

PENGARUH GAYA KEPEMPIMPINAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PURIASRI BHAKTIKARYA

Adellya Nanda Ariani¹, Kemas Vivi Andayani²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹adellyannda26@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ²dosen01342@unpam.ac.id

Abstract

The purpose of this research was to determine the influence of Leadership Style and Work Stress on PT Employee Performance. Puriasri Bhaktikarya. The object of this research is the employees of PT Puriasri Bhaktikarya totaling 60 respondents. This research technique uses a survey method, namely a research method that takes samples from the population and uses questionnaire sheets as a data collection tool. Variable measurements in this research use a Likert Scale. Based on these results, it is proven by testing the hypothesis (H1) that leadership style partially has a positive and significant effect on employee performance. The regression equation value obtained is $Y = 13.998 + 0.626$ strong level of relationship. Hypothesis testing obtained a calculated t value $> t$ table ($7.996 > 1.672$) with a significant value of $0.00 < 0.05$. Based on the results of hypothesis testing (H2), Job Stress partially has a negative and significant effect on employee performance. The regression equation value $Y = 12.039 + 0.632$. Hypothesis testing obtained t value $> t$ table ($8.698 > 1.672$). Based on the results of hypothesis testing (H3), it proves that there is an influence of Leadership Style and Job Stress on Employee Performance with a calculated f value $> f$ table or $42.311 > 3.159$. The significance value for the variables leadership style (X1) and work stress (X2) on employee performance (Y) is or $0.000 < 0.050$

Keyword : Leadership; Work Stress; Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Puriasri Bhaktikarya yang berlokasi di Jl. Darmawangsa X No.160, Jakarta Selatan. Objek penelitian ini adalah karyawan PT Puriasri Bhaktikarya berjumlah 60 responden. Penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian kuantitatif. Teknik penelitian ini menggunakan metode survei, yaitu metode penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan lembar kuisioner sebagai alat pengumpulan data. Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert. Berdasarkan hasil ini dibuktikan dari pengujian hipotesis (H1) Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 13,998 + 0,626X_1$ nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,724 dimana nilai tersebut berada pada 0,600 – 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel ($7,996 > 1,672$) dengan nilai signifikannya sebesar $0,00 < 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H2) Stres Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 12,039 + 0,632X_2$, nilai Koefisien korelasi 0,752 dimana nilai tersebut berada pada 0,600 – 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Uji

hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($8,698 > 1,672$). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H_3) membuktikan bahwa terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai f hitung $>$ f tabel atau $42,311 > 3,159$. Nilai signifikansi untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan stress kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar atau $0,000 < 0,050$.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan; Stres Kerja; dan Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Pada perkembangan zaman saat ini, sumber daya manusia sangat diperhatikan dalam suatu perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan. Setiap perusahaan menginginkan karyawan yang memiliki kualitas yang baik, Perusahaan juga harus memperlakukan mereka dengan baik dan memanfaatkan sumber daya dengan sebaik mungkin. Manusia merupakan penggerak setiap proses pekerjaan yang ada didalam perusahaan, betapapun canggihnya alat yang digunakan perusahaan tidak ada yang luput dalam pengawasan dari manusia, maka dari itu sumber daya manusia hampir tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya dan merupakan salah satu faktor yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan atau perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Dalam perusahaan sering terjadi beberapa masalah terkait kinerja karyawan, seperti adanya gaya kepemimpinan yang kurang baik dari seorang atasan demi mencapai mencapai tujuan dan sasaran yang diinginkan tanpa memikirkan kondisi dan kesiapan dari karyawan tersebut.

Kinerja dipandang sebagai suatu proses atau Tindakan yang terdiri dari beberapa unsur dan bukan hasil yang sekejap. Mengatur kinerja merupakan sebuah proses yang saling terkait dengan melibatkan sumber daya manusia untuk mencapai hasil yang diinginkan. Sehingga untuk mengetahui kinerja karyawan dapat diperhatikan dengan cara melaksanakan kajian yang berkaitan dengan variabel gaya kepemimpinan dan stres kerja. Berikut tabel 1.1 data kinerja karyawan pada PT Puriasri Bhaktikarya.

Tabel 1. 1
 Data Kinerja Karyawan PT Puriasri Bhaktikarya Tahun 2020 s/d 2022

Penilaian Kerja	Kriteria				Tahun 2020	
	Kualitas	Kuantitas	Pelaksanaan	Tanggung Jawab	Jumlah Orang	Persentase (%)
Sangat Baik	4,2%	4,3%	5%	4,8%	11	18,33
Baik	7,4%	5,5%	7,6%	6,1%	16	26,66
Cukup	14,6%	11,3%	12,4%	13,3%	31	51,66
Kurang	1,4%	1,5%	0,2%	0,2%	2	3,33
Total					60	100,00

Penilaian Kerja	Kriteria				Tahun 2021	
	Kualitas	Kuantitas	Pelaksanaan	Tanggung Jawab	Jumlah Orang	Persentase (%)
Sangat Baik	6,5%	6,9%	4,4%	5,5%	14	23,33
Baik	12%	7,8%	6,3%	5,56%	19	31,66
Cukup	12%	11,4%	8,6%	6,33%	23	38,33
Kurang	2%	1,42%	2,2%	1,04%	4	6,66
Total					60	100,00

Penilaian Kerja	Kriteria				Tahun 2022	
	kualitas	Kuantitas	pelaksanaan	Tanggung Jawab	Jumlah Orang	Persentase (%)
Sangat Baik	5,5%	6,5%	3,4%	2,93%	11	18,33
Baik	8,5%	8,65%	7,82%	8,36%	20	33,33
Cukup	12,4%	11,5%	8,52%	9,24%	25	41,66
Kurang	1,4%	2,1%	2,54	0,62%	4	6,66
Total					60	100,00

Sumber : Data Kinerja PT.Puriasri Bhaktikarya

Berdasarkan tabel diatas,dapat dilihat terjadi penurunan kinerja karyawan yaitu tahun 2022 hanya 11 orang karyawan (18,33%) yang mendapatkan nilai sangat baik dibanding tahun 2021 sebanyak 14 orang karyawan (23,33%). Hal ini dikarenakan masih sedikit karyawan yang memenuhi standar operasional Perusahaan (SOP).. Menurut (Zaharuddin, 2021) gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti dengan melakukan pra-survey kepada karyawan maka di peroleh hasil bahwa terdapat permasalahan mengenai rendahnya gaya kepemimpinan, dapat dilihat hasil sebagai berikut

Tabel 1. 2
 Data Pra Survey Gaya Kepemimpinan PT Puriasri Bhaktikarya

No	Aspek Penelitian	Pernyataan	Keterangan		TK
			S	TS	
1	Sifat	Pemimpin selalu bertindak tegas atas pengambilan keputusan	12	18	30
2	Tempramen	Pemimpin memberikan solusi atas masalah yang ada	8	22	30
3	Kebiasaan	Pemimpin bersedia mendengarkan keluhan atau masalah yang dihadapi karyawan	14	16	30
4	Watak	Pemimpin berbau dengan karyawan tanpa ada rasa canggung	16	14	30
5	Kepribadian	Pemimpin menerima saran/ kritikan dari karyawan	9	21	30
Total			61	89	

Sumber : Data Pra-survey PT.Puriasri Bhaktikarya

Berdasarkan tabel 1.2 hasil pra-survey diatas yang dibagikan kepada 30 orang dapat diperoleh informasi dari 5 indikator tersebut yang paling berpengaruh terhadap karyawan dapat dilihat pada angka jawaban yang tidak setuju. Pada indikator ke 2 penilaian tertinggi menjawab tidak setuju dimana pernyataan tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang dimiliki pemimpin tidak memberikan solusi pada masalah yang ada sehingga dapat menimbulkan stres kerja.

Selain gaya kepemimpinan, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Menurut (Vanchapo, 2020) Stres kerja adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan yang dihadapinya. Berikut ini merupakan hasil dari pra survey pada saat melakukan observasi dilapangan.

Tabel 1. 3
 Data Pra Survey Stres Kerja PT Puriasri Bhaktikarya

No	Aspek Penelitian	Pernyataan	Keterangan		TK
			S	TS	
1	Beban Kerja	Pemimpin memberikan beban kerja sesuai kemampuan karyawan	10	20	30
2	Sikap Pemimpin	Pemimpin selalu memberikan dukungan kepada karyawan untuk bekerja dengan giat	12	18	30
3	Waku kerja	Pimpinan memberikan deadline pekerjaan sesuai dengan kecakapan kinerja karyawan	14	16	30
4	Konflik	Pimpinan selalu menjaga hubungan yang baik dengan sesama pimpinan untuk menghindari konflik	15	15	30
Total			51	69	

Sumber : Data Pra-survey PT.Puriasri Bhaktikarya

Berdasarkan tabel 1.3 hasil pra-survey diatas yang dibagikan kepada 30 orang dapat diperoleh informasi dari 4 indikator tersebut yang paling berpengaruh terhadap karyawan dapat dilihat pada angka jawaban yang tidak setuju. Dimana pada indikator ke 1 adalah pemimpin memberikan beban kerja sesuai kemampuan presentase 10 menjawab setuju dan 20 tidak setuju, dimana karyawan merasa bahwa kerjaan yang diberikan tidak sesuai kemampuan mereka. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat membantu mengatasi permasalahan kinerja karyawan yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan dan stres kerja. Karena tinggi rendahnya gaya kepemimpinan dan stress

kerja karyawan akan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Muh. Ferrils Mega Utami Vol. 1 No.1 ISSN: 2621-7406 Tahun 2022 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Manuju Kuantitatif Hasil analisis regresi berganda dalam penelitian ini adalah nilai constant 2,165. Koefisien korelasi X_1 0,568 dengan nilai t hitung 7,003 dan signifikansi 0,000. Dari hasil tersebut penulis menginterpretasikan nilai t hitung gaya kepemimpinan 7,003 > nilai t tabel 1,994 dengan tingkat signifikansi 0,000 > 0,05. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamuju.

Dirgahayu Erri Ajeng Puji Lestari Hasta Herlan Asymar Vol. 1 No. 9 ISSN : 2722-9475 Tahun 2021 Universitas Bina Sarana Informatika Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta Kuantitatif Hasil penelitian menggunakan perhitungan uji koefisien korelasi sebesar 0,703 menunjukan hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang kuat . Hasil koefisien determinasi sebesar 49,5%. Pengaruh gaya kepemimpinan diketahui sebesar 49,5% sedangkan sisanya 50,5% dipengaruhi faktor lain yang mungkin bisa jadi bahan penelitian mendatang. Persamaan regresi dalam penelitian diperoleh $Y = 14,943 + 0,557$

Agustinus Supriyanto Nadiyah Vol. 6 No. 3 Tahun 2022 Universitas Sumatera Selatan Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura Kuantitatif Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan. Hasil penelitian menggunakan perhitungan uji koefisien korelasi regresi yang bertanda positif dan nilai konstanta sebesar 4,028, serta nilai t hitung sebesar 4,908 dengan nilai signifikan antara variabel stres kerja terhadap kinerja pegawai.

Senda Yunita Leatemia Vol 3 No. 4 Tahun 2022 Universitas Pattimura Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Dengan Dimoderasi

Oleh Motivasi Kuantitatif Hasil uji t pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t-hitung $2,272 > t\text{-tabel } 2,030$, dengan nilai signifikan sebesar $0,030 < 0,05$. Maka H1 diterima, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t-hitung $-2,655 > t\text{-tabel } -2,030$, dengan nilai signifikan sebesar $0,012 < 0,05$. Maka H2 diterima, artinya stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Asep Sulaeman Vol. 1 No. 3 Tahun 2019 Universitas Pamulang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Agra Energi Indonesia Kuantitatif Gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 9,938 + 0,150X1 + 0,518X2$. Sedangkan nilai korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,741 artinya variabel bebas memiliki pengaruh yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi sebesar 55,0% sedangkan sisanya sebesar 45,0% dipengaruhi oleh faktor lain. Ujian hipotesis diperoleh F hitung $> F\text{tabel}$ atau $(40,294 > 2,740)$, hal tersebut juga diperkuat dengan probability significance $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H0 ditolak dan H3 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Agra Energi Indonesia.

Clara Angela Hikmah Vol. 6 No.5 Tahun 2022 ISSN : 2621 – 797X Universitas Pamulang Pengaruh Stres Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mustindocipta Jaya Kuantitatif Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh secara parsial dan simultan antara variabel stres kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi dengan kontribusi koefisien determinasi sebesar 2,6% dan sisanya 17,4% dipengaruhi faktor lainnya. Hasil penelitian dapat menjawab hipotesis pertama bahwa adanya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan yang terbukti dari nilai uji t $2,023 > t\text{ tabel } 1,92$.

Erma Yulia, Djudi Mukzam Vol. 51 No. 2 Oktober 2017 Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres kerja Terhadap Kinerja

Karyawan pada Karyawan PTPN XI Unit Usaha PG Semboro Kuantitatif Berdasarkan hasil perhitungan penelitian, variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X2) memiliki koefisien beta sebesar 0.288 dengan nilai thitung sebesar 2.795 dengan probabilitas sebesar 0.006 ($p < 0,05$) Maka keputusannya adalah H0 ditolak dan Ha diterima sehingga Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PG Semboro.

Fikar Khairiza Harahap Ulfa Nadra Windy Aginta Vol. 1 No. 1 Tahun 2021 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan Kuantitatif Hasil: Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank SUMUT Kantor Pusat Medan, ditunjukkan dengan diperoleh nilai thitung 2,626 sedangkan ttabel sebesar 1,992 dengan nilai tsig = $0,010 < 0,05$). Stres kerja diperoleh nilai thitung 4,854 sedangkan ttabel sebesar 1,992 dengan nilai sig = $0,008 < 0,05$). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh terhadap karyawan pada PT. Bank SUMUT Kantor Pusat Medan. Fhitung pada taraf $\alpha = 0,05$ sebesar 8,694 ($F\text{tabel} = 3,12$), dan nilai sig sebesar 0,001 berarti nilai $F\text{sig} < 0,05$. Karena itu, secara simultan gaya kepemimpinan dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank SUMUT Kantor Pusat Medan

Duwi Ermawati, Praptiesrini Vol.19 No.1 ISSN : 2085 - 2215 Tahun 2021 Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Pamor Spinning Mills Karanganyar Kuantitatif Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan diperoleh fhitung $> f\text{tabel}$ yaitu $10,397 > 3,20$ dan nilai signifikansi p-value/nilai sig $< 0,05$ yaitu ($0,000 < 0,05$), berarti H0 ditolak dan Ha diterima artinya gaya kepemimpinan dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pamor Spinning Mills Karanganyar. Dengan demikian hipotesis 3 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Diduga ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Pamor Spinning Mills Karanganyar” terbukti..

Tien Suhartini Rifqi Andika Ramadhan Vol.2 No. 2 Tahun 2021 ISSN : 2774 – 8804

Universitas Alma Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSU. Queen Latifa Yogyakarta Kuantitatif Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 4,609 dengan nilai sig sebesar 0,017 yang berarti variabel bebas berpengaruh secara simultan walaupun tidak signifikan. Nilai R Square sebesar 0,224 yang artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan stres kerja sebesar 22,4%, sedangkan sisanya sebesar 77,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika r -hitung $>$ r -tabel maka instrumen dikatakan valid. Jika r -hitung $<$ r -tabel maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

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

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila

dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode cronbach alpha

$$rca = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum St^2} \right)$$

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).

c. Analisis Regresi Linier

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.

$$Y = a + b.X$$

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{yx_1.x_2} = \frac{ryx_1 - ryx_2.rx_1x_2}{\sqrt{1 - r^2_{x_1x_2}} \sqrt{1 - r^2_{yx_2}}}$$

e. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

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

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikan < 0,05 maka Ha diterima dan H0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai signifikan > 0,05 maka Ha ditolak dan H0 diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis

akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (a) sebesar 5 persen atau 0.05. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05, maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05, maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4. 8
 Rangkuman Uji Validitas Penelitian

Pernyataan	Rhitung	rtabel	Keputusan
Gaya Kepemimpinan (X1)			
Pernyataan 1	0,725	0,254	Valid
Pernyataan 2	0,843	0,254	Valid
Pernyataan 3	0,831	0,254	Valid
Pernyataan 4	0,825	0,254	Valid
Pernyataan 5	0,550	0,254	Valid
Pernyataan 6	0,834	0,254	Valid
Pernyataan 7	0,727	0,254	Valid
Pernyataan 8	0,877	0,254	Valid
Pernyataan 9	0,824	0,254	Valid
Pernyataan 10	0,760	0,254	Valid
Stres Kerja (X2)			
Pernyataan 1	0,600	0,254	Valid
Pernyataan 2	0,786	0,254	Valid
Pernyataan 3	0,824	0,254	Valid
Pernyataan 4	0,726	0,254	Valid
Pernyataan 5	0,738	0,254	Valid
Pernyataan 6	0,821	0,254	Valid
Pernyataan 7	0,757	0,254	Valid
Pernyataan 8	0,791	0,254	Valid
Pernyataan 9	0,779	0,254	Valid
Pernyataan 10	0,717	0,254	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Pernyataan 1	0,835	0,254	Valid
Pernyataan 2	0,638	0,254	Valid
Pernyataan 3	0,664	0,254	Valid
Pernyataan 4	0,745	0,254	Valid
Pernyataan 5	0,747	0,254	Valid
Pernyataan 6	0,840	0,254	Valid
Pernyataan 7	0,721	0,254	Valid
Pernyataan 8	0,831	0,254	Valid
Pernyataan 9	0,853	0,254	Valid

Berdasarkan Tabel 4.9 hasil uji validitas Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai rhitung > rtabel 0,25, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam variabel Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 9 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Standar	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,600	0,930	Reliabilitas
Stres Kerja	0,600	0,915	Reliabilitas
Kinerja Karyawan	0,600	0,910	Reliabilitas

Sumber : Hasil Output SPSS 25 (2023)

Berdasarkan tabel diatas hasil keseluruhan variabel koefisien Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,600 dimana koefisien Cronbach's Alpha variabel Gaya Kepemimpinan 0,930, Stres Kerja 0,915, dan Kinerja Karyawan 0,910. Maka pada hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh jawaban atau instrument responden terbukti reliabilitas.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.64348459
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.069
	Negative	-.102
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.188 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan pada Tabel 4.13 diatas maka dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,188 > 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa data dari populasi berdistribusi secara normal dan dapat dilakukan ke tahap analisis selanjutnya.

2) Uji Multikolinieritas

Tabel 4. 11 Hasil Pengujian Multikolinieritas Dengan Colinearity Statistic Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
(Constant)	10,731	2,864			3,748	.000		
GAYA KEPEMIMPINAN	0,276	0,131	0,319	2,112	0,039	0,309	3,239	
STRESS KERJA	0,409	0,127	0,487	3,219	0,002	0,309	3,239	

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 Sumber : Hasil Output SPSS 25 (2023)

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance gaya kepemimpinan sebesar 0,309 dan stres kerja 0,309 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel gaya kepemimpinan sebesar 3,239 dan variabel stres kerja sebesar 3,239 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gejala multikolinieritas.

3) Uji Autokorelasi

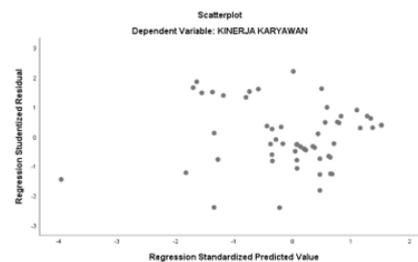
Tabel 4. 13 Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin – Watson

Model	Model Summary ^b				Durbin-Watson
	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate		
1	0,773 ^a	0,598	0,583	3,79811	1,497

a. Predictors: (Constant), STRESS KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN
 b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 Sumber : Hasil Output SPSS 25 (2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, model regresi ini tidak ada kesimpulan, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,497 yang berada diantara interval 1,100 – 1,550.

4) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. 3

Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar diatas, titik-titik pada grafik scatterplot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gejala

heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak digunakan.

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4. 14
Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana
Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	13,998	2,886			4,850	.000
GAYA KEPEMIMPINAN	0,626	0,078	0,724		7,996	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 Sumber : Hasil Output SPSS 25 (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 13,998 + 0,626X_1$

Tabel 4. 15
Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana
Variabel Stres Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	12,039	2,878			4,183	.000
STRESS KERJA	0,632	0,073	0,752		8,698	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 Sumber : Hasil Output SPSS 25 (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 12,039 + 0,632X_2$

Tabel 4. 16
Hasil Pengujian Regresi Berganda
Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Stres Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	10,731	2,864			3,748	.000
GAYA KEPEMIMPINAN	0,276	0,131	0,319		2,112	0,039
STRESS KERJA	0,409	0,127	0,487		3,219	0,002

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 Sumber : Hasil Output SPSS 25 (2023)

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 10,731 + 0,276X_1 + 0,409 X_2$

e. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4. 17
Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Gaya Kepemimpinan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		GAYA KEPEMIMPINAN	KINERJA KARYAWAN
GAYA KEPEMIMPINAN	Pearson Correlation	1	0,724**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	0,724**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

** .Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber : Hasil Output SPSS 25 (2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas,diperoleh nilai Koefisien korelasi 0,724

dimana nilai tersebut berada pada 0,600 – 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4. 18
Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial
Variabel Stres Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		STRESS KERJA	KINERJA KARYAWAN
STRESS KERJA	Pearson Correlation	1	0,752**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	0,752**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

** .Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber : Hasil Output SPSS 25 (2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas,diperoleh nilai Koefisien korelasi 0,752 dimana nilai tersebut berada pada 0,600 – 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4. 19
Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan
Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Stres Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		GAYA KEPEMIMPINAN	STRESS KERJA	KINERJA KARYAWAN
GAYA KEPEMIMPINAN	Pearson Correlation	1	0,831**	0,724**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	60	60	60
STRESS KERJA	Pearson Correlation	0,831**	1	0,752**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	60	60	60
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	0,724**	0,752**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	60	60	60

** .Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber : Hasil Output SPSS 25 (2023)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,831 atau 83,1% dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya variabel gaya kepemimpinan dan stres kerja mempunyai tingkat hubungan sangat kuat terhadap kinerja karyawan

f. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. 20
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial
Gaya Kepemimpinan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,724 ^a	0,524	0,516	4,09321

a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 Sumber : Hasil Output SPSS 25 (2023)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,524 maka dapat disimpulkan bahwa

variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 52,4% sedangkan sisanya sebesar (100 – 52,4%) = 47,6% dipengaruhi faktor lain.

Tabel 4. 21
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Stres Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,752 ^a	0,566	0,559	3,90975

a. Predictors: (Constant), STRESS KERJA
 b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 Sumber : Hasil Output SPSS 25 (2023)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,566 maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 56,6% sedangkan sisanya sebesar (100 – 56,6%) = 43,4% dipengaruhi faktor lain.

Tabel 4. 22
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Stres Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,773 ^a	0,598	0,583	3,79811

a. Predictors: (Constant), STRESS KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN
 b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 Sumber : Hasil Output SPSS 25 (2023)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,598 maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan stres kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 59,8% sedangkan sisanya sebesar (100 – 59,8%) = 40,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

g. Uji Hipotesis

Tabel 4. 23
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Coefficients ^a		T	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	13,998	2,886		4,850 000
GAYA KEPEMIMPINAN	0,626	0,078	0,724	7,996 000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 Sumber : Hasil Output SPSS 25 (2023)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai t hitung > t tabel (7,996 > 1,672) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value <Sig. 0,050 atau (0,000 <0,050). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₁ diterima,hal ini menunjukkan bahwa terdapat

pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. 24
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Stres Kerja (X₂) Terhadap Variabel Kinerja Karayawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	12,039	2,878		4,183 000	
STRESS KERJA	0,632	0,073	0,752	8,698 000	

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 Sumber : Hasil Output SPSS 25 (2023)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai t hitung > t tabel (8,698 > 1,672) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value <Sig. 0,050 atau (0,000 <0,050). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₂ diterima,hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. 25
Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Stres Kerja (X₂) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1220,723	2	610,361	42,311	000 ^b
	Residual	822,261	57	14,426		
	Total	2042,983	59			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 b. Predictors: (Constant), STRESS KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN
 Sumber : Hasil Output SPSS 25 (2023)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau 42,311 > 3,159, hal ini juga dapat diperkuat dengan ρ value < Sig.0,050 atau 0,000 < 0,050. Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₃ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis yang dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 13,998 + 0,626X_1$ nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,724 dimana nilai tersebut berada pada 0,600 – 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,524 maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 52,4% sedangkan

- sisanya sebesar $(100 - 52,4\%) = 47,6\%$ dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel ($7,996 > 1,672$) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value $< \text{Sig. } 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- b. Stres Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 12,039 + 0,632X_2$, nilai Koefisien korelasi $0,752$ dimana nilai tersebut berada pada $0,600 - 0,799$ artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar $0,566$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar $56,6\%$ sedangkan sisanya sebesar $(100 - 56,6\%) = 43,4\%$ dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel ($8,698 > 1,672$) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value $< \text{Sig. } 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.
- c. Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 10,731 + 0,276X_1 + 0,409 X$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar $0,831$ atau $83,1\%$ dimana nilai tersebut berada pada interval $0,800 - 1,000$ artinya variabel gaya kepemimpinan dan stres kerja mempunyai tingkat hubungan sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar $0,598$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan stres kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar $59,8\%$ sedangkan sisanya sebesar $(100 - 59,8\%) = 40,2\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau $42,311 > 3,159$, hal ini juga dapat diperkuat dengan ρ value $< \text{Sig. } 0,050$ atau $0,000 < 0,050$. Dengan demikian maka H_0

ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan..

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- [2] Angela, C., & Hikmah. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mustindocipta Jaya. Jurnal Dirupsi Bisnis, 6, 485 - 492.
- [3] Ermawati, D., & Praptiestrini. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pamor Spinning Mills Karanganyar. Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah, 19 No. 1, 20-29.
- [4] Erri, D., Puji Lestari, A., & Herlan Asymar, H. (2021, Februari). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. Jurnal Inovasi Penelitian.
- [5] Ferils, M., & Utami, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamuju. Jurnal Imliah Manajemen, 30-39.
- [6] Gesi, B., Laan, R., & Lamaya, F. (2019, Oktober 2). Manajemen dan Eksekutif. Jurnal Manajemen, 3, 51-66.
- [7] Ghozali, I. (2017). Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Program AMOS 24. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [8] Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- [9] Hasibuan, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- [10] Hutahean, D. (2021). Filsafat dan Teori Kepemimpinan. Malang: Ahlimedia Press (Anggota IKAPI :264/JTI/2020).
- [11] Istijanto. (2014). Aplikasi Praktis Riset . Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

- [12] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- [13] Khairiza Harahap, F., Nadra, U., & Aginta, W. (2021). *Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan*. *Jurnal Bonanza*, 118-128.
- [14] Mangkunegara, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [15] Mangkunegara, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [16] Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja RosdaKarya.
- [17] Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [18] Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: CV Alfabeta.
- [19] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- [20] Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- [21] Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: CV Alfabeta.
- [22] Suhartini, T., & Andika Ramadhan, R. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSU. Queen Latifa Yogyakarta*. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E- Bisma)*, Vol 2 No 1, 73-79.
- [23] Sulaeman, A. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Agra Energi Indonesia*. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3, 16-29.
- [24] Supriyanto, A., & Nadiyah. (2022). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura*. *Remik : Riset dan E- Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 610-619.
- [25] Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- [26] Terry, & Rue, L. W. (2020). *Dasar - Dasar Manajemen*. Bumi Aksara.
- [27] Terry, G. (2021). *Dasar - Dasar Manajemen Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [28] Vanchapo. (2020). *Beban Kerja dan Stres kerja*. Jawa Timur: CV Penerbit Qiara Media.
- [29] Yulia, E., & Mukzam, D. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN XI Unit Usaha PG Semboro*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 22-31.
- [30] Zaharuddin. (2021). *Gaya Kepemimpinan & Kinerja Organisasi*. Pekalongan: PT.Nasya Expanding Management (NEM)