

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA TEHADAP KINERJA KARYAWAN YANG BERSTATUS SEBAGAI MAHASISWA STIE BHAKTI PEMBANGUNAN PERIODE GENAP 2023/2024

Yohanes Parmin
STIE Bhakti Pembangunan
Yohanes.parmin@gmail.com

ABSTRACT

The aim of this study is to examine the influence of leadership style and work stress on the performance of employees who are students at STIE Bhakti Pembangunan, Even Period 2023/2024. The data collection method was carried out by distributing questionnaires in the form of a Google form to all evening students who were already working, especially those taking 50 reviewer lectures as lecturers consisting of two courses, namely from the Organizational Theory and Organizational Development classes. Data analysis in this study used SPSS Version 24. The sampling technique used was a survey and distribution of questionnaires to students with employee status and data testing used in the research used the Simple Random Sampling method. Data analysis in this study used Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, Coefficient of Determination Test, t Test, and F Test. From the research results of the adjusted R² coefficient of determination test, a value of 0.811 or 81% was obtained. This shows that 81% of employee performance is influenced by leadership style variables and work stress, while the remaining 19% is influenced by other variables such as competence, discipline, etc.

In the t test, the calculated t value for the leadership style and work stress variables respectively is 2.493, 2.207, and 2.232 which is greater than t table 2.009 with a probability level of 0.016, 0.032, and 0.024 respectively which is smaller than the alpha probability of 0.05, so that in general The partial variables of leadership style and work stress have a very strong and significant effect on employee performance. The F test produces an Fcount value of 81.474 which is greater than Ftable 2.79. Then, with a significance level of 0.000, it is smaller than the alpha probability level of 0.05 so that simultaneously the variables of leadership style and work stress have a significant effect on employee performance.

Keywords: Leadership Style, Work Stress, Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan kajian ini adalah untuk menalami pengaruh gaya kepemimpinan, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan yang berstatus sebagai mahasiswa di STIE Bhakti Pembangunan Periode Genap 2023/2024. Metode pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dalam bentuk google form kepada seluruh mahasiswa malam yang sudah bekerja, terutama yang mengikuti kuliah pengkaji sebagai dosen pengampu sebanyak 50 orang yang terdiri dari dua mata kuliah yakni dari kelas Teori Organisasi dan Pengembangan Organisasi. Analisis data pada kajian ini menggunakan SPSS Versi 24. Teknik sampling yang dipakai adalah dengan survey dan penyebaran kuesioner kepada mahasiswa yang berstatus sebagai karyawan dan pengujian data yang digunakan dalam penelitian menggunakan metode Simple Random Sampling. Analisa data pada penelitian ini menggunakan Uji Validitas, Uji Realibilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Koefisien Determinasi, Uji t, serta Uji F. Dari hasil penelitian uji koefisien Determinasi *adjusted* R² diperoleh nilai sebesar 0,811 atau 81%. Hal ini menunjukkan bahwa 81%

kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan dan stres kerja, sedangkan sisanya 19% dipengaruhi oleh variabel lain seperti kompetensi, disiplin, dan lain-lain. Pada uji t_{hitung} untuk variabel gaya kepemimpinan dan stres kerja masing-masing sebesar 2,493, 2,207, dan 2,232 yang lebih besar dari t_{tabel} 2,009 dengan tingkat probabilitas masing-masing 0,016, 0,032, dan 0,024 lebih kecil dari probabilitas α 0,05, sehingga secara parsial variabel gaya kepemimpinan dan stres kerja berpengaruh signifikan sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

Pada uji F dihasilkan nilai F_{hitung} 81,474 lebih besar dari F_{tabel} 2,79. Kemudian dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari tingkat probabilitas α 0,05 sehingga secara simultan variabel gaya kepemimpinan dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

INTRODUKSI

Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan keterampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak hal, namun satu yang paling vital adalah apabila maksud dan tujuan dari pimpinan dapat dimengerti oleh bawahan.

Gaya Kepemimpinan adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan yang memiliki otoritas manajerial. Sedangkan kepemimpinan adalah apa yang para pemimpin lakukan, yaitu proses memimpin kelompok dan mempengaruhi kelompok untuk mencapai suatu tujuan (Robbins dan Coulter, 2012). Dengan kepemimpinan yang baik maka karyawan tidak akan merasa memiliki gap terhadap atasan namun hal tersebut tidak menghilangkan norma-norma dalam bekerja. Selain faktor gaya kepemimpinan yang mempengaruhi karyawan adalah stres kerja. Stres kerja dapat memiliki pengaruh positif dan negatif. Pengaruh positif dari stres kerja adalah dapat mendorong atau memotivasi pegawai untuk lebih baik lagi, namun jika stres kerja berlebih dapat menyebabkan dampak negatif yaitu membuat karyawan mudah lelah dan tidak maksimal, hal tersebut dapat menyebabkan turunnya kinerja karyawan.

Pelaksanaan gaya kepemimpinan dan penanganan stres kerja yang baik maka kinerja karyawan akan meningkat, hal ini yang menjadi fokus utama oleh divisi sumber daya manusia yaitu peningkatan kinerja karyawan. Mangkunegara (2011) berpendapat kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi, sedangkan organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga penulis berpendapat hal tersebut disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang menyebabkan tingkat stres kerja karyawan

meningkat. Dalam jangka pendek stres kerja akan meningkatkan motivasi kerja karyawan, namun dalam jangka panjang akan menurunkan kualitas kerja.

TINJAUAN LITERASI

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan- keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Kepemimpinan didefinisikan ke dalam ciri-ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah. Kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Menurut Feriyanto dan Triana dalam Parmin et al., (2024) kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan, atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Menurut Handoko dalam (2017:292) kepemimpinan adalah kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2015:249) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan.

Gaya kepemimpinan adalah suatu wujud tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Sedangkan menurut Prasetyo (2008:171), gaya kepemimpinan merupakan bentuk perilaku yang dapat dibuat mengintegrasikan tujuan dengan tujuan individu, maka gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku seorang yang dipergunakan untuk mempengaruhi orang lain sesuai keinginannya. Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan gaya kepemimpinan adalah norma perilaku dan kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadaran dan sukarela dalam mencapai satu tujuan tertentu.

Jenis - jenis Gaya Kepemimpinan

Keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan banyak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Beberapa ahli mengemukakan pendapat tentang macam-macam gaya kepemimpinan, adalah sebagai berikut:

- 1) Gaya kepemimpinan menurut Thoha (2013: 49) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan terbagi menjadi dua kategori gaya yang ekstrem yaitu:
 - (1) Gaya kepemimpinan otokratis, gaya ini dipandang sebagai gaya yang didasarkan atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas.
 - (2) Gaya kepemimpinan demokratis, gaya ini dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.
- 2) Gaya kepemimpinan menurut Sutikno (2014: 35) mengatakan gaya kepemimpinan atau perilaku kepemimpinan atau sering disebut Tipe Kepemimpinan. Tipe kepemimpinan yang luas dikenal dan diakui keberadaannya adalah sebagai berikut:
 - (1) Tipe Otokratik
Tipe kepemimpinan ini menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pemimpin), sehingga ia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang turut campur. Seorang pemimpin yang tergolong otokratik memiliki serangkaian karakteristik yang biasanya dipandang sebagai karakteristik yang

negatif. Seorang pemimpin otokratik adalah seorang yang egois. Seorang pemimpin otokratik akan menunjukkan sikap yang menonjolkan keakuannya, dan selalu mengabaikan peranan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, tidak mau menerima saran dan pandangan bawahannya.

(2) Tipe Kendali Bebas atau Masa Bodo (*Laissez Faire*)

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otokratik. Dalam kepemimpinan tipe ini sang pemimpin biasanya menunjukkan perilaku yang pasif dan seringkali menghindar diri dari tanggung jawab. Seorang pemimpin yang kendali bebas cenderung memilih peran yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri. Disini seorang pemimpin mempunyai keyakinan bebas dengan memberikan kebebasan yang seluas-luasnya terhadap bawahan maka semua usahanya akan cepat berhasil.

(3) Tipe Paternalistik

Persepsi seorang pemimpin yang paternalistik tentang peranannya dalam kehidupan organisasi dapat dikatakan diwarnai oleh harapan bawahan kepadanya. Harapan bawahan berwujud keinginan agar pemimpin mampu berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan layak dijadikan sebagai tempat bertanya dan untuk memperoleh petunjuk, memberikan perhatian terhadap kepentingan dan kesejahteraan bawahannya. Pemimpin yang paternalistik mengharapkan agar legitimasi kepemimpinannya merupakan penerimaan atas peranannya yang dominan dalam kehidupan organisasi.

(4) Tipe Kharismatik

Seorang pemimpin yang kharismatik memiliki karakteristik khusus yaitu daya tariknya yang sangat memikat, sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar dan para pengikutnya tidak selalu dapat menjelaskan secara konkrit mengapa orang tersebut itu dikagumi. Hingga sekarang, para ahli belum berhasil menemukan sebab-sebab mengapa seorang pemimpin memiliki kharisma. Yang diketahui ialah bahwa pemimpin yang demikian mempunyai daya tarik yang amat besar.

(5) Tipe Militeristik

Pemimpin tipe militeristik berbeda dengan seorang pemimpin organisasi militer. Pemimpin yang bertipe militeristik ialah pemimpin dalam menggerakkan bawahannya lebih sering mempergunakan sistem perintah, senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya, dan senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya, dan sukar menerima kritikan dari bawahannya.

(6) Tipe Pseudo demokratik

Tipe ini disebut juga kepemimpinan manipulatif atau semi demokratik. Tipe kepemimpinan ini ditandai oleh adanya sikap seorang pemimpin yang berusaha mengemukakan keinginan-keinginannya dan setelah itu membuat sebuah panitia, dengan berpura-pura untuk berunding tetapi yang sebenarnya tiada lain untuk mengesahkan saran-sarannya. Pemimpin seperti ini menjadikan demokrasi sebagai selubung untuk memperoleh kemenangan tertentu. Pemimpin yang bertipe pseudo-demokratik hanya tampaknya saja bersikap demokratis padahal sebenarnya dia bersikap otokratis. Pemimpin ini menganut demokrasi semu dan lebih mengarah kepada kegiatan pemimpin yang otoriter dalam bentuk yang halus, samar-samar.

(7). Tipe Demokratik

Tipe demokratik adalah tipe pemimpin yang demokratis, dan bukan karena dipilihnya sipemimpin secara demokratis. Tipe kepemimpinan dimana pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saran-saran, pendapat, dan nasehat dari staf dan

bawahan, melalui forum musyawarah untuk mencapai kata sepakat. Kepemimpinan demokratik adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kegiatan-kegiatan pengendalian dilaksanakan secara tertib dan bertanggung jawab. Pembagian tugas disertai pelimpahan wewenang dan tanggung jawab yang jelas, memungkinkan setiap anggota berpartisipasi secara aktif.

Menurut G. R. Terry yang dikutip oleh Denny dan Swatno (2011: 156-157), mengemukakan ada enam tipe kepemimpinan yaitu:

- 1). Kepemimpinan Pribadi (*Personal Leadership*)
Dalam tipe ini pimpinan mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga timbul pribadi yang intim.
- 2). Kepemimpinan Non-Pribadi (*Non-Personal Leadership*)
Dalam tipe ini pimpinan tidak mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga antara atasan dan bawahan tidak timbul kontak pribadi.
- 3). Kepemimpinan Otoriter (*Authoritarian leadership*)
Dalam tipe ini pimpinan memperlakukan bawahannya sewenang-wenang, karena menganggap diri orang yang paling berkuasa, bawahannya di gerakan dengan jalan paksa, sehingga para pekerja dalam melakukan pekerjaannya bukan karena ikhlas melainkan karena takut.
- 4). Kepemimpinan Kebapakan (*Paternal Leadership*)
Dalam tipe ini pemimpin memperlakukan bawahannya seperti anak sendiri, sehingga para bawahannya tidak berani mengambil keputusan, segala sesuatu yang pelik diserahkan kepada bapak pimpinan untuk menyelesaikannya.
- 5). Kepemimpinan Demokratis (*Democratic Leadership*)
Dalam tipe ini pemimpin selalu mengadakan musyawarah dengan para bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang sukar.
- 6). Kepemimpinan Bakat (*Indigenous Leadership*)
Dalam tipe ini pemimpin dapat menggerakkan bawahannya karena mempunyai bakat untuk itu, sehingga bawahannya senang mengikutinya. Tipe ini lahir karena bawaan sejak lahir.

Stres Kerja

Stres kerja merupakan bagian dari fungsi pengolahan dalam sumber daya manusia. Berbagai bentuk kekhawatiran dan masalah selalu dihadapi oleh para karyawan. Dari waktu ke waktu menjumpai kesulitan-kesulitan, masalah dan mengalami kesedihan secara emosional. Beberapa bentuk kesulitan terjadi diluar pekerjaan, akan tetapi kesulitan-kesulitan lain berkaitan dengan pekerjaan. Dalam banyak kasus, hal ini bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu perlunya mengetahui definisi dari stres kerja yang terjadi di sebuah perusahaan. Supaya tidak semakin larut dan akibatnya menjadi lebih membahayakan.

Menurut hasibuan dalam Andriani et al., (2023) Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Pengertian lainnya dari stres kerja menurut Mangkunegara (2011:157) yaitu perasaan tertekan yang di alami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Menurut Rivai dan Mulyadi (2010:308) Stres kerja karyawan adalah suatu kondisi ketegangan yang dikarenakan perbedaan karakter individu yang dapat berakibat pada penurunan kinerja karyawan. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2017:429), mengemukakan stres adalah suatu proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai tanggapan, terhadap tekanan lingkungan.

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa stres merupakan suatu kondisi tegang dan cemas pada individu atau kelompok dikarenakan adanya

ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemampuan respon yang dihadapkan dengan kesempatan dan pembatas, sehingga ketegangan emosional berpengaruh terhadap kondisi mental atau psikis dan fisik seseorang.

Dampak Stres Kerja

Menurut Robbins (2008:376) dampak atau akibat dari stres bisa dilihat pada 3 (tiga) aspek, yaitu :

1). Gejala Fisiologis

Pengaruh awal stres biasanya berupa gejala-gejala fisiologis. Stres memiliki efek fisiologis yang membahayakan. Hal tersebut dapat dilihat dari tuntutan kerja yang menimbulkan stres dengan meningkatnya kerentanan terhadap penyakit terutama bagi individu-individu yang memiliki tingkat keyakinan diri rendah.

2). Gejala Psikologis

Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan terkait dengan pekerjaan. Ketidakpuasan kerja adalah efek psikologis yang paling sederhana dan paling nyata dari stres. Namun stres juga muncul dalam beberapa kondisi psikologis yaitu ketegangan, kecemasan, kejengkelan, kejenuhan, dan sikap yang suka menunda-nunda pekerjaan.

3). Gejala Perilaku

Gejala-gejala stres yang berkaitan dengan perilaku meliputi perubahan dalam tingkat produktivitas, kemangkiran, dan perputaran karyawan.

Mengelola Stres Kerja

Menurut Robbins dalam Rahakbauw et al., (2023) ada 2 (dua) pendekatan yang dapat dilakukan untuk mengelola stres yaitu:

1). Pendekatan Individu

Karyawan dapat mengikuti tanggung jawab pribadi untuk mengurangi tingkat stresnya. Strategi individu yang terbukti efektif untuk mengatasi stres yaitu:

(1) Teknik-teknik manajemen waktu

- 1) Membuat daftar kegiatan harian yang harus dirampungkan.
- 2) Memprioritaskan kegiatan berdasarkan tingkat kepentingan dan urgensinya.
- 3) Menjadwalkan kegiatan menurut prioritas yang telah disusun.
- 4) Memahami siklus harian dan menangani pekerjaan yang paling banyak menuntut dalam siklus kerja tertinggi ketika dalam keadaan siap dan produktif.

(2) Meningkatkan latihan fisik

Latihan fisik yang dilakukan seperti aerobik, jalan kaki, jogging, renang, dan naik sepeda merupakan rekomendasi yang dapat mengatasi stres yang berlebihan.

(3) Perluasan jaringan dukungan sosial

Perluasan jaringan dukungan sosial dapat menjadi sarana untuk mengurangi ketegangan. Jaringan tersebut menghubungkan stresor dengan seseorang yang mau mendengar masalah stresor dan untuk memberikan perspektif yang lebih objektif terhadap situasi yang dihadapi.

2). Pendekatan Organisasi

Beberapa faktor yang menyebabkan stres yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, dan struktur organisasi yang dikendalikan oleh manajemen. Dengan demikian faktor-faktor ini dapat dimodifikasi atau diubah. Strategi yang mungkin dilakukan manajemen agar dapat mengelola stres yaitu:

- (1) Perbaiki seleksi karyawan dan penempatan kerja.

- (2) Penggunaan penetapan sasaran yang realistis.
- (3) Perancangan ulang pekerjaan.
- (4) Peningkatan keterlibatan karyawan.
- (5) Perbaiki komunikasi organisasi.
- (6) Menawarkan program kesehatan karyawan.

Kinerja

Kinerja karyawan merupakan aspek yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Dalam sebuah perusahaan, karyawan dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja karyawannya.

Sedarmayanti dalam Prasetia & Ariyanto (2024) Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). menurut Mangkunegara (2011:67) definisi kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Hasibuan (2013:160) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan kinerja adalah suatu hasil atau prestasi kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan dan tanggung jawab dari pekerjaan tertentu.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Gibson dalam Yamin et al. (2023) ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan :

- 1) Faktor individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, konflik kerja, pengalaman kerja, tingkat sosila, dan demografi seseorang.
- 2) Faktor psikologi: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja.
- 3) Faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).

Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja adalah proses pengukuran kinerja karyawan. Penilaian kinerja merupakan pengawasan terhadap kualitas personal. Menurut Handoko dalam Rawi Dandono & Jesslyne (2023) penilaian kinerja adalah “proses melalui mana organisasi – organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan.” Penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan.

Tujuan penilaian kinerja secara umum adalah menghasilkan informasi yang akurat yang berhubungan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi. Tujuan tersebut biasanya dapat digolongkan kedalam tujuan evaluasi dan tujuan pengembangan. Dalam pendekatan evaluasi seorang manajer menilai kinerja masa lalu seorang karyawan. Evaluator menggunakan rating deskripsi untuk menilai kinerja, dan setelah itu menggunakan data tersebut dalam keputusan-keputusan promosi (perpindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi tingkat tanggung jawabnya, gajinya, dan jenjang organisasionalnya), demosi (perpindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih rendah tingkat tanggung jawabnya, gajinya, dan jenjang organisasionalnya), terminasi (penghentian/pemecatan karyawan), dan kompensasi (imbalan). Dalam pendekatan pengembangan seorang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang individu dewasa mendatang.

Menurut Hasibuan (2011:132), ada beberapa alasan perlunya dikembangkan system penilaian kinerja yang lebih efektif, yaitu

- 1). Merasa tidak puas atas kondisi kerjanya saat ini
- 2). Kejelasan akan target atau perilaku yang harus dicapai
- 3). Kejelasan tentang bagaimana caranya untuk mencapai target dan merubah perilaku yang diharapkan.
- 4). Imbalan (materi dan non-materi) yang akan didapat apabila karyawan telah memperbaiki kinerja/mencapai target dan perilakunya.

Manfaat Penilaian Kinerja

Manfaat yang bisa didapat dari penilaian kinerja menurut Mangkunegara dalam Rawi Dandono et al. (2024) adalah:

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi evektifitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- 4) Sebagai dasar mengevaluasi program latihan dan ke-efektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada didalam organisasi
- 6) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai *performance* yang baik.
- 7) Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan tersebut.
- 8). Sebagai kriteria menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
- 9) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- 10). Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*).

Tujuan Penilaian Kinerja

Sedangkan tujuan dari penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia dalam organisasi secara lebih spesifik, tujuan dari penilaian kinerja menurut Mangkunegara dalam Tukidi et al. (2024) adalah:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu dirubah.

Berdasarkan hasil penilaian kinerja yang telah dilakukan, perusahaan dapat menggunakan informasi tersebut untuk memperbaiki kinerja perusahaan, departemen atau kelompok, seperti penjualan, keuntungan, produktifitas, kualitas produk, dan lain-lain, serta memperbaiki tingkat

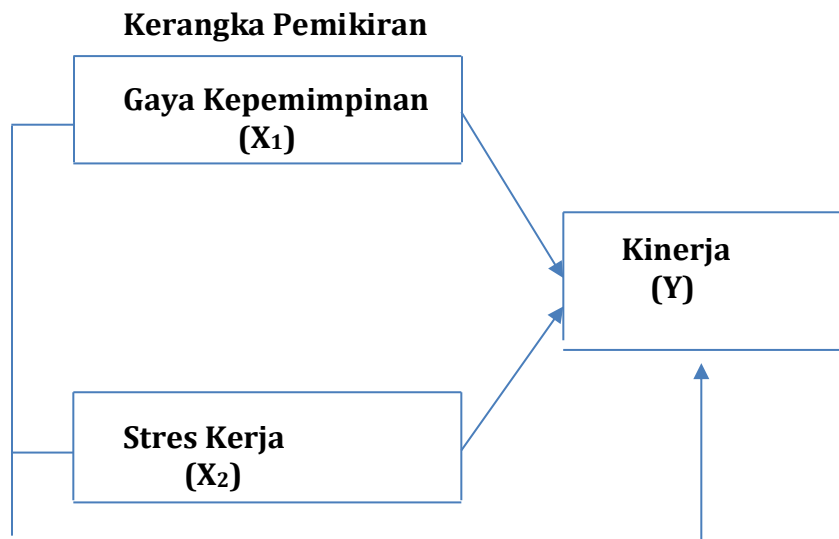
kepuasan karyawan terhadap pelaksanaan manajemen kinerja di perusahaan, seperti obyektif, adil, memotivasi kerja, dan meminimalkan perbedaan penilaian tingkat prestasi antar atasan dan bawahan. Dengan adanya perbaikan-perbaikan yang dilakukan perusahaan terhadap kinerja karyawannya, maka perusahaan akan mendapatkan manfaat berupa produktivitas perusahaan yang lebih baik. Semakin baik produktivitas perusahaan semakin tinggi daya saing perusahaan.

Kerangka Pemikiran

Kinerja karyawan pada dasarnya merupakan cara kerja karyawan dalam suatu perusahaan periode tertentu. Suatu perusahaan yang memiliki karyawan yang kinerjanya baik maka besar kemungkinan kinerja perusahaan tersebut akan baik, sehingga terdapat hubungan yang sangat erat antara kinerja individu (karyawan) dengan kinerja perusahaan. Ukuran kesuksesan yang dicapai oleh karyawan tidak bisa di generalisasikan dengan karyawan yang lain karena harus disesuaikan dengan ukuran yang berlaku dan jenis pekerjaan yang dilakukan.

Kinerja kerja seorang individu merupakan gabungan dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkan, oleh karena itu kinerja kerja bukan menyangkut karakteristik pribadi yang ditunjukkan oleh seseorang melainkan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang. Mangkunegara (2011:67) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Secara fungsional kinerja karyawan tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan banyak faktor seperti gaya kepemimpinan, komunikasi dan stres kerja. Kepemimpinan seorang pemimpin yang diperlihatkan dan diterapkan kedalam suatu gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor dalam peningkatan kinerja karyawan, karena pada dasarnya sebagai tulang punggung pengembangan organisasi/perusahaan dalam mendorong, dan memengaruhi semangat kerja yang baik kepada bawahan, untuk itu pemimpin perlu memikirkan dan memperlakukan gaya kepemimpinan yang tepat dalam penerapannya.



Sumber: Data dikelola sendiri

Keterangan:

X₁ : Gaya Kepemimpinan

X₂ : Stres Kerja

Y : Kinerja karyawan

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012 : 64) hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, maka diperlukan hipotesis sebagai berikut:

H₀₁: Gaya Kepemimpinan (X₁) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial.

Ha₁: Gaya Kepemimpinan (X₁) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial.

H₀₂: Stres (X₂) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial.

Ha₂: Stres (X₂) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial.

H₀₃: Gaya Kepemimpinan dan Stress Kerja (X₃) tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y)

Ha₃ : Gaya Kepemimpinan dan Stress kerja (X₃) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y)

METODOLOGI

Sumber Data

Dalam melaksanakan penelitian, diperlukan data yang digunakan sebagai dasar untuk melakukan pembahasan dan analisis. Sumber data dalam penelitian menurut Sugiyono (2014: 130) terdiri dari:

1) Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

2) Data Sekunder

Menurut Sugiyono, (2014:131) data sekunder yaitu sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner dalam bentuk google form yang diperoleh langsung dari penyebaran kuesioner kepada mahasiswa yang berstatus sebagai pegawai karyawan di perusahaan mereka masing-masing.

Metode Pengumpulan Data

Dalam kajian ini metode yang digunakan adalah melakukan pengumpulan data sebagai sumber data kajian yakni dengan melakukan studi pustaka, studi dokumentasi dan kuesioner yang telah didistribusikan.

1) Studi Pustaka

Studi pustaka dilakukan dengan mengolah data, artikel, jurnal maupun media tertulis lain yang berkaitan dengan topik pembahasan dari penelitian ini.

2) Studi Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen biasa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari sebuah perusahaan. Peneliti memperoleh data dan dokumen-dokumen tertulis. Penulis membaca dan mempelajari berbagai tulisan dari buku-buku, jurnal- jurnal, dan *wabsite* yang berkaitan dan mendukung kebenaran dan keabsahan dari hasil yang diperoleh dari penelitian ini.

3) Kuesioner (Angket)

Kuesioner yaitu menyebarkan daftar pertanyaan berupa angket kepada responden. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Untuk pengolahan data digunakan alat bantu statistik, dimana dengan alat tersebut dapat memudahkan penafsiran untuk menganalisa apakah ada hubungan antara variabel “ X_1 , X_2 , dan variabel “ Y ” dan seberapa besar pengaruhnya, yang akhirnya akan diperoleh suatu pedoman untuk menarik kesimpulan. Dengan menggunakan skala *likert*, variabel dapat diukur dan dijabarkan menjadi indikator. Jawaban dari setiap item *instrument* yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Untuk katagori penilaian dalam kuesioner, skala tersebut dapat berupa:

Table 3.2.1
Kategori penilaian dalam kuesioner

SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber :Sugiyono (2014:93)

Populasi Dan Sampel

1) Populasi

Populasi diartikan sebagai sekumpulan unsur atau elemen yang menjadi obyek penelitian. Elemen ini biasanya merupakan satuan analisis. Populasi menurut Sugiono (2014:80), menyatakan bahwa : “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek maupun subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah mahasiswa yang berstatus sebagai karyawan di perusahaan mereka bekerja yang berjumlah 54 orang.

2) Sampel

Sugiono dalam Albiansyah et al. (2024), menyatakan bahwa : “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Tujuan pengambilan sampel adalah supaya sampel yang diambil dapat memberikan informasi yang cukup untuk dapat mengestimasi jumlah populasinya. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampelnya menggunakan teknik *sampling* jenuh, karena populasi yang digunakan relatif kecil. Menurut Sugiyono (2014: 85), teknik penentuan sampel ini bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi sampel pada penelitian ini adalah seluruh anggota populasi yaitu seluruh mahasiswa yang sudah bekerja sekaligus sebagai karyawan pada perusahaan masing-masing dengan jumlah 54 orang.

Variabel dalam penelitian

Variabel penelitian menurut sugiyono (2014: 38) adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) yang dilambangkan dengan (X) dan variabel terikat adalah merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas yang dilambangkan dengan (Y). Maka variabel umumnya dikategorikan ke dalam dua kelompok, yaitu :

1) *Independent variable* (X), identik dengan variabel bebas atau variabel independen. Variabel independen sebagai penjelas dianggap sebagai variabel prediktor atau penyebab

karena memprediksi atau menyebabkan variabel dependen. Dalam penelitian ini yang termasuk ke dalam variabel independen adalah gaya kepemimpinan, dan stress kerja.

2) *Dependent variable* (Y), identik dengan variabel terikat atau variabel dependen, yang dijelaskan. Dalam penelitian ini yang termasuk ke dalam variabel dependen adalah kinerja karyawan.

Uji Instrumen Penelitian

Penelitian ini digolongkan ke dalam penelitian kualitatif, karena di dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode pengumpulan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Kuesioner yang digunakan harus diuji terlebih dahulu tingkat ke-validannya melalui uji alat data atau uji instrument penelitian.

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji statistik yang digunakan guna menentukan seberapa valid suatu item pertanyaan mengukur variabel yang diteliti. Sementara menurut Sugiyono (2013:455), validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada proyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti.

Apabila alat ukur yang digunakan pada kuesioner mampu mengukur gaya kepemimpinan, stress kerja dan kinerja karyawan, maka kuesioner yang digunakan pada penelitian ini dapat dianggap valid atau sah. Validitas yang digunakan dalam penelitian ini (*content validity*) menggambarkan kesesuaian sebuah pengukur data dengan apa yang akan diukur. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas butir angket adalah:

- (1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel tersebut valid.
- (2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka variabel tersebut tidak valid.

2. Uji reliabilitas

Uji reabilitas adalah uji statistik yang digunakan guna menentukan reliabilitas serangkaian item pertanyaan dalam kehandalannya mengukur suatu variabel. Sugiyono (2013:455) menyatakan uji realibilitas sebagai penguji atas kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Uji realibilitas dilakukan dengan melihat koefisien *alpha cronbach* yang dapat diartikan sebagai hubungan positif antara pertanyaan satu dengan yang lainnya. Reabilitas suatu instrumen variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *alpha cronbach* ≥ 0.60 .

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah persamaan regresi linear berganda (*multiple regression*) untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2) terhadap variabel dependen (Y). Metode ini berguna untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan yaitu dalam bentuk langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, digunakan metode analisis regresi linear berganda. Agar hasil yang diperoleh lebih terarah, maka penulis menggunakan bantuan program *software* SPSS 24.

Model regresi berganda yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Variabel terikat (kinerja karyawan)
 X_1 = Variabel bebas (gaya kepemimpinan)
 X_2 = Variabel bebas (stres kerja)

- a = Nilai konstanta
- b_1 = Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan
- b_2 = Nilai koefisien regresi variabel stress kerja
- e = Pengganggu (error)

3.7. Analisis Koefisien Korelasi

Metode koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

- 1) Variabel bebas (X) adalah gaya kepemimpinan dan stress kerja.
- 2) Variabel terikat (Y) adalah Kinerja Karyawan.

Koefisien korelasi ialah pengukuran statistik asosiasi antara dua variabel. Besarnya koefisien korelasi berkisar antara +1 s/d -1. Koefisien korelasi menunjukkan kekuatan (*strength*) hubungan linear dan arah hubungan dua variabel acak. Jika koefisien korelasi positif, maka kedua variabel mempunyai hubungan searah. Artinya jika nilai variabel X tinggi, maka nilai variabel Y akan tinggi pula. Sebaliknya, jika koefisien korelasi negatif, maka kedua variabel mempunyai hubungan terbalik. Artinya jika nilai variabel X tinggi, maka nilai variabel Y akan menjadi rendah dan sebaliknya. Untuk memudahkan melakukan interpretasi mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel 3.3.2
Nilai Koefisien Korelasi

Nilai	Keterangan
0.00 - 0.199	Korelasi sangat rendah
0.200 - 0.399	Korelasi rendah
0.400 - 0.599	korelasi sedang
0.600 - 0.799	korelasi kuat
0.800 - 1.00	korelasi sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2014:250)

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap perubahan variabel dependen. Nilai R^2 menunjukkan persentase tingkat kebenaran prediksi dari pengujian regresi yang dilakukan. Nilai R^2 memiliki range 0 sampai 1, yang berarti apabila nilai R^2 adalah 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna. Sementara jika R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji Statistik/Uji Hipotesis

Uji Signifikan (Uji Statistik T)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2014:140). Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah individu variabel mempunyai pengaruh

secara signifikan terhadap variabel dependen. Uji ini digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- 1). Jika statistik $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak dengan tingkat signifikansi $> 0,05$ yang artinya dapat disimpulkan bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel x terhadap Y .
- 2). Jika statistik $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X terhadap Y .

Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F pada dasarnya digunakan untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak (Gozali: 2014).

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} < statistik F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak dengan tingkat signifikansi $> 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa secara simultan tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel X terhadap Y .
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ yang berarti dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X terhadap Y .

HASIL

Hasil Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada para karyawan dan dengan pengumpulan data menggunakan instrument penelitian berupa kuesioner. Pada penelitian ini, pengukuran dilakukan atas tiga variabel yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1), Stres Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) yang dilakukan pada 54 responden, dimana seluruh responden menjawab keseluruhan kuisisioner yang telah dibagikan oleh peneliti. Setiap variabel diukur secara terpisah melalui instrumen penelitian berupa kuisisioner berdasarkan metode *skala likert* dengan opsi jawaban yang sama untuk semua variabel. Opsi jawaban 1 untuk Sangat Tidak Setuju (STS), opsi jawaban 2 untuk Tidak Setuju (TS), opsi jawaban 3 untuk Kurang Setuju (KS), opsi jawaban 4 untuk Setuju (S), dan opsi jawaban 5 untuk Sangat Setuju (SS).

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Adapun kriteria yang digunakan dalam menentukan valid tidaknya pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: bila hasil perhitungan r hitung $> r$ table, maka kuisisioner tersebut adalah valid. Nilai r table untuk signifikansi α 5% dengan degree of freedom (df) = $n-54$ dan $\alpha = 0,05$, didapat nilai sebesar 0.2681

Dengan menggunakan SPSS dikatakan valid karena nilai-nilai korelasi (*corrected item-total correlation*) berada diatas standarnya. *Corrected Item-Total Correlation* merupakan korelasi pearson antara setiap item dengan item lainnya yang ada dalam skala pengukuran.

Tabel 4.3.1
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan	R hitung Empat Variabel			R Tabel	Keterangan
	Gaya Kepemimpinan	Stres Kerja	Kinerja		
1	.610**	.761**	.515**	0.2681	Valid

2	.808**	.776**	.708**	0.2681	Valid
3	.832**	.626**	.774**	0.2681	Valid
4	.860**	.763**	.803**	0.2681	Valid
5	.720**	.816**	.807**	0.2681	Valid
6	.795**	.843**	.763**	0.2681	Valid
7	.775**	.793**	.694**	0.2681	Valid
8	.886**	.666**	.737**	0.2681	Valid
9	.725**	.828**	.804**	0.2681	Valid
10	.774**	.739**	.796**	0.2681	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah

Pada tabel 4.3.1 tampak bahwa hasil uji adalah valid karena nilai-nilai dari korelasi (*corrected Item-Total Correlation*) berada diatas standarnya, menurut table r (*product moment*) untuk n sebesar 54, dan alpha sebesar 5%, ditetapkan $r = 0,2681$ dan ke tiga puluh pertanyaan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas terhadap beberapa butir pertanyaan variabel kepuasan selanjutnya dilakukan uji reliabilitas. Untuk uji reliabilitas yang paling umum adalah dengan menggunakan koefisien Alpha atau Croanboach Alpha sebesar 0,6 sebagai patokan. Jika nilai Alpha Croanbach lebih besar dari 0,6 maka dinilai reliabel.

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

NO	Variabel	Croanbach Alpha hitung	Croanbach Standar	Ket
1	Gaya Kepemimpinan	.873	> 0.6	Reliabel
2	Stres Kerja	.861	> 0.6	Reliabel
3	Kinerja	.854	> 0.6	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan pada tabel 4.3.2 pengujian reliabilitas variabel motivasi dengan SPSS dihasilkan Croanbach Alpha variabel Gaya kepemimpinan sebesar 0,873. Variabel Stres Kerja dengan nilai 0,861, dan variabel kinerja dengan Croanbach Alpha 0,854. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument yang digunakan untuk ketiga variabel dapat dikatakan reliabel.

Uji Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variabel mampu menjelaskan variabel dependen.

Tabel Hasil Tes Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.902 ^a	.821	.811	2.121

a. Predictors: (Constant), Stres_Kerja, Gaya_Kepemimpinan, Stress

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer yang diolah

Deskripsi dari tabel 4.5.3 tersebut adalah sebagai berikut:

Angka R^2 atau koefisien determinan dari tabel diatas adalah sebesar 0.821. Nilai *adjusted R²* digunakan pada model yang memiliki lebih dari satu variabel independen. Penggunaan *adjusted R²* bisa mengeliminir naik turunnya nilai R^2 karena adanya penambahan variabel

independen kedalam model. Nilai *adjusted R*² pada tabel sebesar 0,811. Hal tersebut berarti variabel gaya kepemimpinan dan Stres Kerja bisa menjelaskan variabel kinerja sebesar 81% dan sisanya 19% dijelaskan oleh variabel diluar dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini misalnya kompetensi, komunikasi, disiplin dan lain-lain.

Uji Statistik t

Uji statistik t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas secara parsial dan individual terhadap variabel terikat. Adapun kriteria yang digunakan dalam menguji uji statistik t yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : tingkat kepercayaan = 95 persen (α = 5 persen), derajat kebebasan (df) = n - k = 50 - 4 = 46, di dapat $t_{tabel} = 2,009$.

Tabel Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients		
			Beta		
(Constant)	7.354	2.091		3.511	.001
Gaya Kepemimpinan	.261	.103	.311	2.493	.013
Stres_Kerja	.252	.107	.294	2.322	.021

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer yang diolah

Pada tabel 4.5.4 menunjukkan bahwa :

1). Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai t_{hitung} 2,493 lebih besar dari t_{tabel} 2,009 dan tingkat signifikan 0,013 lebih kecil dari 0,05. Maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

3). Pengaruh Stres Kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y)

Variabel Stres Kerja memiliki nilai t_{hitung} 2,322 lebih besar dari t_{tabel} 2,009 dan tingkat signifikansi 0,021 lebih kecil dari 0,05. Maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, sehingga terdapat pengaruh antara Stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Untuk mengetahui apakah koefisien korelasi itu dapat digeneralisasikan maka dilakukan uji F. Dari perhitungan diperoleh sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1110.222		370.074	81.471	.000 ^b
1 Residual	227.112	50	4.542		
Total	1337.333	53			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Stres_Kerja, Gaya_Kepemimpinan.

Sumber : Data Primer yang diolah

Hasil data yang tertera pada tabel 4.5.5 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 81,471 sedangkan untuk nilai F_{tabel} dengan taraf signifikansi (α) = 0,05 dan jumlah sampel 50 maka diperoleh F_{tabel} sebesar 2,79. Karena nilai $F_{hitung} = 81,471 > F_{tabel} = 2,79$ H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti semua variabel independen memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara simultan.

SIMPULAN

Dari data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka dilakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui bahwa jawaban responden terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu. Dan dilakukan pengujian validitas untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Hasil dari uji reliabilitas dan validitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam setiap variabel reliabel dan valid.

Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,493 lebih besar dari t_{tabel} 2,009 dengan nilai signifikan 0,016 lebih kecil dari 0,05 dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan antara Stres kerja terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,322 lebih besar dari t_{tabel} 2,009 dengan nilai signifikan 0,024 lebih kecil dari 0,05 dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima.
3. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai t_{hitung} 81,471 dan F_{tabel} 2,79. Dengan menggunakan batas signifikan maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 yaitu 0,000 dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara simultan variabel gaya kepemimpinan, komunikasi dan stress kerja mempunyai pengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan.

Saran

Saran yang diberikan dalam kajian ini adalah:

1. Berdasarkan dari hasil penelitian penulis tentang gaya kepemimpinan menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan maka diharapkan bagi pemimpin mempertahankan kondisi yang ada sekarang dan terus meningkatkan kearah yang lebih baik.
2. Diharapkan bagi peneliti berikutnya bisa menambah variabel selain gaya kepemimpinan, dan stress kerja agar lebih memahami variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Albiansyah, Adji, S. B., & Azhar, A. (2024). Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan, Harga dan Kualitas Jaringan Internet Terhadap Kepuasan Pelanggan Produk Indihome di PT Telkom Indonesia Tbk Wilayah Rt 08 Rw 02 Petukangan Selatan Jakarta Selatan. MRB, 1(2).
- Andriani, D., Arya Wardana, M., Stie, D., & Pembangunan, B. (2023). ANALISIS PENGARUH BEKERJA DARI RUMAH, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN KEBUN SEHAT JSR. MRB, 1(1).
- Mangkunegara A.P. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakaryaa: Bandung, 2011.
- Parmin, Y., Bhakti, S., & Yohanes, P. (2024). ANALISA PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ANTAR NUSA JAKARTA. MRB, 1(2).
- Prasetia, I., & Ariyanto Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bhakti Pembangunan Jakarta, B. (2024). Analysis of the Influence of Work Motivation, Work Discipline and Workload on Employee Performance at PT Inticosmetic Lestari Jakarta. MRB, 1(2).
- Rahakbauw, O. D., Setiawan, H. N., Stie, D., & Pembangunan, B. (2023). PENGARUH MOTIVASI, KOMITMEN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT INDOMARCO PRISMATAMA DC TANGERANG 2 BITUNG KABUPATEN TANGERANG. MRB, 1(1).
- Rawi Dandono, Y., & Jesslyne. (2023). ANALISA PENGARUH CURRENT RATIO (CR), NET PROFIT MARGIN (NPM), DEBT TO EQUITY RATIO (DER) DAN EARNING PER SHARE (EPS) TERHADAP HARGA SAHAM PT. JAPFA COMFEED INDONESIA Tbk PERIODE 2014-2020 PER KUARTAL. MRB, 1(1).
- Rawi Dandono, Y., Nabilah, R., & STIE Bhakti Pembangunan, D. (2024). (EPS) TERHADAP HARGA SAHAM PT. JAPFA COMFEED INDONESIA Tbk PERIODE 2014-2020 PER KUARTAL. MRB, 1(2).
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. and Coulter, Mary. 2012. Management. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Sugiyono. 2014. Statistika untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sutikno Sobry M (2014) Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan Edisi Pertama Lombok : olistica.
- Tukidi, Adhani, I., Maulida Antika, R., & Bhakti Pembangunan, S. (2024). Pengaruh Content Marketing Tiktok Affiliate, Live Streaming dan Diskon Harga di Tiktok Shop Terhadap Keputusan Pembelian Produk Skincare (Studi Kasus di Jakarta Selatan). MRB, 1(2).
- Toha Miftah, 2013 Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yamin, M., Pertiwi, N. I., Stie, D., & Pembangunan, B. (2023). ANALISIS PENGARUH STRUKTUR KEPEMILIKAN MANAJERIAL, STRUKTUR KEPEMILIKAN INSTITUSIONAL DAN PROFITABILITAS TERHADAP KONSERVATISME AKUNTANSI PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR SEKTOR INDUSTRI DASAR DAN KIMIA YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA (BEI) TAHUN 2017-2020.