



## **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA FIF GROUP CABANG PAMULANG TANGERANG SELATAN**

### ***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND JOB STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT FIF GROUP PAMULANG BRANCH, SOUTH TANGERANG***

**Muhamad Iqbal<sup>1</sup>, Lia Asmalah<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : [iqbal040301@gmail.com](mailto:iqbal040301@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [dosen01644@unpam.ac.id](mailto:dosen01644@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

---

#### Article history :

Received : 16-02-2025

Revised : 18-02-2025

Accepted : 20-02-2025

Published: 23-02-2025

#### Abstract

*This research aims to determine and analyze the magnitude of the influence of leadership and work stress on employee performance partially and simultaneously at FIFGROUP Pamulang branch. The population and sample in this study were 62 employees of FIFGROUP Pamulang Branch. The research method in this study was an associative quantitative research method. From the results of the multiple regression test carried out, the following multiple regression equation was obtained:  $Y = 8.461 + 0.643 (X1) + 0.175 (X2)$ . This means that if variable  $X1$  is increased by one unit, then variable  $Y$  will tend to increase by 0.643 at a constant of 8.461. And if variable  $X2$  is increased by one unit, variable  $Y$  tends to increase by 0.175 at a constant of 8.461. From the  $t$  test (partial) for the Leadership variable, a value of  $8.442 > t_{table} (2.0003)$  was obtained and a significance value of  $0.000 < 0.05$  for the Job Stress variable, a value of  $6.924 > t_{table} (2.0003)$  and a significance value of  $0.000 < 0.05$ . So the Leadership and Job Stress variables have a partial positive and significant influence on employee performance. The  $F$  test results obtained an  $F_{count}$  value of  $38.557 > F_{table} (4,000)$ . So, the variables Leadership and Job Stress have a positive and significant influence on Employee Performance at FIFGROUP Pamulang branch simultaneously. The results of the multiple correlation are 0.724, where there is a strong level of influence between the Leadership and Job Stress variables on Employee Performance at FIFGROUP Pamulang branch. The result of the coefficient of determination ( $R$  Square) was 0.524 (52.4%), while the remaining 47.6% was influenced by other variables not examined in this research. The advice given by researchers in this study is that leaders are open to receiving suggestions and criticism, and pay attention to the pressure placed on employees, apart from that, employees need to improve their ability to work in order to complete the tasks or work given.*

**Keywords: Leadership, Job Stress, Employee Performance**

---

#### Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengetahui dan menganalisa besarnya pengaruh kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan pada FIFGROUP cabang Pamulang. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah 62 karyawan FIFGROUP Cabang Pamulang Metode penelitian dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif asosiatif Dari hasil uji regresi berganda yang dilakukan, maka didapat persamaan regresi berganda sebagai berikut:  $Y = 8,461 + 0,643 (X1) + 0,175 (X2)$ . Artinya apabila variabel  $X1$  ditingkatkan satu satuan, maka variabel  $Y$  cenderung akan meningkat sebesar 0,643 pada



konstanta 8,461. Dan apabila variabel X2 ditingkatkan satu satuan maka variabel Y cenderung akan meningkat sebesar 0,175 pada konstanta 8,461. Dari uji t (parsial) untuk variabel Kepemimpinan diperoleh nilai sebesar 8,442 > ttabel (2,0003) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 untuk variabel Stres Kerja diperoleh nilai sebesar 6,924 > ttabel (2,0003) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Jadi variabel Kepemimpinan dan Stres Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. Hasil uji F diperoleh nilai Fhitung sebesar 38,557 > Ftabel (4,000). Jadi, variabel Kepemimpinan dan Stres Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada FIFGROUP cabang Pamulang secara simultan. Hasil dari korelasi berganda sebesar 0,724 dimana terdapat tingkat pengaruh yang kuat antara variabel Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada FIFGROUP cabang Pamulang. Hasil dari koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,524 (52,4%), sedangkan sisanya sebesar 47,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Saran yang diberikan peneliti pada penelitian ini adalah agar pimpinan terbuka dalam menerima saran dan kritik, serta memperhatikan tekanan yang diberikan kepada karyawan, selain itu untuk karyawan perlu meningkatkan kemampuan dalam bekerja agar dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan

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

**PENDAHULUAN**

Maju mundurnya organisasi, mati hidupnya organisasi sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Kepemimpinan menurut Sutrisno (2020:213) merupakan aktivitas menggerakkan orang lain untuk mencapai hasil yang diharapkan dengan cara memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain. Selain kepemimpinan kineerja karyawan juga bisa saja dipengaruhi oleh faktor tekanan dari perusahaan sehingga bisa menimbulkan stress kerja yang dialami oleh karyawan, maka dari itu pimpinan atau perusahaan harus bisa mengatur ritme kerja sehingga meminimalisir hal itu terjadi. Menurut Nusran (2019 : 72) definisi stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil usaha dari sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mencapai tujuan sebuah organisasi. Penelitian ini dilakukan pada FIFGROUP Cabang Pamulang di Tangerang Selatan. Berdasarkan penjelasan mengenai kinerja, penulis melakukan observasi dengan beberapa karyawan divisi *Collectin Field* dan *Remedial Field* FIFGROUP Cabang Pamulang di Tangerang Selatan mengenai kinerja karyawan. Berdasarkan pada hasil penilaian kinerja penulis telah menemukan adanya fenomena yang terjadi di lapangan bahwa sumber daya manusia FIFGROUP Cabang Pamulang di Jakarta Pusat menunjukkan kinerjanya yang belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari tabel Pencapaian Kinerja Karyawan pada FIFGROUP di Tangerang Selatan periode tahun 2021-2023.

**Tabel 1.1**  
**Pencapaian Kinerja Karyawan Divisi *Collection Field* dan *Remedial Field* Periode 2021-2023**

No.	Indikator	Key Performance Indicator (KPI)	Target	Tahun		
				2021	2022	2023
1	Keahlian	Keahlian karyawan menagih dan mencari customer sehingga pencapaian target.	100%	91%	89%	93%
2	Ketelitian	Ketelitian karyawan dalam menyusun rancangan kerja penagihan dan mencari customer.	100%	89%	90%	81%
3	Inisiatif	Inisiatif karyawan untuk mengambil tindakan dalam melakukan proses penagihan dan pencarian customer.	100%	93%	87%	80%
4.	Kemampuan	Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang telah diberikan.	100%	95%	88%	92%
5	Komunikasi	Kemampuan karyawan untuk berhubungan dengan customer dalam menyelesaikan pekerjaan.	100%	98%	88%	86%
<b>Pencapaian</b>			<b>100%</b>	<b>93,2%</b>	<b>88,4%</b>	<b>86,4%</b>

Sumber : OGSSH FIFGROUP Cabang Pamulang (2024)



Dari Tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa pencapaian kinerja karyawan pada FIFGROUP Cabang Pamulang Periode 2021-2023 tidak mencapai target yang telah ditetapkan. Pada tahun 2021 pencapaian kinerja hanya sebesar 93,2%, berlanjut hingga tahun 2022 hanya mencapai 88,4% dari target sehingga perlu diadakannya evaluasi dalam berbagai aspek tersebut. Lalu pada tahun 2023 pencapaian kinerja hanya sebesar 86,4%. Hal ini harus segera ditangani FIFGROUP Cabang Pamulang agar mampu meningkatkan semangat karyawannya sehingga karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara maksimal.

**Tabel 1.2**  
**Hasil Pra-survei Kepemimpinan**

No.	Indikator	Dimensi	Jumlah Responden	Pengaplikasian		Keterangan
				Ya	Tidak	
1	Sifat	Pimpinan bersifat tegas dalam memberi arahan dan dorongan bagi karyawan.	62	21	41	Belum Sesuai
2	Kebiasaan	Pimpinan selalu berinteraksi positif dengan karyawan.	62	30	32	Belum Sesuai
3	Tempramen	Pimpinan bersifat egois atau tidak mendengarkan masukan dari karyawan.	62	29	33	Belum Sesuai
4	Watak	Pimpinan memberikan contoh sikap yang baik pada karyawan.	62	40	22	Belum Sesuai
5	Kepribadian	Pimpinan berkepribadian ekstrovert atau terbuka terhadap karyawan perihal diskusi dalam pengerjaan project.	62	25	37	Belum Sesuai

Sumber : Pra survei (2024)

Pada tabel 1.3 di atas terdapat pernyataan tentang "Sifat" sebanyak 21 orang dengan jawaban "Ya" dan 41 orang menjawab "Tidak" mengindikasikan bahwa Sifat pemimpin FIFGROUP Cabang Pamulang masih belum bersifat tegas dalam memberikan arahan dan dorongan kepada karyawan, sehingga berdampak pada kinerja karyawan.

**Tabel 1.3**  
**Hasil Pra-survei Stres Kerja**

No.	Indikator	Dimensi	Jumlah Responden	Pengaplikasian		Keterangan
				Ya	Tidak	
1	Tuntutan Tugas	Tugas yang dicerjakan oleh karyawan sangat sulit dan membuat beban pekerjaan menjadi tambah lebih berat.	62	32	30	Belum Sesuai
2	Tuntutan Peran	Karyawan dituntut melakukan pekerjaan pada jobdesknya dengan peraturan yang memberatkan.	62	28	34	Belum Sesuai
3	Tuntutan Antar Pribadi	Karyawan memaknai tuntutan pekerjaan yang berat, sehingga timbul persaingan antar karyawan untuk pencapaian target.	62	33	29	Belum Sesuai
4	Struktur Organisasi	Karyawan merasa tidak ada kejelasan dalam jabatan dan tugas yang dikerjakan.	62	20	42	Belum Sesuai
5	Kepemimpinan	Pimpinan memberikan semangat dan dorongan serta stimulus kepada karyawan dalam bekerja.	62	27	35	Belum Sesuai

Sumber : Pra survei (2024)

Pada tabel 1.3 di atas terdapat pernyataan tentang "Tuntutan Antar Pribadi" sebanyak 33 orang dengan jawaban "Ya" dan 29 orang menjawab "Tidak" mengindikasikan bahwa Tuntutan Antar Pribadi pada karyawan FIFGROUP Cabang Pamulang masih tinggi dan menjadi persaingan, sehingga berdampak pada kinerja karyawan. Hal ini didukung dari hasil Penelitian Muhammad Reza Anwar Nurdin (2019), Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan Bank DKI Jakarta



## METODE PENELITIAN

### 1. Teknik Analisis Data

#### a. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2019:42) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut

#### b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2019:42) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.

#### c. Uji Asumsi Klasik

##### 1) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2019:161) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal

##### 2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas digunakan untuk memenuhi prasyarat analisis regresi ganda yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas, multikolonieritas (korelasi) antara variabel bebas yang dilakukan untuk menyelidiki besarnya korelasi antar variabel tersebut, model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas (Arikunto, 2010:317).

##### 3) Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2019: 110) berpendapat bahwa “uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$ ”.

##### 4) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2019:137) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas

#### d. Uji Regresi Linier

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang dipakai adalah regresi linier berganda (multiple regression). Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas/bebas) digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dipilih



e. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan

f. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Menurut Supangat (2015:350) berpendapat analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan

g. Uji Hipotesis

Uji statistik t dilakukan untuk dapat mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen pada variabel dependen (Ghozali, 2018:98). Uji statistik t dilakukan untuk dapat mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen pada variabel dependen (Ghozali, 2018:98).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**1. Uji Instrumen**

**a. Uji Validitas**

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian**

No.	Item	r hitung	r tabel	Keputusan
<b>Kepemimpinan (X1)</b>				
1	Atasan saya bersikap tertutup	0,349	0,252	VALID
2	Atasan saya selalu terbuka dalam menerima kritik dan saran	0,475	0,252	VALID
3	Atasan saya mengajak karyawan rapat secara rutin	0,489	0,252	VALID
4	Atasan saya memperlakukan seluruh karyawan dengan sama	0,486	0,252	VALID
5	Atasan saya mudah marah jika karyawan tidak bekerja dengan baik	0,302	0,252	VALID
6	Atasan saya tidak bisa mengontrol amarah nya	0,425	0,252	VALID
7	Pimpinan bersikap adil kepada semua karyawan dalam melaksanakan peraturan perusahaan	0,451	0,252	VALID
8	Atasan saya mempunyai watak yang baik	0,418	0,252	VALID
9	Atasan saya berpegang teguh pada kebenaran	0,363	0,252	VALID
10	Atasan efektif dalam menggunakan waktu	0,322	0,252	VALID
<b>Stres Kerja (X2)</b>				
1	Saya diberikan Target yang cukup tinggi	0,457	0,252	VALID
2	Saya merasa pekerjaan saya terlalu padat	0,334	0,252	VALID
3	Saya sering menemui kesulitan pada saat bekerja	0,530	0,252	VALID
4	Ketika saya mengalami perbedaan pendapat dengan Pimpinan, membuat saya merasa tidak nyaman	0,506	0,252	VALID
5	Terjadi percekocokan antara pimpinan dan karyawan.	0,640	0,252	VALID
6	Terjadi percekocokan antara karyawan dengan karyawan.	0,338	0,252	VALID
7	Saya merasa Job Description yang diberikan tidak sesuai dengan posisi saya	0,705	0,252	VALID
8	Saya merasa Pimpinan kurang memberikan arahan perbaikan ketika Karyawan melakukan kesalahan kerja	0,655	0,252	VALID
9	Pimpinan memberikan pengawasan dan arahan yang tidak seimbang.	0,607	0,252	VALID
10	Pimpinan memberikan motivasi kepada karyawan sehingga menambah semangat karyawan	0,602	0,252	VALID
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>				
1	Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan saya.	0,677	0,252	VALID
2	Karyawan terampil dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan.	0,335	0,252	VALID
3	Selalu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan ketelitian yang tinggi.	0,508	0,252	VALID



No.	Item	r hitung	r tabel	Keputusan
4	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.	0,379	0,252	VALID
5	Karyawan kurang mampu menemukan temuan baru dalam menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi.	0,687	0,252	VALID
6	Karyawan kurang mampu menyelesaikan masalah dan pekerjaan tanpa perintah atasan.	0,416	0,252	VALID
7	Karyawan kurang mampu beradaptasi dan bekerjasama.	0,638	0,252	VALID
8	Karyawan kurang mampu bekerja dengan waktu, target dan tugas yang diberikan atasan.	0,703	0,252	VALID
9	Komunikasi antara pimpinan dengan karyawan berjalan dengan baik.	0,537	0,252	VALID
10	Kurangnya komunikasi antara karyawan dengan karyawan.	0,698	0,252	VALID

Sumber : Data diolah SPSS (2023)

Berdasarkan Uji Validitas pada tabel (4.10) menunjukkan bahwa masing- masing pertanyaan memiliki r hitung > dari r tabel (0,252). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam variabel Kepemimpinan, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan adalah valid.

**b. Hasil Uji Reliabilitas**

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian**

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keputusan
Kepemimpinan (X1)	0,734	0,600	RELIABEL
Stres Kerja (X2)	0,729	0,600	RELIABEL
Kinerja Karyawan (Y)	0,659	0,600	RELIABEL

Sumber : Data diolah SPSS (2023)

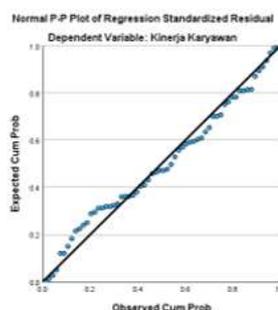
Berdasarkan Uji Reliabilitas tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,600. Pada variabel Kepemimpinan (X1) sebesar 0,734, Stres Kerja (X2) sebesar 0,729, dan Kinerja Karyawan (Y) 0,659. Ini menunjukkan hasil dari uji reliabilitas bahwa semua variabel Kepemimpinan, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

**2. Uji Asumsi Klasik**

**a. Uji Normalitas**

**Gambar 4.2**

**Grafik P-Plot Hasil Uji Normalitas**



Sumber : Data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan P-Plot dengan plot grafik yang normal terlihat dari titik-titik distribusi data yang terletak pada garis lurus menyebar mengikuti garis lurus diagonal sehingga dapat disimpulkan uji normalitas data dapat dipenuhi.



**b. Uji Multikolinearitas**

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa seluruh variabel memiliki nilai toleransi lebih tinggi yaitu di atas 0.10 dan juga VIF (*Variance Inflation Factors*) dari data di atas lebih kecil dari 10 (<10), pada variabel Kepemimpinan (X1) nilai tolerancinya 0,997 dan nilai VIF sebesar 1,003 Stres Kerja (X2) tolerancinya 0, 997 dan nilai VIF sebesar 1,003 yang berarti data di atas atau variabel di atas tidak terjadi multikolinearitas dalam penelitian ini.

**Tabel 4.11**

**Hasil Uji Multikolineritas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	4.860	5.613			.866	.390		
Kepemimpinan	.191	.108	.167	1.764	.083		.997	1.003
Stres Kerja	.716	.100	.675	7.127	<.001		.997	1.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS (2023)

**c. Uji Autokorelasi**

**Tabel 4.13**

**Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson**

Model Summary <sup>a</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.687 <sup>a</sup>	.472	.454	2.85178	2.106

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Kepemimpinan  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan tabel diatas, pengujian autokorelasi dengan menggunakan Uji durbin watson dapat dilihat bahwa nilai durbin-watson sebesar 2,106 masuk dalam interval 1,55 – 2,46 sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam variabel penelitian ini tidak terdapat autokorelasi.

**d. Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 4.14**

**Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	.702	3.728			.188	.851
Kepemimpinan	.025	.072	.046	.350	.727	
Stres Kerja	.012	.067	.023	.180	.858	

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi (sig.) antara variabel independen dengan absolut residual lebih besar > 0,05, Kepemimpinan (X1) nilai sig. 0,727

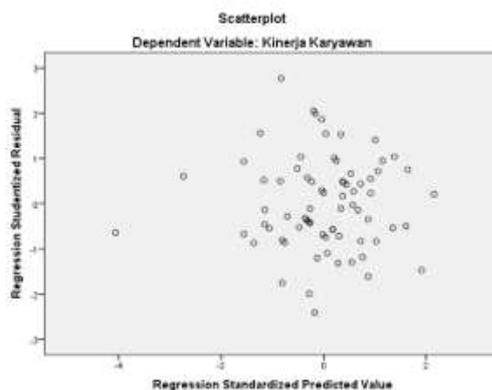


dan Stres Kerja (X2) nilai sig. 0,858. Maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini

Adapun hasil uji heteroskedastisitas dengan melihat grafik scatter plot, dengan menggunakan software SPSS Versi 26, sebagai berikut:

**Gambar 4.3**

**Grafik Scatterplot Hasil Uji Heterokedastisitas**



Sumber: Data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan gambar di atas hasil Uji Scatterplot tidak terjadi heteroskedastisitas, jika tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) pada gambar scatterplot, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0, dan titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas menggunakan uji Scatterplot ini.

**3. Uji Asumsi Regresi Linier**

**Tabel 4.17**

**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.860	5.613		.866	.390
	Kepemimpinan	.591	.108	.167	1.764	.083
	Stres Kerja	.716	.100	.675	7.127	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = a + b1X1 + b2X2$  atau  $Y = 4,860 + 0,591 (X1) + 0,716 (X2)$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 4,860 diartikan bahwa jika variabel Kepemimpinan (X1) dan Stres Kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 4,860.



- b. Nilai Kepemimpinan (X1) 0,591 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Stres Kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada Kepemimpinan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,716.
- c. Nilai Stres Kerja (X2) 0,716 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Kepemimpinan (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Stres Kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,716. Dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

**4. Analisis Koefisien Korelasi (r).**

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Kepemimpinan (X1) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Kepemimpinan		Kinerja Karyawan	
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	,708**
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	62	62
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,708**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	62	62

Sumber : Data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,708 di mana nilai tersebut berada pada 0,600 – 0,799 artinya variabel Pelatihan memiliki tingkat hubungan yang kuat

**Tabel 4.20**  
**Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Stres Kerja (X2) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Stres Kerja		Kinerja Karyawan	
Stres Kerja	Pearson Correlation	1	,496**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	62	62
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,496**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	62	62

Sumber : Data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,496 di mana nilai tersebut berada pada 0,400 – 0,599 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang.

**Tabel 4.21**  
**Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Variabel Kepemimpinan (X1) dan Stres Kerja (X2) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,687 <sup>a</sup>	,472	,454	2,85178	,472	26,368	2	59	<,000

Sumber : Data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,687 di mana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya Kepemimpinan (X1) dan Stres Kerja (X2) mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan (Y).



## 5. Analisis Koefisien Determinasi

**Tabel 4.22**

**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

**Variabel Kepemimpinan (X1) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.708 <sup>a</sup>	.501	.494	3,25476

Sumber : Data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,501 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 50,1% sedangkan sisanya sebesar  $(100-50,1\%) = 49,9\%$  merupakan faktor lain yang tidak diteliti.

**Tabel 4.23**

**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

**Variabel Stres Kerja (X2) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.496 <sup>a</sup>	.246	.236	3,99937

Sumber : Data diolah SPSS (2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,246 maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja memiliki kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 24,6% sedangkan sisanya sebesar  $(100-24,6\%) = 75,4\%$  merupakan faktor lain yang tidak diteliti.

**Tabel 4.24**

**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

**Variabel Kepemimpinan (X1) dan Variabel Stres Kerja (X2) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.687 <sup>a</sup>	.472	.454	2,85178

Sumber : Data diolah SPSS (2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,472 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) dan Stres Kerja (X2) memiliki kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 47,2% sedangkan sisanya sebesar  $(100- 47,2\%) = 52,8\%$  merupakan faktor lain yang tidak diteliti.

## 6. Uji hipotesis

**Tabel 4.25**

**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kepemimpinan (X1) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.805	5.432		6.039	<.,001
	Kepemimpinan	.551	.146	.132	8,442	.000

Sumber : Data diolah SPSS (2023)



Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,442 > 2,0003). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka Ho ditolak dan Ha diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 4.26**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t)**

**Variabel Stres Kerja (X2) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	12.265	3.791		3.236	.002
Stres Kerja	.706	.102	.666	6.924	<.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,924 > 2,0003). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi <0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka Ho ditolak dan Ha diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 4.27**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji F)**  
**Variabel Kepemimpinan (X1) dan Variabel Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	428.882	2	214.441	26.368	<.000 <sup>b</sup>
	Residual	479.827	59	8.133		
	Total	908.710	61			

Sumber : Data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung >F tabel atau (26,368 > 4,00) hal ini juga diperkuat dengan *p value* < Sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka Ho ditolak dan Ha diterima, ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap kinerja karyawan pada FIFGROUP Cabang Pamulang. Analisis ini dibantu dengan menggunakan software SPSS versi 26 yang menguji hubungan antar setiap variabel. Mengacu pada rumusan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya hasil dari beberapa analisis yang telah dilakukan menyatakan kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan FIFGROUP Cabang Pamulang, hal tersebut dapat dibuktikan dari Nilai t hitung 8,442 > t tabel 2,0003 dengan signifikan 0,000 < 0,5 maka H01 ditolak dan Ha1 diterima artinya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada FIFGROUP Cabang Pamulang.
2. Stres Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada FIFGROUP Cabang Pamulang, hal tersebut dapat dibuktikan dari uji t di mana nilai t hitung 6,924 > t tabel 2,0003 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka H02 ditolak dan Ha2 diterima artinya Stres Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada FIFGROUP Cabang Pamulang.
3. Kepemimpinan dan Stres Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada FIFGROUP Cabang Pamulang, hal tersebut dapat dibuktikan dari uji F di mana



nilai F hitung  $38,557 > F$  tabel  $4,000$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya Kepemimpinan dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada FIFGROUP Cabang Pamulang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, R. A. (2020). Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi. Malang: AE Publishing
- Afandi, P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Ajabar. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Grup Penerbit CV. Budi Utama.
- Arikunto. (2010). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Busro, M. (2019). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Edy, Sutrisno. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2019.
- Edy, Sutrisno. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media. Group
- Effendi. 2021. Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara
- Farida Yulianti. 2019. Manajemen Pemasaran Edisi, Cetakan pertama, Desember 2019. Sleman : Deepublish
- Ghozali, I. 2019. Desain Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hendrawan, A., Suchayowati, H., & Laras, T. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kreativitas Pada Tenaga Kerja Pada UMKM di Wilayah Bantarsari Kabupaten Cilacap. Jurnal Manajemen dan Ekonomi.
- <https://manajemen.unpam.ac.id/riset-dan-pkm/rumah-jurnal/>
- <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JEE>
- <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JISM>
- <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM>
- <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/kreatif>
- <https://sinta.kemdikbud.go.id/journals/profile/8076>
- Lilyana, B., De Yusa, V., & Yatami, I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Rudant Maju Selaras. Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS), 5(3), 163-170.
- Muryati, 2022. Perilaku Organisasi Analisis Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai. Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi
- Ni Kadek Suryani & John Foeh (2019). Manajemen sumber daya manusia, tinjauan praktis aplikatif. Bandung : Nilacakra Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah), 5(1), 245-261.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. Jurnal Ilmiah Nasional, III(1), 60-74.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. Jurnal Ilmiah Nasional, III(1), 60-74.



- Nusran, Muhammad dan Dirgahayu Lantara. (2019). *Dunia Industri Perspektif Psikologi Tenaga Kerja*. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan kedua. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA
- Supardi, and Aulia Anshari. 2022. “Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus.” *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika* 1(1):85–95. doi: 10.55606/jupumi.v1i1.243.
- Supardi, and Aulia Anshari. 2022. “Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus.” *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika* 1(1):85–95. doi: 10.55606/jupumi.v1i1.243.
- V.A.R.Barao et al. (2022) ‘Hubungan Faktor Kesehatan Lingkungan’, *Braz Dent J.*, 33(1), pp. 1–12.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. pertama. ed. Arsalan Namira. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara media
- Veithzal Rivai Zainal dkk. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Dari Teori ke Praktik)*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widyaningrum, M. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan. Pertama. Surabaya: UBHARA Manajemen Press
- Zaharuddin, dkk. (2021). *Gaya Kepemimpinan & Kinerja Organisasi*. Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management.