

## PENGARUH STRES KERJA DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLRI DI POLDA SUMATERA SELATAN

Andes Purwanti; Zunaidah, Yuliansyah M. Diah, Marlina Widiyanti  
Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, Palembang

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the effect of work stress and transformational leadership both partially and simultaneously on the performance of Polri Members in the South Sumatra Regional Police. The subjects in this study were members of the National Police at the South Sumatra Regional Police. The sample in this study were 96 people. Data collection techniques were carried out using a questionnaire. The statistical analysis technique used is multiple linear regression test, F test and t test. Based on the results of the study indicate that together and partial work stress and transformational leadership have a significant influence. This is based on the results of the F test (Simultaneous Test) with the significance value obtained is 0,000 <0.05. Based on the results of the t test showed work stress (X1) partially significant effect on the Performance of Police Members in the South Sumatra Regional Police (Y) with a significance value of 0.044 <0.05. Furthermore, the transformational leadership variable (X2) partially also had a significant effect on the performance of Polri Members in the South Sumatra Regional Police (Y) with a significance value of 0,000 <0.05.*

**Keywords:** Job Stress, Transformational Leadership, and Performance.

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah bagian terpenting dari suatu sistem kerja organisasi yang merupakan faktor utama penentu keberhasilan suatu organisasi. Organisasi dituntut untuk dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang proaktif terhadap perubahan. Demikian pula dengan institusi Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagai institusi negara yang memiliki tugas memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat, sudah barang tentu dihadapkan pada tantangan tugas yang semakin kompleks. Seiring dengan meningkatnya berbagai persoalan sosial kemasyarakatan yang terjadi mengenai kinerja dari Polri tentu harus mendapat perhatian lebih untuk dapat dilakukan pembenahan, semua itu agar Polri dapat menjadi suatu lembaga yang berintegritas dan kapabel dalam menangani berbagai tantangan.

Polri sendiri telah melakukan berbagai perubahan baik pada aspek struktural, instrumen, maupun kultural. Perubahan yang direncanakan ini merupakan suatu usaha sistematis untuk melakukan perencanaan kembali organisasi Polri dengan suatu cara yang dapat membantu untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan reformasi dan untuk mencapai sasaran baru. Proses perubahan ini serta merta akan

mengubah pula budaya Polri. Akan tetapi proses perubahan dari budaya yang lama menjadi budaya Polri yang baru sesuai dengan tuntutan reformasi memerlukan waktu yang cukup panjang. Sosialisasi mengenai perubahan Polri, tugas dan fungsinya, masih harus dilakukan, baik bagi seluruh anggota Polri maupun kepada masyarakat umum. Banyak kejadian yang membuat citra Polri menjadi negatif, Perilaku oknum Polri yang kurang baik, menjadikan citra institusi Polri menurun dan cenderung menjadi negatif di mata masyarakat.

Stres kerja juga bisa terjadi di lingkungan kerja polisi, yang dituntut untuk selalu berdisiplin tinggi, patuh pada peraturan yang berlaku dan tunduk pada perintah atasan, cepat dan tanggap dalam mengatasi berbagai masalah. Kondisi stres kerja yang dialami oleh anggota polisi dapat mengakibatkan terjadinya gangguan baik secara fisik, psikologis, maupun perilaku. Kondisi ini yang kemungkinan besar mendorong agresivitas Anggota Polri dalam penanganan dan penyelesaian kasus, enggan menerima tanggung jawab, melakukan pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik dan menjadi pesimis. Kondisi ini bila tidak ditangani secara serius akan menimbulkan dampak yang sangat berarti bagi penurunan kinerja anggota Polri.

Polda Sumsel memiliki nilai strategis sebagai wilayah yang berada di Pusat Kota Pemerintahan Propinsi Sumatera Selatan yaitu Palembang memiliki kompleksitas yang cukup tinggi di dalam dinamika Kamtibmasnya. Hal ini terlihat dari tingkat kesibukan dan kedisiplinan anggota Polri yang dituntut harus lebih eksis dalam memberikan pelayanan kepada masyarakatnya dalam menjalankan kegiatan sehari-hari. Situasi dan kondisi ini menuntut Polda Sumsel untuk lebih mengedepankan peran anggota di Bidang Operasional dibandingkan dengan mereka yang bertugas di bidang Pembinaan (Staff dan Administrasi).

Dikotomi antara bidang operasional dan pembinaan yang terjadi saat ini mengalami pergeseran paradigma di mata anggota Polri. Pergeseran paradigma yang terjadi tidak lagi dilihat bahwa bidang operasional lebih menjanjikan kesejahteraan, namun ada sebagian anggota Polri yang melihat bahwa bidang pembinaan lebih nyaman dan tidak beresiko tinggi dalam pelaksanaan tugas. Hal ini terlihat dari tingkat pelanggaran indisipliner dan KEPP yang terjadi di Polda Sumsel. Dimana anggota Polri bidang Operasional melakukan pelanggaran lebih banyak dibandingkan bidang Pembinaan. Hal ini dikarenakan fungsi bidang operasional memiliki mobilitas yang tinggi dan selalu bersentuhan dengan masyarakat.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti menemukan adanya indikasi anggota Polri di Polda Sumatera Selatan mengalami stres dalam bekerja. Sebagai gambaran faktual tentang jumlah pelanggaran disiplin dan kode etik profesi polisi (KEPP) yang dilakukan oleh anggota Polri di Polda Sumatera Selatan dari tahun 2013 sampai dengan 2015 secara keseluruhan mengalami peningkatan, seperti terlihat pada Tabel 1.

Tabel 1.

**Jumlah Pelanggaran Disiplin dan KEPP (Kode Etik Profesi Polri)**

No	Pangkat	Tahun					
		2013		2014		2015	
		Disiplin	KEPP	Disiplin	KEPP	Disiplin	KEPP
1	BRIGADIR	30	8	34	14	89	5
2	PERWIRA PERTAMA	3	3	3	6	5	12
3	PERWIRA MENENGAH	7	-	4	3	14	9
<b>JUMLAH TOTAL</b>		<b>40</b>	<b>11</b>	<b>43</b>	<b>23</b>	<b>108</b>	<b>26</b>

Sumber : Bidpropam Polda Sumatera Selatan Maret 2016 (diolah)

Selain stres kerja, kepemimpinan juga memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut setiap organisasi untuk bersikap lebih responsif. Dikaitkan dengan organisasi Kepolisian, bentuk kepemimpinan transformasional perlu diimplementasikan di lingkungan Kepolisian Polda Sumsel sebagai organisasi yang menuntut selalu adanya perubahan dan perbaikan di masa mendatang. Yukl (2010:290) berpendapat bahwa kepemimpinan transformasional dianggap efektif dalam situasi dan budaya apapun. Model kepemimpinan transformasional (transformational leadership) memiliki hubungan resiprokal dengan berbagai aspek perubahan (changes) di mana pemimpin membangun energi transformasi dalam organisasi, mengembangkan visi masa depan, menyepadankan organisasi dan budaya, serta menciptakan arsitektur proses transformasi itu sendiri.

## KAJIAN PUSTAKA

### Stres Kerja

Stres kerja adalah kondisi ketergantungan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dari seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kondisi kronis (Hasibuan, 2009:201). Cooper dan Straw (1995:8-15) mengemukakan gejala stres dapat berupa tanda-tanda berikut ini: Fisik, Perilaku, Intelektual dan interpersonal. Margiati dalam Davis (1999:73) menjelaskan bahwa stres kerja disebabkan oleh beberapa faktor berikut: Konflik Kerja, Beban Kerja, Waktu Kerja, Karakteristik Tugas dan dukungan Kelompok (kurang mendapat dukungan yang memadai).

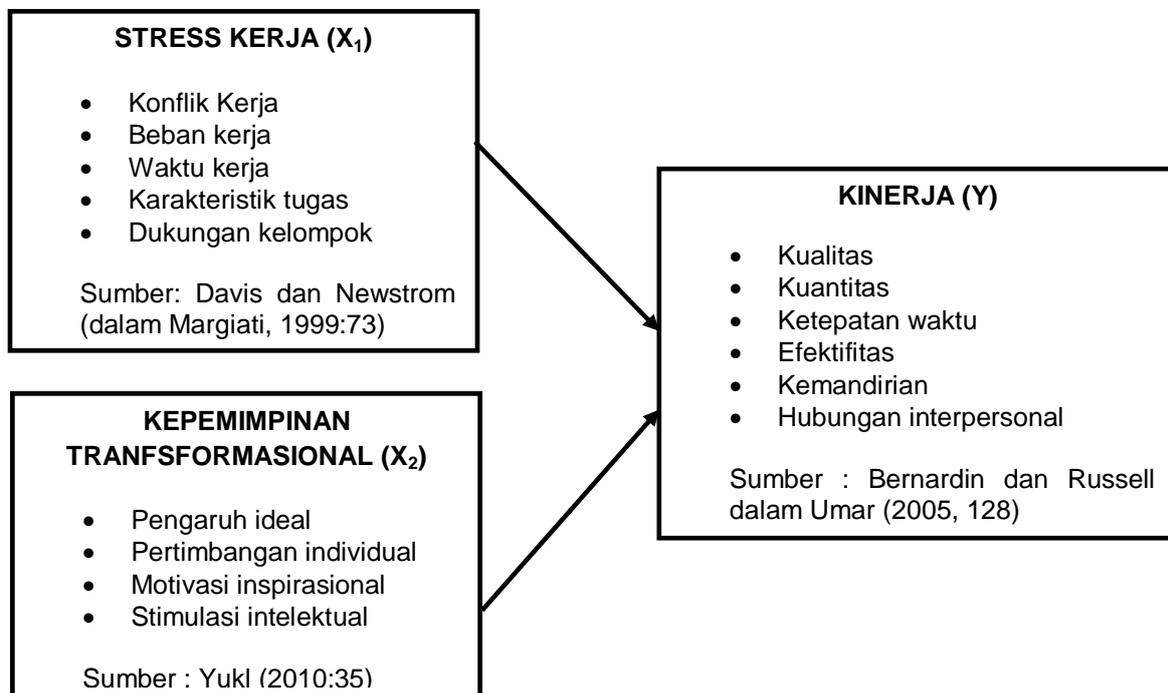
### Kepemimpinan Transformasional

Menurut Yukl (2010:3) kepemimpinan berkaitan dengan proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, menfasilitasi aktivitas dan hubungan didalam kelompok atau organisasi. Yukl (2010:290) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional menyerukan nilai-nilai moral dari pengikut dalam upayanya untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis dan untuk memobilisasi energi dan sumber daya mereka untuk mereformasi institusi. Indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut Yukl (2010:305) yaitu: Pengaruh ideal/kharismatik, Pertimbangan individual, Motivasi inspirasional dan Stimulasi intelektual.

### Kinerja

Dalam konteks penelitian ini, maka pengertian kinerja merupakan tingkat kemampuan Anggota Polri Polda Sumatera Selatan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan visi dan misinya. Tugas pokok Polri menurut UU No.2 Tahun 2002 Pasal 5 ayat 1 dimana Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri. Berdasarkan Peraturan Kapolri Nomor 16 Tahun 2011 tanggal 3 Oktober 2011. Faktor kinerja anggota Polri yang diberlakukan secara sama/general adalah sebagai berikut: Kepemimpinan, Jaringan sosial, Komunikasi, Pengendalian Emosi, Agen Perubahan, Integritas, Empati, Pengelolaan Administrasi, Kreativitas, dan Kemandirian. Sedangkan cara mengukur kinerja pegawai menurut Bernardin dan Russell dalam Umar (2005, 128) terdapat enam kriteria yang dapat digunakan yaitu :Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektifitas, Kemandirian dan Hubungan interpersonal.

### Kerangka Pemikiran



**Gambar 1.**  
**Kerangka Pemikiran Penelitian**

### Hipotesis

- H1 : Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Anggota Polri di Polda Sumatera Selatan.
- H2 : Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja Anggota Polri di Polda Sumatera Selatan.
- H3 : Stres kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Anggota Polri di Polda Sumatera Selatan.

## METODE PENELITIAN

### Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini difokuskan pada analisis dan pembahasan mengenai variabel independen adalah stres kerja ( $X_1$ ) dan kepemimpinan transformasional ( $X_2$ ), sedangkan untuk variabel dependen ( $Y$ ) adalah kinerja. Subyek dalam penelitian ini adalah Anggota Polri yang bertugas di Polda Sumatera Selatan.

### Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kepolisian Daerah Sumatera Selatan (Polda Sumatera Selatan) yang beralamat di Jalan. Jenderal Sudirman Km 4.5 Palembang.

### Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian adalah suatu pedoman kerja penelitian agar dapat berjalan efektif dan efisien sesuai pola yang tertulis pada rumusan masalah dan hipotesis yang akan diuji. Berdasarkan variabel yang diteliti maka dalam penelitian ini yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan variabel bebas: stres kerja ( $X_1$ ) dan kepemimpinan transformasional ( $X_2$ ) dan variabel terikat adalah kinerja anggota Polri di Polda Sumatera Selatan ( $Y$ ).

### Jenis dan Sumber Data

#### Jenis Data

1. Data kuantitatif adalah sebuah penyelidikan tentang masalah sosial atau masalah manusia yang berdasarkan pada pengujian sebuah teori yang terdiri dari variabel-variabel, diukur dengan angka, dan dianalisa dengan prosedur statistik untuk menentukan apakah generalisasi prediktif teori tersebut benar.
2. Data kualitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk kata, kalimat, dan gambar (Sugiyono, 2008:12).

Dalam penelitian ini untuk penulis menggunakan pendekatan kuantitatif.

#### Sumber Data

1. Data Primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2008: 137). Dalam penelitian ini data yang diambil atau dikumpulkan dari sumber objek penelitian dengan cara menggunakan angket berisi daftar pertanyaan (kuesioner) yang diisi oleh responden dan atasan langsung dari responden.
2. Data Sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2008:137). Dalam penelitian ini data sekunder berupa putusan pelanggaran disiplin dan pelanggaran KEPP Anggota Polda Sumatera Selatan, data personil Polda Sumatera Selatan, serta beberapa Undang-undang dan Peraturan Kapolri dan resume yang berhubungan dengan penelitian Tesis ini.

### Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data akan dilakukan melalui metode survei dimana peneliti mengajukan pertanyaan (kuesioner) kepada responden dan mengumpulkan jawaban.

### Populasi, Sampel, Besar Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Anggota Polri di lingkungan Polda Sumatera Selatan yang berjumlah 2117 orang. Metode pengambilan sampel dilakukan dengan cara *stratified random sampling*. Mengingat keterbatasan yang ada, maka diambil sampel untuk mewakili populasi tersebut dengan menggunakan

menggunakan rumus Slovin yang dikutip oleh Notoatmodjo (2003:75 ) sebagai berikut :

$$n_{\text{ sampel }} = \frac{N}{1 + N \times d^2}$$

Dimana :

$n_{\text{ sampel }}$  = Jumlah sampel yang dijadikan responden l

$N$  = Jumlah populasi

$d^2$  = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel (10%).

**Tabel 2.**  
**Rekapitulasi Riil Pers Polri**  
**Satker/Satwil Polda Sumatera Selatan**

No	Satuan Kerja	Populasi	Sampel
1	PERWIRA MENENGAH	301	14
2	PERWIRA PERTAMA	369	17
3	BRIGADIR	1447	65
<b>Jumlah</b>		<b>2117</b>	<b>96</b>

Sumber : Biro SDM Polda Sumatera Selatan,2016

Dengan memakai rumus di atas dihasilkan sejumlah sampel sebagai berikut :

$$n_{\text{ sampel }} = \frac{2117}{1 + 2117 \times (0,10)^2} = 95,48 \text{ orang (96 orang)}$$

## Variabel Penelitian

**Tabel 3.**  
**Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Kuesioner
Stres Kerja ( $X_1$ ) Sumber: Davis dan Newstrom (dalam Margiati, 1999:73)	Konflik Kerja	• Kondisi tugas dan tanggungjawab, serta konsekuensi pekerjaan	Ordinal Skala 1 -5	Kuesioner stres kerja nomor 1-3
	Beban kerja	• Keadaan pekerjaan yang dibebankan, dan kendala dalam pekerjaan	Ordinal Skala 1 -5	Kuesioner stres kerja nomor 4-6
	Waktu kerja	• Keterbatasan waktu dan kelelahan dalam kerja	Ordinal Skala 1 -5	Kuesioner stres kerja nomor 7-9
	Karakteristik tugas	• Perubahan tipe pekerjaan, prosedur kerja dan peraturan	Ordinal Skala 1 -5	Kuesioner stres kerja nomor 10-12
	Dukungan kelompok	• Dukungan yang berkaitan dengan hak dan kewajiban, serta dukungan atasan dan rekan kerja	Ordinal Skala 1 -5	Kuesioner stres kerja nomor 13-15
Kepemimpinan Transformasional ( $X_2$ ) Sumber (Yukl, 2010:35)	Pengaruh ideal	• Perilaku pemimpin memberikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga, mendapatkan respek	Ordinal Skala 1 -5	Kuesioner kepemimpinan transformasional nomor 1-3

		dan kepercayaan.		
	Pertimbangan individual	<ul style="list-style-type: none"> <li>Perilaku pemimpin menyampaikan harapan tinggi, menyampaikan visi, dan menginspirasi bawahan</li> </ul>	Ordinal Skala 1 -5	Kuesioner kepemimpinan transformasional nomor 1 nomor 4-6
	Motivasi inspirasional	<ul style="list-style-type: none"> <li>Perilaku pemimpin meningkatkan kecerdasan bawahan untuk meningkatkan kreativitas dan inovasi, rasionalitas, dan pemecahan masalah.</li> </ul>	Ordinal Skala 1 -5	Kuesioner kepemimpinan transformasional nomor 7-9
	Stimulasi intelektual	<ul style="list-style-type: none"> <li>Perilaku pemimpin memberikan perhatian, memperlakukan bawahan, dan memberikan saran</li> </ul>	Ordinal Skala 1 -5	Kuesioner kepemimpinan transformasional nomor 10-12
Kinerja (Y) Sumber (Bernardin dan Russell dalam Umar (2005, 128)	Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna</li> </ul>	Ordinal Skala 1 -5	Kuesioner kinerja nomor 1-3
	Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jumlah yang dihasilkan dan aktivitas yang diselesaikan</li> </ul>	Ordinal Skala 1 -5	Kuesioner kinerja nomor r 4-6
	Ketepatan waktu	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal yang diinginkan</li> </ul>	Ordinal Skala 1 -5	Kuesioner kinerja nomor 7-9
	Efektifitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Maksimalisasi penggunaan sumber daya organisasi</li> </ul>	Ordinal Skala 1 -5	Kuesioner kinerja nomor 10-12
	Kemandirian	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat dimana pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dan pengawasan</li> </ul>	Ordinal Skala 1 -5	Kuesioner kinerja nomor 13-15
	Hubungan interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat pegawai mengemukakan perasaan, harga diri, jasa baik, dan kerja sama antara rekan kerja dalam unit kerjanya.</li> </ul>	Ordinal Skala 1 -5	Kuesioner kinerja nomor 15-18

## Teknik Analisis Data

### Uji Instrumen

Pengumpulan data berupa penggunaan kuesioner sebagai instrumen penelitian harus memenuhi dua kriteria, yaitu valid dan reliabel. Seluruh variabel independen dan dependen akan menggunakan skala Likert. Jawaban setiap item instrumen menggunakan skala likert dirancang dengan jawaban sangat setuju Skor 5 sampai dengan pilhan jawaban sangat tidak setuju skor 1.

### Uji Validitas

Validitas yang dimaksud adalah keadaan yang menggambarkan tingkat instrumen yang bersangkutan mampu mengukur apa yang akan diukur (Arikunto, 2007:167). Dalam penelitian ini pengujian validitas menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dari Pearson.

### Uji Reliabilitas

Jika alat ukur yang dipergunakan telah dinyatakan valid, maka langkah berikutnya alat ukur tersebut diuji reliabilitasnya, adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauhmana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila

pengukuran diulangi lagi lebih dari sekali. Untuk memperoleh koefisien keterandalan digunakan rumus *Spearman*.

### Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent variabel*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas, karena jika hal tersebut terjadi maka variabel-variabel tersebut tidak ortogonal atau terjadi kemiripan.

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka terjadi problem heteroskedastisitas. Model regresi yang baik yaitu homoskesdatisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Statistik

Dalam penelitian ini uji statistik yang digunakan adalah uji regresi linier berganda (*multiple regression analysis*). Adapun model matematika dari regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \gamma$$

Keterangan:

Y	=	Kinerja
$\beta_0$	=	Konstanta
$\beta_1, \beta_2$	=	Koefisien regresi
$X_1$	=	Stres Kerja
$X_2$	=	Kepemimpinan Transformasional
$\gamma$	=	<i>Disturbance</i> (error)

Signifikansi diuji pada alpha 0,05

#### a. Uji Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dengan kriteria sebagai berikut :

$H_a : b_1 = 0$ , berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara Variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_a : b_1 \neq 0$ , berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

#### b. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji koefisien (*Slope*) regresi secara bersama-sama). Adapun kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = \dots b_1 = 0$ , berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari seluruh variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq \dots b_1 \neq 0$ , berarti ada pengaruh yang signifikan dari seluruh variabel independen terhadap variabel dependen.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas

**Tabel 4.**  
**Item Validitas - Total Statistics (Variabel Stres Kerja)**

No	Butir Pertanyaan	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Validitas
1	Atasan bertindak kurang adil dalam pembagian pekerjaan kepada bawahannya	.449	Valid
2	Banyaknya hukuman/sanksi malah menjadikan pemicu kecemasan bagi saya untuk tidak bekerja dengan baik	.419	Valid
3	Peran yang saya terima di kantor ini sering bertentangan satu sama lain sehingga membingungkan	.511	Valid
4	Dikarenakan tidak sabar, saya sering dihadapkan pada masalah-masalah yang pelik dalam bekerja	.450	Valid
5	Tuntutan tugas yang memberatkan sering membuat saya frustrasi	.509	Valid
6	Beban pekerjaan sehari-hari sudah sesuai dengan target yang harus dicapai	.424	Valid
7	Saya tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan saya	.399	Valid
8	Dalam bekerja, saya selalu dikejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik	.386	Valid
9	Kelelahan saya tidak cepat hilang ketika saya berada di tempat kerja lagi	.471	Valid
10	Pekerjaan dan tugas yang dijalani terasa membosankan	.377	Valid
11	Prosedur kerja yang ada di perusahaan, menghambat pencapaian kerja saya	.425	Valid
12	Dalam menjalankan tugas, saya ditekan dengan banyak peraturan	.566	Valid
13	Saya merasa tidak mempunyai peranan dalam setiap pengambilan keputusan Atasan	.517	Valid
14	Saya merasa tidak puas dengan posisi yang saya peroleh	.276	Valid
15	Lingkungan rekan sekerja cenderung membuat saya tidak nyaman dan cepat lelah	.344	Valid

Sumber: Data diolah

Pada taraf 5 persen (0,05)  $r$  tabel = 0,202

**Tabel 5.**  
**Reliability Statistics Stres Kerja**

Cronbach's Alpha	N of Items
.819	15

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 5 diatas diperoleh *Cronbach's Alpha total* 0.819 sehingga tidak lebih rendah dari *alpha if item delete* untuk masing-masing pertanyaan pada setiap item. Hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki nilai yang reliabel.

### Variabel Kepemimpinan Transformasional (X2)

**Tabel 6.**  
**Item Validitas - Total Statistics (Variabel Kepemimpinan Transformasional)**

No	Butir Pertanyaan	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Validitas
1	Pimpinan kami dikagumi, dihormati, dan dipercaya oleh	.336	Valid

2	bawahannya Pimpinan mampu membuat saya bangga menjadi rekan kerjanya	.455	Valid
3	Pimpinan saya dapat dipercaya dalam setiap tindakannya	.475	Valid
4	Pimpinan selalu memberikan perhatian pada kebutuhan bawahan	.333	Valid
5	Pimpinan menghargai perbedaan individual, memperlakukan setiap bawahan sebagai seorang individu dengan kebutuhan dan kemampuan yang berbeda	.458	Valid
6	Pimpinan mampu melatih dan memberi pengarahan kepada bawahan	.519	Valid
7	Pimpinan mampu mengkomunikasikan harapan yang tinggi secara jelas dan menarik kepada bawahan	.437	Valid
8	Pimpinan selalu membangkitkan semangat kerja bawahan	.419	Valid
9	Pimpinan mampu menginspirasi bawahan untuk selalu antusias dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi	.352	Valid
10	Pimpinan mengarahkan bawahan untuk memecahkan masalah secara cermat	.477	Valid
11	Pimpinan mampu membangkitkan semangat kreativitas bawahan	.467	Valid
12	Pimpinan mampu membuat saya melihat masalah sebagai kesempatan untuk belajar	.454	Valid

Sumber: Data diolah

**Tabel 7.**  
**Reliability Statistics Kepemimpinan Transformasional**

Cronbach's Alpha	N of Items
.788	12

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 7 di atas diperoleh *Cronbach's Alpha total* 0.788 sehingga tidak lebih rendah dari *alpha if item delete* untuk masing-masing pertanyaan pada setiap item. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional memiliki nilai yang reliabel.

## Variabel Kinerja (Y)

**Tabel 8.**  
**Item Validitas - Total Statistics (Variabel Kinerja)**

No	Butir Pertanyaan	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Validitas
1	Dalam keadaan dan situasi apapun, kesiapan anggota ini dalam melaksanakan tugas guna meningkatkan produktivitas kerja.	.567	Valid
2	Anggota ini memberikan jasa layanan yang selalu terjamin mutunya dan selalu bekerja dengan mengikuti metode kerja yang bermutu	.549	Valid
3	Pemahaman dan penguasaan Anggota ini mengenai pekerjaan yang menjadi tugas pokoknya.	.561	Valid
4	Usaha yang dilakukan anggota ini dalam menyelesaikan pekerjaan di tempat kerja secara efektif dan efisien.	.454	Valid
5	Realisasi pelaksanaan program kegiatan dengan target rencana kegiatan yang termuat dalam rencana kerja oleh anggota ini	.366	Valid
6	Kecepatan pelayanan yang diberikan anggota ini kepada pihak yang dilayani.	.376	Valid
7	Hasil kerja anggota ini selalu akurat dan tingkat pengetahuan anggota ini dalam mengerjakan tugas	.296	Valid
8	Anggota ini selalu hadir tepat waktu di setiap apel pagi	.375	Valid
9	Anggota ini mengerjakan pekerjaan dengan cepat dari waktu yang ditentukan	.322	Valid
10	Anggota ini dapat memaksimalkan fungsi semua fasilitas kerja yang ada	.419	Valid
11	Kemampuan Anggota ini memelihara fasilitas dan aset organisasi	.450	Valid
12	Anggota ini mampu mengembangkan dan melaksanakan ide/cara baru secara efektif di Polri pada level unit kerjanya.	.487	Valid

13	Kreativitas Anggota ini dalam memunculkan gagasan-gagasan baru dalam rangka melaksanakan tugas.	.387	Valid
14	Kemampuan Anggota ini menyelesaikan masalah-masalah pekerjaan yang muncul.	.360	Valid
15	Kemampuan Anggota ini bekerja secara mandiri tanpa pengawasan pimpinan	.496	Valid
16	Anggota ini mampu memelihara dan melaksanakan kerjasama dan hubungan baik dengan anggota Polri dan masyarakat pada level unit kerja	.510	Valid
17	Kepercayaan Anggota ini antar rekan kerja dalam rangka bekerjasama untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.	.559	Valid
18	Kemampuan Anggota ini menempatkan diri pada posisi orang lain, serta mengekspresikan perasaan positif dan ketulusan pada orang lain	.519	Valid

Pada taraf 5 persen (0,05)  $r$  tabel = 0,202

**Tabel 9.**  
**Reliability Statistics Kinerja**

Cronbach's Alpha	N of Items
.846	18

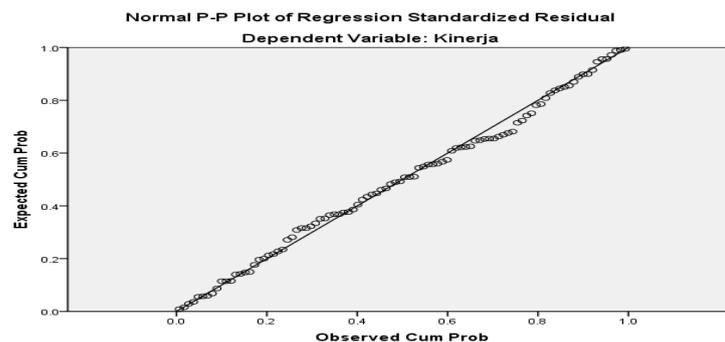
Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 9 diatas diperoleh *Cronbach's Alpha total* 0.846 sehingga tidak lebih rendah dari *alpha if item delete* untuk masing-masing pertanyaan pada setiap item. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja memiliki nilai yang reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Hasil dari uji normalitas dapat dilihat dari gambar Normal P-P Plot dibawah ini.



Sumber: Data diolah

**Gambar 2.**  
**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

#### Uji Multikolinieritas

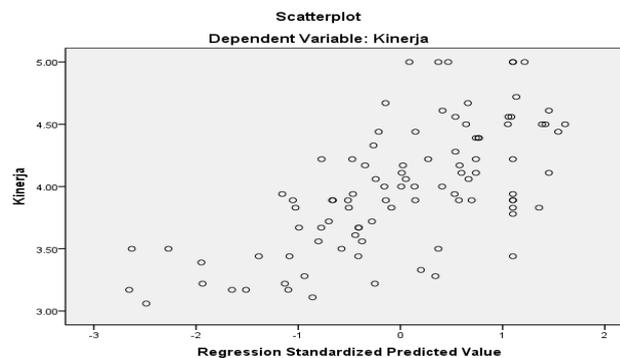
**Tabel 10.**  
**Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Stres Kerja	.874	1,145
Kepemimpinan Transformasional	.874	1,145

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel di atas terlihat nilai *tolerance* dan *VIF* untuk kedua variabel independen masih cukup jauh dari angka 1 dan angka *VIF* berada cukup jauh dari angka 10, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas antara variabel independen.

### Uji Heterokedastisitas



Sumber : Data diolah

**Gambar 3. Scatterplot**

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas menunjukkan bahwa dari hasil dari pengujian *Heteroskedastisitas* dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas antara variabel independen

### Uji Hipotesis

#### Koefisien Determinasi (R square)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa nilai  $r^2$  (Koefisien determinasi) sebesar 0.431 hal ini dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen yaitu stress kerja (X1) dan kepemimpinan transformasional (X2) dapat menjelaskan variabel dependen (kinerja) sebesar 43,1% sedangkan sisanya sebesar 56,9% dijelaskan oleh faktor-faktor selain itu seperti misalnya budaya organisasi, komunikasi, kompensasi, kepuasan kerja, sarana dan fasilitas kerja, dan sebagainya.

**Tabel 11.**

#### Model Summary

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.656 <sup>a</sup>	.431	.419	.38147

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah

#### Koefisien Korelasi (r)

Berdasarkan tabel 4.12 terlihat bahwa nilai korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen sebesar 0.656 atau sebesar 65,6%, hal ini dapat

disimpulkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen cukup kuat.

### Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 12**  
**Analisis Koefisien F Hitung**

		ANOVA <sup>b</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.243	2	5.122	35.194	.000 <sup>a</sup>
	Residual	13.534	93	.146		
	Total	23.777	95			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa pada model regresi, nilai signifikansi p-value F sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 (5 persen), hal ini berarti dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan variabel independen stres kerja (X1) dan kepemimpinan transformasional (X2) ,memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja (Y). Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa secara statistik hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima yang berarti bahwa Stres kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Anggota Polri di Polda Sumatera Selatan.

### Uji Parsial (Uji t)

**Tabel 13**  
**Analisis Koefisien t hitung**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.713	.376		4.562	.000
	Stres Kerja	-.158	.077	-.171	-2.045	.044
	Kepemimpinan Transformasional	.685	.082	.697	8.332	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel *coefficient* di atas terlihat persamaan regresi:

$$\text{Kinerja (Y)} = 1.713 - 0.158X_1 + 0.685X_2$$

Dari persamaan nilai estimasi fungsi regresi di atas terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebesar 1,713. Hal ini menggambarkan bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel bebas stres kerja dan kepemimpinan transformasional maka kinerja anggota Polri di Polda Sumatera Selatan adalah sebesar 1,713.

Nilai koefisien regresi mewakili variabel stress kerja yang diperoleh negatif sebesar - 0,158 menunjukkan bahwa setiap perubahan pada stres kerja maka kinerja akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar -0,158 dengan asumsi variabel bebas lainnya yaitu kepemimpinan transformasional konstan. Nilai koefisien regresi

mewakili variabel kepemimpinan transformasional yang diperoleh positif sebesar 0,685 menunjukkan bahwa setiap perubahan pada kepemimpinan transformasional maka kinerja akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar 0,685 dengan asumsi variabel bebas lainnya stres kerja konstan. Hasil analisis linier berganda menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi *p-value* sebesar = 0,044, karena nilai signifikansi *p-value* berada lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$  (5 persen). Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Anggota Polri di Polda Sumatera Selatan dapat diterima.

Nilai signifikansi variabel kepemimpinan transformasional *p-value* yang diperoleh sebesar = 0,000, karena nilai signifikansi *p-value* berada lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$  (5 persen). Selanjutnya Nilai koefisien regresi mewakili variabel kepemimpinan transformasional yang diperoleh positif sebesar 0,685 menunjukkan bahwa setiap perubahan pada kepemimpinan transformasional maka kinerja akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar 0,685 dengan asumsi variabel bebas lainnya stres kerja konstan. Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja Anggota Polri di Polda Sumatera Selatan dapat diterima.

### **Pembahasan**

Hasil distribusi jawaban responden tentang stres kerja menunjukkan bahwa Anggota Polri di Polda Sumatera Selatan stres kerja yang ada di Polda Sumatera Selatan berada pada taraf cukup tinggi. Pihak Polda Sumatera Selatan hendaknya mewaspadaai gejala ini agar stres kerja yang ada tidak mengarah kepada stres yang negatif dan bersifat destruktif. Distribusi jawaban responden tentang kepemimpinan transformasional menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju peranan kepemimpinan transformasional yang ada saat ini. Hal ini dapat diartikan bahwa Anggota Polri yang bertugas di Polda Sumatera Selatan merasa puas dengan peranan kepemimpinan transformasional yang ada sehingga dapat meningkatkan kinerja. Dari hasil distribusi penilaian kinerja anggota Polri menunjukkan bahwa anggota Polda di Sumatera Selatan memiliki kinerja cukup baik. Namun demikian hal ini perlu terus ditingkatkan dan melakukan perbaikan dalam meningkatkan kinerja kerja.

Hasil pengujian statistik yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja anggota Polri di Polda Sumatera Selatan yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi *p-value* sebesar = 0,044, karena nilai signifikansi *p-value* berada lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$  (5 persen). Selanjutnya Nilai koefisien regresi mewakili variabel stress kerja yang diperoleh negatif sebesar -0,158 menunjukkan bahwa setiap perubahan pada stres kerja maka kinerja akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar -0,158 dengan asumsi variabel bebas lainnya yaitu kepemimpinan konstan. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Handoko (2011:202) bahwa stres kerja mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres. Bila tidak ada stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan prestasi kerja cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stres, prestasi kerja cenderung naik, karena stres membantu pegawai untuk mengerahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan. Dan jika stres menjadi terlalu besar, prestasi kerja akan mulai

menurun, karena pegawai kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur. Akibat paling ekstrim, adalah prestasi kerja menjadi nol, karena pegawai menjadi sakit atau tidak kuat bekerja lagi

Kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Polri di Polda Sumsel. Nilai signifikansi variabel kepemimpinan transformasional *p-value* yang diperoleh sebesar = 0,000, karena nilai signifikansi *p-value* berada lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$  (5 persen). Selanjutnya Nilai koefisien regresi mewakili variabel kepemimpinan transformasional yang diperoleh positif sebesar 0,685 menunjukkan bahwa setiap perubahan pada kepemimpinan transformasional maka kinerja akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar 0,685 dengan asumsi variabel bebas lainnya stres kerja konstan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional kepada karyawan akan membuat mereka memiliki kinerja yang tinggi. Sikap ketauladanan dan kharismatik dari seorang pemimpin dalam suatu organisasi sangat penting dan diperlukan dalam menciptakan iklim kerja yang dapat meningkatkan kinerja. Oleh karena itu merasakan adanya kepercayaan, kebanggaan, loyalitas, dan rasa hormat kepada atasan. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Yukl (2010:290) bahwa kepemimpinan transformasional dianggap efektif dalam situasi dan budaya apapun.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Anggota Polri di Polda Sumatera Selatan.
2. Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja Anggota Polri di Polda Sumatera Selatan.
3. Stres kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Anggota Polri di Polda Sumatera Selatan.

### Saran

1. Bagi Pihak Manajemen Polda Sumatera Selatan hendaknya Menurunkan stres kerja anggota dengan beberapa cara berikut: (a) memperbaiki hubungan kerja antara atasan dan bawahan; (b) mendorong agar pegawai lebih cepat menyelesaikan pekerjaannya; (c) mendorong agar anggota lebih sabar dalam menghadapi masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya; (d) meningkatkan insentif; (e) berupaya menerapkan kebijakan dengan mempertimbangkan harapan pegawai; (f) membuat peraturan yang tidak memberatkan kerja pegawai; (g) memberikan kesempatan yang lebih luas untuk pengembangan karir pegawai; (h) mengadakan kegiatan-kegiatan di luar kantor yang bersifat relaksasi (seperti *Out Bound* dan siraman Rohani dan lain-lain).
2. Bagi Pihak Manajemen Polda Sumatera Selatan hendaknya memperbaiki dan meningkatkan peran kepemimpinan. Eksistensi pemimpin di Polda Sumatera Selatan hendaknya memiliki integritas, kapabilitas, dan kompetensi. Untuk itu diharapkan agar Polda Sumatera Selatan apabila akan memilih pimpinan yang akan dijadikan sebagai pimpinan baik staff maupun operasional terlebih dahulu dilakukan uji kepatutan dan kelayakan (*fit and profer test*) serta uji kompetensi terlebih dahulu sehingga nantinya diperoleh pemimpin yang memiliki

- integritas, kapabilitas dan kompetensi sesuai yang diharapkan oleh organisasi dan anggota.
3. Kinerja Anggota Polri di Polda Sumatera Selatan yang sudah cukup baik sebaiknya lebih ditingkatkan lagi agar bisa sesuai dengan Program Prioritas Kapolri (Prometer: Profesional, Modern, Terpercaya)
  4. Diharapkan adanya penelitian lanjutan yang menganalisa pengaruh dari variabel lain seperti: budaya organisasi, komunikasi, kompensasi, kepuasan kerja, sarana dan fasilitas kerja yang mempengaruhi kinerja anggota Polri di Polda Sumatera Selatan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Saifuddin. 2009. Reliabilitas dan Validitas. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2007. Manajemen Penelitian. PT. Rieneka Cipta. Jakarta.
- Bernardin, H. John & Joyce E. A. Russell, 1993, *Human Resource Management*. Singapore : McGraw Hill Inc.
- Cooper Cary & Straw Alison, 1995. Stress Management Yang Sukses. Jakarta : Kesain Blanc.
- Danim, Sudarwan. 2005. Motivasi, kepemimpinan dan efektivitas kelompok. PT Rineka Cipta: Jakarta
- Delta Norantika. 2009. Faktor yang mempengaruhi Stress Kerja pada PT. Bukit Asam (Persero) Tbk. Tesis MM Unsri. Palembang. (Tidak Dipublikasikan).
- Gibson, Ivancevich, and Donnely. 1996. Organisasi : Struktur, Perilaku, Proses. (terjemahan Bahasa Indonesia), edisi ke-8. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. cetakan ketujuh Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoyo Seger, 2001. Stres Pada Masyarakat Surabaya. Jurnal Insan Media Psikologi 3. Surabaya : Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
- Hayward, B. A. 2005. *Relationship Between Employee Performance, Leadership and Emotional Intelligence in a South African Parastatal Organization*. Acta Comercii Journal. Rhodes University. Grahamstown. South Africa.
- Husein, Umar. 2005. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis. PT. RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Kartini, kartono. 2005. Pemimpin dan Kepemimpinan. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu A. 2007. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Refika Aditama. Bandung.
- Margiati Lulus, 1999. Stres Kerja : Latar Belakang Penyebab Dan Alternatif Pemecahannya. Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik, 3. Surabaya: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga.
- Munandar Ashar Sunyoto, 2001. Psikologi Industri Dan Organisasi. Jakarta :Universitas Indonesia.

- Nachrowi, Djalal Nachrowi, Hardius Usman. 2006. Pendekatan Populer dan Praktis Ekonometrika untuk Analisis Ekonomi dan Keuangan. Lembaga Penerbit Universitas Indonesia, Jakarta.
- Nina Moerlina. 2012. Pengaruh Stress Kerja dan Kepribadian terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Kayuagung. Tesis MM Unsri. Palembang. (Tidak Dipublikasikan).
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. Metodologi Penelitian Kesehatan. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Rivai, V., dan Mulyadi, D. 2012. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Rajawali Pers. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2015. *Organizational Behaviour*. New Jersey : Prentice-Hall International Inc.
- Robbins, S.P., and Judge, T.A. 2015. Perilaku Organisasi. Edisi Kedua belas. Salemba Empat. Jakarta.
- Siagian, Sondang. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Soesmalijah Soewondo. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Penerbit Alfabeta, Bandung
- Thoha, Miftah. 1996. Kepemimpinan dalam Manajemen Suatu Pendekatan Perilaku, Jakarta, Bumi Aksara.
- Yukl, Gary. 2010. Kepemimpinan dalam Organisasi. Jakarta: PT Indeks.

Sumber Lain :

Peraturan Kapolri Nomor 16 Tahun 2011 Tentang Penilaian Kinerja Bagi Pegawai Negeri Pada Kepolisian Negara Republik Indonesia Dengan Sistem Manajemen Kinerja.