



Pengaruh Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Erafone Artha Retailindo Tangerang Selatan

Imam Dermawan¹, Lili Sularmi²

^{1,2}Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang, Indonesia

Alamat : Jl. Surya Kencana No. 1, Pamulang Barat, Kecamatan Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

Email : imamdermawan043@gmail.com¹, lilisularmi.ls81@gmail.com²

Korespondensi Penulis : imamdermawan043@gmail.com

Abstract The method used is a quantitative method with a descriptive approach. The sampling technique used was Non Probability sampling with a sample size of 55 respondents. The purpose of this research is to determine the influence of leadership and work stress on employee performance at PT Erafone Artaha Retailindo South Tangerang either partially or simultaneously. In collecting data using observation techniques and distributing questionnaires. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing. The research results show that leadership has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 11.839 + 0.805X_1$. Hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(4.488 > 0.266)$. Thus H_{01} is rejected and H_{a1} is accepted. This means that there is a significant influence between leadership on employee performance. Job Stress has a significant effect on Employee Performance with the regression equation $Y = 0.994 + 0.940X_2$. The correlation value is 0.910. This means that the two of them have a very strong level of relationship with a coefficient of determination of 8.29%. Hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(16.017 > 0.266)$. Thus H_{02} is rejected and H_{a2} is accepted. This means that there is a significant influence between Job Stress on Employee Performance. Leadership and Job Stress have a significant effect on Employee Performance with the regression equation $Y = 1.567 + (-0.024)X_1 + 0.949X_2$. The correlation value is 0.900. This means that the independent variables and related variables have a very strong level of relationship with a coefficient of determination of 82.9% and the hypothesis test obtained an F_{count} value of $125.999 > F_{table} 3.17$. Thus H_{03} is rejected and H_{a3} is accepted. This means that there is a significant simultaneous influence between Leadership and Job Stress on Employee Performance at PT. Erafone Artha Retailindo Tangsel.

Keywords: Leadership, Job Stress, Employee Performance

Abstrak Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik sampling yang digunakan adalah Non Probability sampling menggunakan dengan sampel sebanyak 55 responden. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Erafone Artaha Retailindo Tangerang Selatan baik secara parsial maupun simultan. Dalam mengumpulkan data menggunakan teknik observasi dan penyebaran kuisioner. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 11,839 + 0,805 X_1$, nilai korelasi sebesar 0,525 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan **sedang** dengan koefisien determinasi sebesar 27,5%. Uji hipotesis di peroleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,488 > 0,266)$. Dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 0,994 + 0,940 X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,910. Artinya kedua memiliki tingkat hubungan yang **sangat kuat** dengan koefisien determinasi sebesar 8,29%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(16,017 > 0,266)$. Dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Kepemimpinan dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 1,567 + (-0,024) X_1 + 0,949 X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,900. Artinya variabel bebas dengan variabel terkait memiliki tingkat hubungan yang **sangat kuat** dengan koefisien determinasi sebesar 82,9% dan uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} 125,999 > F_{tabel} 3,17$. Dengan demikian H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Erafone Artha Retailindo Tangerang Selatan.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Pada era globalisasi ini perkembangan teknologi dan perkembangan ekonomi begitu cepat dirasakan. Seiring perkembangannya teknologi mengalami peluasan makna, menjadi sebuah benda yang tidak berwujud seperti metode pembelajaran, metode bisnis dan lainnya. Seharusnya teknologi di zaman sekarang juga diimbangi dengan sikap kita yang bijak dalam arti kita jangan sampai ketergantungan dengan *handphone* yang kita miliki. Kemunculan nya *handphone* dari tahun ketahun juga semakin meningkat, yang awalnya hanya dapat digunakan untuk SMS dan *Telephone* kemudian sekarang dapat digunakan dalam segala hal seperti mencangkup semua kebutuhan keseharian kita.

Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah, serta pembatasan masalah yang seperti dikemukakan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh secara parsial kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Erafone Artha Retailindo Tangerang Selatan?
2. Apakah terdapat pengaruh secara parsial stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Erafone Artha Retailindo Tangerang Selatan?
3. Apakah terdapat pengaruh secara simultan kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Erafone Artha Retailindo Tangerang Selatan?

Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui beberapa hal sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Erafone Artha Retailindo Tangerang Selatan?
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Erafone Artha Retailindo Tangerang Selatan?
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Erafone Artha Retailindo Tangerang Selatan?

2. TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Manajemen

Pengertian Manajemen

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:1) “manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Apa yang diatur, apa tujuan diatur, mengapa harus diatur, siapa yang mengatur, dan bagaimana mengaturnya.”

Menurut Hasibuan (2020:1) “manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur suatu proses pemanfaatan sumber daya dan sumber lainnya secara efektif dan efisien”.

Menurut Robbins dan Coulter dalam Kristina and Widyaningrum (2019:1) “manajemen adalah proses mengkoordinasi dan mengintegrasikan kegiatan–kegiatan kerja agar diselesaikan secara efektif dan efisien”.

Menurut Kristina and Widyaningrum (2019:1) “manajemen yaitu koordinasi semua sumber daya melalui proses perencanaan, pengorganisasian, penetapan tenaga kerja, pengarahan dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu”.

Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugiyono, (2017:69) “dalam bukunya metode penelitian kuantitatif adalah merupakan suatu jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.”

Perumusan hipotesis merupakan Langkah ketbiga dalam penelitian setelah mengemukakan kerangka berfikir dan landasan teori. Hipotesis merupakan jawaban sementara dari permasalahan yang akan diteliti.

Penelitian yang merupakan hipotesis adalah penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Pada penelitian kuantitatif hipotesis tidak dirumuskan, tetapi justru diharapkan dapat ditemukan hipotesisi. Selanjutnya hipotesisi tersebut akan diuji dengan pendekatan kuantitatif. Suatu hipotesis harus dapat diuji berdasarkan data empiris, yakni berdasarkan pada apa yang di amati dan diukur. Untuk itu peneliti harus mencari situasi empiris yang memberi data yang diperlukan. Setelah itu kita menyimpulkan data, selanjutnya kita harus menyimpulkan hipotesis, apakah harus menerima atau menolak hipotesis.

Adapun hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah berikut:

H01 = Tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Erafone Artha Retailindo Tangerang Selatan.

- Ha1 = Terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Erafone Artha Retailindo Tangerang Selatan.
- H02 = Tiak terdapat pengaruh antara stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Erafone Artha Retailindo Tangerang Selatan.
- Ha2 = Terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Erafone Artha Retailindo Tangerang Selatan.
- H03 = Tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Erafone Artha Retailindo Tangerang Selatan.
- Ha3 = Terdapat pengaruh antara kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Erafone Artha Retailindo Tangerang Selatan.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:35) “metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data , menggunakan instrument peneliti, analisi data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.”

Menurut Sugiyono (2019:4) “penelitian kuantitaif secara ringkas yaitu jenis penelitian yang menjelaskan fenomena dengan mengumpulkan data numerik yang dianalisis menggunakan data primer sebagai sumber data yang diambil secara langsung melalui kuesioner kepada responden.”

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2019:126) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”Dalam penelitian ini, yang akan menjadi populasi PT Erafone Artha Retailindo sejumlah 55 karyawan.

Sampel

Menurut Sugiyono (2016:81) “sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Dalam menentukan sampel penelitian tersebut menggunakan metode yang digunakan oleh penulis adalah menggunakan sampel jenuh”.

Menurut Sugiyono (2016:85) “sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Atau dalam istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel data penelitian yang dimaksud adalah semua karyawan dan karyawan PT Erafone Artha Retailindo Tangerang Selatan sebanyak 55 karyawan.

- **Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Menurut Singgih Santoso (2015:342) berpendapat “sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin. Karena itu, sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut asumsi klasik”. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah meliputi: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi, dan Uji Heterokedastisitas.

- **Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghazali (2017:160) berpendapat “model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal”. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Dengan demikian uji ini untuk memeriksa apakah data yang berasal dari populasi terdistribusi normal atau tidak.

Menurut Ghazali (2017:139) berpendapat “uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain”. Cara menprediksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan beberapa yaitu:

a. *Uji Glejser*

Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dapat menggunakan uji *Glejser*. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Ln = (\varepsilon_i^2) = \beta_o + LnX_i + \mu_i$$

Sumber: Ghazali (2017:125-126)

Keterangan:

Ln = Regresi

ε_i^2 = Kuadrat nilai *undstandarized residual* dari uji regresi

β_o = Konstanta regresi

$\beta \ln(X_1)$ = Konstanta regresi variabel independen

μ_i = *Residual test*

Analisis Deskriptif

Metode deskriptif merupakan data yang digunakan dengan mengadakan pengumpulan data dan menganalisa sehingga diperoleh deskripsi, gambaran atau fenomena yang diteliti.

Pembuatan Skala Likert

Dalam penelitian ini, untuk pembobotan data, peneliti menggunakan skala pengukuran. Menurut Sugiyono (2017:92) “skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur sehingga bila digunakan akan menghasilkan data kuantitatif”.

Dalam ilmu statistik banyak sekali jenis-jenis skala dipelajari dan digunakan baik untuk kepentingan akademisi maupun kepentingan praktisi. Dari sekian banyak jenis skala yang telah dikembangkan, maka dalam penelitian ini penulis menggunakan skala likert dalam bentuk data-data yang diperoleh.

Penguji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2017:213) berpendapat “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.” Dengan demikian hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris. Maka pengujian hipotesis dilakukan melalui:

- **Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Dalam penelitian ini rumusan hipotesis yang dibuat adalah sebagai berikut:

1) Variabel Kepemimpinan (X1)

H01 = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Erafone Artha Retailindo Tangerang Selatan.

Ha1 = Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Erafone Artha Retailindo Tangerang Selatan.

- **Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

Uji F atau simultan dimaksudkan untuk menguji pengaruh semua [variabel](#) bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini rumusan hipotesis yang dibuat, sebagai berikut:

H03 = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan (X_1) dan Stres Kerja (X_2) terhadap kinerja Karyawan (Y) secara simultan pada PT. Erafone Artha Retailindo Tangerang Selatan.

Ha3 = Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan (X_1) dan Stres Kerja (X_2) terhadap kinerja Karyawan (Y) secara simultan pada PT. Erafone Artha Retailindo Tangerang Selatan.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Instrumen Data Penelitian

Pengujian instrumen data diperlukan untuk mengetahui bahwa variabel yang diteliti memiliki fungsi sebagai alat pembuktian meliputi uji validitas dan uji realibilitas.

Uji Validitas Instrumen

Uji validitas dimaksudkan untuk menguji pernyataan pada setiap butir pertanyaan pada kuesioner valid atau tidak. Untuk mengolah uji validitas, peneliti menggunakan *software* SPSS Versi 26 dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen dinyatakan valid.
2. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen dinyatakan tidak valid. Adapun hasil uji validitas variabel kepemimpinan, sebagai berikut:

Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk menguji suatu kuesioner reliabel atau handal atau tidak. Menurut Ghazali (2017:47) “uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”. Adapun kriteria atau ketentuan dalam memutuskan pernyataan tersebut reliabel atau tidak, berikut ini untuk ketentuannya:

- b. Jika nilai *cronbatch alpha* $> 0,60$, maka instrumen reliabel.
- c. Jika nilai *cronbatch alpha* $< 0,60$, maka instrumen tidak reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Secara umum uji normalitas digunakan untuk melihat variasi nilai dan kemungkinan bahwa nilai tersebut dapat mendekati pada nilai populasi secara keseluruhan. Uji normalitas ini dapat mengetahui kemungkinan sampel yang diambil apakah dapat menggambarkan keseluruhan populasi (mewakili populasi).

Uji normalitas dilakukan melalui perhitungan regresi dengan SPSS 26 yang dideteksi melalui dua pendekatan grafik, yaitu analisa grafik histogram dan analisa grafik normal p-plot yang membandingkan antara dua observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Berikut ini penjelasan dari grafik-grafik tersebut.

2. Uji Kolmogorov Smirnov

jika probabilitas signifikan $> 0,05$ maka nilai residual berdistribusi normal, Jika probabilitas signifikan $< 0,05$ maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

Tabel 1

Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov- Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,70628198
Most Extreme Differences	Absolute	,146
	Positive	,085
	Negative	-,146
Test Statistic		,146
Asymp. Sig. (2-tailed)		,005 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26, 2023

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel. Untuk itu uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antar

kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$.

1. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.

Cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dalam penelitian ini yaitu dengan uji *Durbin Watson* (DW test). Adapun pedoman pada uji DW yakni sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,910 ^a	,829	,822	2,758	1,674
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Kepemimpinan					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber : Peneliti, Output SPSS V26

4. Uji Multikolonieritas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Dasar dalam pengambilan keputusan dalam uji multikolonieritas dilakukan dengan:

a. Melihat nilai Tolerance

Tidak terjadi multikolinieritas, jika nilai tolerance lebih besar 0,10 dan terjadi multikolinieritas jika nilai tolerance lebih kecil atau sama dengan 0,10.

b. Melihat nilai VIF (*Variance inflation factor*)

Tidak terjadi multikolinieritas, jika nilai VIF lebih kecil 10,00 dan terjadi multikolinieritas, jika nilai VIF lebih besar atau sama dengan 10,00

bantu program SPSS. Adapun ringkasan hasil uji multikolinieritas sebagaimana dalam tabel berikut ini:

Tabel 3
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,576	3,906		,403	,688		
	Kepemimpinan	-,024	,109	-,016	-,222	,825	,655	1,528
	Stres Kerja	,949	,073	,920	12,973	,000	,655	1,528

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Peneliti, Output SPSS V26

Uji Hipotesis

1. Uji Signifikan individual (Uji Statistik t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel Independen secara individual terhadap variabel dependen. Pengujian pengaruh antara variabel Kepemimpinan (X_1) Stres Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilakukan dengan uji statistik t (uji parsial). Sebagai pembandingan untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan kriteria taraf signifikan sebesar 5% (0,5) dan membandingkan t-hitung dengan t-tabel dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ berarti H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak dan jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ berarti H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Adapun ketentuan t-tabel diperoleh dengan cara jumlah responden adalah $dkk = (n-k-1)$ n adalah jumlah sampel, k adalah jumlah variabel bebas (X), 1 adalah rumus, jadi $dk = 55 - 2 - 1 = 52$ dilihat dari distribusi nilai t-tabel (terlampir) maka nilai t-tabel **0.266**. Berikut ini adalah hasil pengujian yang disajikan dalam tabel berikut :

1. Uji Hipotesis Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji hipotesis parsial Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4
Hasil Uji t (X1)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,839	7,799		1,518	,135
	Kepemimpinan	,805	,179	,525	4,488	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data olahan SPSS 26

Uji Signifikan Individual (Uji Statistik F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independent secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependent. Hasil uji F pada output SPSS 26 dapat dilihat pada tabel ANOVA berikut :

Tabel 5
Hasil Uji Statistik F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1916,615	2	958,308	125,999	,000 ^b
	Residual	395,494	52	7,606		
	Total	2312,109	54			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Kepemimpinan						

Sumber: Data olahan SPSS 26

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Erafone Artha Retailindo Tangerang Selatan hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 11,839 + 0,805 X_1$ artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 11,839 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Kepemimpinan (X₁) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 11,839. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,805 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan Kepemimpinan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,805 satuan.

Nilai korelasi variabel Kepemimpinan 0,525 masuk dalam interpretasi 0,400 - 0,599 dengan tingkat hubungan sedang. Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0,275 yang artinya variabel Kepemimpinan (X_1) memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 27,5%. Serta nilai t_{hitung} 4,488 > dari t_{tabel} 0.266 dengan signifikan $0,00 < 0,05$ maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima menandakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT Erafone Arta Retailindo Tangerang Selatan.

Pengaruh Stres Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Erafone Artha Retailindo Tangerang Selatan hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 0,994 + 0,940 X_2$ artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 9,94. Nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Stres Kerja (X_2) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 9,94. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,940 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan Stres Kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,940 satuan. Nilai korelasi variabel Stres Kerja sebesar 0,910 masuk dalam interpretasi 0,800 – 1,000 dengan tingkat hubungan sangat kuat. Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0,829 yang artinya variabel Stres Kerja (X_2) memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 8,29%. Serta nilai t_{hitung} 16,017 > dari t_{tabel} 0.266 dengan signifikan $0,00 < 0,05$ maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima menandakan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Erafone Artha Retailindo Tangerang Selatan.

Pengaruh Kepemimpinan (X_1), Stres Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Erafone Artha Retailindo Tangerang Selatan, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan linier berganda $Y = 1,567 + (-0,024) X_1 + 0,949 X_2$, Nilai regresi $0,024 X_1$ (positif) artinya apabila Kepemimpinan (X_1) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel Stres Kerja (X_2) dalam keadaan tetap, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkatkan sebesar 0,024 satuan. Nilai regresi $0,949 X_2$ (positif) artinya apabila variabel Stres Kerja (X_2) meningkatkan sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel Kepemimpinan (X_1) tetap, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkatkan sebesar 0,949 satuan. Nilai korelasi variabel Kepemimpinan (X_1) dan Stres Kerja (X_2) sebesar 0,900 termasuk interval 0,800 –

1,000 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel Kepemimpinan (X1) dan Stres Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0,829 yang artinya variabel Kepemimpinan dan Stres Kerja secara simultan memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan 82,9%. Nilai $f_{hitung} 125,999 > f_{tabel} 3,17$ dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$ dengan demikian H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya secara simultan Kepemimpinan dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT Erafone Artha Retailindo Tangerang Selatan.

5. PENUTUPAN

Kesimpulan

Dengan melihat hasil penelitian yang telah dibahas, maka dapat kita tarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan regresi $Y = 11,839 + 0,805 X_1$, Nilai koefisien korelasi variabel Kepemimpinan sebesar 0,525 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan sedang. Nilai determinasi sebesar 27,5% dan di uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} 4,488 >$ dari $t_{tabel} 0,266$ dengan signifikan $0,00 < 0,05$ maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima menandakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Erafone Artha Retailindo Tangerang Selatan.
2. Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 0,994 + 0,940 X_2$, Nilai koefisien korelasi Stres Kerja sebesar 0,910 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi sebesar 8,29% dan uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} 16,017 >$ dari $t_{tabel} 0,266$ dengan signifikan $0,00 < 0,05$ maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima menandakan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Erafone Artha Retailindo Tangerang Selatan.
3. Kepemimpinan dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 1,567 + (-0,024) X_1 + 0,949 X_2$, Nilai koefisien korelasi sebesar 0,900 artinya variabel bebas dengan variabel terkait memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi sebesar 82,9% dan uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} 125,999 > F_{tabel} 3,17$ dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$ dengan demikian H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya secara simultan Kepemimpinan dan

Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Erafone Artha Retailindo Tangerang Selatan.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan, yaitu :

- Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini hanya terjadi dari tiga variabel, yaitu Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja sedangkan masih banyak faktor atau variabel lain yang tidak diproses dan diikuti sertakan dalam penelitian ini.
- Penulis memiliki keterbatasan dalam penelitian yaitu keterbatasan waktu, biaya serta kemampuan penulis dalam menyusun skripsi ini.

Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian dan analisis data yang terdapat dalam penelitian ini, penulis memberikan masukan dan saran sebagai berikut :

1. Pada variabel kepemimpinan pernyataan paling lemah adalah nomor 6 yaitu “Kepemimpinan yang selalu mengerti keadaan para karyawan sehingga membuat semangat bekerja” dimana hanya mencapai rata-rata 4,18. Maka penulis ingin memberikan saran sebaiknya kepemimpinan yang terdapat diperusahaan tersebut lebih memperhatikan keadaan dan keinginan karyawan agar karyawan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.
2. Pada Variabel Stres Kerja pernyataan paling lemah adalah nomor 1 yaitu “karyawan dituntut harus mencapai target” dimana hanya mencapai rata-rata skor sebesar 3,78. Maka penulis ingin memberikan saran sebaiknya perusahaan memberikan target pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawannya.
3. Pada Variabel Kinerja Karyawan pernyataan paling lemah adalah nomor 6 yaitu “waktu kerja karyawan melebihi ketentuan jam kerja” dimana hanya mencapai rata-rata skor sebesar 3,75. Maka penulis ingin memberikan saran sebaiknya perusahaan memberikan pekerjaan sesuai dengan jam waktu bekerja dan tidak menambahkan pekerjaan diluar dari jam kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Veithzal, R. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sularmi, L. (2021). Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1), 36–43.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian administrasi: Dilengkapi dengan metode R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Stonner. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sari, Y. K. (2014). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 6(2), 119–127.
- Sari, R., Muis, M., & Hamid, N. (2012). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 87–93.
- Sari, I. L., & Victor, P. K. (2017). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(3), 4445–4454.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(2), 213–233.
- Marpaung, M. (2014). Pengaruh kepemimpinan dan teamwork terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 2(1), 33–40.
- Mangkunegara, A. P. A. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Kurniawan, P. (2020). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi, dan disiplin kerja guru. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 3(3), 258–268.
- Christi W, P. M., & Subawa, N. S. (2020). Kepemimpinan, stres kerja, motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Bisnis*, 3(2), 109–119.
- Charisma Dew, C. N., & Bagia, I. W. (2018). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(2), 154–161.

- Budi, A., & Widowati, T. S. (2020). Analisis pengaruh kepemimpinan, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 18(4), 160–169.
- Baihaqi, A., & Suherman, H. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area BSD Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(1), 19–28.
- Ahmad, Y., & Tewal, B. (2019). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 7(3), 2811–2820.