



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP STRES KERJA
PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN
KOTA BINJAI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

DWITA MAHARANI
NPM.1715310166

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

2021



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : DWITA MAHARANI
NPM : 1715310166
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BEBAN
KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
STRES KERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN
KOTA BINJAI

MEDAN, 08 JULI 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi., M.Si)



DEKAN

(Dr. ONNY MEDALINE, S.H., M.Kn)

PEMBIMBING I

(SAMRIN, S.E., M.M)

PEMBIMBING II

(DEWI NURMASARI PANE, S.E., M.M)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN SARJANA
LENGKAP FAKULTAS SOSIAL
SAINS UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : DWITA MAHARANI
NPM : 1715310166
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BEBAN
KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
STRES KERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN
KOTA BINJAI

MEDAN, 08 JULI 2021

KETUA

(FEBRILIAN LESTARIO, S.T., MSi)

ANGGOTA-I

(SAMRIN, S.E., M.M)

ANGGOTA- II

(DEWI NURMASARI PANE, S.E., M.M)

ANGGOTA III

(SUWARNO, S.E., M.M)

ANGGOTA-IV

(HARIANTO, S.E., M.M)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : DWITA MAHARANI
NPM : 1715310166
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BEBAN
KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP STRES KERJA PEGAWAI DI
DINAS PENDIDIKAN KOTA BINJAI

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.



Medan, 08 Juli 2021

Dwita
(Dwita Maharani)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dwita Maharani
Tempat/ Tanggal Lahir : Karang Jadi/ 25 November 1999
NPM : 1715310166
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemern
Alamat : Dusun Rejo, Kel/Desa Karang Jadi, Kecamatan
Kejuruan Muda, Kabuoaten Aceh Tamiang

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Sehubungan dengan hal ini, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 08 Juli 2021

Yang membuat pernyataan


Dwita Maharani
(Dwita Maharani)

ACC sidang 23/6/2021

DEWI N.P.



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP STRES KERJA
PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN
KOTA BINJAI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

DWITA MAHARANI
NPM.1715310166

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Laya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap	: dwita maharani
Tempat/Tgl. Lahir	: karang jadi / 25 November 1999
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1715310166
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen SDM
Jumlah Kredit yang telah dicapai	: 141 SKS, IPK 3.67
Nomor Hp	: 082279554033

Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut

No.	Judul
1.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Stress Kerja Karyawan di Dinas Pendidikan Kota Binjal

Catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Isi Yang Tidak Perlu

Rektor I


 (Cahyo Pramono, S.E., M.M.)



Medan, 24 Februari 2021

Pemohon,


 (Dwita Maharani)

Tanggal :

Disahkan oleh :

Dekan


 (Dr. Bambang Widjanarko, S.E., MM.)



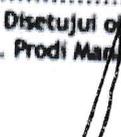
Tangga :

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :


 (Samrio, S.E., MM)

Tanggal :

Disetujui oleh:
Ka. Prodi Manajemen


 (Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi, M.Si.)

Tangga :

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing II:


 (Dwita Nurmasari, S.E., MM.)



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
 MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : DWITA MAHARANI
 NPM : 1715310166
 Program Studi : Manajemen
 Jenjang : Strata Satu
 Pendidikan :
 Dosen Pembimbing : Samrin, SE.,MM
 Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP STRES KERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KOTA BINJAI

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
13 Februari 2021	Acc seminar proposal	Disetujui	
27 Februari 2021	Acc	Disetujui	
05 Juni 2021	Perbaiki Coba pastikan lagi hal hal senagai berikut : 1. Pada bab 1 latar belakang, pastikan seluruh fenomena telah memperlihatkan seluruh indikator variabel dan didukung dengan data data baik kualitatif maupun kuantitatif (tabel data pra survey) 2. Untuk hipotesis, kata no "diduga" agar dipastikan telah dihilangkan ya. 3. Tabel waktu penelitian (3.1) agar jadwal disesuaikan dengan kondisi yang real sekarang. 4. Rumusan masalah, hypotesis, kesimpulan dan saran, semuanya saling terkait. 5. Evaluasi agar mengupas seluruh indikator variabel.	Revisi	
07 Juni 2021	Sudah diperbaiki sesuai arahan.	Disetujui	
16 Juni 2021	ACC sidang meja hijau	Disetujui	
16 September 2021	Acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 29 September 2021
 Dosen Pembimbing,



Samrin, SE.,MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDIJL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIAWebsite : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id**LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : DWITA MAHARANI
NPM : 1715310166
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Dewi Nurmasari Pane, SE., MM
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP STRES KERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KOTA BINJAI

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
02 Maret 2021	Acc sempro	Disetujui	
02 Maret 2021	Cover yg udh di tnd tgn	Revisi	
13 Juni 2021	Acc sidang meja hijau	Disetujui	
18 September 2021	Acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 29 September 2021
Dosen Pembimbing,

Dewi Nurmasari Pane, SE., MM

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa saurat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



V. H. Muharran Kitonga, BA., MSc

No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------



You
today at 16:10



Analysed document: DWITA MAHARANI_1715310166_MANAJEMEN.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

Comparison Preset: Rewrite Detected language:
 Check type: Internet Check



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Beriman, Berilmu, Berkarya

Detailed document body analysis

Relation chart



Referenced (2.00%)
Plagiarism (28.00%)
Original (70.00%)

Distribution graph



Top sources of plagiarism: 37

17% 284 http://ejournal.ukrida.ac.id/guestindex.php/IME/article/download/664/653

8:47 AM
30/09/2021



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 4337/PERP/BP/2021

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan nama saudara/i:

a : dwita maharani
M. : 1715310166
at/Semester : Akhir
tas : SOSIAL SAINS
an/Prodi : Manajemen

asannya terhitung sejak tanggal 08 Juni 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 08 Juni 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan


UPT. P. Rahmad Budi Utomo, ST., M.Kom

Dokumen : FM-PERPUS-06-01
Revisi : 01
Efektif : 04 Juni 2015

Hal : Permohonan Meja Hijau

FM-BPAA-2012-041

Medan, 26 Juni 2021
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan
Di -
Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dwita Maharani
Tempat/Tgl. Lahir : Karang Jadi / 25 November 1999
Nama Orang Tua : Surip
N. P. M : 1715310166
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
No. HP : 082279554033
Alamat : Dusun Rejo, Desa Karang Jadi, Kec.Kejuruan Muda, Kab.Aceh Tamiang

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP STRES KERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KOTA BINJAI, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga : **M**

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



Dwita Maharani
1715310166

Catatan :

- 1.Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2.Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

ABSTRAK

Judul penelitian ini adalah “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Binjai”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui lebih jelas bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang melibatkan 37 orang responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pembagian kuesioner. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan formula statistik, yakni dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yang pengelolahannya dilakukan dengan program SPSS Versi 16.0 . Hasil analisis kuantitatif menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap stres kerja hal ini dibuktikan dari hasil analisis data dengan nilai t_{hitung} sebesar 4.021 dan signifikan sebesar 0.000. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap stres kerja hal ini dibuktikan dari hasil analisis data dengan nilai t_{hitung} sebesar 3.114 dan signifikan sebesar 0.004. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap stres kerja hal ini dibuktikan dari hasil analisis data dengan nilai t_{hitung} sebesar -003 dan signifikan sebesar 0.997. Gaya kepemimpinan, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap stress kerja hal ini didasarkan dari nilai F_{hitung} sebesar 24.574 dan nilai signifikan sebesar 0.000.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja

ABSTRACT
ABSTRAK

Work Environment Against Employee Work Stress in the Binjai City Education Office ”. This study aims to test and find out more clearly how the influence of Leadership Style, Workload and Work Environment on Employee Work Stress. This study uses a quantitative method involving 37 respondents. Data collection was carried out using questionnaires. The data obtained were analyzed using statistical formulas, namely by using multiple regression analysis which the management was carried out using the SPSS Version 16.0 program. The results of quantitative analysis show that leadership style has a positive and partially significant effect on work stress, this is evidenced by the results of data analysis with a t-count of 4.021 and a significant value of 0.000. Workload has a positive and partially significant effect on work stress, this is evidenced from the results of the analysis. data with a t-count value of 3.114 and significant at 0.004. The work environment has no effect on work stress, this is evidenced by the results of data analysis with a t-count value of -003 and a significant value of 0.997. Leadership style, workload and work environment have a positive effect. and simultaneously significant to work stress, this is based on the Fcount value of 24.574 and a significant value of 0.000.

Keywords: Leadership Style, Work load, Work Environment and Work Stress

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah dan nikmat-Nya, sehingga penulis dapat mengajukan skripsi ini yang disusun guna memenuhi syarat memperoleh gelar sarjana Ekonomi. Adapun judul yang penulis ajukan adalah **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Binjai”**.

Penulis menyadari selama penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan, petunjuk, saran dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya khususnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M, selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn, selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Samrin, S.E., M.M, selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia memberikan bimbingan dan pengarahan selama proses penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Dewi Nurmasari Pane, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah bersedia memberikan bimbingan dan pengarahan selama proses penyusunan skripsi ini
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama peneliti di bangku kuliah sampai dengan selesai.
7. Pegawai/Responden yang telah bersedia meluangkan waktu memberi tanggapannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

8. Kepada Orang tua tercinta yang telah memberikan doa dan dukungan yang luar biasa kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dan menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
9. Seluruh teman-teman Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan dukungan selama proses penyusunan skripsi ini.
10. Terima kasih kepada Bangtan Sonyeondan yang telah menemani, menghibur dan memberi motivasi penulis selama mengerjakan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, dan terdapat banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan sertapengalaman. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangatdiharapkan. Dan akhirnya semoga skripsi ini dapat bermanfaat serta dapat digunakan sebagai tambahan informasi pengetahuan.

Medan, 08 Juli 2021

(Dwita Maharani)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
LEMBARAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	8
1. Identifikasi Masalah	8
2. Batasan Masalah	8
C. Rumusan Masalah.....	9
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	9
1. Tujuan Penelitian	9
2. Manfaat Penelitian.....	10
E. Keaslian Penelitian	10
1. Variabel Penelitian	11
2. Waktu Penelitian.....	11
3. Lokasi Penelitian.....	11
4. Jumlah Observasi	11
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Landasan Teori	12
a. Stres Kerja.....	12
a. Pengertian Stres Kerja.....	13
b. Faktor-faktor Stres Kerja.....	13
c. Dampak stress kerja	14
d. Indikator Stres Kerja	15
b. Gaya Kepemimpinan	16
a. Pengertian Gaya Kepemimpinan	16
b. Faktor-faktor Gaya Kepemimpinan	17
c. Tipe-tipe Gaya Kepemimpinan.....	17
d. Indikator Gaya Kepemimpinan.....	19
c. Beban Kerja	21
a. Pengertian Beban Kerja.....	21
b. Faktor-faktor Beban Kerja	21
c. Pengukuran Beban Kerja	24
d. Dampak Beban Kerja	25
e. Indikator Beban Kerja.....	26

d. Lingkungan Kerja	27
a. Pengertian Lingkungan Kerja	27
b. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja	28
c. Jenis Lingkungan Kerja	29
d. Indikator Lingkungan Kerja.....	30
B. Penelitian Sebelumnya	30
C. Kerangka Konseptual	33
D. Hipotesis	35

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian.....	37
B. Tempat dan Waktu Penelitian	37
1. Tempat Penelitian	37
2. Waktu Penelitian.....	37
C. Variabel Penelitian dan Operasional Varibel.....	38
1. Variabel Penelitian.....	38
2. Defenisi Operasional.....	38
D. Populasi dan Sampel.....	40
1. Populasi	40
2. Sampel	40
3. Jenis Data.....	41
4. Sumber Data	41
E. Teknik Pengumpulan Data	41
F. Skala Pengukuran Variabel.....	43
G. Teknik Analisis Data	43
1. Uji Kualitas Data.....	43
a. Uji Validitas (kelayakan)	44
b. Uji Reliabilitas (Kehandalan).....	44
2. Uji Asumsi Klasik.....	45
a. Uji Normalitas	45
b. Uji Multikolinieritas.....	47
c. Uji Heteroskedastisitas.....	47
3. Uji Regresi Linier Berganda	48
4. Uji Hipotesis	49
a. Uji Parsial (Uji t).....	49
b. Uji Simultan (Uji f)	51
5. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	52

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	53
1. Gambaran Umum Instansi	53
a. Sejarah Umum Dinas Pendidikan Kota Binjai.....	53
b. Tugas dan Fungsi Dinas Pendidikan Kota Binjai	55
c. Fungsi Dinas Pendidikam Kota Binjai	56
d. Struktur Organisasi	56
e. Job Deskripsi.....	57

2. Deskripsi Karakteristik Responden	59
a. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	59
b. Karakteristik Berdasarkan Usia.....	60
c. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Akhir.....	60
d. Karakteristik Berdasarkan Masa Bekerja.....	62
3. Deskripsi Jawaban Responden.....	62
4. Uji Kualitas Data	71
a. Uji Validitas	71
b. Uji Reliabilitas	75
5. Ujian Asumsi Klasik.....	77
a. Uji Normalitas.....	77
b. Uji Multikolinieritas.....	79
c. Uji Heteroskedastisitas.....	80
6. Regresi Linear Berganda	81
7. Uji Hipotesis	83
a. Uji Signifikan Parsial (Uji-t).....	83
b. Uji Signifikan Simultan (Uji-F)	84
8. Koefisien Determinasi	85
B. Pembahasan... ..	86
1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja	86
2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja	87
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja	88
4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja	89
 BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	91
B. Saran	92

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Pra <i>Survey</i> Variabel Stres Kerja	3
Tabel 1.2. Pra <i>Survey</i> Variabel Kepemimpinan	4
Tabel 1.3. Pra <i>Survey</i> Variabel Beban Kerja.....	5
Tabel 1.4. Pra <i>Survey</i> Variabel Lingkungan Kerja.....	7
Tabel 2.1. Daftar Penelitian Sebelumnya.....	7
Tabel 3.1. Skedul Proses Penelitian	31
Tabel 3.2. Operasional Variabel.....	38
Tabel 3.3. Instrumen Skala <i>Likert</i>	43
Tabel 3.4. Pedoman Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	52
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	60
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	61
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja.....	62
Tabel 4.5 Jawaban 1	63
Tabel 4.6 Jawaban 2	64
Tabel 4.7 Jawaban 3	64
Tabel 4.8 Jawaban 4	65
Tabel 4.9 Jawaban 5	66
Tabel 4.10 Jawaban 6.....	66
Tabel 4.11 Jawaban 7.....	67
Tabel 4.12 Jawaban 8.....	68
Tabel 4.13 Jawaban 9.....	68
Tabel 4.14 Jawaban 10.....	69
Tabel 4.15 Jawaban 11	70
Tabel 4.16 Jawaban 12.....	70
Tabel 4.17 Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)	72
Tabel 4.18 Uji Validitas Beban Kerja (X2).....	73
Tabel 4.19 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3)	74
Tabel 4.20 Uji Validitas Stres Kerja (Y).....	75
Tabel 4.21 Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X1).....	76
Tabel 4.22 Uji Reliabilitas Beban Kerja (X2).....	76
Tabel 4.23 Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X3).....	76
Tabel 4.24 Uji Reliabilitas Stres Kerja (Y)	77
Tabel 4.25 Uji Kolmogorov Smirnov	79
Tabel 4.26 Uji Multikolinieritas.....	80
Tabel 4.27 Regresi Linear Berganda.....	82
Tabel 4.28 Uji Parsial.....	83
Tabel 4.29 Uji Simultan	85
Tabel 4.30 Koefisien Determinasi.....	85

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	35
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	57
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas.....	77
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas.....	78
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	81

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memusatkan perhatian pada unsur manusia. Unsur manusia (*man*) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu khusus untuk mempelajari bagaimana proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu dan dapat memberikan kepuasan dan kenyamanan bagi semua pihak, termasuk kepada pegawai negeri sipil atau pegawai honorer dalam instansi atau perusahaan.

Dinas Pendidikan untuk wilayah Kota Binjai, Sumatera Utara merupakan instansi pemerintah yang bertanggung jawab tentang semua hal yang berkaitan dengan pendidikan di wilayahnya. Bertugas melaksanakan urusan pemerintahan Kota Binjai dalam bidang pendidikan berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan, serta melaksanakan tugas-tugas lain berkaitan dengan pendidikan yang diberikan oleh Walikota / Bupati sesuai dengan bidang tugasnya.

Melalui kantor dinas pendidikan ini, pemerintah daerah bidang pendidikan melakukan tugasnya pada wilayah kerjanya. Tugas tersebut mencakup pembantuan urusan pendudukan, pengawasan, penyusunan program pendidikan daerahnya, menyusun strategi, perumusan kebijakan pendidikan, hingga memberikan layanan umum dalam hal pendidikan. Kehidupan organisasi dapat mengalami stres ketika manusia tersebut dihadapkan pada peristiwa yang memicu timbulnya tuntutan, pertentangan-pertentangan didalam organisasi atau

lingkungan kerja. Manusia juga akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu mengadaptasi keinginan- keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya.

Diketahui bahwa Stres kerja mempunyai pengaruh terhadap beban kerja dan lingkungan kerja pegawai. Stres kerja akan cenderung mengurangi kinerja para pegawai. Hal ini diperkuat oleh Mangkunegara (2013:157) mengemukakan bahwa. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai”.

Fenomena terkait yang peneliti lihat di Dinas Pendidikan Kota Binjai banyaknya pegawai honorer yang memiliki tingkat stres kerja yang tinggi dilihat dari banyaknya keluhan pegawai honorer yang disebabkan banyaknya pekerjaan yang mereka kerjakan akan tetapi tunjangan yang mereka terima sangat berbeda dengan pegawai negeri sipil.

Berikut ini adalah hasil pra *survey* mengenai stres kerja terhadap 15 orang pegawai honorer pada Dinas Pendidikan Kota Binjai, terdapat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Hasil Pra Survey Variabel Stres Kerja

No	Pertanyaan	Ya		Kurang		Total	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
1	Apakah pegawai honorer pernah merasakan adanya ketidakcocokan dengan atasan atau rekan kerja?	8	53	7	47	15	100
2	Apakah pegawai honorer merasakan adanya tuntutan tugas dan tanggung jawab yang berlebihan dari instansi Dinas Pendidikan?	7	47	8	53	15	100
3	Apakah pegawai honorer merasakan ketidaksesuaian antara tugas, tanggung jawab dan jabatan dengan latar belakang pendidikan?	5	33	10	67	15	100

4	Apakah pegawai honorer merasakan bahwa Pekerjaannya membuat bosan dan frustrasi?	8	53	7	47	15	100
5	Apakah pegawai honorer memiliki beban kerjayang sulit dan berlebihan?	8	53	7	47	15	100

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2021)

Berdasarkan Tabel 1.1 hasil pra *survey* diatas terlihat bahwa pegawai honorer Dinas Pendidikan Kota Binjai memiliki tingkat stres yang tinggi dalam pekerjaannya. Hal ini terlihat dari ada nya 53% pegawai honorer yang mengatakan pernah merasakan adanya ketidakcocokan dengan atasan atau rekan kerja. Berdasarkan data diatas juga dapat dilihat ada 47% pegawai honorer yang mendapat tuntutan tugas dan tanggung jawab yang berlebihan dari instansi. Terdapat 33% pegawai honorer mengatakan bahwa adanya ketidak sesuaian antara tugas, tanggung jawab dan jabatan dengan latar belakang pendidikan. Terdapat 53% pegawai yang menyatakan bahwa pekerjaan membuat pegawai honorer merasa bosan dan frustrasi. Ada 53% pegawai honorer yang menyatakan pegawai honorer memiliki beban kerja yang sulit dan berlebihan.

Menurut Siagian (2010:31), Gaya kepemimpinan merupakan perilaku yang dipakai oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku/sifat orang lain seperti yang dilihat oleh pemimpin. Tercapainya visi dan misi dari suatu organisasi akan ditentukan oleh gaya pimpinannya.

Berikut ini adalah hasil pra *survey* mengenai gaya kepemimpinan terhadap 15 orang pegawai honorer Dinas Pendidikan Kota Binjai:

Tabel 1.2 Hasil Pra Survey Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Pertanyaan	Ya		Kurang		Total	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
1.	Apakah pimpinan percaya bahwa pegawai honorer dapat bekerja sesuai dengan harapannya?	4	27	11	73	15	100
2.	Apakah pimpinan memberikan penghargaan terhadap pegawai honorer?	9	66	6	34	15	100

3.	Apakah pimpinan menjaga perasaan bawahannya?	7	47	8	53	15	100
4	Apakah pimpinan memperhatikan kenyamanan pegawai dalam bekerja?	4	27	11	73	15	100
5	Apakah pimpinan memperhatikan kesejahteraan pegawai honorer?	9	66	6	34	15	100
6	Apakah pimpinan mengakui pentingnya pekerjaan pegawai di kantor?	7	47	8	53	15	100

Sumber: Diolah oleh penulis (2021)

Berdasarkan Tabel 1.2 hasil pra *survey*, terdapat 73% pegawai honorer yang mengatakan bahwa pemimpin kurang percaya bahwa pegawai honorer dapat bekerja sesuai dengan harapannya. Berdasarkan tabel diatas juga terdapat 34% pegawai yang mengatakan bahwa pemimpin kurang memberikan penghargaan terhadap pegawai honorer. Terdapat 53% pegawai honorer merasa bahwa pimpinan kurang menjaga perasaan bawahannya. Ada 73% pegawai yang mengatakan bahwa pimpinan kurang memperhatikan kenyamanan bawahannya. Ada sebanyak 34% pegawai mengatakan pimpinan tidak memperhatikan kesejahteraan pegawai honorer. Ada 53% pernyataan yang menyatakan pimpinan kurang mengakui peranan dari pegawai honorer. Dapat dilihat dari pra *survey* mengenai gaya kepemimpinan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa perilaku pimpinan dapat memicu tingkat stress kerja pegawai honorer sehingga dapat mengganggu pekerjaan di kantor Dinas Pendidikan Kota Binjai.

Menurut Tarwaka (2010) beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat pekerjaan manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *over stress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *under stress*. Setiap pegawai

memiliki kemampuan yang berbeda-beda dalam menghadapi tingkat stress kerja yang berlebih yang bergantung pada beberapa faktor yaitu kemampuan, pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki pegawai honorer dengan pekerjaan pada bidang tertentu di kantor.

Berikut ini adalah hasil pra *survey* mengenai Beban Kerja terhadap 15 orang pegawai honorer pada Dinas Pendidikan Kota Binjai, sebagai berikut:

Tabel 1.3 Hasil Pra Survey Variabel Beban Kerja

No	Pertanyaan	Ya		Kurang		Total	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
1.	Apakah pegawai honorer mendapatkan tugas dan tanggung jawab yang melelahkan fisik?	11	73	4	27	15	100
2.	Apakah pekerjaan di kantor lumayan berat?	10	67	5	33	15	100
3.	Apakah waktu istirahat pegawai honorer menjadi berkurang akibat banyaknya pekerjaan?	10	67	5	33	15	100
4.	Apakah pegawai honorer merasakan bahwa pekerjaan sangat banyak dan harus diselesaikan secara bergiliran?	11	73	4	27	15	100
5.	Apakah atasan melimpahkan pekerjaan kepada pegawai honorer?	9	66	6	34	15	100
6.	Apakah pegawai honorer merasa lelah dalam bekerja sehari-hari?	7	47	8	53	15	100
7.	Apakah pegawai honorer merasakan adanya kecemasan dalam bekerja?	10	67	5	33	15	100

Sumber: Diolah oleh penulis (2021)

Berdasarkan Tabel 1.3 hasil pra *survey* terdapat 73% pegawai honorer mendapatkan tugas dan tanggung jawab yang melelahkan fisik, terdapat 67% pegawai honorer mengatakan mendapatkan pekerjaan yang lumayan berat. Terdapat 67% pegawai honorer menyatakan bahwa waktu istirahat yang sedikit akibat banyaknya pekerjaan. Sebanyak 73% pegawai honorer menyatakan bahwa pekerjaan yang sangat banyak dan harus diselesaikan secara bergiliran. Sebanyak 66% pegawai honorer menyatakan atasan melimpahkan pekerjaan kepada pegawai honorer, sebanyak 47% responden merasalelah secara fisik dalam bekerja dan ada

sebanyak 67% responden menyatakan bahwa adanya kecemasan dalam bekerja.

Berdasarkan pada hasil pra *survey* tersebut dapat disimpulkan bahwasannya tingkat beban kerja pegawai honorer cukup tinggi di Kantor Dinas Pendidikan Kota Binjai.

Beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan. Maksud dari pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana para pegawainya dapat bekerja secara maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap perusahaan itu sendiri.

Menurut Sedarmayanti (2014), lingkungan kerja secara fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Serta keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi di lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Berikut ini adalah hasil pra *survey* mengenai Lingkungan Kerja terhadap 15 orang pegawai honorer pada Dinas Pendidikan Kota Binjai, sebagai berikut:

Tabel 1.4 Hasil Pra *Survey* Variabel Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	Ya		Kurang		Total	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
1.	Apakah tata cahaya di tempat kerja sudah baik?	6	36	9	64	15	100
2.	Apakah temperatur udara dikantor sudah bagus?	7	47	8	53	15	100
3.	Apakah kantor dinas Pendidikan Kota Binjai bersih?	8	53	7	47	15	100
4	Apakah kantor anda cukup aman apabila ada guncangan gempa?	6	36	9	64	15	100
5	Apakah pegawai merasakan bau tidak sedap di kantor?	7	47	8	53	15	100

6	Apakah anda senang dengan dekorasi ruangan kerja?	8	53	7	47	15	100
7	Apakah lantunan musik memberikan anda semangat di kantor?	6	36	9	64	15	100
8	Apakah pegawai merasa aman bekerja di kantor?	7	47	8	53	15	100

Sumber: Diolah oleh penulis (2021)

Berdasarkan pada Tabel 1.4 dapat dilihat hasil pra *survey* mengenai lingkungan kerja fisik di Dinas Pendidikan Kota Binjai terbilang kurang nyaman. Hal ini terlihat dari 64% menyatakan tata cahaya di tempat kerja belum baik. Berdasarkan tabel diatas juga terdapat 53% pegawai honorer yang mengatakan bahwa teperature udara belum bagus, terdapat 47% pegawai yang mengatakan kantor kurang bersih. Terdapat 64% responden menyatakan kantor belum nyaman apabila ada getaran gempa. Terdapat 53% responden menyatakan bahwa ada bau tidak sedap di kantor, ada 47% pegawai yang tidak senang dengan dekorasi kantor, 64% responden menyatakan lantunan musik kurang nyaman dan ada 53% responden menyatakan bahwa suasana kantor kurang nyaman. Berdasarkan pada hasil prasurvey maka penulis menyimpulkan bahwa lingkungan kerja belum kondusif.

Berdasarkan uraian masalah penelitian diatas maka peneliti tertarik dan ingin melakukan penelitian berjudul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Binjai”**

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka peneliti mengidentifikasi sebagai berikut:

- a. Pegawai memiliki tingkat stres yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- b. Pegawai mengatakan pimpinan masih kurang memperhatikan pegawai.
- c. Pegawai merasa beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan, ilmu dan pengalaman pegawai.
- d. Pegawai mengatakan bahwa lingkungan kerja masih kurang nyaman dan tidak kondusif.

2. Batasan Masalah

Peneliti hanya membatasi tentang pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Binjai. Penelitian ini juga hanya berfokus kepada pegawai honorer berjumlah 37 orang.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap stres kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Binjai?
2. Apakah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap stres kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Binjai?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap stres kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Binjai?

4. Apakah gaya kepemimpinan, beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Binjai?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

- a. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan secara parsial terhadap stres kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai.
- b. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh positif dan signifikan dari beban kerja secara parsial terhadap stres kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai.
- c. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja secara parsial terhadap stres kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai.
- d. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap stres kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Organisasi

Setelah mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai, maka penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan saran bagi pemimpin dalam mengatasi stres kerja para pegawai agar dapat mencapai

tujuan sesuai dengan visi misi yang sudah ditetapkan.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini akan membantu menambah wawasan peneliti tentang gaya kepemimpinan, beban kerja dan lingkungan kerja.

c. Bagi peneliti berikutnya

Penelitian ini akan menjadi referensi dan bahan bacaan bagi mahasiswa dan peneliti yang ingin melakukan penelitian serupa.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Muhadir Panggabean (2018) yang berjudul: Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara. Sedangkan penelitian ini berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Binjai. Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan sebagai berikut:

1. Variabel Penelitian

Pada penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas, yaitu beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu stres kerja (Y). Pada penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X1), beban kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu stres kerja (Y).

2. Waktu Penelitian

Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2018 sedangkan penelitian ini dilakukan tahun 2021.

3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian terdahulu dilakukan di Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara. Sedangkan penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan Kota Binjai.

4. Jumlah Observasi/Sampel

Penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 123 responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 37 responden.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja mempunyai pengaruh terhadap beban kerja dan lingkungan kerja pegawai. Stres kerja akan cenderung mengurangi kinerja para pegawai. Hal ini diperkuat oleh Selanjutnya Mangkunegara (2013:157) mengemukakan bahwa "Stres kerja sebagai perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai"

Menurut Handoko (2011:63) menyebutkan bahwa "Stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang". Menurut Siagian (dalam Fatikhin, dkk, 2017) menyebutkan bahwa stres kerja merupakan kondisi dimana terjadi ketegangan yang mengakibatkan perubahan terhadap kondisi fisik, jalan pikiran, dan emosi. Apabila stres yang timbul tidak diatasi dengan segera, maka akan berakibat pada kemampuan sekitarnya.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menyebabkan adanya ketidakseimbangan kondisi fisik, dan psikis pada pegawai yang bersumber dari Individu maupun Organisasi sehingga berpengaruh pada fisik, psikologis, perilaku pegawai.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Stres kerja dalam lingkungan pekerjaan bisa terjadi karena berbagai hal, baik yang berasal dalam lingkungan pekerjaan maupun yang berasal dari luar lingkungan pekerjaan. Faktor-faktor stres menurut Wahjono yaitu:

1) Faktor Lingkungan

Ketidak pastian lingkungan mempengaruhi perencanaan struktur perusahaan, ketidakpastian juga mempengaruhi tingkat stres di kalangan para karyawan dalam sebuah perusahaan. Bentuk-bentuk ketidakpastian lingkungan ini antara lain ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, ketidakpastian teknologi, dan ketidakpastian keamanan.

2) Faktor Organisasi

Beberapa faktor organisasi yang menjadi potensi sumber stres antara lain:

- a) Tuntutan tugas dalam hal desain pekerjaan individu, kondisi kerja, dan tata letak kerja fisik.
- b) Tuntutan peran yang berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang, fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam sebuah organisasi.
- c) Tuntutan antar pribadi yang merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain seperti kurangnya dukungan sosial dan buruknya

hubungan antarpribadi para karyawan.

- d) Struktur organisasi yang menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan, dan dimana keputusan diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi individu dalam pengambilan keputusan merupakan potensi sumber stres.
- e) Kepemimpinan organisasi yang terkait dengan gaya kepemimpinan atau manajerial dari eksekutif senior perusahaan. Gaya kepemimpinan tertentu dapat menciptakan budaya yang menjadi potensi sumber stres.

3) Faktor Individu

Faktor individu menyangkut dengan faktor-faktor dalam kehidupan pribadi individu. Faktor tersebut antara lain persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian bawaan (Wahjono, 2010:110).

c. Dampak Stres Kerja

Menurut Braham (dalam Handoko; 2011:68), gejala stres dapat berupa tanda-tanda berikut ini:

- 1) Fisik, yaitu sulit tidur atau tidur tidak teratur, sakit kepala, sulit buang air besar, adanya gangguan pencernaan, radang usus, kulit gatal-gatal, punggung terasa sakit, urat-urat pada bahu dan leher terasa tegang, keringat berlebihan, beruba selera makan, tekanan darah tinggi atau serangan jantung, kehilangan energi.
- 2) Emosional, yaitu marah-marah, mudah tersinggung dan terlalu sensitif, gelisah dan cemas, suasana hatimu dah berubah-ubah, sedih, mudah

menangis dan depresi, gugup, agresif terhadap orang lain dan mudah bermusuhan serta mudah menyerang, dan kelesuan mental.

- 3) Intelektual, yaitu mudah lupa, kacau pikirannya, daya ingat menurun, sulit untuk berkonsentrasi, suka melamun berlebihan, pikiran hanya dipenuhi satu pikiran saja.
- 4) Interpersonal, yaitu acuh dan mendiamkan orang lain, kepercayaan pada orang lain menurun, mudah mengingkari janji pada orang lain, senang mencari kesalahan orang lain atau menyerang dengan kata-kata, menutup diri secara berlebihan, dan mudah menyalahkan orang lain.

d. Indikator Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2013:158) indikator-indikator untuk mengukur stres kerja sebagai berikut:

- 1) Intimidasi dan tekanan dari rekan sekerja, pimpinan perusahaan, dan klien.
- 2) Perbedaan antara tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban.
- 3) Ketidakcocokan dengan pekerjaan.
- 4) Pekerjaan yang berbahaya, membuat frustrasi, membosankan atau berulang-ulang.

- 5) Beban yang berlebihan.
- 6) Faktor-faktor yang diterapkan oleh diri sendiri seperti target dan harapan yang tidak realistis, kritik dan dukungan terhadap diri sendiri.

2. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Siagian (2010:31), Gaya kepemimpinan merupakan perilaku yang dipakai oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku/sifat orang lain seperti yang dilihat oleh pemimpin. Tercapainya visi dan misi dari suatu organisasi akan ditentukan oleh gaya kepemimpinan seorang pemimpin didalam organisasi tersebut. Pemimpin sebagai lokomotif yang akan diikuti oleh para bawahannya.

Menurut Rivai (2014), gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok dengan memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

H. Joseph Reitz dalam Indah Dwi Rahayu (2017:2), dalam melaksanakan aktivitas pemimpin ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu:

- 1) Kepribadian (*personality*), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
- 2) Harapan dan perilaku atasan
- 3) Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.
- 4) Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin.
- 5) Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
- 6) Harapan dan perilaku rekan.

c. Tipe-tipe Kepemimpinan

Menurut Tati (2012) Tipe kepemimpinan terbagi menjadi :

1) Tipe Paternalistik

Kepemimpinan paternalistik adalah seorang pemimpin yang mempunyai ciri menggabungkan antara ciri negatif dan positif, ciri-cirinya adalah:

- a) Bersikap selalu melindungi
- b) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri.

- c) Tidak memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif dan mengembangkan imajinasi dan daya kreativitas mereka sendiri.
- d) Sering menonjolkan sikap paling mengetahui.
- e) Melakukan pengawasan yang ketat.

2) Tipe Otokratik

Kepemimpinan otokratik adalah seorang pemimpin yang memiliki ciri-ciri yang pada umumnya negatif, mempunyai sifat egois yang besar sehingga akan memutarbalikan kenyataan dan kebenaran sehingga sesuatu yang subjektif akan dipresentasikan menjadi kenyataan atau sebaliknya. Tipe kepemimpinan ini segalanya akan diputuskan sendiri, serta punya anggapan bahwa bawahannya tidak mampu memutuskan sesuatu.

3) Tipe Kharismatik

Tipe kepemimpinan kharismatik memiliki kekuatan energi, daya tarik dan wibawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga orang lain itu bersedia untuk mengikutinya tanpaselalu bisa menjelaskan apa penyebab kesediaan itu. Menurut Max Webber, pemimpin yang kharismatik biasanya dipandang sebagai orang yang mempunyai kemampuan atau kualitas supernatural dan mempunyai daya yang istimewa.

Kemampuan ini tidak dimiliki oleh orang biasa karena kemampuan ini bersumber dari Illahi, dan berdasarkan hal ini seseorang kemudian dianggap sebagai seorang pemimpin. Pemimpin kharismatik mempunyai banyak cara untuk memperoleh simpati dari pegawainya yaitu dengan menggunakan pernyataan visi untuk menanamkan tujuan dan sasaran

kepada pegawainya, kemudian mengkomunikasikan ekspektasi kinerja yang tinggi dan meyakinkan dengan meningkatkan rasa percaya diri bahwa bawahan bisa mencapainya, kemudian pemimpin memberikan contoh melalui kata-kata dan tindakan, serta memberikan teladan supaya ditiru para bawahannya.

4) Tipe *Laissez Faire*

Kepemimpinan *laissez faire* adalah kepemimpinan yang gemar melimpahkan wewenang kepada bawahannya dan lebih menyenangi situasi bahwa para bawahanlah yang mengambil keputusan dan keberadaan dalam organisasi lebih bersifat suportif. Pemimpin ini tidak senang mengambil risiko dan lebih cenderung pada upaya mempertahankan status quo.

5) Tipe Demokratik

Kepemimpinan demokratik adalah kepemimpinan yang selalu mendelegasikan wewenangnya yang praktis dan realistis tanpa kehilangan kendali organisasional dan melibatkan bawahannya secara aktif dalam menentukan nasib sendiri melalui peran sertanya dalam proses pengambilan keputusan serta memperlakukan bawahan sebagai makhluk politik, ekonomi, sosial, dan sebagai individu dengan karakteristik dan jati diri. Pemimpin ini dihormati dan disegani dan bukan ditakuti karena perilakunya dalam kehidupan organisasional mendorong para bawahannya menumbuhkan dan mengembangkan daya inovasi dan kreatifitasnya.

d. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Siagian (2010:121), indikator-indikator kepemimpinan yang dapat dilihat sebagai berikut:

1) Iklim saling mempercayai

Hubungan seorang pemimpin dengan bawahannya yang diharapkan adalah suatu hubungan yang dapat menumbuhkan iklim/suasana saling mempercayai. Keadaan seperti ini akan menjadi suatu kenyataan apabila di pihak pemimpin memperlakukan bawahannya sebagai manusia yang bertanggung jawab dan di pihak lain bawahan dengan sikap mau menerima kepemimpinan atasannya.

2) Penghargaan terhadap ide bawahan

Seorang pemimpin yang memberikan penghargaan terhadap ide dari anggotanya akan dapat memberikan nuansa tersendiri bagi para bawahannya. Seorang anggota akan memiliki semangat dalam menciptakan ide-ide yang positif demi pencapaian tujuan organisasi pada organisasi di mana ia bekerja.

3) Memperhitungkan perasaan para bawahan

Dari sini dapat dipahami bahwa perhatian pada manusia merupakan visi manajerial yang berdasarkan pada aspek kemanusiaan dari perilaku seorang pemimpin.

4) Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan

Hubungan antara individu dan kelompok akan menciptakan harapan-harapan dari perilaku individu. Dari harapan-harapan ini akan menghasilkan peranan-peranan tertentu yang harus dimainkan. Sebagian

orang harus memerankan sebagai pemimpin sementara yang lainnya memainkan peranan sebagai bawahan. Dalam hubungan tugas keseharian seorang pemimpin harus memperhatikan pada kenyamanan kerja bagi para bawahannya.

5) Memperhatikan kesejahteraan bawahannya

Pada dasarnya seorang pemimpin dalam fungsi kepeemimpinannya akan selalu berkaitan dengan dua hal penting yaitu hubungan dengan bawahan dan hubungan yang berkaitan dengan tugas. Perhatian tersebut dapat berupa berbuat baik pada bawahan, bertukar pikiran dengan bawahan, dan memperjuangkan kepentingan bawahan.

6) Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan proporsional

Pemimpin dalam berhubungan dengan anggotanya perlu mengakui dan menghormati status yang disandang anggotanya secara tepat dan profesional menyangkut sejauh mana para anggota dapat menerima dan mengakui kekuasaannya dalam menjalankan kepemimpinan.

7) Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya

Dalam sebuah organisasi seorang pemimpin memang harus senantiasa memperhitungkan faktor-faktor apa saja yang dapat menimbulkan kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, dengan demikian hubungan yang harmonis antara pemimpin dengan bawahan akan tercapai.

3. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Menurut Tarwaka (2010) beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat pekerjaan manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*.

Menurut Meshkati dalam Tarwaka (2015), beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda.

Berdasarkan dari berbagai pengertian diatas dapat disimplkan beban kerja adalah seorang tenaga kerja memiliki kemampuan tersendiri dalam hubungannya dengan beban kerja. Mereka mungkin ada yang lebih cocok dengan beban kerja fisik, mental atau sosial, namun sebagai persamaan, mereka hanya mampu memikul beban sampai suatu berat tertentu sesuai dengan kapasitas kerjanya. Jadi dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah serangkaian tugas yang diberikan kepada seseorang yang harus diselesaikan pada waktu tertentu.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Soleman (2011:85), faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut:

1) Faktor Eksternal

Adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja, antara lain yaitu:

- a) Tugas (*Task*): Meliputi tugas bersifat seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan sebagainya.
- b) Organisasi kerja: Meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.
- c) Lingkungan kerja: Lingkungan kerja dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

2) Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya)

Selanjutnya menurut Tarwaka (2010), menjelaskan bahwa tiga faktor utama yang menentukan beban kerja adalah tuntutan tugas, usaha dan

performasi.

- 1) Faktor tuntutan tugas (*task demands*). Argumentasi berkaitan dengan faktor ini adalah bahwa beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.
- 2) Usaha atau tenaga (*effort*). Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat effort.
- 3) Performansi. Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan tingkat performansi yang akan dicapai. Bagaimanapun juga, pengukuran performansi sendirian tidaklah akan dapat menyajikan suatu matrik beban kerja yang lengkap.

c. Pengukuran Beban Kerja

Menurut Ilyas dalam Krisna (2012) ada tiga cara yang dapat digunakan untuk mengukur beban kerja yaitu:

1) *Work Sampling*

Tehnik ini dikembangkan pada dunia industri untuk melihat beban kerja yang dipangku oleh personil pada suatu unit, bidang ataupun jenis tenaga tertentu. Pada *work sampling* kita dapat mengamati sebagai berikut:

- a) Aktifitas yang sedang dikerjakan personil pada jam kerja.
- b) Kaitan antara aktifitas personil dengan fungsi dan tugasnya pada waktu jam kerja.

- c) Proporsi waktu kerja yang digunakan untuk kegiatan produktif atau tidak produktif.
- d) Pola beban kerja personil dikaitkan dengan waktu dan *schedule* jam kerja.

2) *Study Time and Motion*

Tehnik ini dilaksanakan dengan mengamati secara cermat kegiatan yang dilakukan oleh personil yang sedang diamati. Pada *time and motion study*, kita juga dapat mengamati sebagai berikut:

- a) Aktifitas yang sedang dikerjakan personil pada jam kerja.
- b) Kaitan antara petugas personil dengan fungsi dan tugasnya pada waktu jam kerja.
- c) Proporsi waktu kerja yang digunakan untuk kegiatan produktif atau tidak produktif.
- d) Pola beban kerja personil dikaitkan dengan waktu dan *schedule* jam kerja.

3) *Daily Log*

Daily log merupakan bentuk sederhana dari work sampling, dimana orang-orang yang diteliti menuliskan sendiri kegiatan dan waktu yang digunakan untuk kegiatan tersebut. Penggunaan tehnik ini sangat tergantung pada kerjasama dan kejujuran dari personel yang diteliti. Dengan menggunakan formulir kegiatan dapat dicatat jenis kegiatan, waktu, dan lamanya kegiatan dilakukan.

d. Dampak Beban Kerja

Beban kerja yang dapat menimbulkan stres terbagi menjadi dua (Susanto, 2011) :

- 1) *Role overload*. *Role overload* terjadi ketika tuntutan-tuntutan melebihi kapasitas dari seorang manajer atau pegawai untuk memenuhi tuntutan tersebut secara memadai.
- 2) *Role underload*. *Role underload* adalah pekerjaan di mana tuntutan-tuntutan yang dihadapi dibawah kapasitas yang dimiliki seorang pegawai.

Pada tataran yang wajar beban tugas yang harus dikerjakan oleh pegawai seharusnya dalam batasan kemampuannya, baik jumlah kerja ataupun tingkat kesulitan yang dihadapi. Namun demikian tidak jarang kondisi tertentu beban kerja ini meningkat dan di luar batasan wajar sehingga dapat mengakibatkan stres kerja

e. Indikator Beban Kerja

Indikator beban kerja dalam penelitian ini mengacu pada Tarwaka (2010) yang dikembangkan sebagai berikut :

- 1) Faktor Eksternal :
 - a) Tugas-tugas yang bersifat fisik (tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja)
 - b) Tugas-tugas yang bersifat mental (tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya)

- c) Waktu kerja dan waktu istirahat
 - d) Kerja secara bergilir
 - e) Pelimpahan tugas dan wewenang
- 2). Faktor Internal :
- a) Faktor somatis (faktor-faktor jasmani)
 - b) Faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan sebagainya)

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2014), lingkungan kerja secara fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Serta keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Dari uraian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang berada di sekitar pegawai baik fisik maupun non fisik di wilayah organisasi, lingkungan dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Lingkungan kerja juga mencakup interaksi atau hubungan antara pegawai dan pimpinan organisasi.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018) Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu :

- 1) Bangunan tempat kerja
- 2) Ruang kerja yang lapang
- 3) Ventilasi udara yang baik
- 4) Tersedianya tempat ibadah
- 5) Tersedianya sarana angkutan pegawai

Menurut (Sedarmayanti dalam Wulan, 2011:21) Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

- 1) Faktor Lingkungan Kerja Fisik
 - a) Pewarnaan
 - b) Penerangan
 - c) Udara
 - d) Suara bising
 - e) Ruang gerak
 - f) Keamanan
 - g) Kebersihan

2) Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

- a) Struktur kerja
- b) Tanggung jawab kerja
- c) Perhatian dan dukungan pemimpin
- d) Kerja sama antar kelompok
- e) Kelancaran komunikasi

c. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu :

- 1) Lingkungan tempat kerja/Lingkungan kerja fisik (*physical working environment*)

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori yakni:

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti : ruang kerja, meja, kursi, dan sebagainya).
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia,

misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain).

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai sifat dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar

untuk memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

- 2). Suasana kerja/Lingkungan non fisik (*Non-physical working environment*) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti: 2014:46) adalah sebagai berikut:

- 1) Penerangan/cahaya ditempat kerja
- 2) Temperatur/suhu udara ditempat kerja
- 3) Kebersihan ditempat kerja
- 4) Getaran mekanis ditempat kerja
- 5) Bau tidak sedap ditempat kerja
- 6) Dekorasi ditempat kerja
- 7) Musik ditempat kerja
- 8) Keamanan ditempat kerja

B. Penelitian Sebelumnya

Pondasi dan landasan untuk mempermudah penelitian yang akan dilakukan. Berikut adalah beberapa penelitian sebelumnya yang akan dilakukan dan Penelitian sebelumnya dibutuhkan untuk memperkuat proses penelitian yang akan dilakukan, sehingga dengan adanya penelitian terdahulu didapatkan berbagai berhubungan

dengan penelitian yang sedang dilakukan saat ini.

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya

No	Penelitian dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
1.	Muhammad Rizki,Djamhur Hamid,Yuniadi Mayowan (2016)	pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja pegawai pt pln (persero) distribusi jawatimur area pelayanan malang)	Lingkungan kerja fisik, Non fisik	Stres kerja	Analisis Deskriptif, Analisis Inferensial	Analisis deskriptif dari variabel lingkungan kerja fisik (X1) memiliki nilai <i>grand mean</i> sebesar 4,14 dan termasuk kedalam kategori baik. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Malang masuk dalam kategori baik.
2	Trianto Utomo (2018)	Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan pada Pt pln	Beban kerja dan lingkungan kerja	Stres kerja	Analisis linier berganda	Hasil uji hipotesis yaitu uji F menunjukkan bahwa beban kerjadan lingkungan kerja secara simultan

		(persero) wilayah sulawesi selatan tenggara dan barat sektor pembangkitan bakaru pusat listrik bakaru.				berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan, hasil uji juga menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap stress kerja karyawan
3	Fitri rachman sugiharto (2019)	Pengaruh beban kerja, gaya kepemimpinan transaksional dan lingkungan kerja non fisik terhadap stres kerja pada PT. Madani Jaya bersama di kabupaten Jember	Beban kerja, gaya kepemimpinan transaksional dan lingkungan kerja non fisik	Stres kerja	Analisis regresi linier berganda	Hasil uji hipotesis yaitu uji F menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara yaitu uji F Menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Stres kerja karyawan, hasil uji t Juga Menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara Parsial berpengaruh signifikan terhadap stres

						kerja karyawan
4	Filiani Qarisa Maulina, Hendra Lukito (2020)	Pengaruh Tipe Kepribadian, Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Stres Kerja Karyawan BRI Cabang Pasaman Barat	Tipe kepribadian, beban Kerja dan gaya kepemimpinan	Stres kerja	Analisis regresi linier berganda	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kepribadian ekstrovert berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja, kepribadian introvert berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh negative dan signifikan terhadap stres kerja

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2021)

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan hubungan logis dari landasan teori dan kajian empiris. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tingkat eksplorasi asosiatif. Pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016:12). Kerangka konseptual bertujuan agar dapat memudahkan pembaca dalam memahami masalah tentang judul penelitian, maka penulis membuat sebuah kerangka berpikir yang dipergunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Stres Kerja (Y)

Menurut Siagian (2010:31), Gaya kepemimpinan merupakan perilaku yang dipakai oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku/sifat orang lain seperti yang dilihat oleh pemimpin. Tercapainya visi dan misi dari suatu organisasi akan ditentukan oleh gaya kepemimpinan seorang pemimpin didalam organisasi tersebut. Pemimpin sebagai lokomotif yang akan diikuti oleh para bawahannya.

2. Pengaruh Beban Kerja (X_2) Terhadap Stres Kerja (Y)

Menurut Tarwaka (2010) beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat pekerjaan manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*.

Pada tataran yang wajar beban tugas yang harus dikerjakan oleh pegawai seharusnya dalam batasan kemampuannya, baik jumlah kerja ataupun tingkat kesulitan yang dihadapi. Namun demikian tidak jarang kondisi tertentu beban kerja ini meningkat dan di luar batasan wajar sehingga dapat mengakibatkan stres kerja.

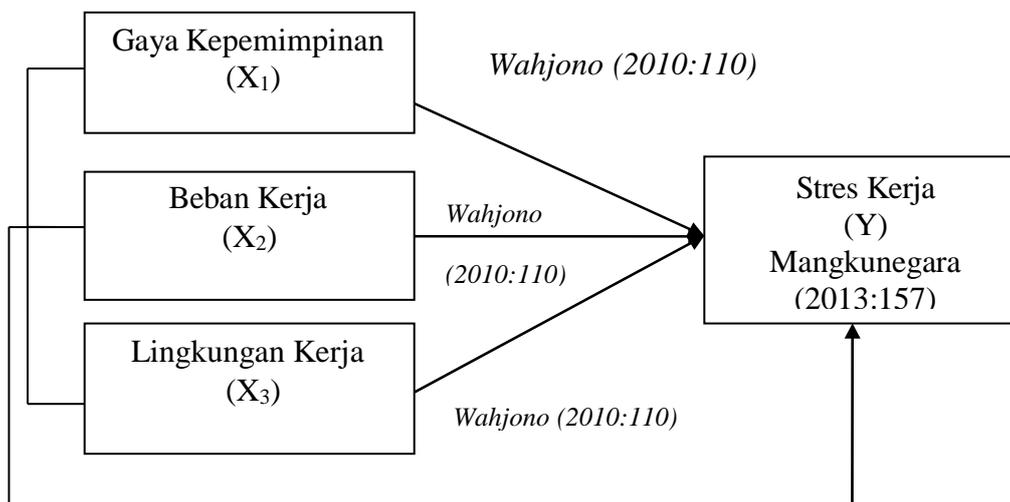
3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X₃) Terhadap Stres Kerja (Y)

Menurut Sedarmayanti (2014), lingkungan kerja secara fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Serta keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X₁), Beban Kerja (X₂), Lingkungan Kerja (X₃) Terhadap Stres Kerja (Y)

Mangkunegara (2013:157) mengemukakan bahwa "Stres kerja sebagai perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai".

Berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan, maka hubungan kepemimpinan, beban kerja dan lingkungan kerja dapat disajikan ke dalam bentuk kerangka konseptual yang digambarkan dalam bentuk bangunan sebagai berikut :



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2021)

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019:64) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang di peroleh melalui pengumpulan data atau kuesioner. Berdasarkan uraian teoritis dan kerangka berpikir diatas, maka hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Hipotesis H1 : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap stres kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai.
2. Hipotesis H2 : Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap stres kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai.
3. Hipotesis H3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap stres kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai.
4. Hipotesis H4 : Kepemimpinan, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap stres kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2013:13), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di kantor Dinas Pendidikan Kota Binjai Jl.Gunung Merapi No.1A Kec. Binjai Selatan Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Januari sampai dengan mei2021, dengan format sebagai berikut:

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

No	Kegiatan	Jan-Feb 21	Maret 21	April 21	Mei-Juni21	Juli 21
1	Riset pengajuan judul	■				
2	Penyusunan Proposal	■	■			
3	Seminar Proposal			■		
4	Perbaikan/Acc Proposal			■		
5	Pengolahan Data			■	■	
6	Penyusunan skripsi				■	■
7	Bimbingan Skripsi				■	■
8	Sidang Meja Hijau					■

Sumber: Diolah Oleh Peneliti 2021

C. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: Gaya Kepemimpinan (X1), Beban kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu: Stres Kerja (Y).

2. Defenisi Operasional

Defenisi operasional merupakan cara peneliti dalam menguraikan variabel yang sedang atau akan diteliti. Pada umumnya terdapat berbagai alternatif dalam pengukuran variabel.

Tabel 3.2 Operasional Variabel

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan (X1)	Gaya kepemimpinan merupakan perilaku yang dipakai oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku/sifat orang lain seperti yang dilihat oleh pemimpin. Tercapainya visi dan misi dari suatu organisasi akan ditentukan oleh gaya kepeemimpinan seorang pemimpin didalam	1. Iklim saling mempercayai 2. Penghargaan terhadap ide bawahan 3. Memperhitungkan perasaan para bawahan 4. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan 5. Perhatian pada kesejahteraan bawahan 6. Pengakuan atas status	Likert

	<p>organisasi tersebut. Pemimpin sebagai lokomotif yang akan diikuti oleh para bawahannya.</p> <p>Menurut Siagian (2010:31)</p>	<p>para bawahan secara tepat dan proporsional .</p> <p>7. Memperhitungkan faktor kepuasan kerja parabawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya</p> <p>Menurut Siagian (2010: 121)</p>	
<p>Beban Kerja</p> <p>(X2)</p>	<p>Beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat pekerjaan manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi overstress, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau understress. Tarwaka (2010)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tugas-tugas yang bersifat fisik 2. Tugas-tugas yang bersifat mental 3. waktu kerja dan waktu istirahat 4. Kerja secara bergiliran 5. Pelimpahan tugas dan wewenang 6. Faktor somatic (jasmani) 7. faktor psikis <p>Menurut Tarwaka (2010)</p>	<i>Likert</i>
<p>Lingkungan Kerja</p> <p>(X3)</p>	<p>lingkungan kerja secara fisik dalam aarti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Serta keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.</p> <p>Menurut Sedarmayanti (2014)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan/cahaya ditempat kerja 2. Temperatur/suhu udara ditempat kerja 3. Kebersihan ditempat kerja 4. Getaran mekanis ditempat kerja 5. Bau tidak sedap ditempat kerja 6. Dekorasi ditempat kerja 7. Musik ditempat kerja 8. Keamanan ditempat kerja <p>Menurut Sedarmayanti (2014: 46)</p>	<i>Likert</i>

Stres Kerja (Y)	Mengemukakan bahwa "Stres kerja sebagai perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai". Mangkunegara (2013:157)	1. Intimidasi dan tekanan dari rekan sekerja, pimpinan perusahaan, dan klien 2. Perbedaan antara tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban 3. Ketidakcocokan dengan pekerjaan 4. Pekerjaan yang berbahaya, membuat frustrasi, membosankan atau berulang-ulang. 5. Beban yang berlebihan 6. Faktor-faktor yang diterapkan oleh diri sendiri. Mangkunegara (2013:158)	<i>Likert</i>
--------------------	---	--	---------------

Sumber Diolah Oleh Penulis 2021

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono, (2012:80). Populasi pada penelitian ini adalah Pegawai Honorer di Kantor Dinas Pendidikan Kota Binjai yaitu sebanyak 37 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel ini bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel artinya mengangkat kesimpulan penelitian sebagai suatu yang berlaku bagi populasi. Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan atau disebut sampel jenuh, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan definisi di atas maka penulis mengambil jumlah sampel seluruh pegawai honorer di Dinas Pendidikan

Kota Binjai sebanyak 37 responden

3. Jenis Data

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data yang bersifat kuantitatif karena dinyatakan dengan angka-angka yang menunjukkan nilai terhadap besaran atas variabel yang diwakilinya. Sumber data penelitian dibedakan menjadi 2 yaitu sumber data primer dan sekunder (Sugiyono 2015). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data Primer. Pengertian data primer menurut Sugiyono (2018) adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer diperoleh dari sumber aslinya seperti menyebar kuesioner, wawancara dan observasi.

4. Sumber Data

Sumber data penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Apabila penelitian menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan peneliti, baik pertanyaan tertulis maupun lisan. Sumber data dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Dinas Pendidikan Kota Binjai.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode:

1. Penelitian Lapangan (*field research*)

Mengumpulkan data dengan melakukan survei lapangan yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti. Jenis penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan data primer, terdiri dari :

a. Wawancara

Wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab secara langsung dengan responden ataupun pihakperusahaan dengan tujuan memperoleh data atau informasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti di lokasi penelitian yaitu di Dinas Pendidikan Kota Binjai

b. Kuesioner

Kuesioner ini akan dibagikan kepada responden dengan mengajukan daftar pertanyaan atau pernyataan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang diteliti secara berstruktur yang dianggap perlu.

c. Observasi

Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala- gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar (Sugiyono, 2018:145).

2. Studi Kepustakaan (*library research*)

Peneliti berusaha untuk memperoleh berbagai informasi sebanyak-banyaknya untuk dijadikan sebagai dasar teori dan acuan dalam mengolah data, dengan cara membaca, mempelajari, menelaah dan mengkajiliteratur-literatur berupa buku-buku, jurnal, makalah, dan penelitian- penelitian terdahulu yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Peneliti juga berusaha mengumpulkan, mempelajari, dan menelaah data-data sekunder yang berhubungan dengan objek yang akan penulis teliti.

F. Skala Pengukuran Variabel

Menurut Sugiyono (2012:92), skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Sugiyono (2012:93), menjelaskan bahwa Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Penentuan skor/nilai disusun berdasarkan skala *likert* skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan pada tiap jawaban pada kuesioner.

Skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dari tiap jawaban pada kuesioner, seperti yang disajikan tabel 3.3 berikut. Pada tahap ini masing-masing jawaban responden dalam kuesioner diberikan kode sekaligus skor guna menentukan dan mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap masing-masing pertanyaan yang diukur dengan angka.

Tabel 3.3 Instrumen Skala *Likert*

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2018:168)

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji realibilitas.

a. Uji Validitas (Kelayakan)

Validitas menurut Sugiyono (2017:125) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan *valid*, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak *valid*. Dalam mencari nilai korelasi penulis menggunakan rumus pearson Product Moment, dengan rumus sebagai berikut:

Keterangan :

R_{xy} = koefisien korelasi

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

n = jumlah responden ujacoba

X = skor tiap item

Y = skor seluruh item responden uji coba

b. Uji Reliabilitas (Kehandalan)

Menurut Sugiyono (2017:130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan. Untuk uji reliabilitas digunakan metode *split half*, hasilnya bisa dilihat dari nilai *Correlation Between Forms*. Hasil penelitian reliabel terjadi apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. *Instrument* yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang

sama. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner *reliable* atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach* $> 0,60$ dan tidak *reliable* jika sama dengan atau dibawah $0,60$. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika $r \text{ alpha} > r \text{ tabel}$, maka kuesioner *reliable*
- 2) Jika $r \text{ alpha} < r \text{ tabel}$, maka kuesioner tidak *reliable*

2. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui kelayakan model regresi linier berganda, maka akan dilakukan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar layak atau tidak. Uji analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah uji normalitas, ujimultikolinieritas dan uji heterokedastisitas

a. Uji Normalitas Data

Menurut Ghozali (2016;154) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Apabila variabel tidak berdistribusi secara normal maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas $0,05$ maka data terdistribusi normal. Sedangkan jika hasil *One Sample Kolmogorov Smirnov* menunjukkan nilai signifikan dibawah $0,05$ maka data tidak terdistribusi normal.

Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti normal. Menurut Ghozali

(2015:201), ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan histogram, grafik *P-P Plot* dan Uji Kolmogorov-Smirnov.

1) Histogram

Jika grafik bar berbentuk seperti lonceng dengan kecembungan ditengah, maka data yang digunakan memiliki residual yang telah terdistribusi dengan normal.

2) *P-P Plot*

Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebab data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari nilai residualnya. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3) Uji Kolmogorov Smirnov

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Pedoman pengambilan keputusan rentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat dari:

- a) Nilai Sig. atau signifikan atau probalitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.
- b) Nilai Sig. atau signifikan atau probalitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2016;103) pengujian multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Pengujian multikolinieritas adalah pengujian yang mempunyai tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Efek dari multikolinieritas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Hal tersebut berarti standar error besar, akibatnya ketika koefisien diuji, t-hitung akan bernilai kecil dari t- tabel. Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan linear antara variabel independen yang dipengaruhi dengan variabel dependen.

Untuk menemukan ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinieritas yang tinggi. Nilai *cut off* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas berarti varian variabel gangguan yang tidak konstan. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2016:134). Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas atau dengan kata lain hasilnya homoskedastisitas dimana variance residual satu pengamatan ke pengamatan

lain tetap.

Ada beberapa cara untuk menguji heteroskedastisitas dalam *variance error terms* untuk model regresi yaitu metode *chart* (diagram scatterplot) dan uji statistik (uji glejser). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode *chart* atau diagram scatterplot. Dasar analisis ini dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel (ZPRED) dengan residual (SRESID). Jika ada pola tertentu, seperti titik –titik yang ada membentuk pola-pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadinya heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas Ghazali, (2016;134).

3. Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk penelitian yang memiliki lebih dari satu variabel independen. Menurut Ghazali (2018), analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil dari analisis regresi linear berganda akan menguji seberapa besar pengaruh kepemilikan institusional, profitabilitas, leverage, dan ukuran perusahaan terhadap penghindaran pajak. Persamaan regresi linier berganda biasanya dinyatakan dalam bentuk formula sebagai berikut:

$$Y = \alpha - \beta_1 \cdot X_1 - \beta_2 \cdot X_2 - \beta_3 \cdot X_3 - \beta_4 \cdot X_4 - \varepsilon$$

Keterangan :

Y = CETR

A = Konstanta

β_{1-4} = Koefisien Regresi

X1 = Kepemilikan Institusional

X2 = Profitabilitas

X3 = Leverage

X4 = Ukuran Perusahaan

ε = error (Kesalahan)

4. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini yang dimaksud Hipotesis adalah asumsi atau dugaan mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan suatu hal yang sering dituntut untuk melakukan pengecekkannya. Uji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan menggunakan uji F dan secara parsial menggunakan uji t.

a. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Sugiyono (2018; 223) Uji t merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

Menurut Sugiyono (2014 : 250) menggunakan rumus:

$$t = \frac{r_p \sqrt{n - k}}{\sqrt{1 - r_p^2}}$$

Keterangan:

r_p = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah Sampel

k = Jumlah variabel (bebas + terikat)

t = t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel}

Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

Pengujian X₁:

- 1) $H_0 : \beta_1 = 0$, artinya Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja pada Dinas Pendidikan Kota Binjai.
- 2) $H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja pada Dinas Pendidikan Kota Binjai.

Pengujian X₂:

- 1) $H_0 : \beta_1 = 0$, artinya Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja pada Dinas Pendidikan Kota Binjai.
- 2) $H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja pada Dinas Pendidikan Kota Binjai.

Pengujian X₃:

- 1) $H_0 : \beta_2 = 0$, artinya Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja pada Dinas Pendidikan Kota Binjai.
- 2) $H_a : \beta_2 \neq 0$, artinya Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja pada Dinas Pendidikan Kota Binjai.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- 1) Terima H_0 (Tolak H_a) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikan $> 0,05$.
- 2) Tolak H_0 (Terima H_a) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{tabel} > t_{hitung}$ (jika t_{hitung} negatif) atau nilai signifikan $> 0,05$.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara

simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh *Good Corporate Governance* dan *Earning Power* Terhadap Manajemen Laba secara simultan dan parsial.

Menurut Sugiyono (2016:81), “Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat. Untuk menganalisis apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka dapat dilihat nilai F yakni pada nilai probabilitasnya”. Hipotesisnya adalah:

H₀ : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H₀ jika nilai probabilitas yang dihitung < probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 (Sig < α 0,05).
- 2) Terima H₀ jika nilai probabilitas yang dihitung > probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig > α 0,05).

5. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Sugiyono (2016:83), “Koefisien determinasi berganda atau *R-square* (R²) adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen”.

Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan x terhadap y, maka dapat digunakan pedoman tabel berikut:

Tabel 3.4 Pedoman Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2016:84)

Untuk mengetahui kontribusi variabel X terhadap Y, dapat dicari dengan menggunakan rumus koefisien determinasi. Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan

KD = Nilai Koefisien determinasi

R² = Koefisien korelasi yang dikuadratkan

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Instansi

a. Sejarah Umum Dinas Pendidikan Kota Binjai

Dinas Pendidikan untuk wilayah Kota Binjai, Sumatera Utara merupakan instansi pemerintah yang bertanggung jawab tentang semua hal yang berkaitan dengan pendidikan di wilayahnya. Bertugas melaksanakan urusan pemerintah Kota Binjai bidang pendidikan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantu, serta melaksanakan tugas-tugas lain berkaitan dengan pendidikan yang diberikan oleh Walikota / Bupati dengan bidang tugasnya. Awalnya Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara berkedudukan di Sibolga karena pada saat itu Sibolga merupakan Ibu Kota Provinsi Sumatera Utara dengan nama Provinsi Tapanuli dan Sumatera Timur Selatan yang sekarang menjadi Provinsi Sumatera Utara.

Tahun 1948-1950 di Sibolga berdiri Koordinator Pendidikan Pengajar dan Kebudayaan Sumatera Utara dengan pimpinan yaitu Bapak Melanthon Siregar Tahun 1950, kantor dipindahkan ke daerah jalan Serdang Medan yang sekarang disebut Jl. Prof. Yamin SH. Walaupun kantor telah dipindahkan, Bapak Melanthon Siregar tetap menjadi kepalanya. Tanggal 1 September 1959 kantor Koordinator Pendidikan Pengajaran dan Kebudayaan Sumut diganti Menjadi Kantor Perwakilan Departemen Pendidikan, Pengajaran dan Kebudayaan Daerah Swasta Tingkat I Sumut. Kepalaanya adalah Bapak Daniel Marpaung dari tahun 1958-1960. Bapak

Daniel Marpaung diganti oleh Bapak Gading Josua Batubara dari tanggal 24 Februari 1960 sampai 30 September 1960,

Tanggal 1 Oktober 1960 sampai dengan tanggal 27 Juli 1961, Kantor Pendidikan, Pengajaran dan Kebudayaan dipimpin oleh Bapak Mangatas Nasution Tanggal 28 Juli 1961 sampai 7 Januari 1968, dipimpin oleh Bapak Muhammad Alwi Umri. Dari tanggal 8 Januari 1968, dipimpin oleh Bapak Sule, tetapi nama kantor diganti menjadi Kantor Daerah Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar Provinsi SUMUT. Dari Tahun 1970 sampai 1971 kantor dipimpin oleh Bapak Abu Hasyim Harahap dan nama kantor berubah menjadi Perwakilan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sumut. Pada tanggal 1 Juli 1971 sampai dengan tanggal 21 Mei 1974 kantor dipimpin oleh Prof. Apul Panggabean.

Tanggal 22 Mei 1974 sampai dengan tanggal 4 Januari 1978 Bapak Amir Hasan Lubis menjadi pimpinan kantor dan pada tanggal 1 Juni 1976 nama kantor menjadi Kantor Wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sumut Kanwil Depdikbud ProvSu, dimana pada tanggal 22 Juli 1983 dengan nomor surat no.0318u/1983 ditetapkan di Jakarta oleh Mendikbud. Pada tahun 2002 Kantor Wilayah Departemen Pendidikan Provinsi Sumatera Utara dimana merupakan penggabungan antara kantor wilayah dan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.

Tahun 2015 Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara dipimpin oleh Bapak Drs. Masri, M.Si yang beralamat di Jl. Teuku Cik Ditiro No.1-D Medan 20152. Lokasi tepat di belakang kantor Gubernur dan di samping kanan adalah Gedung Sekolah SMA Negeri Satu Medan.

Pemerintah memberi peluang yang besar kepada daerah untuk berkreasi mengembangkan pendidikan di daerah agar dapat berkembang. Dengan otonomi daerah, sesungguhnya pemerintah ingin mengembalikan pendidikan kepada masyarakat (daerah), karena masyarakat atau daerahlah paling tahu tentang persoalan pendidikan di daerahnya, dengan tetap memperhatikan standar atau mutu yang telah ditetapkan pemerintah. Kata lain, pendidikan di era otonomi daerah menjadi tantangan bagi setiap daerahnya untuk menciptakan manusia atau sumber daya manusia daerah berbudaya lokal, bertindak nasional dan berwawasan global.

Melalui Kantor Dinas Pendidikan ini, pemerintah daerah bidang pendidikan melakukan tugasnya pada wilayah kerjanya. Tugas tersebut mencakup pembantuan urusan pendudukan, pengawasan, penyusunan program pendidikan daerahnya, menyusun strategi, perumusan kebijakan pendidikan, hingga memberikan layanan umum dalam hal pendidikan. Dinas pendidikan ini juga menjadi pembina dan pemberi izin sekolah dari taman kanak-kanak, sekolah dasar, sekolah menengah pertama, sekolah menengah atas, hingga lembaga bimbingan belajar.

b. Tugas dan Fungsi Dinas Pendidikan Kota Binjai

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Binjai Nomor 29 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pendidikan, diuraikan tugas pokok Dinas Pendidikan “Membantu Walikota dalam menyelenggarakan pembangunan di Bidang Pendidikan”.

c. Fungsi Dinas Pendidikan Kota Binjai

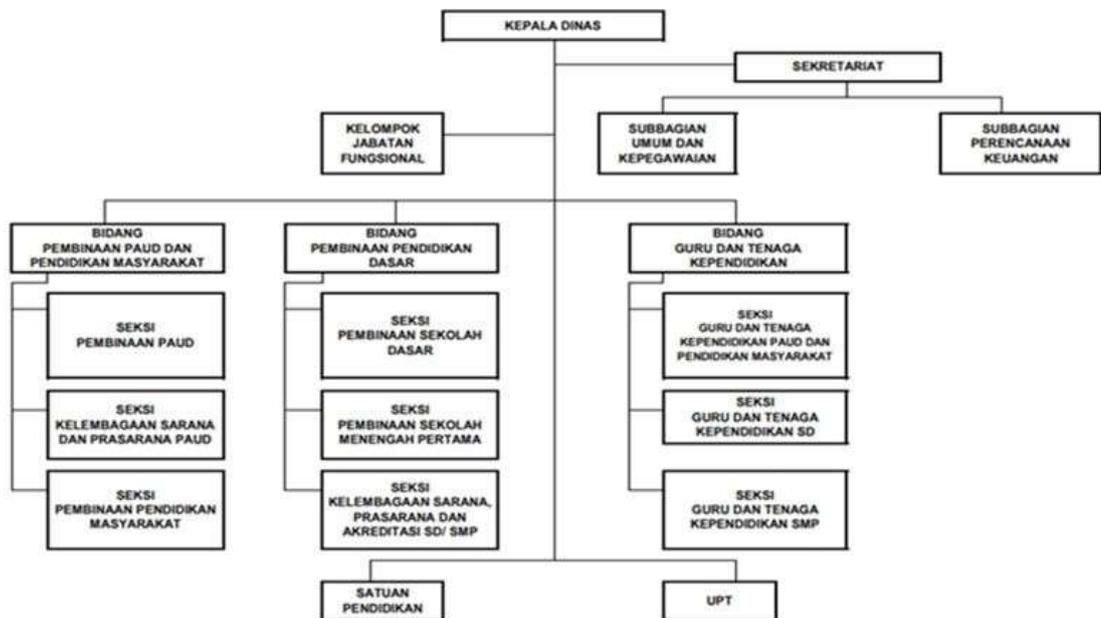
Sedangkan fungsinya adalah

- 1) Melaksanakan rumusan dan kebijakan teknis memberi bimbingan dan pembinaan, pemberian perizinan di bidang pendidikan sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan kepala daerah;
- 2) Melaksanakan pembinaan pengembangan di bidang pendidikan umum baik peningkatan mutu pendidikan, sarana dan prasarana maupun tenaga pendidikan sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku;
- 3) Melaksanakan pembinaan terhadap pelaksana teknis dinas (UPTD) dan Daerah Kota Binjai;
- 4) Melakukan pengamanan dan pengendalian teknis atas pelaksanaan tugas pokok sesuai dengan Kebijakan Daerah Kota Binjai;
- 5) Melakukan urusan pengelolaan ketatausahaan dinas

d. Struktur Organisasi

Struktur organisasi menggambarkan kerangka dan susunan hubungan diantara fungsi, bagian atau posisi, juga menunjukkan hierarki organisasi dan struktur sebagai wadah untuk menjalankan wewenang, tanggung jawab dan sistem pelaporan terhadap atasan dan pada akhirnya memberikan stabilitas dan kontinuitas yang memungkinkan organisasi tetap hidup walaupun orang datang dan pergi serta pengkoordinasian hubungan dengan lingkungan. Penyusunan struktur organisasi yang sesuai dalam manajemen dapat mendorong peningkatan efektivitas kegiatan usaha. Dengan adanya struktur organisasi, maka stabilitas dan kontinuitas organisasi tetap bertahan. Struktur

organisasi berfungsi sebagai alat untuk membimbing ke arah efisiensi dalam penggunaan pekerja dan seluruh sumber daya yang dibutuhkan dalam meraih tujuan organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Kota Binjai

Sumber: Dinas Pendidikan Kota Binjai

e. Job Deskripsi

1) Kepala

- a) Dinas Pendidikan merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang Pendidikan, yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.
- b) Kepala Dinas Pendidikan mempunyai tugas membantu Walikota dalam melaksanakan
- c) urusan pemerintahan bidang Pendidikan dan Tugas Pembantuan.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Kepala Dinas Pendidikan menyelenggarakan fungsi:

- a) perumusan kebijakan di bidang pendidikan;
- b) pelaksanaan kebijakan di bidang pendidikan;
- c) pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang pendidikan;
- d) pelaksanaan administrasi dinas sesuai bidang pendidikan; dan
- e) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya

2) Sekretariat

- a) Sekretariat dipimpin oleh Sekretaris yang dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas.
- b) Sekretaris mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Dinas yang berkaitan dengan ketatausahaan, ketatalaksanaan, administrasi kepegawaian, rumah tangga, perlengkapan, keuangan, penyusunan program, perbendaharaan, mengkoordinasikan tugas-tugas bidang dan urusan umum lainnya

3) Subbagian Umum dan Kepegawaian

- a) Subbagian Umum dan Kepegawaian dipimpin oleh Kepala Subbagian yang dalam melaksanakan
- b) Tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris.
- c) Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas membantu Sekretaris dalam merencanakan, melaksanakan pembinaan, mengkoordinasikan serta pengawasan dan pengendalian surat menyurat, absensi, kearsipan, urusan rumah

tangga perlengkapan, pengelolaan administrasi dan kepegawaian.

4) Subbagian Perencanaan dan Keuangan

a) Subbagian Perencanaan dan Keuangan dipimpin oleh Kepala Subbagian yang dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris.

b) Subbagian Perencanaan dan Keuangan mempunyai tugas membantu Sekretaris dalam melaksanakan perencanaan, pembinaan dan koordinasi serta pengawasan dan pengendalian penyusunan rencana anggaran dan belanja dinas.

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin dan usia.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada

Tabel 4.1 berikut :

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	23	62.2	62.2	62.2
	Wanita	14	37.8	37.8	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa dari 37 responden adalah responden yang berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 23 responden (62,2%), sedangkan jenis kelamin wanita sebanyak 14 responden (37,8%). Tabel ini menunjukkan bahwa karyawan pada Dinas Pendidikan Kota Binjai, Sumatera

Utara terdiri dari lebih banyak pegawai pria yaitu sebanyak 23 dibandingkan pegawai wanita yaitu sebanyak 14 responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2

berikut :

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Umur			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-25 tahun	6	16.2	16.2	16.2
	26-30 tahun	26	70.3	70.3	86.5
	31-35 tahun	5	13.5	13.5	100.0
Total		37	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS (2021)

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa dari 37 responden tersebut responden yang berusia 21-25 Tahun yaitu sebanyak 6 responden (16,2%), diikuti responden berusia 26-30 Tahun sebanyak 26 responden (70,3%) dan terakhir responden yang berusia 31-35 Tahun sebanyak 5 responden (13,5%). Tabel ini menunjukkan bahwa pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Binjai, Sumatera Utara terdiri dari lebih banyak pegawai dengan rentang usia 26-30 Tahun yaitu sebanyak 26 responden.

c. Karakteristik Resonden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	14	37.8	37.8	37.8
	S1	3	8.1	8.1	45.9
	SMA	11	29.7	29.7	75.7
	SMK	9	24.3	24.3	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS (2021)

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa dari 37 responden adalah responden yang memiliki pendidikan terakhir D3 sebanyak 14 responden (37,8%), diikuti responden yang memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 3 responden (8,1%), responden yang memiliki pendidikan terakhir SMA sebanyak 11 responden (29,7%) dan terakhir diikuti responden yang memiliki pendidikan SMK sebanyak 9 responden (24,3%). Tabel ini menunjukkan bahwa karyawan pada Dinas Pendidikan Kota Binjai, Sumatera Utara lebih banyak karyawan dengan jenjang pendidikan terakhir yaitu D3 sebanyak 14 responden.

d. Karakteristik Resonden Berdasarkan Masa Berkerja

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan pada Tabel 4.4 berikut :

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Berkerja

		Masa Bekerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 tahun	8	21.6	21.6	21.6
	1-2 tahun	23	62.2	62.2	83.8
	3-4 tahun	6	16.2	16.2	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 2021

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 37 responden adalah responden yang memiliki masa berkerja < 1 Tahun sebanyak 8 responden (21,6%), diikuti responden yang memiliki masa bekerja 1-2 Tahun sebanyak 23 responden (62,2%) dan terakhir responden yang memiliki masa bekerja 3-4 tahun sebanyak 6 responden (16,2%). Tabel ini menunjukkan bahwa karyawan pada Dinas Pendidikan Kota Binjai, Sumatera Utara lebih banyak karyawan dengan masa kerja selama 1-2 Tahun yaitu sebanyak 23 responden.

3. Deskripsi Jawaban Responden

Penelitian ini 3 (tiga) variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan (X1) Beban Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) serta 1 (satu) variabel dependen yaitu Stres Kerja (Y). Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 37 orang. Jawaban angket disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4

- c. Netral (N) dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

Variabel Stres Kerja dibentuk oleh indikator yakin Tekanan dari rekan kerja atau pimpinan, Perbedaan tuntutan, Ketidakcocokan dengan pekerjaan, Pekerjaan berbahaya, membuat frustrasi dan berulang, Beban berlebihan, Target dan harapan diri sendiri yang tidak realistis Mangkunegara (2013:158). Adapun jawaban-jawaban dari responden pada variabel Stres Kerja (variabel Y) yang diperoleh Berdasarkan Tabel 4.5 diatas, dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut :

Tabel 4.5
pertanyaan : Saya merasakan adanya tekanan dan sikap
pimpinan yang kurang adil.

		Skor			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	10.8	10.8	10.8
	Tidak Setuju	12	32.4	32.4	43.2
	Netral	2	5.4	5.4	48.6
	Setuju	8	21.6	21.6	70.3
	Sangat Setuju	11	29.7	29.7	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 2021

Sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (10,8%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 12 orang (32,4%), responden yang menjawab netral sebanyak 2 orang (5,4%), responden yang menjawab setuju sebanyak 8 orang (21,6) dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang (29,7%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab

tidak setuju terhadap pernyataan “Saya merasakan adanya tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil.”

Tabel 4.6
Pernyataan : Saya tidak merasakan adanya tekanan saat saya bekerja

		Skor			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	5.4	5.4	5.4
	Netral	2	5.4	5.4	10.8
	Setuju	13	35.1	35.1	45.9
	Sangat Setuju	20	54.1	54.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 2021

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (5,4%), responden yang menjawab netral sebanyak 2 orang (5,4%), responden yang menjawab setuju sebanyak 13 orang (35,1%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang (54,1%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab sangat setuju terhadap pernyataan “Saya tidak merasakan adanya tekanan saat saya bekerja.”

Tabel 4.7
Pernyataan : Pekerjaan yang diberikan tidak selalu sama dengan pegawai lain

		Skor			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	13.5	13.5	13.5
	Netral	2	5.4	5.4	18.9
	Setuju	13	35.1	35.1	54.1
	Sangat Setuju	17	45.9	45.9	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 2021

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang (13,5%), responden yang menjawab netral sebanyak 2 orang (5,4%), responden yang menjawab setuju sebanyak 13 orang (35,1%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang (45,9%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab sangat setuju terhadap pernyataan “Pekerjaan yang diberikan tidak selalu sama dengan pegawai lain.”

Tabel 4.8
Pernyataan : Pegawai nyaman bekerja jika tidak ada pekerjaan yang diberikan tidak berbeda beda dengan pegawai lain

		Skor			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	24.3	24.3	24.3
	Netral	11	29.7	29.7	54.1
	Setuju	13	35.1	35.1	89.2
	Sangat Setuju	4	10.8	10.8	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 9 orang (24,3%), responden yang menjawab netral sebanyak 11 orang (29,7%), responden yang menjawab setuju sebanyak 13 orang (35,1%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang (10,8%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab setuju terhadap pernyataan “Pegawai nyaman bekerja jika tidak ada pekerjaan yang diberikan tidak berbeda beda dengan pegawai lain.”

Tabel 4.9**Pernyataan : Saya merasa tidak cocok dengan tugas yang diberikan**

		Skor			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.7	2.7	2.7
	Netral	3	8.1	8.1	10.8
	Setuju	10	27.0	27.0	37.8
	Sangat Setuju	23	62.2	62.2	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2021)

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas dapat dilihat bahwa pegawai honorer yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (2,7%), pegawai honorer yang menjawab netral sebanyak 3 orang (8,1%), pegawai honorer yang menjawab setuju sebanyak 10 orang (27%), dan pegawai honorer yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang (62,2%). Dapat disimpulkan bahwasannya mayoritas pegawai honorer menjawab sangat setuju terhadap pernyataan “Saya merasa tidak cocok dengan tugas yang diberikan”

Tabel 4.10**Pernyataan : Pekerjaan yang diberikan menyimpang dari kemampuan yang saya miliki**

		Skor			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	8.1	8.1	8.1
	Tidak Setuju	3	8.1	8.1	16.2
	Netral	4	10.8	10.8	27.0
	Setuju	10	27.0	27.0	54.1
	Sangat Setuju	17	45.9	45.9	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (8,1%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang (8,1%), responden yang menjawab netral sebanyak 4 orang (19,8%), responden yang menjawab setuju sebanyak 10 orang (27%) dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang (45,9%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab sangat setuju terhadap pernyataan “Pekerjaan yang diberikan menyimpang dari kemampuan yang saya miliki.”

Tabel 4.11
Pernyataan : Saya sering mendapat pekerjaan yang berulang-ulang dan membosankan

		Skor			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	16.2	16.2	16.2
	Netral	11	29.7	29.7	45.9
	Setuju	13	35.1	35.1	81.1
	Sangat Setuju	7	18.9	18.9	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 2021

Berdasarkan tabel 4.11 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 6 orang (16,2%), responden yang menjawab netral sebanyak 11 orang (29,7%), responden yang menjawab setuju sebanyak 13 orang (35,1) dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang (18,9%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab setuju terhadap pernyataan “Saya sering mendapat pekerjaan yang berulang-ulang dan membosankan.”

Tabel 4.12
Pernyataan : Banyaknya tugas yang membuat saya frustrasi atau marah

		Skor			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	13.5	13.5	13.5
	Netral	4	10.8	10.8	24.3
	Setuju	12	32.4	32.4	56.8
	Sangat Setuju	16	43.2	43.2	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2021)

Berdasarkan pada tabel 4.12 di atas, dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang (13,5%), responden yang menjawab netral sebanyak 4 orang (10,8%), responden yang menjawab setuju sebanyak 12 orang (32,4%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (43,2%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab sangat setuju terhadap pernyataan “Banyaknya tugas yang membuat saya frustrasi atau marah.”

Tabel 4.13
Pernyataan : Saya memiliki beban kerja yang sulit dan berlebihan

		Skor			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	10.8	10.8	10.8
	Netral	13	35.1	35.1	45.9
	Setuju	7	18.9	18.9	64.9
	Sangat Setuju	13	35.1	35.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2021)

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang (10,8%), responden yang menjawab

netral sebanyak 13 orang (35,1%), responden yang menjawab setuju sebanyak 7 orang (18,9%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang (35,1%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab netral dan sangat setuju terhadap pernyataan “Saya memiliki beban kerja yang sulit dan berlebihan.”

Tabel 4.14
Pernyataan : Tugas yang diberikan terkadang terlalu banyak

		Skor			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	24.3	24.3	24.3
	Netral	11	29.7	29.7	54.1
	Setuju	13	35.1	35.1	89.2
	Sangat Setuju	4	10.8	10.8	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2021)

Berdasarkan pada tabel 4.14 diatas, dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 9 orang (24,3%), responden yang menjawab netral sebanyak 9 orang (29,7%), responden yang menjawab setuju sebanyak 13 orang (35,1%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang (10,8%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab setuju terhadap pernyataan “Tugas yang diberikan terkadang terlalu banyak.”

Tabel 4.15
Pernyataan : Saya selalu memberi target dalam menyelesaikan pekerjaan yang banyak

Skor

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	24.3	24.3	24.3
	Netral	13	35.1	35.1	59.5
	Setuju	14	37.8	37.8	97.3
	Sangat Setuju	1	2.7	2.7	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2021)

Berdasarkan pada tabel 4.15 di atas, dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 9 orang (24,3%), responden yang menjawab netral sebanyak 13 orang (35,1%), responden yang menjawab setuju sebanyak 14 orang (37,8%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang (2,7%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab setuju terhadap pernyataan “Saya selalu memberi target dalam menyelesaikan pekerjaan yang banyak.”

Tabel 4.16
Pernyataan : Terkadang harapan untuk menyelesaikan tugas yang ada tidak selalu tercapai dengan maksimal

Skor

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	16.2	16.2	16.2
	Netral	11	29.7	29.7	45.9
	Setuju	13	35.1	35.1	81.1
	Sangat Setuju	7	18.9	18.9	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2021)

Berdasarkan pada tabel 4.16 di atas, dapat dilihat bahwasannya responden

yang menjawab tidak setuju sebanyak 6 orang (16,2%), responden yang menjawab netral sebanyak 11 orang (29,7%), responden yang menjawab setuju sebanyak 13 orang (35,1%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang (18,9%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab setuju terhadap pernyataan “Terkadang harapan untuk menyelesaikan tugas yang ada tidak selalu tercapai dengan maksimal.”

4. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid (Rusiadi, 2013). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel *Item-Total Statistic*, hasil pengolahan SPSS dengan memasukkan data jawaban responden dari variabel X_1 , X_2 , X_3 dan Y yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.17
Uji Validitas (X1) Gaya Kepemimpinan

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Gaya Kepemimpinan1	48,92	91,132	,611	,918
Gaya Kepemimpinan 2	47,81	100,047	,582	,917
Gaya Kepemimpinan 3	48,05	101,941	,354	,924
Gaya Kepemimpinan 4	48,86	95,453	,735	,911
Gaya Kepemimpinan 5	48,41	94,359	,725	,911
Gaya Kepemimpinan 6	48,86	95,453	,735	,911
Gaya Kepemimpinan 7	48,92	91,132	,611	,918
Gaya Kepemimpinan 8	48,14	95,731	,657	,914
Gaya Kepemimpinan 9	48,41	94,359	,725	,911
Gaya Kepemimpinan 10	48,86	95,453	,735	,911
Gaya Kepemimpinan 11	47,81	100,047	,582	,917
Gaya Kepemimpinan 12	48,14	95,731	,657	,914
Gaya Kepemimpinan 13	48,41	94,359	,725	,911
Gaya Kepemimpinan 14	48,86	95,453	,735	,911

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2021)

Dapat dilihat dari hasil *output* diatas, semua nilai validitas setiap pernyataan lebih besar dari 0,30 dimana menurut literatur syarat untuk uji validitas dengan nilai r_{tabel} dengan nilai $n = 37$ adalah lebih besar dari 0,30, dapat dilihat pada tabel diatas semua pernyataan memiliki nilai $>0,30$, sehingga semua pernyataan dapat dilanjutkan dan digunakan untuk uji selanjutnya dan dianggap valid.

Tabel 4.18
Uji Validitas (X2) Beban Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Beban Kerja 1	44,54	60,811	,692	,892
Beban Kerja 2	44,08	60,132	,555	,896
Beban Kerja 3	44,19	62,658	,484	,899
Beban Kerja 4	44,22	63,508	,440	,900
Beban Kerja 5	44,11	58,655	,698	,891
Beban Kerja 6	44,27	59,258	,592	,895
Beban Kerja 7	44,22	60,230	,609	,894
Beban Kerja 8	44,08	60,132	,555	,896
Beban Kerja 9	44,19	62,658	,484	,899
Beban Kerja 10	44,14	56,620	,610	,895
Beban Kerja 11	44,03	58,027	,666	,892
Beban Kerja 12	44,05	57,164	,683	,891
Beban Kerja 13	43,92	55,743	,688	,891
Beban Kerja 14	44,35	59,956	,634	,893

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2021)

Dapat dilihat dari hasil *output* diatas, semua nilai validitas setiap pernyataan lebih besar dari 0,30 dimana menurut literatur syarat untuk uji validitas dengan nilai r_{tabel} dengan nilai $n = 37$ adalah lebih besar dari 0,30, dapat dilihat pada tabel diatas semua pernyataan memiliki nilai $>0,30$, sehingga semua pernyataan dapat dilanjutkan dan digunakan untuk uji selanjutnya dan dianggap valid.

Tabel 4.19
Uji Validitas (X₃) Lingkungan Kerja
Item-Total Statistics
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Lingkungan Kerja 1	49,9189	88,021	,689	,917
Lingkungan Kerja 2	49,5405	86,200	,681	,917
Lingkungan Kerja 3	49,9189	87,632	,686	,917
Lingkungan Kerja 4	50,0811	88,854	,675	,917
Lingkungan Kerja 5	49,6486	86,901	,711	,916
Lingkungan Kerja 6	49,9189	89,910	,591	,920
Lingkungan Kerja 7	49,6486	84,790	,660	,918
Lingkungan Kerja 8	49,9189	87,632	,686	,917
Lingkungan Kerja 9	49,6216	86,464	,739	,915
Lingkungan Kerja 10	49,8378	93,640	,345	,925
Lingkungan Kerja 11	49,6486	84,790	,660	,918
Lingkungan Kerja 12	49,8378	93,640	,345	,925
Lingkungan Kerja 13	49,8919	91,210	,521	,921
Lingkungan Kerja 14	49,6486	84,790	,660	,918
Lingkungan Kerja 15	49,9189	87,632	,686	,917
Lingkungan Kerja 16	49,6216	86,464	,739	,915

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2021)

Dapat dilihat dari hasil *output* diatas, semua nilai validitas setiap pernyataan lebih besar dari 0,30 dimana menurut literatur syarat untuk uji validitas dengan nilai r_{tabel} dengan nilai $n = 37$ adalah lebih besar dari 0,30, dapat dilihat pada tabel diatas semua pernyataan memiliki nilai $>0,30$, sehingga semua pernyataan dapat dilanjutkan dan digunakan untuk uji selanjutnya dan dianggap valid.

Tabel 4.20
Uji Validitas (Y) Stres Kerja
Item-Total Statistics
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Stres Kerja 1	41,7568	55,134	,596	,885
Stres Kerja 2	40,6486	63,234	,480	,887
Stres Kerja 3	40,8919	60,821	,520	,885
Stres Kerja 4	41,7027	59,604	,645	,879
Stres Kerja 5	40,5405	65,422	,341	,892
Stres Kerja 6	41,0811	55,132	,702	,875
Stres Kerja 7	41,4595	57,422	,792	,871
Stres Kerja 8	40,9730	58,805	,640	,879
Stres Kerja 9	41,2432	60,967	,494	,887
Stres Kerja 10	41,7027	59,604	,645	,879
Stres Kerja 11	41,8378	61,862	,578	,883
Stres Kerja 12	41,4595	57,422	,792	,871

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2021)

Dapat dilihat dari hasil *output* diatas, semua nilai validitas setiap pernyataan lebih besar dari 0,30 dimana menurut literatur syarat untuk uji validitas dengan nilai r_{tabel} dengan nilai $n = 37$ adalah lebih besar dari 0,30, dapat dilihat pada tabel diatas semua pernyataan memiliki nilai $>0,30$, sehingga semua pernyataan dapat dilanjutkan dan digunakan untuk uji selanjutnya dan dianggap valid.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* $> 0,60$ dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Tabel 4.21
Uji Reliabilitas (X1) Gaya Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.920	14

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2021)

Dari Tabel 4.21 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,920 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 14 butir pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.22
Uji Reliabilitas (X2) Beban Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.901	14

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2021)

Dari Tabel 4.22 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,901 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 14 butir pernyataan pada variabel Beban Kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.23
Uji Reliabilitas (X3) Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.923	16

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 2021

Dari Tabel 4.23 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,923 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 16 butir pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.24
Uji Reliabilitas (Y) Stres Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,890	12

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 2021

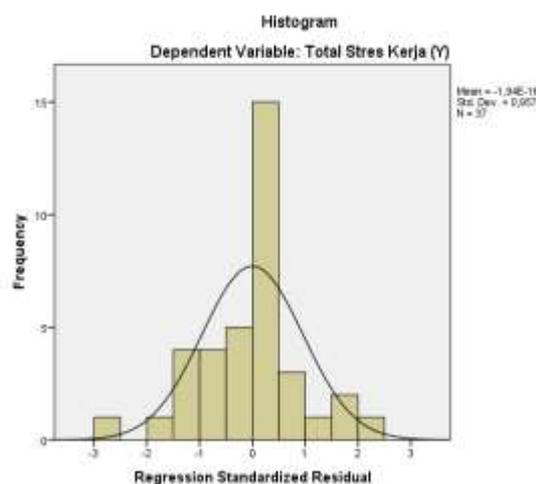
Dari Tabel 4.24 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,890 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 12 butir pernyataan pada variabel Stres Kerja adalah reliabel atau dikatakan handal

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.

1.) Uji Histogram



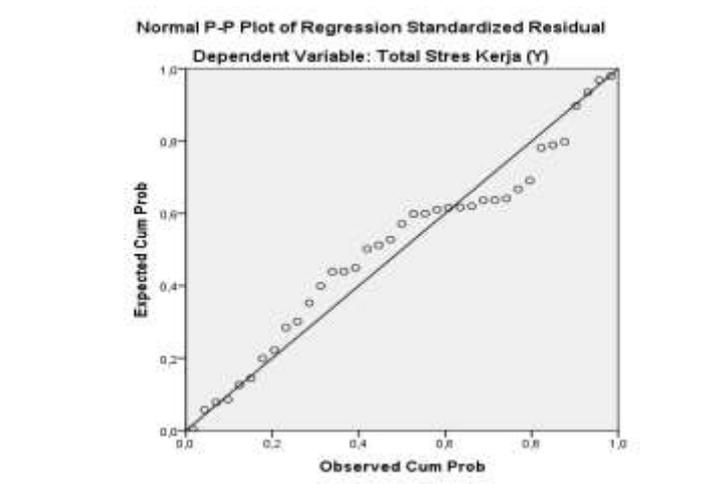
Gambar 4.2. Kurva Histogram Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2021)

Berdasarkan Gambar diatas, menunjukkan bahwa kurva histogram normalitas dimana memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki

kecembungan seimbang ditengah. Maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan memiliki residual yang telah berdistribusi dengan normal.

2.) Uji P-Plot



Gambar 4.3 Grafik Normal P-P Plot Of Regression

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2021)

Berdasarkan gambar diatas, menunjukan bahwa untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar P-P Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

3.) Uji Kolmogorov Simornov

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi datanya terdistribusi normal atau tidak, model regresi yang baik jika distribusi datanya mengikuti distribusi normal atau mendekati normal, caranya adalah dengan melihat dan membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

Tabel 4.25 Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	45,0270270
	Std. Deviation	6,96614952
	Absolute	,143
Most Extreme Differences	Positive	,132
	Negative	-,143
Kolmogorov-Smirnov Z		,870
Asymp. Sig. (2-tailed)		,435

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 2021

Berdasarkan pada tabel 4.25 Pada tabel uji normalitas Kolmogorov Simornov diatas, dapat dilihat pada hasil Asymp. Sig yaitu sebesar 0,435, dimana hasil ini menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini bersifat normal dan dapat dipakai dan dilanjutkan untuk uji selanjutnya.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*).

Tabel 4.26
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3,905	5,231		,746	,461		
Total Gaya Kepemimpinan (X1)	,426	,106	,534	4,021	,000	,531	1,883
Total Beban Kerja (X2)	,397	,128	,393	3,114	,004	,588	1,700
Total Lingkungan Kerja (X3)	,000	,107	,000	-,003	,997	,582	1,718

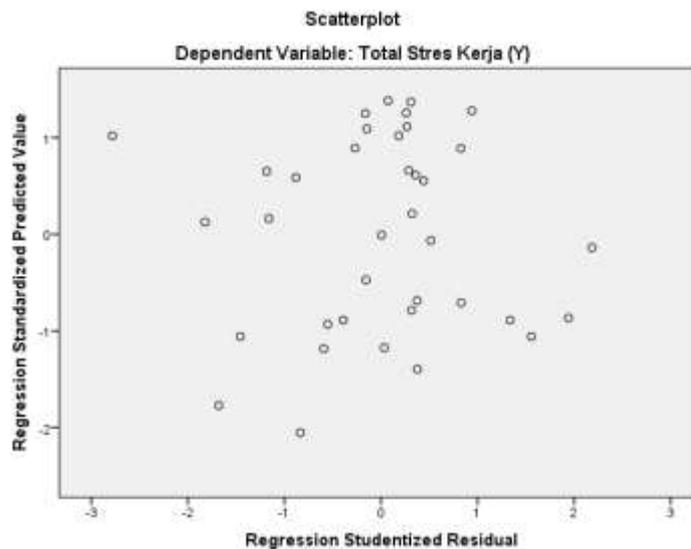
a. Dependent Variable: Total Stres Kerja (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 2021

Berdasarkan Tabel 4.26 Berdasarkan hasil pada tabel diatas, menunjukkan bahwa hasil dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 yaitu adalah sebesar 1,883 untuk Gaya Kepemimpinan (X1), 1,700 untuk Beban Kerja (X2) dan 1,718 untuk Lingkungan (X3). Dan dapat juga dilihat nilai Tolerance pada tabel diatas menunjukkan hasil yaitu lebih besar dari 0,1, masing-masing sebesar 0.531 untuk Gaya Kepemimpinan (X1), 0,588 untuk Beban Kerja (X2) dan 0,582 untuk Lingkungan (X3). Dari hasil VIF dan Tolerance yang memenuhi syarat, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.



Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2021)

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat tidak heteroskedastisitas.

6. Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Tabel 4.27 Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,905	5,231		,746	,461
1 Total Gaya Kepemimpinan (X1)	,426	,106	,534	4,021	,000
Total Beban Kerja (X2)	,397	,128	,393	3,114	,004
Total Lingkungan Kerja (X3)	,000	,107	,000	-,003	,997

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.27 tersebut diperoleh regresi linear berganda sebagai berikut :

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis dari X1 dan X2 diterima karena nilai Sig. < 0,05 yaitu masing-masing 0,000 dan 0,004, sedangkan untuk hipotesis X3 yaitu lingkungan kerja tidak memiliki arti apa-apa atau hipotesis ditolak karena nilai Sig. < 0,05 yaitu sebesar 0,997.

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,905 + 0,426 X_1 + 0,397 X_2 + 0,000 X_3 + e.$$

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka Stres Kerja (Y) adalah sebesar 3,905.
- Jika terjadi peningkatan Gaya kepemimpinan sebesar 1 satuan, maka Stres Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,426.
- Jika terjadi peningkatan Beban kerja sebesar 1 satuan, maka Stres Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,397.
- Jika terjadi peningkatan Lingkungan Kerja sebesar 1 satuan, maka Stres Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,000.

7. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ artinya tidak terdapat pengaruh antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.28 Uji Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.905	5.231		.746	.461
Gaya Kepemimpinan (X1)	.426	.106	.534	4.021	.000
Beban Kerja (X2)	.397	.128	.393	3.114	.004
Lingkungan Kerja (X3)	.000	.107	.000	-.003	.997

a. Dependent Variable: Stres Kerja(Y)

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.28 diatas dapat dilihat bahwa:

1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan: H1 diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$ H1 ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$ t_{hitung} sebesar 4,021 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,034 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga t_{hitung} $4,021 > t_{tabel}$ 2,034 dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwasannya hipotesis pada penelitian ini (H1) diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan

signifikan terhadap Stres Kerja.

2) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan: H_2 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$ H_2 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$ t_{hitung} sebesar 3,114 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,034 dan signifikan sebesar 0,004, sehingga t_{hitung} $3,114 > t_{tabel}$ 2,034 dan signifikan $0,004 < 0,05$, maka hipotesis pada penelitian ini (H_2) diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja.

3) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan: H_3 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$ H_3 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$ t_{hitung} sebesar -003 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,034 dan nilai signifikan sebesar 0,997, sehingga t_{hitung} -003 $< t_{tabel}$ 2,034 dan signifikan $0,997 > 0,05$, maka hipotesis pada penelitian ini (H_3) ditolak. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Stres Kerja.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Uji-F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$).

Tabel 4.29 Uji Simultan ANOVA^b

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1746.981	3	582.327	24.574	.000 ^a
	Residual	781.992	33	23.697		
	Total	2528.973	36			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja (X3), Beban Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Stres Kerja(Y)

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 2021

Berdasarkan dari tabel 4.29 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 24.574 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,89 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Stres Kerja. Maka hipotesis penelitian ini (H4) adalah diterima.

8. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.30 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,831 ^a	,691	,663	4,86793

a. Predictors: (Constant), Total Lingkungan Kerja (X3), Total Beban Kerja (X2), Total Gaya Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Total Stres Kerja (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 2021

Berdasarkan tabel 4.30 diatas dapat dilihat bahwa angka *adjusted R Square* 0,663 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 66,3% stres kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, beban kerja, dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 66,3\% = 33,7\%$

dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model penelitian ini seperti insentif , motivasi kerja, kepemimpinan dan lain-lain.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Binjai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Stres Kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,021 dengan sig 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini teruji. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan Gaya Kepemimpinan akan menyebabkan meningkatnya Stres Kerja sebesar 0,426 satuan. Gaya Kepemimpinan yang tidak sehat dan tidak mendukung merupakan faktor yang dapat meningkatkan tingkat stress kerja karyawan secara signifikan. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian Fitri Rachman Ssugiharto (2019) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin (b) yaitu Pegawai mengatakan pimpinan masih kurang memperhatikan pegawai dan cenderung terjadi konflik antar pegawai maupun dengan pimpinan.

Sebagian besar karyawan merasa bahwa kepemimpinan yang ada di instansi terkait kurang perhatian terhadap permasalahan yang dihadapi oleh anggotanya juga tidak menghargai bawahan sehingga pegawai tidak dapat bekerja dengan baik. Gaya kepemimpinan yang ada di instansi tidak relevan dengan anggota pegawai sehingga pegawai tidak dapat bekerja dengan baik. Pimpinan tidak mampu mempengaruhi pegawainya, bawahan atau kelompok sehingga dibutuhkan pimpinan yang mampu mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok dengan memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Binjai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Stres Kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,114 dengan sig 0,004. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini teruji. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan Beban Kerja akan menyebabkan meningkatnya Stres Kerja sebesar 0,397 satuan. Beban kerja yang melebihi batas kemampuan dan melampaui pengetahuan pegawai menjadi faktor kuat yang dapat meningkatkan tingkat stress kerja karyawan secara signifikan. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian Trianto Utomo (2018) yang mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah

beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada di identifikasi masalah pada poin (c) yaitu Pegawai merasa beban kerja yang diterima cukup sulit. Sebagian besar pegawai merasa bahwa beban kerja yang ada di Dinas Pendidikan tidak sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan pegawai sehingga banyak pegawai yang menjadi stress karena pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dengan baik.

Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi overstress, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau understress. Pada tataran yang wajar beban tugas yang harus dikerjakan oleh pegawai seharusnya dalam batasan kemampuannya, baik jumlah kerja ataupun tingkat kesulitan yang dihadapi. Namun demikian tidak jarang kondisi tertentu beban kerja ini meningkat dan di luar batasan wajar sehingga dapat mengakibatkan stres kerja.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Binjai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Stres Kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji-t yang bertanda negatif dengan nilai t_{hitung} sebesar -0,003 dengan sig 0,997. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian ini tidak teruji. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan Lingkungan Kerja yang tidak kondusif akan menyebabkan meningkatnya Stres Kerja sebesar

0,000 satuan. Lingkungan kerja di instansi dinas pendidikan menjadi faktor yang dapat mempengaruhi tingkat stress kerja pegawai. Lingkungan kerja yang tidak kondusif cenderung dapat meningkatkan tingkat stress kerja pegawai secara tidak signifikan. Lingkungan kerja secara fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Serta keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sebagian besar pegawai merasa bahwa lingkungan kerja yang ada di Dinas Pendidikan kurang kondusif sehingga dapat meningkatkan stress kerja pegawai secara tidak signifikan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin (d) Pegawai honorer mengatakan bahwa lingkungan kerja masih kurang nyaman dan tidak kondusif.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stress Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Binjai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Stress Kerja pegawai. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 24,574 dengan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,00 maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja

dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Stress Kerja pegawai. Maka hipotesis penelitian ini (H4) adalah diterima.

Bedasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 (empat) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja akan menyebabkan stress kerja pegawai secara bersamaan. Penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Stress Kerja pegawai telah terjawab dan menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin (a) yaitu pegawai memiliki tingkat stres yang cukup tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap stres kerja hal ini dibuktikan dari hasil analisis data dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,021 dan signifikan sebesar 0,000.
2. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap stres kerja hal ini dibuktikan dari hasil analisis data dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,114 dan signifikan sebesar 0,004.
3. Lingkungan kerja tidak ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap stres kerja hal ini dibuktikan dari hasil analisis data dengan nilai t_{hitung} sebesar -0,003 dan signifikan sebesar 0,997.
4. Gaya kepemimpinan, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap stress kerja hal ini didasarkan dari nilai F_{hitung} sebesar 24,574 dan nilai signifikan sebesar 0,000.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil studi, selanjutnya baik untuk kepentingan praktis, maka disampaikan saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan pada hasil analisis data terhadap jawaban responden maka peneliti menyarankan kepada instansi Dinas Pendidikan Kota Binjai harus melakukan evaluasi terhadap pegawai honorer Dinas Pendidikan Kota Binjai dengan mengontrol tingkat stres kerja dengan cara menurunkan tingkat stress kerja pegawai honorer dengan menyesuaikan perilaku gaya kepemimpinan yang relevan dengan kebutuhan yang ada di Dinas Pendidikan Kota Binjai. Instansi terkait perlu mengurangi beban kerja pegawai dan menciptakan suatu lingkungan kerja yang kondusif dan saling mendukung pekerjaan antar kelompok kerja agar stress kerja dapat ditekan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.
2. Pimpinan yang ada di Dinas Pendidikan Kota Binjai harus melakukan evaluasi dengan mengubah pola dan gaya memimpin dengan sikap kepedulian terhadap anggota pegawai honorer, pimpinan harus terlibat secara langsung dengan memberikan pengawasan dan berkomunikasi dengan pegawai honorer agar kesulitan, permasalahan yang ada di kantor dapat diselesaikan dengan baik.
3. Instansi terkait harus memberikan tugas dan tanggung jawab pada pegawai honorer sesuai dengan kemampuan, pengetahuan dan pengalaman agar pegawai tidak merasa terbebani sehingga beban kerja pegawai honorer menurun maka kompetensi pegawai harus ditingkatkan melalui pendidikan dan pelatihan.

4. Instansi terkait harus dapat membuat lingkungan kerja yang kondusif sehingga pegawai merasa aman, nyaman dalam memanfaatkan fasilitas fisik yang ada di kantor dengan cara membuat suasana kantor yang nyaman, sirkulasi udara yang baik, penerangan yang cukup baik dan melakukan perawatan dan perbaikan pada fasilitas kantor yang sudah rusak dan usang dengan menggantinya pada fasilitas yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2010). *Manajemen Sumber daya Manusiaperusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2013). *Manajemen Sumber Daya ManusiaPerusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Afandi, P, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu PendekatanPraktek*.Jakarta: Rineka Cipta.
- Astuty, W., Pasaribu, F., Rahayu, S., & Habibie, A. (2021). The influence of environmental uncertainty, organizational structure and distribution network competence on the quality of supply chain management information systems. *Uncertain Supply Chain Management*, 9(1), 116-124.
- Damayanti, F., Garvita, R. V., Wawangningrum, H., & Rahayu, S. (2021). Flower development, pollen viability and pollen storage test of *Aeschynanthus radicans*. *Biodiversitas Journal of Biological Diversity*, 22(4).
- Franita, R. (2020). EFEKTIFITAS AUDIT INTERNAL DI TENGAH WABAH COVID. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 7(2), 482-488.
- Ghozali, Imam. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS23* (Edisi 8).Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit UniversitasDiponegoro.
- Handoko, Hani . (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta : Penerbit BPFE Anggota IKAPI
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi,PT.Bumi Aksara Jakarta.
- Indrawan, M. I. Determination of Employee Performance Based on Confirmatory Factor Analysis in Leasing Companies in Medan.
- Pramono, C., Hamranani, S. S. T., & Sanjaya, M. Y. (2019). Pengaruh Teknik Relaksasi Otot Progresif terhadap Tingkat Kecemasan Pasien Hemodialisa di RSUD Wonosari. *Jurnal Ilmu Keperawatan Medikal Bedah*, 2(2), 22-32.
- Rossanty, Y., Nasution, M. D. T. P., & Irawan, I. (2021). Determinants of Customer Service Quality on Hotel Guest Satisfaction in the Samosir Tourism Area with a Structural Equation Modeling Approach. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(1), 189-203.
- Sedarmayanti. (2014). *Tata Kerja dan produktivitas kerja*. Cetakan ketiga. Bandung : Penerbit CV. Mandar Maju.
- Sondang P. Siagian. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara,Jakarta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.CV AlfabetaBandung.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung :Alfabeta, CV.

Saragih, M. G., & Taufik, A. (2020). The Effect Of Destination Images On Tourist Loyalty With Satisfaction As Mediation.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D)* Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, CV Alfabeta, Bandung

Tarwaka, (2010). *Ergonomi Industri Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*, Surakarta: Harapan Press.

Tati Suhartati dan M. fathorrazi. (2012). *Teori Ekonomi Mikro*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Veithzal Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.

Wahjono, Sentot Imam. (2010). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Jurnal :

Hariyati, M. (2011). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Pada Pekerja Linting Manual Di PT. Djitoe Indonesia Tobacco* Surakarta.

Maulina, F.Q, Dkk. (2020). *Pengaruh Tipe Kepribadian, Beban Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Stres Kerja Karyawan BRI Cabang Pasaman Barat*. Vol 1 No 1 Hal.66-77.

- Panggabean Muhadir, (2018). *Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja pegawai, Badan pengelolaan pajak dan retribusi daerah*, Provinsi Sumatera Utara.
- Rizki, Muhammad, Djahur Hamid, and Yuniadi Mayowan. "Pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja pegawai (studi pada pegawai Pt. PLN (PERSERO) distribusi Jawa Timur area pelayanan Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 41, no. 1 (2016): 9-15.
- Sofyan, D. K. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. Industrial Engineering Journal*, 2(1).
- Yelisokhi, L. (2019). *pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerjaterhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan komunikasi dan informatika kota semarang. SKRIPSI.*