSN: (Media Online)
Volume Nomor Maret

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

Radot Rinaldi Butar-Butar[1], Nindya Yunita[2]
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area
Email Korespondensi: reynaldibutarbutar9@gmail.com
Email: nindyayunita@staff.uma.ac.id

ABSTRACT

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 Fcalculate 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*

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. Tekhnik 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

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 20/6/25

Access From (repository.uma.ac.id)20/6/25

GOVERNANCE: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal dan Pembangunan
ISSN: (Media Cetak) dan ISSN: (Media Online)
Volume Nomor Maret

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 Asjusted 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

PENDAHULUAN

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, perusaha an hanya mengganggap 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 mahluk 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 organsasi 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 pencapain 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 perusahaann yang terlalu keras yang maka hal ini akan menimbulkan stress bagi seorang karyawan. Seorang karyawan yang stress akan berakibat buruk bagi kesehatannya dan menggangu pekerjaan.

Selain stress, kepempinan 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

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 20/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)20/6/25

GOVERNANCE: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal dan Pembangunan
ISSN: (Media Cetak) dan ISSN: (Media Online)
Volume Nomor Maret

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.

METODE

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, namun juga apabila dilihat dari cara penjelasannya maka penelitian menggunakan pendekatan asosiatif. Dimana variabel bebas terdiri dari stress kerja dan kepemimpinan, sedangkan variable terikat menggunakan kinerja karyawan. Dengan tempat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini karyawan di bank Sumut Cabang Sukaramai Medan sebanyak, yang dijadikan sampel penelitian sebanyak 35 karyawan. Teknik analisa data dapat dilakukan dengan tahap sebagai berikut:

1. Uji Asumsi Klasik yang terdiri Uji Normalitas data, Uji Multikolonieritas dan Uji Heteroskedastisitas
2. Analisis Regresi Linear Berganda

Hipotesis yang terdiri Uji Parsial (Uji t), Uji Signifikasi Simultan (Uji F) dan Uji Determinan (R^2)

PEMBAHASAN

1. Uji Validitas Dan Realibilitas

a. Uji Validitas

Tabel 1 : Estimasi Uji Validitas

Variabel	Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_s tabel	Keterangan
Stress Kerja (X1)	P1	0.667	0,3	Valid
	P2	0.416	0,3	Valid
	P3	0.704	0,3	Valid
	P4	0.334	0,3	Valid

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 20/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)20/6/25

GOVERNANCE: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal dan Pembangunan
ISSN: (Media Cetak) dan ISSN: (Media Online)
Volume Nomor Maret

	P5	0.595	0,3	Valid
Kepemimpinan (X2)	P6	0.611	0,3	Valid
	P7	0.741	0,3	Valid
	P8	0.857	0,3	Valid
	P9	0.780	0,3	Valid
	P10	0.368	0,3	Valid
Kinerja (Y)	P11	0.370	0,3	Valid
	P12	0.455	0,3	Valid
	P13	0.538	0,3	Valid
	P14	0.462	0,3	Valid
	P15	0.611	0,3	Valid

Sumber: Pengolahan SPSS (2017)

Penyebaran kuesioner khusus dalam uji validitas diberikan kepada 20 orang responden diluar dari sampel penelitian. Syarat minimum uji validitas untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau r_s tabel = 0,3. Jadi, apabila korelasi antara butir pernyataan dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir pernyataan dalam instrumen tersebut tidak valid. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua butir penyataan tersebut valid dan layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

b. Uji Realibilitas

Tabel 2 : Uji Reliabilitas Variabel Y, X1, dan X2

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Stress Kerja (X1)	0,769	Reliabel
Kepemimpinan (X2)	0,825	Reliabel
Kinerja (Y)	0,752	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian 2017

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 20/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)20/6/25

GOVERNANCE: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal dan Pembangunan
ISSN: (Media Cetak) dan ISSN: (Media Online)
Volume Nomor Maret

Berdasarkan tabel IV.20 di atas, maka variabel bebas, stress kerja dan kepemimpinan di nyatakan reliabel dan n sangat reliabel. Hal ini dapat di lihat dari nilai variabel stress kerja (X_1) sebesar 0,769> 0,60 untuk variabel kepemimpinan (X_2) sebesar 0,825>0,60 dan variabel terikat kinerja(Y) sebesar 0,752> 0,60 untuk Berdasarkan hasil tersebut jika nilai reliabilitas semakin mendekati 1, maka instrumen penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena sudah mendekati 1 (> 0,60).

2. Pengujian Asumsi Klasik

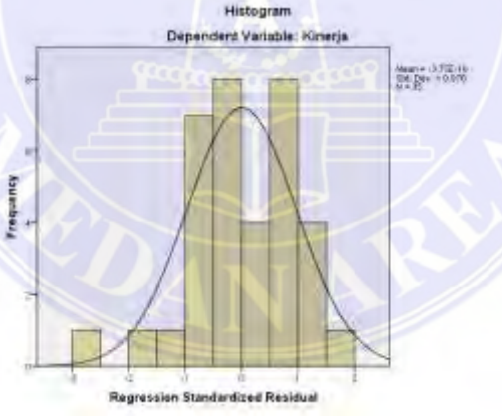
Uji asumsi klasik di gunkan untuk mengetahui apakah alat ukur atau alat uji yang di gunakan efektif atau tidak. Oleh karena itu sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik yang dimaksudkan untuk memastikan bahwa model regresi linear berganda dapat digunakan atau tidak.

A. Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.

a. Histogram, yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*Bell shaped*). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data menceng ke kanan atau menceng ke kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.

Gambar 1 : Histogram



Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2017

Gambar histogram di atas menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal karena bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderung imbang dan kurva menyerupai lonceng. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut normal.

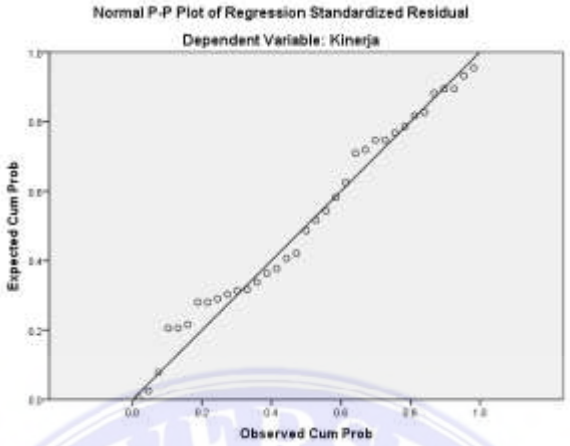
b. Grafik *Normality Probability Plot*, ketentuan yang digunakan adalah:

1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regesi memenuhi asumsi normalitas.
2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 20/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)20/6/25

GOVERNANCE: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal dan Pembangunan
ISSN: (Media Cetak) dan ISSN: (Media Online)
Volume Nomor Maret

Gambar 2 : Normality Probability Plot



Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2017

Gambar di atas menunjukkan bahwa *probability plot* memiliki pola distribusi normal karena pencaran data berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal tersebut. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penilitian ini memehuhi asumsi normalitas.

B. Uji Multikolinieritas

Tabel 3:Uji Multikolineritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Stress Kerja	.651	1.537
	Kepemimpinan	.651	1.537

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2017

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel independen dibawah nilai 5 dan nilai tolerance dibawah nilai 1 yang berarti tidak terjadi multikolinearitas sehingga model tersebut *reliable* sebagai dasar analisis.

Penerbit:
LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com//admin@lkispol.or.id

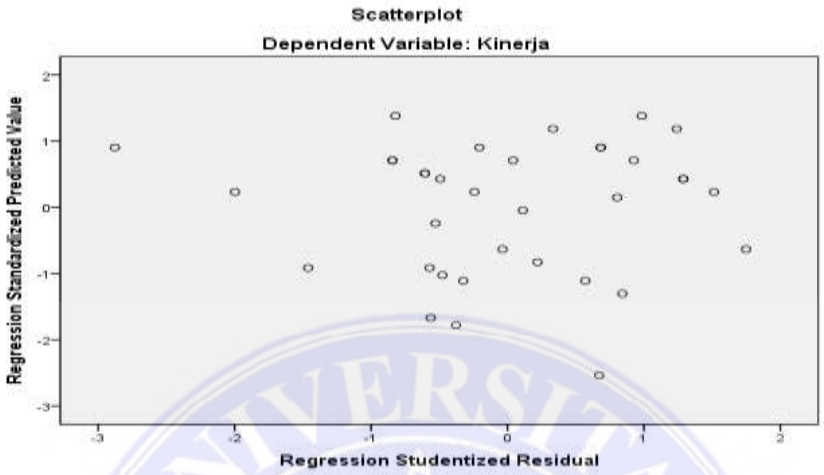
Indexed Google GARUDA SINTA 5 PKP|INDEX

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 20/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)20/6/25

GOVERNANCE: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal dan Pembangunan
ISSN: (Media Cetak) dan ISSN: (Media Online)
Volume Nomor Maret

C. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4 : Grafik *Scatterplot*



Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2017

Gambar di atas grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dengan tidak adanya pola yang jelas serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas, sehingga model ini layak dipakai untuk memprediksi berdasarkan masukan variabel independen.

3. Uji Statistik

Tabel 4 : Analisis Linear Berganda

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

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2016)

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 20/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)20/6/25

GOVERNANCE: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal dan Pembangunan
ISSN: (Media Cetak) dan ISSN: (Media Online)
Volume Nomor Maret

Coefficients regresi diperoleh :

$y = a + b_1X_1 + b_2X_{2+} e$

$y = 7.082 - 0.278X_1 + 0.956X_2 + e$

1) Konstanta diperoleh nilai 7.082 hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel kinerja (Y) bernilai konstan, maka variabel stress kerja (X_1), variabel kepemimpinan (X_2) bernilai positif.
2) Koefisien variabel stress kerja (X_1) diperoleh nilai -0.278, hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel stress kerja (X_1) sebesar 1% maka akan mempengaruhi kinerja (Y) sebesar -0,278% dengan asumsi variabel kepemimpinan (X_2) dianggap tetap.
3) Koefisien variabel kepemimpinan (X_2) diperoleh nilai 0.956, hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel kepemimpinan (X_2) sebesar 1% maka akan mempengaruhi kinerja (Y) sebesar 0.956% dengan asumsi variabel stress kerja(X_1) dianggap tetap.

4. Uji Uji Parsial (Uji T)

Tabel 5 : Uji Parsial (Uji T)

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

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh :

1. Variabel Bebas X_1 (Stress Kerja)

a. Nilai t_{hitung} diperoleh -1.752 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 1.689 artinya positif. Dimana taraf singnifikan α 5% nilai t_{hitung} -1.752< t_{table} 1.689. Hal ini menjelaskan stress kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Pada PT.Bank Sumut Cabang Sukaramai Medan.

b. Nilai *p-value* pada kolom sig 0.089 > 0.005 artinya tidak signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa stress kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja Pada PT.Bank Sumut Cabang Sukaramai Medan.

2. Variabel Bebas X_2 (Kepemimpinan)

a. Nilai t_{hitung} diperoleh 6.649 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 1.689 artinya positif. Dimana taraf singnifikan α 5% nilai t_{hitung} 6.649>t_{table} 1.689 . Hal ini menjelaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja Pada PT.Bank Sumut Cabang Sukaramai Medan

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 20/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)20/6/25

GOVERNANCE: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal dan Pembangunan
ISSN: (Media Cetak) dan ISSN: (Media Online)
Volume Nomor Maret

b. Nilai *p-value* pada kolom sig 0.000< 0.005 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa kpemimpinan dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pada PT.Bank Sumut Cabang Sukaramai Medan.

Tabel 6 : Uji Simultan (Uji F)

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

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.

5. Koefisien Determinasi.

Tabel 7 : Koefisien Determinasi

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

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,593. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 58,3%. Kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor stress kerja dan kepemimpinan. Sisanya sebesar 41,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

a. Pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil tersebut menjelaskan bahwa faktor stress kerja tidak memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil ini juga didukung dan sejalan oleh penelitian yang dilakukan dan sejalan dengan

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 20/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)20/6/25

GOVERNANCE: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal dan Pembangunan
ISSN: (Media Cetak) dan ISSN: (Media Online)
Volume Nomor Maret

penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hernita (2011) yang berjudul "Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep". Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep.

Hal ini bisa dilihat bahwa stress kerja yang diberikan sangatlah bisa mempengaruhi penurunan kinerja karyawan. Karena karyawan memiliki beban kerja yang berlebihan yang harus diselesaikan. Pimpinan perusahaan tidak memberikan instruksi yang cukup jelas akan pekerjaan tersebut. Dengan beban kerja yang berlebihan dan instruksi yang tidak cukup jelas, akan menimbulkan stres pada karyawan perusahaan. Beban kerja yang berlebihan membuat karyawan mudah menjadi marah terhadap hal-hal yang terjadi di tempat kerja. Tuntutan dari pimpinan perusahaan berupa target dan tagihan membuat karyawan menjadi orang yang tidak menyenangkan bagi orang lain yang dapat menimbulkan stres kerja dan dapat berkembang menjadi konflik. Jadi dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa stres kerja yang dialami karyawan menurunkan kinerja karyawan perusahaan tersebut.

b. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil tersebut menjelaskan bahwa faktor gaya kepemimpinan memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil ini juga didukung dan sejalan oleh penelitian yang dilakukan dan sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nining Ratna Himawati (2013) yang berjudul "pengaruh gaya kepemimpinan, stres kerja, beban kerja terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Biro I, Biro II, Biro III Universitas Jember. Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Biro I, Biro II, Biro III Universitas Jember.

Dengan terpuaskannya kebutuhan-kebutuhan karyawan melalui gaya kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan bersams. Untuk mencapai kinerja atau prestaasi karyawan yang maksimal, penggunaan kepemimpinan yang tepat dari atasan merupakan salah satu faktor yang dapat menggerakkan, mengarahkan, membimbing dan memotivasi karyawan untuk lebih berprestasi dalam bekerja. Kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam pengarahan adalah faktor prnting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sesuai dengan teori Tampubolon (2007) yang menyatakan gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika mecoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

KESIMPULAN

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 singnifikan α

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 20/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)20/6/25

GOVERNANCE: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal dan Pembangunan
ISSN: (Media Cetak) dan ISSN: (Media Online)
Volume Nomor Maret

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 singnifikan 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.

Saran

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 kesmpulan yang lebih baik.

REFERENSI

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

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 20/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)20/6/25

GOVERNANCE: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal dan Pembangunan
ISSN: (Media Cetak) dan ISSN: (Media Online)
Volume Nomor Maret

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

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

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 20/6/25

Access From (repository.uma.ac.id)20/6/25