



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT PULSA PERSADA PERKASA

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT PULSA PERSADA PERKASA

Gema Sri Muliani¹, Hendra Kurniawan², Syabrinildi³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

Email : Gemmamuliani73@gmail.com^{1*}, hendra.hku@bsi.ac.id², syabrinildi.syb@bsi.ac.id³

Article Info

Article history :

Received : 06-10-2025

Revised : 08-10-2025

Accepted : 10-10-2025

Published : 12-10-2025

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership style and work stress on employee performance at PT Pulsa Persada Perkasa. Leadership style and work stress are two important factors that can affect employee productivity and effectiveness in carrying out their duties. The research method used is quantitative with a causal associative approach. The sampling technique used total sampling, with a total of 40 employees as respondents. Data collection was carried out through observation, interviews, and questionnaires. Data analysis used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, t-tests, F-tests, and coefficients of determination (R^2) with the help of SPSS software version 25. The results of the study ho1 showed that leadership style had a significant effect on employee performance. The results of the study ho2 showed that work stress had a significant effect on employee performance. The results of the study ho3 showed that leadership style and work stress had a significant effect on employee performance. Thus, companies need to pay attention to the leadership style applied and manage work stress appropriately in order to improve employee performance.

Keywords: *Leadership Style, Work Stress, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pulsa Persada Perkasa. Gaya kepemimpinan dan stres kerja merupakan dua faktor penting yang dapat mempengaruhi produktivitas dan efektivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling, dengan jumlah responden sebanyak 40 karyawan. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan kuesioner. Analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan software SPSS versi 25. Hasil penelitian ho1 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ho2 menunjukkan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ho3 menunjukkan gaya kepemimpinan dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan gaya kepemimpinan yang diterapkan dan melakukan pengelolaan stres kerja secara tepat agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci : *Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, Kinerja Karyawan*



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset paling vital dalam sebuah perusahaan karyawan sebagai pelaku utama operasional memiliki peran besar dalam pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi faktor kunci yang harus dijaga dan ditingkatkan agar perusahaan dapat bersaing dan berkembang secara berkelanjutan. Tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah dapat ditingkatkannya kemampuan, keterampilan dan sikap karyawan/anggota organisasi sehingga lebih efektif dan efisien dalam mencapai sasaran-sasaran program atau tujuan organisasi. Dengan demikian sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset utama melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang diinginkan. Dalam organisasi, suatu gaya kepemimpinan yang tepat sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja bagi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Sebaliknya gaya kepemimpinan yang tidak disesuaikan dengan karakteristik karyawan dan tugas yang ada, dapat mendorong pegawai merasa kurang bersemangat dalam bekerja bahkan kehilangan semangat kerja, sehingga menyebabkan karyawan tidak bersungguh-sungguh dalam bekerja dan perhatian yang tidak terpusat pada pekerjaan. Tentu saja hal ini perlu mendapatkan perhatian khusus karena dapat mengganggu kelancaran suatu kegiatan.

Selain gaya kepemimpinan, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Stres yang dialami oleh karyawan dapat disebabkan oleh berbagai faktor yaitu faktor internal dan eksternal. Oleh sebab itu organisasi harus dapat mengelola bagaimana stres yang berdampak negatif terhadap kinerja dialihkan menjadi berdampak positif, meskipun demikian tanggungjawab mengelola stres ini tidak hanya dibebankan kepada organisasi tetapi juga individu karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa beban kerja merupakan salah satu sumber stres yang dapat mempengaruhi kondisi pekerjaan tiap karyawan, baik itu *overload* atau *underload*.

PT Pulsa Persada Perkasa sebagai salah satu Perusahaan yang bergerak dibidang layanan dan distribusi telekomunikasi digital, khususnya dalam penjualan aksesoris *handphone* dan penjualan Pulsa. Dalam industri telekomunikasi yang sangat dinamis dan penuh tekanan target, karyawan diharapkan mampu bekerja cepat, tepat, dan fleksibel mengikuti perubahan pasar dan tuntutan teknologi. Sehingga beban kerja yang fluktuatif, serta tuntutan layanan pelanggan yang tinggi. dalam kondisi ini gaya kepemimpinan memegang peran penting dalam menciptakan stabilitas emosional dan motivasi kerja karyawan. menghadapi permasalahan terkait ketidaksesuaian gaya kepemimpinan dengan karakteristik tim kerja, yang menyebabkan munculnya stres kerja pada karyawan. Gaya kepemimpinan yang terlalu otoriter, atau tidak memberi ruang bagi partisipasi, sering kali memperburuk tekanan psikologis di tempat kerja. Hal ini berdampak langsung terhadap penurunan semangat kerja, produktivitas, dan loyalitas karyawan

KAJIAN PUSTAKA

1. Gaya Kepemimpinan

Menurut Anoraga dalam sutrisno, (2023:214) “kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengerti kehendak pimpinan itu.”



2. Stres Kerja

Stres kerja adalah “keadaan emosional yang dialami oleh seorang pekerja berupa kondisi tidak tenang, cemas, tegang, takut atau gugup yang disebabkan adanya ketidaksesuaian beban kerja atau lingkungan kerja dengan kemampuan atau kepribadian pekerja sehingga menyebabkan ketidakmampuan dalam menghadapi berbagai tuntutan dalam pekerjaan. Stres kerja merupakan suatu kondisi yang dialami seseorang ketika bekerja, berupa perasaan tidak menyenangkan yang disebabkan oleh adanya ketegangan yang mempengaruhi baik psikologis maupun fisik seseorang. Stres kerja menciptakan ketidakseimbangan antara fisik dan psikis yang berpengaruh pada emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pekerja. Stres kerja juga menjadi salah satu faktor penghambat dan pengganggu individu dalam produktivitas di lingkungan kerja. Stres kerja terjadi karena ketidakseimbangan antara potensi individu dengan tuntutan kerja serta tujuan organisasi yang memengaruhi fisik, psikis serta emosi individu”.(Sandra, 2023)

3. Kinerja Karyawan

“Kinerja karyawan merupakan hasil akhir dari upaya seorang karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya, seperti yang dijelaskan oleh Suryani et al. (2022).” Kinerja pekerja diukur dari seberapa baik merekamelaksanakan kegiatan dan kewajiban yang dibebankan kepadanya dalam jangka waktu tertentu, seperti yang didefinisikan oleh Lutfiyah dan Hening Widi Oetomo (2020) dalam penelitian (Widiyarsi & Padmantyo, 2023).

METODE PENELITIAN

Dalam penyusunan tugas akhir ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif karena berdasarkan pada permasalahan yang akan diteliti, penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Perumusan masalah, hipotesis, penentuan variabel, pemilihan populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, analisis data, dan interpretasi hasil adalah semua bagian dari penelitian. Untuk memastikan bahwa penelitian dilakukan dengan baik, masing-masing dari fase ini memerlukan perencanaan yang tepat dan hati-hati

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk menguji pada setiap butir pernyataan pada kuesioner valid atau tidak. Untuk mengolah uji validitas, peneliti menggunakan *software* SPSS Versi 25 dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrument dinyatakan valid.
- 2) Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrument dinyatakan tidak valid.

Adapun hasil uji validitas variabel Gaya Kepemimpinan sebagai berikut:



Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

No	Kuesioner	r _{hitung}	r _{tabel}	Keputusan
1	Atasan saya mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat dalam situasi yang mendesak	0,522	0,312	Valid
2	Atasan saya mempertimbangkan berbagai informasi dan data sebelum mengambil keputusan penting.	0,532	0,312	Valid
3	Atasan saya menyampaikan tujuan dan harapan pekerjaan dengan sangat jelas.	0,583	0,312	Valid
4	Atasan saya selalu memberikan umpan balik yang konstruktif untuk pengembangan diri saya	0,729	0,312	Valid
5	Atasan saya memberikan semangat dan dorongan agar karyawan lebih bersemangat dalam bekerja	0,790	0,312	Valid
6	Atasan saya memberikan dukungan kepada karyawan untuk mengembangkan keahlian dan keterampilannya	0,424	0,312	Valid
7	Atasan saya berhasil mengarahkan karyawan untuk mencapai target yang telah ditetapkan.	0,675	0,312	Valid
8	Atasan saya mampu menjaga konsistensi kinerja tim melalui pengawasan yang efektif.	0,692	0,312	Valid
9	Atasan saya mampu tetap tenang dan rasional saat menghadapi masalah di tempat kerja	0,662	0,312	Valid
10	Atasan saya menunjukkan sikap profesional dan tidak membiarkan emosi pribadi memengaruhi keputusan kerja	0,621	0,312	Valid
11	Atasan saya bertanggung jawab penuh atas segala konsekuensi dari keputusannya.	0,593	0,312	Valid
12	Atasan saya selalu memenuhi janji dan komitmen yang telah dibuat kepada bawahan dan perusahaan.	0,668	0,312	Valid

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan data tabel di atas, variabel Gaya Kepemimpinan (X1) diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,312), 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 Berdasarkan Variabel Stres Kerja (X₂)

No	Kuesioner	r _{hitung}	r _{tabel}	Keputusan
1	Saya merasa beban kerja yang diberikan sesuai kemampuan saya	0,714	0,312	Valid
2	Saya mampu mengelola beban kerja saya dengan baik tanpa merasa stres.	0,785	0,312	Valid
3	Saya merasa memiliki kebebasan yang cukup dalam menentukan cara menyelesaikan pekerjaan saya.	0,736	0,312	Valid
4	Saya diberi wewenang yang cukup dalam pekerjaan, sehingga saya merasa lebih tenang.	0,626	0,312	Valid
5	Saya merasa atasan saya bersikap adil dalam memberikan tugas atau penilaian kerja.	0,689	0,312	Valid
6	Atasan saya memberikan dukungan kepada karyawan untuk mengembangkan keahlian dan keterampilannya	0,690	0,312	Valid
7	Waktu kerja yang fleksibel membantu saya bekerja dengan lebih nyaman dan tanpa stres.	0,605	0,312	Valid
8	Saya harus bekerja lembur untuk menyelesaikan tugas.	0,679	0,312	Valid
9	Saya memiliki hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja dan atasan, sehingga saya jarang merasa tertekan.	0,491	0,312	Valid
10	Adanya perbedaan pendapat yang tidak terselesaikan dengan baik di tempat kerja membuat saya nyaman.	0,570	0,312	Valid
11	Saya menerima informasi dari atasan dengan jelas dan lengkap	0,577	0,312	Valid
12	Saya merasa mudah mendapatkan informasi yang jelas mengenai kebijakan atau perubahan di perusahaan.	0,469	0,312	Valid

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan data tabel di atas, variabel Stres Kerja (X₂) diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,312), 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 Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Kuesioner	r _{hitung}	r _{tabel}	Keputusan
1	Hasil pekerjaan saya selalu memenuhi standar kualitas yang ditetapkan perusahaan.	0,442	0,312	Valid
2	Saya selalu berusaha untuk meminimalkan kesalahan dalam setiap tugas yang saya kerjakan.	0,585	0,312	Valid
3	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan.	0,627	0,312	Valid
4	Saya dapat menyelesaikan berbagai tugas secara efisien dalam periode waktu tertentu.	0,553	0,312	Valid
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai jadwal yang ditentukan.	0,528	0,312	Valid
6	Saya mampu mengatur waktu dengan baik untuk menyelesaikan beberapa tugas sekaligus.	0,502	0,312	Valid
7	Saya merasa memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan dan tujuan perusahaan.	0,624	0,312	Valid
8	Saya selalu berusaha memberikan yang terbaik dalam setiap tugas yang diberikan kepada saya.	0,618	0,312	Valid
9	Saya selalu mencari cara untuk meningkatkan efisiensi dalam penggunaan sumber daya (waktu, tenaga, biaya) dalam pekerjaan.	0,514	0,312	Valid
10	Hasil kerja saya secara keseluruhan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif.	0,464	0,312	Valid

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan data tabel di atas, variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,312), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independent dan Dependent

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar <i>Cronbach's Alpha</i>	Keputusan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.849	0,60	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0.855	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.731	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil output SPSS 25 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Stres Kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60



2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan independen berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal.

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.46696433
Most Extreme Differences	Absolute	.116
	Positive	.088
	Negative	-.116
Test Statistic		.116
Asymp. Sig. (2-tailed)		.191 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil output SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat dari nilai sig. pada bagian *Kolmogorov-Smirnov* sebesar $0,191 < 0,050$. Jadi variabel-variabel dalam penelitian ini berdistribusi Normal

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinieritas dengan Collinearity Statistic
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	18.542	3.166		5.856	.000		
Gaya Kepemimpinan	-.113	.166	-.155	-.678	.502	.260	3.848
Stres Kerja	.614	.169	.832	3.626	.001	.260	3.848

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil output SPSS 25 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas, diperoleh nilai *tolerance* variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,260 dan Stres Kerja sebesar 0,260, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 3,848 serta Stres Kerja sebesar 3,848 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada gangguan multikolinearitas



c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.15
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Rank Glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.560	1.713		.327	.745
Gaya Kepemimpinan	-.109	.090	-.370	-1.206	.235
Stres Kerja	.168	.092	.563	1.834	.075

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Hasil output SPSS 25 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, *glejser test model* pada variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,235 dan Stres Kerja (X_2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,075 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak di pakai sebagai data penelitian

3. Pengujian Hipotesis

Tabel 4.16
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.596	3.403		6.640	.000
Gaya Kepemimpinan	.406	.097	.560	4.169	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil output SPSS 25 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($4,169 > 1,687$). hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\ value < Sig.$ 0,050 atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pulsa Persada Perkasa



Tabel 4.17
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)	18.189	3.101		5.866	.000
	Stres Kerja	.515	.086	.698	6.012	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil output SPSS 25 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (6,012 > 1,687). hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\ value < Sig.$ 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pulsa Persada Perkasa

Tabel 4.18
Hasil Hipotesis (Uji F) Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Stres Kerja (X2)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Secara Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	457.201	2	228.601	18.043	.000 ^b
	Residual	468.774	37	12.670		
	Total	925.975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Hasil output SPSS 25 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (18,043 > 3,252) hal ini juga diperkuat dengan $p\ value < Sig.$ 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pulsa Persada Perkasa.

4. Analisis Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 4.21
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Gaya Kepemimpinan (X1) dan Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.703 ^a	.494	.466	3.55943

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil output SPSS 25 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,494 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja



berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 49,4% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 49,4\%) = 50,6\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

5. Uji Regresi Linear

Tabel 4.22
Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)
dan Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.542	3.166		5.856	.000
Gaya Kepemimpinan	.113	.166	-.155	-.678	.502
Stres Kerja	.614	.169	.832	3.626	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil output SPSS 25 (2025)

- Nilai konstanta sebesar 18,542 diartikan bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Stres Kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka Kinerja Karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 18,542 *point*
- Nilai Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,113 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Stres Kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,113 *point*
- Nilai Stres Kerja (X2) sebesar 0,614 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Stres Kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,614 *point*

KESIMPULAN

Bedasarkan hasil analisis dan pembahasan data, penulis memperoleh kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pulsa Persada Perkasa, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Pulsa Persada Perkasa. Hasil uji t secara parsial menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,169 > 1,687$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,050$
- Stres Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Pulsa Persada Perkasa. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji t yang menghasilkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,012 > 1,687$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,050$
- Gaya Kepemimpinan (X1) dan Stres Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Pulsa Persada Perkasa. Hasil uji F menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($18,043 > 3,252$) dengan signifikansi $0,000 < 0,050$

**DAFTAR PUSTAKA**

- Ananda, A. F., Afif, M., & Wahyuni, F. S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Sukses Perkasa Pandaan. *JAMIN : Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 5(2), 131. <https://doi.org/10.47201/jamin.v5i2.138>
- Anggraini, R. (2022). Pengungkapan Corporate Social Responsibility Sebagai Variabel Moderasi Dalam Pengaruh Tax Aggressiveness Terhadap Cost of Debt. *ISSN 2502-3632 (Online) ISSN 2356-0304 (Paper) Jurnal Online Internasional & Nasional Vol. 7 No.1, Januari – Juni 2019 Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta*, 53(9), 1689–1699. www.journal.uta45jakarta.ac.id
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). Stress Kerja (Cetakan-1). Semarang University Press. <https://repository.usm.ac.id/files/bookusm/F013/20190627091334-STRESS-KERJA.pdf>
- Dewa dkk. (2024) " Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja di PT Bank Sumut Kantor Pusat Medan " Volume 7 Nomor 5
- Handayani. (2020). Bab Iii Metode Penelitian. *Suparyanto Dan Rosad (2015, 5(3), 248–253.*
- Hidayati, W. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi PT MAS SUMBIRI*. 4(1), 1–23.
- Ilham, H. M. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan Eden Kitchen Jakarta Pada Masa Pandemi Covid-19. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia*, 40–52.
- Indah Khaerunnisa. (2022). Upaya Peninkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Balai Latihan Kerja Semaran Regional 2. *Jurnal Manajemen Unissula*.
- Koto, A., Simbolon, P., & Saragih, Y. H. J. (2024). *Kinerja Pegawai Bawaslu Kota Pematang Siantar*. 6(2), 261–270.
- Lianata, A. R., & Santoso, B. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Auto 2000 Basuki Rahmat Surabaya. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 10(2), 148–158. <https://doi.org/10.31846/jae.v10i2.467>
- Loindong, A. S. G., Tewal, B., & Sendow, G. M. (2023). Pengaruh Locus of Control dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Era Pandemi Covid-19 (Studi Kasus di Kantor SatPol-PP Kota Tomohon). *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(4), 110–121. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.51021>
- Maghfirah, N. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Karyawan. *Jurnal Doktor Manajemen (JDM)*, 6(2), 127. <https://doi.org/10.22441/jdm.v6i2.22307>
- Makalew, T., Tamengkel, L. F., & Penuindoong, A. Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. AKR Land Wenang Golf Manado. *Productivity*, 2(5), 428–432. <https://repository.unsri.ac.id/44287>
- Meinitasari, N., & Chaerudin. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Karya Putra Grafika). *Manajemen Dewantara*, 7(1), 15–31. <https://doi.org/10.26460/md.v7i1.13546>
- Ningsih dkk. (2024) "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Karyawan di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung"
- Ongko, C. S., Nugroho, N., & Sutarno, S. (2024). Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Toko Sudimampir Galang. *Jurnal KAFEBIS*, 2(1), 36–43. <https://doi.org/10.51622/kafebis.v2i1.2290>
- Pebriyanti dkk. (2024) "Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap stres kerja dan kinerja karyawan PT Pusat Gadai Indonesia" Volume 1
- Pipit Muliyah, Dyah Aminatun, Sukma Septian Nasution, Tommy Hastomo, Setiana Sri Wahyuni



- Sitepu, T. (2020). 13–27.
- Prayudi, A., Sari, W. P., & Anindya, D. A. (2021). Kepemimpinan (I. Pratama & M. I. Dalimunthe (eds.)). UMA Press Anggota IKAPI. <https://warsanipurnamasari.blog.uma.ac.id/wpcontent/uploads/sites/162/2023/02/KEPEMI MPINAN-AHMAD-PRAYUDI.pdf>
- Rahayu dkk (2017:11). (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan Pt Bank BCA Tbk Cabang Kalimalang Jakarta Timur. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta*, 1–58. <http://repository.stei.ac.id/7476/>
- Safitri, W. E. K. A. (2023). *Analisis Stres Kerja Pada Pegawai Puskesmas Sri Bintan*. <https://repo.stie-pembangunan.ac.id/id/eprint/678/1/19612113.pdf>
- Sandra, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan burnout terhadap kinerja karyawan (Kasus Pada Kurir PT Lazada ELogistics Cabang Tasikmalaya). *Doctoral Dissertation*, 8–35. <http://repositori.unsil.ac.id/9313/8/BAB 2.pdf>
- Selly, M. ayu. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Selaras Citra Jaya Bandar Lampung*. 16–37.
- Silaen, novia ruth, Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, maya rizki, Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., Satriawan, dewa gede, Lestari, ambar sri, Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan* (cetakan-1). https://digilib.uinsgd.ac.id/40781/1/kinerja_karyawan_cetak_2.pdf
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantif Kualitatif R & D. In *Universitas Nusantara PGRI Kediri* (Edisi kedu, Vol. 01). Anggota Ikatan Penerbit Indonesia.
- Sutrisno,E. (2023) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana
- Widiyasari, E., & Padmantyo, S. (2023). Pengaruh Kemampuan Karyawan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Indo Jelly Gum Karanganyar. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(2), 1245–1257. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i2.3124>
- Yusri, A. Z. dan D. (2020). Pengaruh Electronic Word of Mouth dan Variasi Produk Terhadap Keputusan pembelian Melalui Minat beli. *Repository UPJ*, 7(2), 809–820.