



# PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. XYZ

Nastara Jumiarti<sup>1</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Institut Bisnis dan Informatika Indonesia, Jakarta, Indonesia.

Alamat email: nastara1508@gmail.com

Alamat email: Kristin.handayani.mm@gmail.com

**Abstrak:** Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting bagi suatu perusahaan. Kinerja yang maksimal dan optimal akan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan dan demikian pula sebaliknya. Kinerja tersebut dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah gaya kepemimpinan berasal dari luar karyawan sedangkan stres kerja merupakan faktor internal karyawan. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori manajemen sebagai grand teori, dan manajemen sumber daya manusia sebagai middle teori. Implikasi teori digunakan konsep gaya kepemimpinan, stress kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan melibatkan 37 responden yang merupakan karyawan PT. XYZ. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala likert. Pengolahan data dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda. Uji hipotesis menggunakan uji f dan uji t statistik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

*Employee performance is an important aspect for a company. Maximum and optimal performance will have an impact on achieving company goals and vice versa. This performance is influenced by many factors including leadership style that comes from outside the employee while work stress is an internal factor of the employee. The theory used in this study is management theory as the grand theory, and human resource management as the middle theory. Theoretical implications used the concept of leadership style, work stress and employee performance. This research is a quantitative research approach involving 37 respondents who are employees of PT. XYZ. Data collection was carried out through a questionnaire with a Likert scale. Data processing was performed using multiple linear regression analysis. Test the hypothesis using the f test and statistical t test. The results of this study indicate that leadership style has a positive effect on employee performance and work stress has a negative effect on employee performance.*

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

**Cara mengutip:** Dhea, A., & Handayani, K. (2020). Hubungan Pengembangan Karir dan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada Pt xyz. *Jurnal Manajemen*, 10(1), 31–47.

## 1. PENDAHULUAN (Times New Romans, 12pt, bold)

Era globalisasi yang sudah terjadi telah membawa dampak besar bagi seluruh aspek kehidupan manusia serta mengubah berbagai pola interaksi dan strategi di berbagai bidang kehidupan. Beberapa orang yakin bahwa manfaat ekonominya yang amat besar, globalisasi menjadi tidak berkesudahan yang saat ini telah mengantarkan dunia pada era ekonomi global.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI RKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Pada era ini, pasar global adalah pilihan strategis yang menarik bagi perusahaan untuk terus bersaing secara strategis baik di pasar nasional maupun di pasar global. Bagaimanapun bahwa pada era ini patokan bersaing memiliki keterkaitan erat dengan Pelanggan global (Hitt et al., 2019).

Persaingan yang semakin kompetitif melalui lingkungan serba dinamis tersebut mengundang banyak konsekuensi yang harus ditanggung dan dihadapi oleh berbagai perusahaan bila mereka ingin memenangkan persaingan. Pertama adalah bahwa perusahaan harus mulai berbenah terutama dari lingkungan internalnya sendiri (Rostini et al., 2022). Maka salah satu hal yang sangat penting dalam upaya tersebut adalah bagaimana perusahaan dapat menciptakan kinerja yang maksimal sehingga tujuan perusahaan baik tujuan jangka pendek sampai dengan tujuan jangka panjangnya akan secara mudah dicapai.

Kinerja perusahaan adalah hasil yang diraih oleh perusahaan sehingga menjadi efektif dan efisien atau suatu keadaan dimana perusahaan dapat mengalami pertumbuhan, meraih keuntungan, efektifitas, menghadirkan efisiensi serta mampu bersaing di semua lini (Furinto, Saputra, Abdinagoro, Wardaya, Sriwardiningsih, & Khristian Edi Nugroho Soebandrija, 2020). Semua itu dicapai melalui evaluasi, efisiensi, efektivitas dan kualitas. Kinerja perusahaan dapat dilihat dari aspek keuangan dan juga non keuangan. Kinerja keuangan bisa berupa nilai investasi keuntungan atas penjualan juga margin laba, adapun non keuangan bisa berupa kepuasan pelanggan pertumbuhan pasar dan pelanggan (Furinto, Saputra, Abdinagoro, Wardaya, Sriwardiningsih, Khristian Edi Nugroho Soebandrija, et al., 2020).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dipahami bahwa suatu perusahaan memerlukan seorang pemimpin yang berkualitas. Seorang pemimpin yang baik mampu mengelola dan mampu membuat para bawahan atau karyawan memiliki dan mengembangkan skill yang dimiliki. Pemimpin perusahaan harus mampu menciptakan iklim kerja yang baik antara pimpinan dan bawahan yang dalam hal ini adalah manajer. Karena kepemimpinan berhadapan langsung dengan karyawan dalam menunaikan pekerjaan, maka kepemimpinan erat kaitannya dengan stress kerja yang merupakan faktor yang bersumber dari internal karyawan (Ahmadi et al., 2022).

Stres adalah ketegangan atau tekanan emosional yang sering dialami oleh pekerja karena adanya tuntutan yang sangat besar, hambatan dan berbagai kesempatan yang berdampak pada emosi, kondisi fisik serta pikiran. Stres tersebut akan muncul apabila ada tuntutan-tuntutan pada seseorang yang dirasakan menekan, membebani atau melebihi daya penyesuaian yang dimiliki individu (Setyawati, 2018). Dalam suatu perusahaan, karyawan banyak dibebani dengan tuntutan pekerjaan yang bersumber dari gaya kepemimpinan seorang atasan (Dhea & Handayani, 2020).

Pemimpin dalam hal ini manager tidak hanya sekedar mengatur dan memberikan perintah kepada karyawan untuk menjalankan pekerjaan tetapi juga mengatur intensitas, dituntut untuk memahami kondisi fisik, psikologis dan kesibukan karyawannya. Uraian di atas menegaskan bahwa kepemimpinan seorang manajer dapat pula meningkatkan dan juga menurunkan stress kerja karyawan, sementara keduanya baik kepemimpinan maupun stress kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dari pernyataan pihak HRD dan salah satu karyawan PT. XYZ menjelaskan bahwa kinerja yang menurun disebabkan oleh beberapa faktor yang pertama dari pebisnis yang ada pada umumnya secara nasional, kedua bisa disebabkan oleh masing-masing individu dari motivasi masing-masing karyawannya sendiri dan yang terakhir disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang ada. Dari pernyataan karyawannya juga menyatakan bahwa banyak tekanan-tekanan, pimpinan yang suka membedakan karyawan satu sama lainnya yang membuat



persaingan hubungan antara sesama karyawan menjadi tidak sehat dan mengakibatkan stres kerja.

Berdasarkan pada uraian latar belakang di atas maka dapat dipahami bahwa kinerja dalam suatu perusahaan terus berjalan secara dinamis dan berbanding lurus dengan kinerja karyawan. Padahal karyawan dalam bekerja secara optimal dipengaruhi oleh stres kerja serta gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh atasan. Maka penelitian dan kajian serupa ini masih sangat relevan untuk dilakukan demi mendapatkan hasil analisis yang akurat untuk kemajuan usaha yang mampu menciptakan daya saing baik di tingkat lokal, regional, nasional maupun pada tingkat global. Maka mahasiswa tertarik melakukan penelitian dengan mengambil judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ"

## 2. TINJAUAN PUSTAKA (Times New Romans, 12pt, bold)

Untuk mendukung pembahasan serta analisis studi, bagian ini membahas landasan teori yang diteliti.

### 2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu pada anggota organisasi atau kelompok dari pekerja (Indahingwati et al., 2020). Sementara itu, Flippo dalam (Soehardi, 2021) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

*"personnel management is the planning, organizing, directing, and controlling of the procurement, development, compensation, integration, maintenance, and separation of human resources to the end that individual, organizational, and societal objectives are accomplished"*

### 2.2. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau oleh sekelompok orang sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang telah diberikan kepadanya. Kinerja tersebut mengarah kepada prestasi kerja yang terdiri dari kualitas, kuantitas, jangka waktu, kedisiplinan dan sikap kooperatif seorang karyawan (Sunarsi, 2019). Definisi lain tentang kinerja juga dikemukakan oleh Hasibuan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan (Robith, 2022).

Afandi dalam Nurfitriani, (2022) menjelaskan bahwa indikator-indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a) Kuantitas hasil kerja yaitu segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya
- b) Kualitas hasil kerja yaitu segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya
- c) Efisiensi dalam melaksanakan tugas yaitu berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara hemat biaya
- d) Disiplin kerja yaitu taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku di perusahaan



- e) Inisiatif yaitu kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberitahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar.
- f) Ketelitian yaitu tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan atau belum
- g) Kepemimpinan yaitu proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi
- Kejujuran yaitu salah satu sifat manusia yang cukup
- h) Kejujuran yaitu salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan dan kreativitas yaitu proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

### C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

### 2.3. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara untuk seorang pemimpin yang digunakan dalam mempengaruhi karyawan yang dipimpinnya sehingga kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin di suatu perusahaan memegang kunci utama dalam tercapainya lingkungan kerja yang baik yang dapat mencapai tujuan perusahaan secara maksimal (Hanafi et al., 2018).

Menurut Hersey dan Banchard yang mengelompokkan gaya kepemimpinan menjadi empat jenis yaitu otokrasi atau directing, melatih atau coaching, demokrasi atau supporting dan kendali bebas atau delegating (Zaharuddin, Supriyadi, 2021).

- a) Mengarahkan (directing) adalah respon kepemimpinan yang perlu dilakukan oleh manajer pada kondisi karyawan lemah dalam kemampuan, minat dan komitmennya. Sementara itu organisasi menghendaki penyelesaian tugas-tugas yang tinggi. Maka dalam kondisi tersebut diperlukan peran directive yang tinggi pula.
- b) Melatih (coaching) Pada kondisi karyawan menghadapi kesulitan menyelesaikan tugas-tugas, takut untuk mencoba melakukan, manajer juga harus memproporsikan struktur tugas sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab karyawan. Oleh karena itu, pemimpin hendaknya menghabiskan waktu untuk mendengarkan dan menasihati membantu karyawan untuk memperoleh keterampilan yang diperlukan.
- c) Partisipasi (Participation) Gaya kepemimpinan ini adalah respon manajer yang harus diperankan pada saat karyawan memiliki tingkat kemampuan yang cukup, tetapi tidak memiliki kemauan untuk melakukan tanggung jawab. Hal ini dapat disebabkan oleh rendahnya etos kerja dan atau lemahnya keyakinan mereka.
- d) Mendelegasikan (Delegation) Hal ini dapat diterapkan dalam kondisi tingkat karyawan dengan kemauan dan kemampuan yang tinggi, maka gaya kepemimpinan yang sesuai adalah kepemimpinan delegasi. Dengan model ini pemimpin sedikit memberikan pengarahan maupun dukungan karena dianggap sudah mampu dan mau melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Indikator-indikator gaya kepemimpinan menurut kartono Busro, (2018) adalah sebagai berikut:

- a) Kemampuan Mengambil Keputusan

Kemampuan pengambilan keputusan merupakan suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dapat dihadapi dan dapat mengambil tindakan yang paling tepat menurut perhitungan





#### b) Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi merupakan daya pendorong yang menyebabkan seluruh anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

#### c) Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi merupakan kemampuan maupun kecakapan dalam menyampaikan pesan, gagasan ataupun pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain memahami apa yang dimaksud dengan baik, baik secara lisan maupun tulisan.

#### d) Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin tentu memiliki keinginan agar orang lain dapat mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang suatu perusahaan.

#### e) Kemampuan Mengendalikan Emosi

Kemampuan mengendalikan emosi merupakan hal yang sangat penting. Semakin baik dalam mengendalikan emosi maka akan semakin mudah juga untuk meraih kebahagiaan dan tentunya akan disenangi banyak orang.

### 2.4. Stres Kerja

Stres kerja merupakan tekanan yang dialami oleh setiap orang dalam menjalani kehidupan kerjanya, stres sendiri mengandung dua arti yaitu positif dan negatif tergantung bagaimana seseorang dapat mengatasi stres, dalam pandangan positif secara psikologis akan menumbuhkan motivasi dan semangat kerja sedangkan dalam makna negatif dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan (Fardah & Ayuningtias, 2020).

Stres kerja dapat mengubah cara orang merasa, berpikir dan berperilaku. Gejala dari stres di tempat kerja adalah meliputi (Asmoro & Siregar, 2022):

#### 1) Adanya gejala individu

- a) Efek fisiologis seperti masalah punggung, penurunan kekebalan terjadi maag penyakit jantung dan tekanan darah tinggi.
- b) Efek emosional seperti tidur terganggu, perasaan putus asa, permusuhan, lekas marah, hipokondria, kelelahan, masalah keluarga dan perasaan terlepas dari orang lain.
- c) Efek kognitif seperti kebingungan, kesulitan berpikir kesulitan mempelajari hal-hal baru dan kesulitan dalam membuat keputusan.
- d) Efek perilaku seperti penggunaan narkoba, merokok dan asupan alkohol serta aktivitas berbahaya lainnya.

#### 2) Gejala tingkat organisasi seperti ketidakhadiran, meningkatnya fluktuasi pekerja, disiplin yang buruk, kesalahan penjadwalan, ancaman, produktivitas rendah, kesalahan dan kecelakaan kerja, dan kompensasi yang lebih tinggi atau perawatan kesehatan.

Nekoranec & Mosenca dalam (Saleh et al., 2020) mengutarakan Jenis stres, yakni sebagai berikut:

- a) Stres Dasar, dalam kehidupan stres dapat terjadi kapan saja bahkan ketika seseorang dalam saat terbaik sekalipun. Stres dasar dapat terjadi karena adanya ketegangan pada individu, emosional, maupun keluarga maupun sosial. Stres dasar umumnya dapat hilang dalam beberapa minggu.
- b) Stres Akut, Reaksi stres akut adalah suatu reaksi tubuh yang menjadi nyata atau mengancam kesejahteraan seseorang, baik itu fisik atau psikologis.



- c) Stres Kumulatif, Ketika seseorang merasa stres tinggi berkelanjutan orang tersebut dapat menghasilkan respon kumulatif. Kumulatif dari stres ini dapat terus berkembang seiring berjalannya waktu. Jenis stres ini dapat menjadi sebab seseorang merasa tidak nyaman baik secara mental maupun fisik karena terlalu sering.
- d) Stres Insiden Kritis, Insiden Kritis didefinisikan sebagai peristiwa tiba-tiba dan tidak terduga atau diluar rentang normal, menjadikan sesuatu tidak terkontrol, terlibatnya persepsi terhadap ancaman kehidupan seperti hilangnya fisik maupun emosional.

Indikator Stres Kerja menurut Massie et al., (2018) yaitu:

- a) Tuntutan tugas, yaitu merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
- b) Tuntutan peran, yaitu berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
- c) Tuntutan antar pribadi, yaitu merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan.
- d) Struktur organisasi, yaitu merupakan pengakuan organisasi akan adanya kebutuhan untuk mengkoordinasikan pola interaksi para anggota organisasi secara formal.
- e) Kepemimpinan organisasi, yaitu memotivasi, memimpin, dan tindakan tindakan lainnya yang melibatkan interaksi dengan orang lain

### 3. METODE

Objek penelitian adalah sesuatu yang dikenai penelitian atau sesuatu yang diteliti. Dalam penelitian kuantitatif, objek penelitian adalah variabel yang diteliti (Ansori, 2020: 115). Berangkat dari pengetahuan tersebut maka pada penelitian ini, yang menjadi objek penelitian persepsi karyawan tentang gaya kepemimpinan, stress kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan subyek penelitian ini adalah karyawan PT. XYZ.

Desain penelitian adalah suatu rencana dan struktur penelitian untuk mendapatkan jawaban atas pertanyaan penelitian mencakup garis besar tentang apa yang akan dilakukan dari penulisan hipotesis dan implikasi operasional terhadap analisis akhir data. Terdapat delapan pendekatan ketika melakukan desain penelitian jika menggunakan titik pelanggan yang berbeda, yaitu tingkat pernyataan penyelesaian penelitian, metode pengumpulan data, control terhadap variable penelitian, tujuan studi, dimensi waktu, cakupan topik penelitian, lingkungan penelitian dan kesadaran persepsi partisipan.

Variabel penelitian umumnya dikelompokkan menjadi variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya variabel terikat. Sebaliknya, variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (Amane & Laali, 2022: 79). Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari gaya kepemimpinan dan stres. Sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Adapun indikator dari setiap variabel dijabarkan dalam tabel berikut:



**Tabel 3. 1**  
**Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan	Kemampuan Mengambil Keputusan	Likert
	Kemampuan Memotivasi	
	Kemampuan Komunikasi	
	Kemampuan Mengendalikan Bawahan	
	Kemampuan Mengendalikan Emosi (Busro, 2018)	
Stres Kerja	Tuntutan tugas	Likert
	Tuntutan peran	
	Tuntutan antar pribadi.	
	Struktur organisasi	
	Kepemimpinan organisasi (Massie <i>et al.</i> ,2018)	
Kinerja Karyawan	Kualitas, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian (Mangkunegara & Prabu, 2018)	Likert

Sumber : Digunakan untuk penelitian ini

#### 4. HASIL

##### 4.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan alat ukur pearson correlation dan dibandingkan dengan nilai r table product moment. Untuk n sebesar 37-2 maka di dapatkan nilai r table sebesar 0.3246. Hasil uji yang dilakukan mendapatkan output sebagai berikut:

**Tabel 4. 1**  
**Uji Validitas Gaya Kepemimpinan**

NO	Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	r Tabel	Hasil
1	Pimpinan mendorong karyawan terlibat aktif dalam pengambilan keputusan	0.3246	.346*	Valid
2	Pemimpin dapat membuat rencana dengan baik	0.3246	.639**	Valid
3	Pimpinan memberikan reward baik dalam bentuk finansial maupun non finansial kepada karyawan yang memiliki kinerja bagus	0.3246	.740**	Valid





4	Pimpinan selalu menjaga lingkungan kerja agar terjalin rasa persaudaraan diantara setiap karyawan	0.3246	.774**	Valid
5	Terdapat rasa saling percaya antara pimpinan dengan karyawan	0.3246	.558**	Valid
6	Pimpinan mampu menjaga amarah ketika ada karyawan yang melakukan kesalahan dalam bekerja	0.3246	.671**	Valid
7	Pimpinan memberikan arahan yang baik dan mencontohkan sesuatu yang benar ketika karyawan melakukan kesalahan	0.3246	.513**	Valid
8	Pimpinan memberikan hak penuh kepada karyawan untuk berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan	0.3246	.670**	Valid
9	Pimpinan memberikan penghargaan terhadap karyawan yang memiliki ide/gagasan demi pencapaian tujuan perusahaan	0.3246	.693**	Valid
10	Pimpinan selalu menghargai apapun saran/kritik yang diberikan oleh karyawan	0.3246	.747**	Valid

**Tabel 4. 2**  
**Uji Validitas Stres Kerja**

No	Stres Kerja	Pearson	r Tabel	Hasil
1	Saya sering merasa cemas dan khawatir jika laporan hasil kerja saya tidak mencapai target yang diharuskan	0.3246	.716**	Valid
2	Pekerjaan harus diselesaikan dalam waktu cepat, tidak sebanding dengan beban kerja yang diberikan.	0.3246	.770**	Valid
3	Saya selalu memikirkan hal-hal diluar	0.3246	.921**	Valid





	pekerjaan pada saat bekerja sehingga menjadi kacau.			
4	Sebagai karyawan saya harus taat kepada pimpinan, bila tidak menyelesaikan pekerjaan saya bisa dikeluarkan dari pekerjaan	0.3246	.521**	Valid
5	Saya memiliki rekan kerja yang mau bekerjasama dengan baik, sehingga dapat memberikan hasil kerja yang terbaik	0.3246	.374*	Valid
6	Konflik yang sering terjadi dengan rekan kerja membuat saya tidak nyaman dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga sering membuat saya gelisah	0.3246	.803**	Valid
7	Sistem penyelesaian beban kerja yang ada di dalam pekerjaan saya sangat rumit, harus melewati banyak bagian	0.3246	.876**	Valid
8	Bidang yang saya geluti dalam pekerjaan merupakan bidang yang paling sulit dan banyak tuntutan sehingga membuat saya stress	0.3246	.908**	Valid
9	Atasan saya selalu mengawasi karyawan pada saat sedang bekerja	0.3246	.744**	Valid
10	Sering terjadi perubahan instruksi dan perintah dalam waktu yang tiba-tiba, hal ini membuat pekerjaan kacau	0.3246	.790**	Valid

Tabel 4. 3

## Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Kinerja Karyawan	Pearson	r Tabel	Hasil
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standar	0.3246	.865**	Valid

1. Ditarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



2	Pekerjaan saya jarang mendapatkan revisi atau komplain dari atasan	0.3246	.850**	Valid
3	Saya selalu dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi	0.3246	.686**	Valid
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih banyak dari standar	0.3246	.838**	Valid
5	Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh instansi	0.3246	.571**	Valid
6	Saya selalu berusaha agar dapat pekerjaan selesai sesuai target	0.3246	.664**	Valid
7	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat	0.3246	.674**	Valid
8	Saya dapat bekerjasama dengan baik dalam menjalankan pekerjaan	0.3246	.618**	Valid
9	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain	0.3246	.671**	Valid
10	Saya tidak pernah melemparkan tanggung jawab pekerjaan kepada orang lain	0.3246	.544**	Valid

Sumber: SPSS, 2023 Diolah

#### 4.2. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 4  
Uji Reliabilitas

Variabel	Conbrach alpha	Standart	Hasil
Gaya Kepemimpinan	0.758	0.60	Reliabel
Stres Kerja	0.777	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.769	0.60	Reliabel

Sumber: SPSS, 2023 Diolah



4.3. Uji Normalitas

Tabel 4. 10  
Uji Normalitas Data

Asumsi Klasik	Sig	Keterangan
Normalitas	0,198	Berdistribusi normal

4.4. Analisis Regresi Linier Berganda

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2$$

$$Y = 14.038 + 0.409X_1 + 0.291X_2$$

Persamaan di atas dapat di intepretasikan sebagai berikut:

- a) Konstanta sebesar 14.038 mengandung arti bahwa nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 14.038 dengan asumsi bahwa variable gaya kepemimpinan (X1) dan stress kerja (X2) adalah 0 atau konstan.
- b) Koefisien regresi variable gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0.409 bernilai positif bermakna bahwa setiap terjadi penambahan satu satuan pada gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.409.
- c) Koefisien regresi stress kerja (X2) sebesar 0.291 bernilai positif bermakna bahwa setiap terjadi penambahan satu satuan pada variable stress kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.291.

4.5. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tabel 4. 11  
Hasil Uji F

Sig	Keterangan
0,001	Berpengaruh Signifikan

Sumber: SPSS, 2023 Diolah

1. Ditaring mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.  
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



#### 4.6. Uji Regresi Parsial (Uji T)

**Tabel 4. 12**  
**Hasil Uji T**

Variabel	Koefisien Regresi Unstandard	Koefisien Regresi Standard	Sig
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,462	0,409	0,0045
Stres Kerja (X2)	0,182	0,291	0,029

Sumber: SPSS, 2023 Diolah

#### 4.7. Uji Koefisien Korelasi

**Tabel 4. 13**  
**Hasil Uji R Square**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.575 a	.330	.291	3.300

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: SPSS, 2023 Diolah

### 5. PEMBAHASAN

#### 5.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan khususnya dalam menjawab hipotesis pertama di dalam penelitian diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika dilihat dari data jawaban responden diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai rata-rata yang baik dalam arti bahwa banyak responden menjawab setuju sampai sangat setuju pada pernyataan yang bersifat positif. Artinya bahwa gaya kepemimpinan yang dijalankan di perusahaan yang menjadi objek penelitian ini sudah baik di mata karyawan.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan maka akan semakin tinggi kinerja karyawannya. Berdasarkan data jawaban responden pada gaya kepemimpinan menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan yang perlu dipertahankan terutama pada aspek melibatkan bagaimana pemimpin mengambil keputusan

secara tepat dan sesuai kondisi dan kemudahan pemimpin dalam berkomunikasi dengan karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Amirullah (2015:167), dimana kepemimpinan adalah orang yang memiliki wewenang untuk memberi tugas, mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain dengan melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan dan didukung oleh teori. Hasil penelitian ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Riyanto Effendi, (2020) dan Depitna & Soegoto, (2018).

Hasil survei penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang perlu dipertahankan adalah pada aspek di mana setiap pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dikerjakan dengan hati-hati. sedangkan kinerja karyawan yang perlu ditingkatkan adalah pada aspek di mana karyawan harus dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. Hasil survei penelitian ini didukung oleh teori (Mangkunegara & Prabu, 2017) bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## 5.2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dilihat dari uji t juga diketahui disimpulkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Meskipun demikian pada jawaban variable ini terdapat lebih banyak yang menjawab pada skala 1 sampai 3 dibandingkan dengan variable gaya kepemimpinan. Stres adalah sikap psikologis yang mungkin terjadi pada seseorang setiap harinya. Orang-orang yang di lingkungan stres umumnya menghadapi tuntutan pekerjaan tidak bisa diraih, mengalami reaksi tubuh yang berbeda, seperti sakit kepala, nyeri punggung, atau bahkan haus, dan memiliki berbagai perasaan subjektif, seperti ketidakpuasan, ketidakbahagiaan, kesedihan, dan depresi (Harahap et al., 2021).

Hasil penelitian ini menandakan bahwa stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat diatasi dengan gaya kepemimpinan yang baik yang diterapkan oleh perusahaan sehingga meskipun terdapat stres kerja, hal itu tidak berdampak secara serius terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Steven & Praseno, (2020), Harahap et al., (2021), yang menyimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa stres kerja merupakan tekanan yang dialami oleh setiap orang dalam menjalani kehidupan kerjanya, stres sendiri mengandung dua arti yaitu positif dan negatif tergantung bagaimana seseorang dapat mengatasi stres, secara psikologis akan menumbuhkan motivasi dan semangat kerja sedangkan dalam makna negatif dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan (Fardah & Ayuningtias, 2020).

## 6. KESIMPULAN

### 6.1. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah:

- 1) Gaya kepemimpinan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ.





- 2) Stres kerja terbukti tidak berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ.

## 6.2. Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian di atas, maka penelitian ini melahirkan saran sebagai berikut:

- 1) Kepada pemimpin mengarah direktur yang mendukung dan selalu memberikan usaha yang terbaik untuk perusahaan. Seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi bawahannya, maka dari itu pemimpin harus lebih bijaksana, lebih mempedulikan karyawannya agar karyawan merasa nyaman dan percaya terhadap sosok pemimpinnya sehingga meningkatkan keinginan bekerja dan akan memberikan kualitas kerja yang baik untuk perusahaan. Stres kerja karyawan PT. XYZ dinilai tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan ini diharapkan atasan tetap harus memperhatikan kondisi fisik dan psikis karyawan serta beban kerja, wewenang dan tanggung jawab, ketidaknyamanan dan tekanan kerja karyawan tersebut.
- 2) Kepada karyawan diharapkan dapat manajemen waktu dengan baik, tidak menunda pekerjaan sehingga tidak terjadi penumpukan beban kerja yang dapat memicu terjadinya stres kerja. Karyawan juga diharapkan mampu memahami aturan-aturan perusahaan sehingga akan menghasilkan kinerja yang maksimal.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



## DAFTAR PUSTAKA

Amirullah. 2015. Pengantar Manajemen. Jakarta. Penerbit: Mitra Wacana Media. Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung. Penerbit: PT. Refika Aditama.

Adi Robith, S. (2022). Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Global Aksara Pers. <https://books.google.co.id/books?id=zG9Ueaaaqbaj>

Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).

Ahmadi, Tabun, Syakbani, B., Sudarni, Sijabat, Amelia, D., Wati, Abadi, (2022). Perilaku dan Budaya Organisasi. Seval Literindo Kreasi.

Asah, (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(2), 42–50.

Aman, A & Laali, (2022). Metode Penelitian. Insan Cendekia Mandiri.

Ansori, M. (2020). Metode penelitian kuantitatif Edisi 2. Airlangga University Press.

Asih, Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). Stres Kerja. Semarang: Semarang University Press.

Asmara Indahingwati, Nugroho, (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). SCOPEENDO MEDIA PUSTAKA.

Asmoro, & Siregar, T. (2022). Terapi Self Healing Menggunakan Metode Expressive Writing Therapy untuk Mengatasi Stres Kerja Perawat. Pradina Pustaka.

Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenada Media.

Cooper, D. J., Krajbich, I., & Noussair, C. N. (2019). Choice-process data in experimental economics. In *Journal of the Economic Science Association* (Vol. 5, Issue 1, pp. 1–13). Springer.



Desiana, J., & Handayani, K. (2021). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT. SiCepat Ekspres Divisi Control Tower.

Dhea, A., & Handayani, K. (2020). Hubungan Pengembangan Karir dan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada Pt xyz. *Jurnal Manajemen*, 10(1), 31–47.

Dihamsyah. (2021). *Kepemimpinan dan Motivasi Kerja*. CV. AZKA PUSTAKA. <https://books.google.co.id/books?id=JujSEAAAQBAJ>

Etendi, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Economic Edu*, 1(1).

Fardah, F. F., & Ayuningtias, H. G. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Cv Fatih Terang Purnama). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(5), 831–842.

Fauzi, M., Seplyana, D., Cristianty, R., Kartika, R. D., Wardana, Istianingsih, N., & Mansur, D. (2021). *Book Chapter Pengantar Manajemen*. Insan Cendekia Mandiri. <https://books.google.co.id/books?id=zmRYEAAAQBAJ>

Furinto, A., Saputra, N., Abdinagoro, B., Wardaya, A., Sriwardiningsih, E., & Khristian Edi Nugroho Soebandrija. (2020). *Strategic Management of Digital Era: Revisited Concepts and Findings*. Artha Karya Pusaka. <https://books.google.co.id/books?id=fKjsDwAAQBAJ>

Furinto, A., Saputra, N., Abdinagoro, B., Wardaya, A., Sriwardiningsih, E., Khristian Edi Nugroho Soebandrija, Sadeli, F., Hadiyanto, H. S., Djaja, Lizardo, J., Soebandrija, K. E. N., Miharjo, L., & Ichsan, M. (2020). *Strategic management of digital era: revisited concepts and findings*. Artha Karya Pusaka. <https://books.google.co.id/books?id=fKjsDwAAQBAJ>

Gunawan, I. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif: teori dan praktik*. Bumi Aksara.

Hanati, A. S., Almy, C., & Siregar, (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik*, 2(1), 52–61.

Harahap, F. K., Nadra, U., & Aginta, W. (2021). *Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan*. BONANZA: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Bisnis Dan Keuangan, 1(1), 118–128.



Hariandja, (2018). Manajemen sumber daya manusia (4th ed.). Grasindo.

Hartawan, (2022). Kepemimpinan Kepala Sekolah Optimalisasi Kompetensi Kewirausahaan Siswa CV Literasi Nusantara Abadi.

Haryanto, D. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Indyferyto Group Yogyakarta. Managementt UPY.

Hasibuan, R., & Purba, R. C. (2022). Transfer Pricing: Pengaruhnya pada Perusahaan Jasa. Penerbit NEM.

Hidayat, A. A. (2021). Menyusun Instrumen Penelitian & Uji Validitas-Reliabilitas. Health Books Publishing.

Hitt, M. A., Ireland, R. D., & Hoskisson, R. E. (2019). Strategic management: Concepts and cases: Competitiveness and globalization. Cengage Learning.

Irmayani, N. W. D. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Deepublish.

Kurnia, E., & Daulay, R. (2021). Analisis Dampak Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan, 2(1), 301–306.

Kurniawan, M., & DP, M. K. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang. Jembatan “Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan, 15(1).

Mangkunegara, Prabu, A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, cetakan 14, PT. Remaja Rosdkarya Offset, Bandung.

Manulang, & Wardini, (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Jurnal Makro Manajemen, 5(2), 107–119.

Masdar, S., Asmorowati, S., & Irianto, J. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Untuk Pelayanan Publik. Airlangga University Press.



Massie, Areros, & Rumawas, W. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pengelola It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(002).

Nengsih, T. A., Arisha, B., & Safitri, Y. (n.d.). *Statistika Deskriptif dengan Program R*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Novita Wahyu Setyawati, N. (2018). Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 3(3).

N. Sidi Rapingah, Mochamad Sugiarto, Muh. Sabir. Totok Haryanto, Neneng Nurmalasari, Muhammad Ihsan Gaffar, & Alfalisyado, (2022). *Buku Ajar Metode Penelitian*. Feniks Muda Sejahtera. <https://books.google.co.id/books?id=oGJIEAAAQBAJ>

Nurfitriani. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Cendekia Publisher.

Rostini, Hasmin, Arjang, Paerah, A., Yana, S., Irawati, Talli, Iriani, N., Dewi, & Nurmillah. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Manusia Berkualitas*. RIZMEDIA PUSTAKA INDONESIA. <https://books.google.co.id/books?id=ww5pEAAAQBAJ>

Sagala Jauvani, R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. In P. R. G. Persada (Ed.), *Managemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajawali Pers.

Sahir, S. H., Hasibuan, Siagian, Purba, S., Fitrianna, N., Rosmawati, R., Karundeng, M. L., Ismail, M., Siregar, H., & Ayla, S. (2022). *Pengantar Manajemen Kinerja*. Yayasan Kita Menulis.

Saleh, L. M., Russeng, & Tadjuddin, I. (2020). *Manajemen Stres Kerja (Sebuah Kajian Keselamatan dan Kesehatan Kerja dari Aspek Psikologis Pada ATC)*. Deepublish.

Septiana, A., Harini, S., & Sudarijati, S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Humaniora*.

Sinaga, O. S., Hasibuan, A., Efendi, E., Priyojadmiko, E., Butarbutar, M., Purba, S., Karwanto, K., Sihalahi, M., Hidayatulloh, A. N., & Muliana, M. (2020). *Manajemen kinerja dalam organisasi*. Yayasan Kita Menulis.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan,

penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.





Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.

Soehardi, (2021). *Konsep Dasar Msdm. MSDM: Mencapai Kinerja Optimal*, 1.

Soelistya, (2021). *Buku Ajar: Kepemimpinan Strategis*. Nizamia Learning Center.

Soetrisno, E. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.

Solehuddin. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Performance Analysis*. Absolute Media.

Steven H. J., & Prasetio, A. P. (2020). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(1), 78–88.

Suliyanto, (2017). *Metode penelitian kuantitatif*.

Sunarsih, D. (2019). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cipta Media Nusantara. <https://books.google.co.id/books?id=3jGjEAAAQBAJ>

Syaiful, S. (2018). *Pendekatan & Model Kepemimpinan (1st ed.)*. Prenada Media.

Terry, G. R. (2021). *Dasar-Dasar Manajemen Edisi Revisi*. Bumi Aksara.

Wahyudin, Febri Rismaningsih, Ul'fah Hernaeny, Erwinda Fenty Anggraeni, Fauziah Astuti, Bergita Gela M Saka, Eka Hendrayani, Yessi Oktavia, Putu Tedy Indrayana, & Diah Oga Nusanari, (2022). *Pengantar Statistika 2*. Media Sains Indonesia. [https://books.google.co.id/books?id=VHN\\_EAAAQBAJ](https://books.google.co.id/books?id=VHN_EAAAQBAJ)

Wardhana, A., Marlana, N., Asnawi, A., Putra, A. R., Hendrayady, A., Rais, Mouw, E., Sabir, F. M., Wanta, Sari, A. R., Mouw, E., Sabir, F. M., & Wanta. (2022). *Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen (Teori dan Aplikasi)*. Media Sains Indonesia. <https://books.google.co.id/books?id=2NpiEAAAQBAJ>

Wijaya, C. (2020). *Keefektifan Kerja (Analisis Perspektif Perilaku Individu dalam Organisasi Pendidikan)*. Kencana.





PERSETUJUAN RESUME  
KARYA AKHIR MAHASISWA

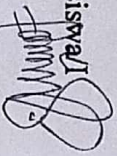
Telah terima dari

Nama Mahasiswa / I : Nastoro Juniarti

NIM : 23199055 Tanggal Sidang : 05 April 2023

Judul Karya Akhir : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XY2

Jakarta, 27 / 1 April 2023

Mahasiswa / I  


(Nastoro Juniarti)

Pembimbing  
  
(Kristin Handayani)

**© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

**Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie**



**KWIK KIAN GIE**  
SCHOOL OF BUSINESS