

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PRUDENTIAL AGENCY GENERASI PASTI SUKSES JAKARTA BARAT

Ahmad Rohmahdhoni¹, Rahmi Andini Syamsuddin²

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Barat, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia , 15417
e-mail: ¹ Ardhoniii@gmail.com

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Barat, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia , 15417
e-mail: ² Dosen02062@unpam.ac.id

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of leadership style and work stress on employee performance at PT Prudential Agency Generasi Pasti Sukses, Central Jakarta. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and a sample of 50 respondents was obtained. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The results of this research are that leadership style has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 43.4% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(6.068 > 2.011)$. Work stress has a significant negative effect on employee performance with a coefficient of determination value of 23.9% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(-3.881 > -2.011)$. Leadership style and work stress simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 27.165 + 0.483X_1 - 0.175X_2$. The coefficient of determination value is 60.3% while the remaining 39.7% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated F value $> F_{table}$ or $(35.686 > 2.800)$.

Keywords: Leadership Style, Job Stress, Employee Performance.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Prudential Agency Generasi Pasti Sukses Jakarta Pusat. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 50 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 43,4% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,068 > 2,011)$. Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 23,9% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(-3,881 > -2,011)$. Gaya kepemimpinan dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 27,165 + 0,483X_1 - 0,175X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 60,3% sedangkan sisanya sebesar 39,7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(35,686 > 2,800)$.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Dalam menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) Perusahaan dituntut untuk melakukan persaingan usaha yang lebih kompetitif baik dengan pasar negeri maupun luar negeri. Menghadapi persaingan usaha yang semakin kompetitif, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten sehingga dapat meningkatkan mutu dan kualitas bisnis. Sumber daya manusia menjadi faktor penggerak dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan, sebab sumber daya manusia juga menjadi salah satu yang akan menghadapi persaingan dalam MEA. Salah satu faktor penyebabnya sumber daya manusia dapat bersaing dan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah kinerja yang baik dari setiap karyawan.

Maka dari itu, Menurut (Hasibuan, 2019:10) mengatakan "Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, serta pemberian kompensasi untuk mengimplementasikan fungsi-fungsi yang ada untuk analisis penilaian kinerja yang objektif menyatakan bahwa "Manajemen SDM didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi – fungsi manajemen yaitu planning, organizing, leading dan controlling, didalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi,

pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien". Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan

kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan individual.

Peran individu dalam suatu organisasi sangat menentukan untuk merealisasikan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan diantaranya peranan pemimpin dalam organisasi tersebut. Hasibuan Gaya kepemimpinan adalah metode yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahan dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Rorimpandey (2016:170) mendefinisikan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari seorang pemimpin baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya, gaya kepemimpinan digambarkan dari filsafah yang konsisten, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari pribadi seseorang.

Kepribadian masing-masing seseorang dalam organisasi tersebut diantaranya; sifat, nilai-nilai, keinginan dan minat. Penanganan situasi konflik dalam pegawai yang tidak tepat dan bijaksana dapat berimbas pada suasana kerja yang nyaman. Hal tersebut tidak berhenti pada situasi itu saja tapi dapat berlanjut menjadi sebuah beban pada pegawai itu sendiri. Kemampuan pegawai dalam menghadapi konflik/tekanan tentu saja tidak sama. Hal ini akan sangat berbahaya bagi pegawai yang memiliki daya tahan terhadap masalah/tekanan yang rendah karena mereka dalam keadaan suasana serba salah sehingga mengalami tekanan jiwa atau stres. Proses tindak lanjut dari penanganan konflik dan stres yang melanda pegawai tentu saja harus dilakukan dengan cepat, tepat dan bijaksana. Menurut Mangkunegara (2019:157) "Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres ini tampak dari Simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan". Stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang.

PT. Prudential Life Assurance merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa keuangan, menyediakan berbagai produk dan layanan,

termasuk asuransi jiwa, kesehatan, investasi, dan manajemen aset. Perusahaan ini juga memiliki operasi di berbagai negara, termasuk Inggris, Amerika, dan Asia. Prudential Indonesia terus berinovasi dan meningkatkan pelayanan kepada nasabah. Perusahaan ini telah meluncurkan beberapa dana investasi baru dan meningkatkan komitmen untuk mendengarkan dan memahami kebutuhan konsumen. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan melakukan inovasi produk dan sistem berdasarkan kebutuhan pasar dan perkembangan teknologi. Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia karyawan perusahaan mampu memahami beberapa hal peraturan yang telah diberikan oleh perusahaan. Salah satu caranya yaitu dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja seorang karyawan merupakan suatu hal yang bersifat individu, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja seseorang tergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh masing-masing karyawan. Yang dimaksud dengan kinerja adalah suatu prestasi atau hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan hasilnya bisa di pertanggung jawabkan kepada atasannya. Mangkunegara (2019:75): Kualitas pekerjaan, Kuantitas Kerja, Pelaksanaan Tugas, Faktor kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaan pekerjaan dan hasil kerjanya, saran dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya.

Tabel 1. 1
Data Kualitas Kinerja Karyawan PT. Prudential Life Assurance (Agency)

No	Kualitas Kinerja	Tahun					
		2021		2022		2023	
		Target (point)	Hasil (point)	Target (point)	Hasil (point)	Target (point)	Hasil (point)
1	Penyelesaian waktu pelayanan	100	87	100	86	100	90
2	Permintaan yang diinginkan nasabah	100	86	100	88	100	88
3	Bagaimana nasabah dilayani oleh karyawan	100	85	100	87	100	85
4	Seberapa mudah nasabah mendapatkan pelayanan	100	93	100	86	100	82
5	Menunjukkan apakah pelayanan berjalan baik setiap saat	100	85	100	85	100	81
6	Menunjukkan seberapa baik layanan bereaksi terhadap situasi yang tidak seperti Biasanya	100	80	100	83	100	80

Sumber: data berasal dari personalia Agency Generasi Pasti Sukses

Berdasarkan uraian dan data diatas, dengan target 100 selama kurun waktu 3 tahun terakhir, pencapaian hasil kinerja selalu menurun setiap tahun. Dapat dilihat pada tahun 2021 persentase menurun dari 93,0% pada kriteria penilaian “Seberapa mudah nasabah mendapatkan pelayanan” ke 80,0% pada penilaian “Menunjukkan seberapa baik layanan bereaksi terhadap situasi yang tidak seperti biasanya”, tahun 2022 persentase pencapaian menurun dari 88,0% pada penilaian “Permintaan yang diinginkan nasabah” ke 83,0% “Menunjukkan seberapa baik layanan bereaksi terhadap situasi yang tidak seperti biasanya”, dan tahun 2023 persentase menurun sebesar 90.0% pada penilaian “Penyelesaian waktu pelayanan” ke 80.0% “Menunjukkan seberapa baik layanan bereaksi terhadap situasi yang tidak seperti biasanya”.

Lebih dari 160 tahun telah berdiri di Hatton Garden, London, Inggris. Saat itu, Prudential hadir dengan nama Prudential Mutual Assurance Investment and Loan Association. Prudential ini sudah mempunyai banyak cabang di Inggris, Indonesia, Malaysia, dan Singapura. Prudential merupakan asuransi jiwa, asuransi penyakit kritis dan juga asuransi pendidikan.

Dari sisi kepemimpinan, gaya kepemimpinan yang diterapkan belum maksimal. Berikut adalah tabel sikap kepemimpinan yang telah diterapkan

Tabel 1. 2
Data Penilaian Gaya Kepemimpinan PT. Prudential Life Assurance

No	Jenis	Tahun 2021		2022		2023	
		Target (point)	Hasil (point)	Target (point)	Hasil (point)	Target (point)	Hasil (point)
1	Sikap penerimaan kritik dan saran dari bawahan	100	70	100	70	100	75
2	Sikap mengayomi bawahan sebagai mitra kerjanya	100	70	100	75	100	80
3	Kemampuan sebagai motivator kepada bawahan	100	50	100	75	100	80
4	Kemampuan membangun kerja sama antar divisi perusahaan	100	60	100	65	100	70
5	Kemampuan berinovasi, ide terkait pekerjaan	100	75	100	80	100	80
6	Kemampuan menjalin komunikasi dengan bawahan	100	50	100	70	100	78
7	Kejelasan dalam memberikan instruksi kerja kepada bawahan	100	60	100	80	100	75
8	Kemampuan memberikan arahan terkait detail pekerjaan	100	70	100	75	100	80

Keterangan:
<50% = Buruk, 51-60% = Kurang, 61-70% = Cukup, 71-80% = Baik, 81-100% = Sangat Baik

Sumber: data berasal dari personalia Agency Generasi Pasti Sukses

Berdasarkan dari tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa penilaian dari unsur gaya kepemimpinan nilai presentasinya sangat beragam. Motivasi dan komunikasi di tahun 2021 nilainya sangat buruk yaitu hanya 50%. Dari hasil tersebut semua item penilaian tidak ada yang mencapai kategori sangat baik, ini artinya gaya kepemimpinan yang ada harus dievaluasi guna dapat bekerja dengan baik.

Karyawan yang bekerja tanpa kerjasama dan komunikasi dari pimpinan membuat karyawan kurang optimal dalam bekerja dan tanpa pengawasan langsung dari atasan, tujuannya memang baik agar karyawan mandiri terhadap pekerjaannya tetapi jika hal tersebut terus terjadi maka karyawan akan kurang berprestasi dalam bekerja. Pemimpin merupakan sumber daya kunci dalam organisasi manapun. Pemimpin yang efektif akan menjadi penentu hidup, mati, maju, dan mundurnya sebuah organisasi. Kepemimpinan yang kurang baik akan menyebabkan karyawan kurang produktif dan kurang efektif sehingga berdampak tidak terciptanya karir dan cita-cita karyawan. Kepemimpinan yang diciptakan seorang pemimpin dalam organisasi memiliki karakteristik

yang berbeda-beda. Karakteristik tersebut sering disebut sebagai gaya kepemimpinan.

Hasibuan (2019:170) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan yang tinggi agar mencapai tujuan perusahaan yang maksimal. Selain gaya kepemimpinan, masalah yang di hadapi oleh karyawan adalah Stres kerja, perusahaan perlu mengelola berbagai masalah atau tekanan yang dialami oleh karyawan yang dapat menyebabkan Stres. Setiap orang pernah mengalami Stres walaupun kadangkala tidak dirasakannya, karena Stres berasal dari kegelisahan seorang karyawan tersebut. Seseorang yang mengalami sedikit 8 gelisah, tidak menyadari kalau hal itu merupakan Stres yang dapat menjadi semakin parah. Stres dapat disebabkan oleh berbagai faktor di dalam maupun diluar pekerjaannya yang merupakan sumber Stres. Hampir setiap kondisi pekerjaannya dapat menyebabkan Stres, tergantung reaksi karyawan bagaimana menghadapinya.

Hal ini dapat terjadi karena berbagai faktor yaitu adanya faktor internal, karyawan merasa Stres ketika target tidak tercapai maka menjadi beban karyawan, ketika para karyawan tidak bisa libur di hari raya, adanya potongan gaji ketika adanya pemborosan bahan baku dan faktor eksternal nya yaitu adanya masalah pribadi masing-masing karyawan.

Tabel 1. 3
Data Survei Stres Kerja PT. Prudential Life Assurance (Agency Generasi Pasti Sukses)

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju	sample	Setuju %	Tidak setuju %
1	Iklim kerja diperusahaan membuat karyawan merasa tidak nyaman	16	4	20	80	20
2	Karyawan merasa sulit untuk menyelesaikan masalahnya dengan rekan kerja, dikarenakan budaya kerja yang kurang baik	14	6	20	70	30
3	Karyawan merasa job description yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan posisi bekerja	13	7	20	65	35
4	Karyawan merasa pimpinan kurang memberikan arahan perbaikan ketika karyawan melakukan kesalahan kerja	5	15	20	25	75
5	Karyawan merasa tegang ketika pimpinan mengawasi pekerjaannya	15	5	20	75	25

Sumber: hasil Prasurvei

Hasil survei stres kerja di PT Prudential Agency Generasi Pasti Sukses. Survei tersebut dilakukan untuk mengetahui tingkat stres kerja yang dialami karyawan di perusahaan tersebut. Tabel tersebut menunjukkan hasil survei yang meliputi jumlah responden yang menjawab “Setuju” atau “Tidak Setuju” untuk setiap pernyataan, serta frekuensi (F) dan persentase (%) setiap jawaban. .

Dari tabel tersebut terlihat bahwa sebagian besar responden merasa sulit untuk menyelesaikan masalahnya dengan rekan kerja, dikarenakan budaya kerja yang kurang baik (70%) dan iklim kerja diperusahaan membuat karyawan merasa tidak nyaman (80%). Faktor-faktor ini dapat berkontribusi terhadap stres kerja dan mempengaruhi kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Hasil survei dapat digunakan untuk mengembangkan intervensi atau program untuk mengurangi stres kerja dan meningkatkan kondisi kerja karyawan.

Faktanya kurangnya komunikasi yang baik antar individu terkadang masih menjadi faktor terjadinya konflik kerja, seperti adanya perbedaan pendapat atau tidak mau bekerja sama. Jarak tempat tinggal sebagian karyawan yang cukup jauh dari kantor juga menjadi permasalahan yang cukup serius karena memakan waktu yang cukup banyak dalam perjalanan ke kantor yang menyebabkan sering terjadinya keterlambatan.

Dari permasalahan tersebut sebaiknya stres karyawan perlu sedini mungkin diatasi oleh pimpinan atau kepala divisi terkait agar hal-hal yang merugikan karyawan dapat diatasi. Sebagai seorang manajer mengelola stres karyawan ditempat kerja, lebih bersifat pemahaman akan penyebab stres orang lain dan mengambil tindakan untuk mengurangi dan mengatasinya guna untuk mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan sangat penting dilakukan karena untuk mengidentifikasi penyebab stres yang potensial dan pemecahannya, karena stres akan menimpa karyawan.

Karyawan suatu perusahaan juga dapat bekerja dengan baik dan produktif apabila mereka mempunyai minat dan semangat terhadap pekerjaan tersebut. Tingkat tanggung jawab baik terhadap pekerjaan maupun terhadap perusahaan perlu dimiliki oleh setiap karyawan. Minat dan

semangat kerja tersebut dapat tumbuh apabila para manajer atau pimpinan selalu menyadari akan kewajibannya sebagai seorang manajer atau pimpinan, dalam hal ini membimbing, membina dan mengevaluasi menurut orang lain.

Adapun alasan peneliti melakukan penelitian di PT. Prudential Life Assurance untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan dan Stres kerja yang dialami oleh karyawan PT. Prudential Life Assurance.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Selvi, Ubaidillah, Muhammad Syukri (2024). Jurnal Ilmu Manajemen Terapan. Vol 5 no 3. Issn 2686-4924 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . perkebunan Nusantara VI Jambi Hasil penelitian penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 44,6% pada PT Perkebunan Nusantara VI Jambi

Delfi Ramadhany, (2018), jurnal ilmiah psikologi, Vol. 5 No. 2 (2018), ISSN: 2447-2666 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Pengolahan Air PDAM Kota Samarinda Gaya kepemimpinan berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $F = 35.738$ ($F_{hitung} < F_{tabel}$), $R^2 = 0.306$, Adjusted $R^2 = 0.298$ dan $p = 0.000$ ($p < 0.050$).

Lukman Nasution, (2020), Jurnal Ilmiah Metada, Vol. 2 No. 2 (2020), E-ISSN: 2724-7737, P-ISSN:2745-5262 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karawan Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,369 > 2,011$) dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) dengan hasil 0,593 atau 59,3%

Festinahati Buulolo (2021). Jurnal IMNS. Vol 4 No.2. ISSN 2614-381X Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan dengan nilai ($2.055 > 1,699$) dan tingkat signifikan $0,049 < 0,05$. Nilai artinya stress kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Malik Abdul Rohman (2021). Jurnal Mahasiswa Manajemen. Vol 2 no 2. Issn 2798-1851 Pengaruh beba kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Honda Daya Anugerah Mandiri Cabang Sukabumi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi sebesar 94,9% artinya bahwa peningkatan beban kerja dan stres kerja semakin tinggi dan meningkatkan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 94,9%.

Nanda Hanifah Putri (2024). Jurnal Rumpun Manajemen dan ekonomi. Vol 1 no 3. Issn 3046-7144 Pengaruh Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap kinerja karyawan star ABC Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan Stres berpengaruh terhadap kinerja karyawan star ABC.

Mauludin Panjaitan, Journal Ilmiah Methonomi, Vol. 3 No. 1 (2019) ISSN:2085-9996 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Putri Megah Asri Indah Medan Berdasarkan Uji-t dapat bahwa komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Putri Megah Asri Indah Medan. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi (R^2), diperoleh nilai r sebesar 0,959 berarti hubungan antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Komunikasi (X_2), terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) sebesar 95,9% yang artinya hubungan positif dan erat. Nilai R square = 0,920, berarti 92,0% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan komunikasi, sedangkan sisanya 8,0% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Duwi Ermawati (2021). Jurnal Smooting. Vol 19 no 1. Issn 2058-2215 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pamor Spinning Mills Karanganyar Leadership style, job stress, simultaneously influence the performance of employees of PT. Pamor spinning Mills Karanganyar

I Putu Agus Adnyana (2022). Jurnal dinamika. Vol 2 no 2. Issn 2798-1355 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan stress kerja terhadap kinerja pegawai di kantor perbekel desa Sangsit Gaya kepemimpinan dan stress kerja berpengaruh positif

terhadap kinerja pegawai di kantor perbekel Desa Sangsit

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

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

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 multikolinearitas 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

$$R_{y_{x_1 \cdot x_2}} = \frac{ry_{x_1} - ry_{x_2} \cdot rx_1x_2}{\sqrt{1 - r^2_{x_1x_2}} \sqrt{1 - r^2_{yx_2}}}$$

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 H_a diterima dan H_0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

b) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 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. 9
Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pemimpin mempertimbangkan berbagai alternatif sebelum mengambil keputusan	0.516	0.279	Valid
2	Pemimpin mengambil keputusan setelah menerima saran dari karyawan	0.442	0.279	Valid
3	Pemimpin menghargai pendapat sesama karyawan	0.447	0.279	Valid
4	Pemimpin memberikan bimbingan, arahan dan dorongan kepada karyawan	0.579	0.279	Valid
5	Karyawan dapat berkomunikasi langsung dengan pemimpin	0.693	0.279	Valid
6	Pemimpin mendukung usaha usaha karyawan dalam menyelesaikan tugas	0.614	0.279	Valid
7	Pemimpin dapat mengendalikan semua karyawan	0.731	0.279	Valid
8	Pemimpin melakukan pengawasan secara langsung terhadap karyawan	0.786	0.279	Valid
9	Pemimpin memperhatikan konflik yang terjadi pada karyawan	0.651	0.279	Valid
10	Karyawan bertanggung jawab atas semua kegiatan perusahaan yang menjadi tanggung jawabnya	0.375	0.279	Valid

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan data pada tabel di atas, semua butir kuesioner pada variabel gaya kepemimpinan (X1) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.279), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4. 10
Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X2)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya merasa lingkungan kerja saya tidak nyaman untuk bekerja.	0.880	0.279	Valid
2	Pada saat bekerja, saya sering mengalami kebisingan yang mengganggu fokus saya.	0.735	0.279	Valid
3	Saya merasa lingkungan kerja saya tidak memungkinkan untuk memiliki waktu istirahat yang cukup.	0.630	0.279	Valid
4	Pada saat bekerja, saya sering mengalami tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas.	0.722	0.279	Valid
5	Saya sering mengalami masalah dengan karakteristik kepribadian yang intern, seperti kecemasan atau depresi.	0.788	0.279	Valid
6	Saya memiliki kecenderungan untuk memikirkan tentang pekerjaan saya secara berlebihan.	0.753	0.279	Valid
7	Saya merasa memiliki tuntutan peran yang tidak sesuai dengan kemampuan saya.	0.405	0.279	Valid
8	Saya merasa memiliki dukungan dari atasan yang memungkinkan saya untuk bekerja dengan baik.	0.596	0.279	Valid
9	Pemimpin memberikan target yang jelas terhadap karyawan	0.641	0.279	Valid
10	Saya sering mengalami masalah dengan komunikasi yang tidak efektif antara atasan dan bawahan.	0.443	0.279	Valid

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan data pada tabel di atas, semua butir kuesioner pada variabel stres kerja (X2) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.279), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang

digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4. 11
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar yang dibuat perusahaan	0.571	0.279	Valid
2	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai urutan yang sudah ditentukan	0.403	0.279	Valid
3	Karyawan mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan	0.524	0.279	Valid
4	Hasil kinerja karyawan melebihi hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan	0.336	0.279	Valid
5	Karyawan melakukan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab	0.434	0.279	Valid
6	Karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam setiap tahapan pekerjaannya	0.420	0.279	Valid
7	Kerjasama yang terbina antara pemimpin dengan karyawan berjalan dengan baik	0.706	0.279	Valid
8	Karyawan dapat bekerjasama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan tugasnya	0.595	0.279	Valid
9	Karyawan memiliki kecakapan kerja dan inovatif dapat menyelesaikan pekerjaan	0.572	0.279	Valid
10	Karyawan menyelesaikan tugasnya tanpa menunggu perintah atasan	0.575	0.279	Valid

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan data pada tabel di atas, semua butir kuesioner pada variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.279), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 12
Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.777	10

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.859	10

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.680	10

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) diperoleh nilai cronbatch alpha 0,777 stres kerja (X2) sebesar 0,859 dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,680, semuanya dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai cronbatch alpha lebih besar dari 0,600

c. Uji Asumsi Klasik
1) Uji Normalitas

Tabel 4. 13
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

Tests of Normality ^a						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja Karyawan (Y)	.120	50	.067	.956	50	.059

a. Lilliefors Significance Correction
Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi $0,067 > 0,050$. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 14
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance VIF
	B	Std. Error					
1 (Constant)	27.165	3.263			8.324	.000	
Gaya Kepemimpinan (X1)	.483	.074	.608	.656	.000	.985	1.015
Stres Kerja (X2)	-.175	.039	-.414	-.471	.000	.985	1.015

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas, diperoleh nilai tolerance variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,985 dan stres kerja sebesar 0,985 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel gaya kepemimpinan sebesar 1,015 dan variabel stres kerja sebesar 1,015 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas

3) Uji Autokorelasi

Tabel 4. 16
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.776 ^a	.603	.586	2.271	1.684

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,684 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460

4) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 17
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	.524	2.055		.255	.800
Gaya Kepemimpinan (X1)	.048	.046	.148	1.028	.309
Stres Kerja (X2)	-.016	.025	-.093	-.644	.523

a. Dependent Variable: RES2
Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel gaya kepemimpinan (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,309 dan stres kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,523 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

d. Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 4. 18
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	19.101	3.213		5.946	.000
Gaya Kepemimpinan (X1)	.524	.086	.659	6.068	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 19,101 + 0,524X1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 19,101 diartikan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan (X1) tidak ada atau sebesar nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 19,101 poin.
- Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,524 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel gaya kepemimpinan (X1) akan mengakibatkan terjadinya kenaikan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,524 poin

Tabel 4. 19
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	46.214	2.046		22.589	.000
Stres Kerja (X2)	-.206	.053	-.489	-3.881	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 46,214 - 0,206X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 46,214 diartikan bahwa jika variabel stres kerja (X_2) tidak ada atau sebesar nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 46,214 poin.
- Nilai koefisien regresi stres kerja (X_2) sebesar -0,206 bertanda negatif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel stres kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya penurunan pada kinerja karyawan (Y) sebesar -0,206 poin.

Tabel 4. 20
Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Stres Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	27.165	3.263		8.324	.000
Gaya Kepemimpinan (X_1)	.483	.074		.608	6.565 .000
Stres Kerja (X_2)	-.175	.039	-.414	-4.471	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 27,165 + 0,483X_1 - 0,175X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 27,165 diartikan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan stres kerja (X_2) tidak dipertimbangkan atau bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 27,165 poin.
- Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,483 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel gaya kepemimpinan (X_1) akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,483 poin.
- Nilai koefisien regresi stres kerja (X_2) sebesar -0,175 bertanda negatif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel stres kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya penurunan pada kinerja karyawan (Y) sebesar -0,175 poin.

e. Koefisien Korelasi

Tabel 4. 22
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations ^b			
Gaya Kepemimpinan (X_1)	Pearson Correlation	Gaya Kepemimpinan (X_1)	Kinerja Karyawan (Y)
	Sig. (2-tailed)	1	.659 ^{**}
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.659 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=50

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,659 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya gaya kepemimpinan memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan

f. Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4. 23
Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Pearson Correlation	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Kinerja Karyawan
	Sig. (2-tailed)	1	.551 ^{**}
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.551 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26, 2024

Dari hasil pengujian tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,551 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,40 s/d 0,599 maka kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang

Tabel 4. 23
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Stres Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations ^b			
Stres Kerja (X_2)	Pearson Correlation	Stres Kerja (X_2)	Kinerja Karyawan (Y)
	Sig. (2-tailed)	1	-.489 ^{**}
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	-.489 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=50

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar -0,489 dimana nilai tersebut berada pada interval -0,400 s/d -0,599 artinya stres kerja memiliki tingkat hubungan yang negatif sedang terhadap kinerja karyawan

Tabel 4. 24
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Stres Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.776 ^a	.603	.586	2.271

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X_2), Gaya Kepemimpinan (X_1)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi

sebesar 0,776 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya variabel gaya kepemimpinan dan stres kerja secara bersama-sama mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan

g. Koefisien Determinasi

Tabel 4. 25
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Gaya Kepemimpinan (X1)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.659 ^a	.434	.422	2.683
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X1)				

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,434 maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 43,4% sedangkan sisanya sebesar (100-43,4%) = 56,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

Tabel 4. 26
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Stres Kerja (X2) Terhadap
Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.489 ^a	.239	.223	3.111
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X2)				

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,239 maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 23,9% sedangkan sisanya sebesar (100-23,9%) = 76,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

Tabel 4. 27
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Gaya Kepemimpinan (X1)
dan Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.776 ^a	.603	.586	2.271
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)				

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,603 maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan stres kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 60,3% sedangkan sisanya sebesar (100-60,3%) = 39,7% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan peneliti

h. Uji Hipotesis

Tabel 4. 28
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap
Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.101	3.213	5.946	.000
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.524	.086	6.068	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,068 > 2,011) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 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 Pada PT Prudential Agency Generasi Pasti Sukses Jakarta Barat

Tabel 4. 29
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja
Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	46.214	2.046	22.589	.000
	Stres Kerja (X2)	-.206	.053	-3.881	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (-3,881 > -2,011). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT Prudential Agency Generasi Pasti Sukses Jakarta Barat

Tabel 4. 30
Hasil Uji 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	368.050	2	184.025	35.686	.000 ^b
	Residual	242.370	47	5.157		
	Total	610.420	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karwawan (Y)

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (35,686 > 2,800), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 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 Pada PT Prudential Agency Generasi Pasti Sukses Jakarta Barat.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 19,101 + 0,524X_1$, nilai korelasi sebesar 0,659 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 43,4% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,068 > 2,011$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Pada PT Prudential Agency Generasi Pasti Sukses Jakarta Barat.
- Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 46,214 - 0,206X_2$ nilai korelasi sebesar -0,489 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang negatif signifikan. Nilai koefisien determinasi sebesar 23,9% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($-3,881 > -2,011$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT Prudential Agency Generasi Pasti Sukses Jakarta Barat.
- Gaya kepemimpinan dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 27,165 + 0,483X_1 - 0,175X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,776 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 60,3% sedangkan sisanya sebesar 39,7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($35,686 > 2,800$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT

Prudential Agency Generasi Pasti Sukses Jakarta Barat

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Algifari. (2019). Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFE.
- [2] Arikunto, Suharsimi (2019). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- [3] Ghozali, Imam. 2019. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [4] Hani, H. T. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Salemba Empat.
- [5] Hasibuan, M. S. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Erlangga.
- [6] Irham, F. (2019). Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi. Bandung: Alabeta.
- [7] Maju., S. (. (2019). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- [8] Maxwell. (2020). Good Leader Ask Good Question. Surabaya: MIC PT Menuju Insan Cemerlang.
- [9] Sedarmayanti. (2019). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- [10] Solihin, I. (2020). Pengantar Manajemen. Jakarta: Erlangga.
- [11] Surya, D. (2019). Manajemen Kinerja: Falsafah Teori dan Penerapannya. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [12] Sudjana (2020) Metode Statistika, Bandung: Tarsido.
- [13] Sugiyono (2020), Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D, Bandung: Alfabeta.
- [14] Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D", Penerbit CV. Alfabeta, Bandung, 2020.
- [15] Usman, N. (2020). Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- [16] Wibisono, D. (2019). Manajemen Kinerja Korporasi & Organisasi Panduan Penyusunan Indikator. Jakarta: Erlangga.
- [17] Wibowo. (2018). Manajemen Kinerja, PT Persada Grafindo Persada. Jakarta: Wursanto.
- [18] Widjaja, (2021). Manajemen dan Stres kerja beserta Indikator. Bandung: Tarsido
- [19] Ades Asike (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Personil Denpom X. Vol.8, No.1 <https://journal.stieamsir.ac.id/index.php/man/article/view/56>

- [20]Dirgahayu Erri, Ajeng Puji Lestari, dan Hasta Herlan Asymar,(2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. Dirgahayu. Vol 1 No.9 <https://stp-mataram.e-journal.id/JIP/article/view/348>
- [21]Delfi Ramadhany, (2018), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Pengolahan Air PDAM Kota Samarinda. jurnal ilmiah psikologi, Vol. 5 No. 2 (2018), ISSN: 2447-2666
- [22]Duwi Ermawati (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pamor Spinning Mills Karanganyar. Jurnal Smooting. Vol 19 no 1. Issn 2058-2215
- [23]Festinahati Buulolo. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. Vol 4 No.2 <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/236>
- [24]I Putu Agus Adnyana (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan stress kerja terhadap kinerja pegawai di kantor perbekel desa Sangsit. Jurnal dinamika. Vol 2 no 2. Issn 2798-1355
- [25]Lukman Nasution, (2020), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karawan Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. Jurnal Ilmiah Metada, Vol. 2 No. 2 (2020), E-ISSN: 2724-7737, P-ISSN:2745-5262
- [26]Mauludin Panjaitan (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Putri Megah Asri Indah Medan. Journal Ilmiah Methonomi, Vol. 3 No. 1 (2019) ISSN:2085-9996
- [27]Yuliya. Ahmad, Bernhard. Tewal, dan Rita N. Taroreh (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.FIF Group Manado. Vol.7, No. 3 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>