



## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BBMKG WILAYAH II TANGERANG SELATAN

Rosih<sup>1</sup>, Mulyadi<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jl. Surya  
kencana No. 1 Pamulang Tangerang Selatan

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jl. Surya  
kencana No. 1 Pamulang Tangerang Selatan

\*Penulis Korespondensi: [ociici8@gmail.com](mailto:ociici8@gmail.com)<sup>1</sup>, [mooscarmulyadi@gmail.com](mailto:mooscarmulyadi@gmail.com)<sup>2</sup>

**Abstract.** *The purpose of this study was to determine the effect of leadership style and work stress on the performance of BBMKG Region II South Tangerang employees both partially and simultaneously. The method used in this study is an associative quantitative method. The population of BBMKG Region II South Tangerang was 70 respondents. The sample used in this study used a saturated sample, which means it is the same as the population of 70 people. The analysis in this study used the SPSS program version 25. The data analysis method used a simple linear regression test, multiple linear regression, correlation coefficient, determination coefficient, partial T test and simultaneous F test. The results of this study indicate that: There is a partial significant influence of leadership style on the performance of BBMKG Region II South Tangerang employees. This can be proven because the leadership style variable (X1) has a calculated T value of 11.208 > T table 1.995 with a significance level of 0.000 < 0.05. There is a partial significant influence of work stress on the performance of BBMKG Region II South Tangerang employees. This can be proven because the work stress variable (X2) has a calculated T-value of 6.220 > T-table 1.995 with a significance level of 0.000 < 0.05. There is a significant simultaneous influence of leadership style and work stress on employee performance at BBMKG Region II South Tangerang. This is proven by the calculated F-value of 64.506 > F-table 3.130 with a significance level of 0.000 < 0.05. The results of the coefficient of determination test are indicated by an R-square value of 0.658, which means that the leadership style (X1) and work stress (X2) variables contribute 65.8% to employee performance (Y), while the remaining 34.2% is due to other variables not examined in this study.*

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

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan stress kerja terhadap kinerja Pegawai BBMKG Wilayah II Tangerang Selatan baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif asosiatif. Populasi pada BBMKG Wilayah II Tangerang Selatan sebanyak 70 responden. Sampel yang di gunakan dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yang berarti sama dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 70 orang. Analisis dalam penelitian ini menggunakan prpgram SPSS versi

25. Metode analisis data menggunakan uji regresi linear sederhana, regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji T parsial dan uji F simultan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial gaya kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai BBMKG Wilayah II Tangerang Selatan. Hal tersebut dapat dibuktikan karena variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki nilai T hitung 11.208 > T tabel 1,995 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial stress kerja terhadap kinerja Pegawai BBMKG Wilayah II Tangerang Selatan. Hal tersebut dapat dibuktikan karena variabel stress kerja (X2) memiliki nilai T hitung 6,220 > T tabel 1,995 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan stress kerja yang signifikan secara simultan terhadap kinerja Pegawai BBMKG Wilayah II Tangerang Selatan. Hal tersebut dapat dibuktikan karena nilai F hitung 64,506 > F tabel 3,130 dan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Pada hasil uji koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,658 yang artinya variabel gaya kepemimpinan (X1) dan stress kerja (X2) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja Pegawai (Y) sebesar 65,8%, sedangkan sisanya sebesar 34,2% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** *Gaya Kepemimpinan, Stress Kerja, Kinerja Pegawai*

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Setiap organisasi baik negeri maupun swasta berusaha untuk mencari keunggulan kompetitif, sementara pesaing juga melakukan hal yang serupa. Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal sangat dibutuhkan bagi sebuah perusahaan, karena SDM pada hakikatnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Pengelolaan SDM yang baik merupakan kunci sukses tercapainya tujuan perusahaan. Untuk menilai kualitas dari SDM yang ada dapat diukur dari kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu instansi pemerintahan.

Sumber daya manusia merupakan elemen utama yang berpengaruh dalam menjalankan segala bentuk perencanaan atau strategi yang sudah di rencanakan pada suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu daya pikir, dan daya fisik yang dimiliki individu.

**Tabel 1. 1 Data Kinerja Pegawai BBMKG Wilayah II Tangerang Selatan 2024**

<b>Klasifikasi</b>	<b>Rentang Nilai</b>	<b>Jumlah Karyawan (70)</b>	<b>Persentase</b>
A = Baik Sekali	>100	12	17%
B+ = Baik +	> 97,5 – 100	18	26%
B = Baik -	>92,5 – 97,5	14	20%
B- = Baik -	>85 – 92,5	12	17%
C = Cukup	>70 – 85	8	11%
D = Kurang	>55 – 70	6	9%
E = Nihil	<55	-	0%

Sumber: BBMKG Wilayah II Tangerang Selatan 2024

Berdasarkan Tabel 1.1 mengenai distribusi kinerja pegawai BBMKG Wilayah II Tangerang Selatan tahun 2024, terlihat bahwa hanya sebagian kecil pegawai yang mampu mencapai kategori A (Baik Sekali) yaitu sebesar 17%. Mayoritas pegawai justru berada pada kategori B+ (26%) dan B (20%), yang menunjukkan kinerja relatif baik namun belum maksimal. Lebih lanjut, terdapat 17% pegawai dengan kategori B-, 11% pada kategori C (Cukup), serta 9% pada kategori D (Kurang). Kondisi ini menandakan bahwa hampir 40% pegawai berada pada tingkat kinerja yang belum optimal dan berpotensi menjadi masalah bagi pencapaian target organisasi.

**Tabel 1. 2 Tabel Pra-Survey Gaya Kepemimpinan Pada BBMKG Wilayah II  
Tangerang Selatan**

<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Responden</b>					<b>Total Skor</b>	<b>Rata-Rata Skor</b>
			<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>		
<b>Kemampuan Pengambilan Keputusan</b>									
1	Pimpinan selalu mengambil Keputusan yang menguntungkan pegawai	25	22	3	-	-	-	122	4,88

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI BBMKG WILAYAH II TANGERANG SELATAN**

<b>Kemampuan Memotivasi</b>									
2	Pimpinan sangat memotivasi pegawai	25	10	15	-	-	-	110	4,4
<b>Kemampuan Komunikasi</b>									
3	Penyampaian informasi yang diterima sangat jelas terhadap pegawai	25	6	7	12	-	-	94	3,76
<b>Kemampuan Mengendalikan Bawahan</b>									
4	Pimpinan selalu memberikankeringanan terhadap tugas pegawai	25	6	18	1	-	-	105	4,2
<b>Tanggung Jawab</b>									
5	Pimpinan terbuka dalam menyampaikan tanggung jawabnya kepada tim, memastikan setiap orang tahu apa yang di harapkan	25	18	5	2	-	-	116	4,64

Sumber: PraSurvey BBMKG Wilayah II Tangerang Selatan 2025

Berdasarkan hasil pra-survey mengenai gaya kepemimpinan pada BBMKG Wilayah II Tangerang Selatan, secara umum pimpinan dinilai memiliki gaya kepemimpinan yang baik. Indikator dengan skor tertinggi adalah kemampuan pengambilan keputusan dengan rata-rata 4,88, yang menunjukkan pimpinan mampu menentukan keputusan yang tepat dan menguntungkan pegawai. Selain itu, indikator tanggung jawab juga menempati posisi tinggi dengan rata-rata 4,64, menandakan pimpinan dinilai memiliki komitmen serta rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas dan bawahan. Sementara itu, indikator kemampuan memotivasi (4,4) dan kemampuan mengendalikan bawahan (4,2) menunjukkan

**Tabel 1. 3 Tabel Pra-Survey Stress Kerja Pada BBMKG WilayahII  
Tangerang Selatan**

No	Pernyataan	Jumlah Responden	Responden					Total Skor	Rata-Rata Skor
			SS	S	KS	TS	STS		
<b>Tuntutan Tugas</b>									
1	Saya merasa beban tugas yang diberikan sering melebihi kemampuan saya.	25	8	9	6	2	-	106	4,24
<b>Tuntutan Peran</b>									
2	Peran yang harus saya jalankan dalam pekerjaan terkadang bertentangan satu sama lain.	25	7	8	6	4	-	101	4,04
<b>Waktu Kerja</b>									
3	Jam kerja yang Panjang membuat saya sulit menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.	25	10	9	4	2	-	109	4,36
		<b>Jumlah</b>	<b>Responden</b>					<b>Total</b>	<b>Rata- Rata</b>

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI BBMKG WILAYAH II TANGERANG SELATAN**

No	Pernyataan	Responden	SS	S	KS	TS	STS	Skor	Skor
Ketaatan Peraturan									
4	Perubahan aturan kerja yang mendadak sering menimbulkan tekanan bagi saya.	25	6	8	7	4	-	96	3,84

Sumber: PraSurvey BBMKG Wilayah II Tangerang Selatan 2025

Berdasarkan hasil pra-survei mengenai stres kerja karyawan pada BBMKG Wilayah II Tangerang Selatan dengan 25 responden, diperoleh bahwa indikator dengan skor rata-rata tertinggi adalah waktu kerja sebesar 4,36. Hal ini menunjukkan bahwa jam kerja yang panjang serta kurangnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi faktor dominan penyebab stres. Indikator berikutnya adalah tuntutan tugas dengan skor 4,24, menandakan beban kerja yang dianggap berlebihan juga menimbulkan tekanan signifikan bagi pegawai. Selanjutnya, tuntutan peran memperoleh skor 4,04, menggambarkan bahwa adanya peran ganda atau tanggung jawab yang tumpang tindih masih membebani sebagian pegawai. Sementara itu, indikator dengan skor terendah adalah ketaatan peraturan dengan rata-rata 3,84, artinya meskipun aturan kerja yang berubah-ubah menimbulkan tekanan, namun dampaknya relatif lebih kecil dibandingkan faktor waktu dan beban kerja.

**TINJAUAN PUSTAKA**

1. Pengertian Manajemen

Menurut George R. Terry dalam Al Fadjar Ansory (2018:3) mengatakan bahwa manajemen merupakan proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan: perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber lain yang tertuang dalam bukunya yang berjudul *The Principles of Management*.

2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017: 15), "Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*". Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan aspek "orang" atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbangan, dan penilaian. (Dessler dalam Anna Marinan 2022:3)

3. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2017) gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu porsi kunci dimana seorang pemimpin harus bisa mempengaruhi, mengarahkan, dan menunjukkan kemampuannya agar semua tujuan perusahaan bisa tercapai sesuai dengan yang ditetapkan.

4. Pengertian Stress Kerja

Stres kerja adalah respon adaptif yang dibatasi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, khususnya sebagai akibat dari aktivitas eksternal (lingkungan), situasi atau peristiwa yang memberikan tuntutan psikologis atau fisik berlebihan pada seseorang di

mana ia berada. Stress positif disebut *eustress*, sedangkan stress yang berlebihan dan merugikan disebut *distress*. Stress kerja menurut Robbins & Judge (2018:429), berpendapat bahwa stress kerja adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang relatif terhadap apa yang dinginkannya dan hasilnya dianggap tidak pasti dan penting.

#### 5. Pengertian Kinerja

Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Mangkunegara (2015) dalam jurnal Setyowati dan Haryani (2016) mengemukakan bahwa istilah kinerja dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan “Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dengan penelitian ini akan dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala” (Sugiyono, 2017) Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kedisiplinan dan motivasi kerja pegawai. Sedangkan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai.

Menurut Nazir (2017) “metode deskriptif adalah untuk studi menentukan fakta dengan interpretasi yang tepat dimana di dalamnya termasuk studi untuk melakukan secara akurat sifat-sifat dari beberapa fenomena kelompok dan individu secara studi untuk menentukan frekuensi terjadinya suatu keadaan untuk meminimalisasikan dan memaksimalkan rehabilitas”. Metode deskriptif digunakan untuk menjawab permasalahan mengenai seluruh variable penelitian secara independent.

Menurut Sugiyono (2017) “penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan mengetahui pengaruh dan hubungan antara dua variable atau lebih”.

#### **3.2 Populasi dan Sempel**

##### **3.2.1 Populasi**

Menurut Kuncoro (2015) “Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek transaksi, atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajari atau menjadi objek penelitian”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh populasi pegawai di BBMKG Wilayah II Tangerang Selatan sebanyak 70 orang pada pekerjaan tahun 2024.

##### **3.2.2 Sempel**

Sempel menurut Sugiyono (2017) adalah “Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sementara menurut Arikunto (2016) “Apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua, sehingga penelitian ini adalah penelitian populasi”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan yaitu seluruh pegawai BBMKG Wilayah II Tangerang Selatan Sebanyak 70 orang.

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **1.1.1 Uji Asumsi Klasik**

**1. Uji Normalitas**

**Tabel 4. 13**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		<b>Unstandardized Residual</b>
N		70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,72200198
Most Extreme Differences	Absolute	,063
	Positive	,063
	Negative	-,047
Test Statistic		,063
Asym Sig. (2-tailed)		200, <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. d. This is a lower bound of the true significance.		

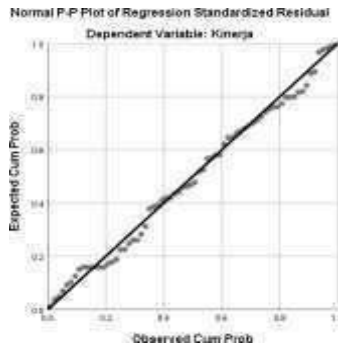
Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan pada Tabel 4.13 hasil uji normalitas dengan menggunakan *one- sample kolnogrove-smirnov test* diatas maka dapat diketahui bahwa nilai Sig. (2- tailed) sebesar  $0,200 > 0,05$  maka dapat dinyatakan bahwa data dari populasi berdistribusi secara normal dan dapat dilakukan ke tahap analisis selanjutnya. Berikut adalah pengujian normalitas dengan menggunakan grafik.

**Gambar 4. 2**

**Uji Normalitas Data P-P Plot**

Berdasarkan Gambar 4.2 pada tampilan grafik uji normalitas *probability plot*, dapat disimpulkan bahwa pada grafik normal *probability plot* terlihat titik-titik menyebar di



sekitar garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

**2. Uji Multikolinearitas**

**Tabel 4. 14**

**Uji Multikolinieritas**

<b>Coefficient<sup>a</sup></b>		
Model	Tolerance	Statistic VIF
(Constant)		

1	Gaya Kepemimpinan	,568	1,760
	Stress Kerja	,568	1,760
Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan Tabel 4.14 hasil uji multikolinieritas tersebut maka dapat diketahui nilai *tolerance* variabel gaya kepemimpinan dan stress kerja sebesar 0,568 < 1 dan nilai VIF variabel gaya kepemimpinan dan stress kerja sebesar 1,760 < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan stress kerja terbebas dari gejala multikolinieritas.

### 3. Uji Autokorelasi

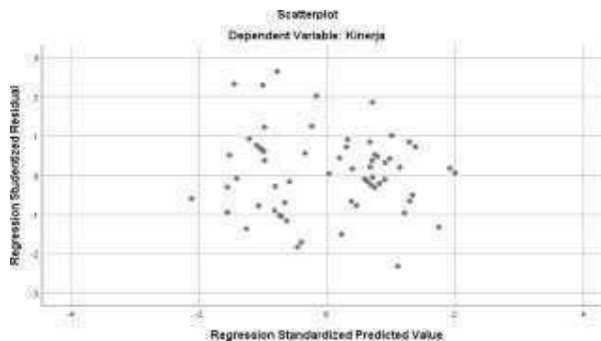
**Tabel 4. 15 Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,811 <sup>a</sup>	,658	,648	4,792	2,075
Predictors: (Constant) Gaya Kepemimpinan, Stress Kerja Dependent Variable: Kinerja Kerja Pegawai					

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan Tabel 4.15 hasil uji autokorelasi diketahui nilai Durbin-Watson sebesar 2,075 yang artinya nilai tersebut berada diantara interval 1,550-2,460. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terdapat autokorelasi.

### 4. Uji Heterokedastisitas



**Gambar 4. 3**

**Pengujian Heterokedastisitas** Berdasarkan Gambar 4.3 pengujian heterokedastisitas pada grafik *scatter plot* tidak memiliki pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terdapat gangguan heterokedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.

#### 1.1.2 Uji Hipotesis

##### 1. Uji Hipotesis Parsial (Uji T Hitung)

**Tabel 4. 26**

**Uji T Parsial (X1) Terhadap (Y)**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI BBMKG WILAYAH II TANGERANG SELATAN**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Standardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficient Beta	T	Sig.
1	(Constant)	6,297	2,763		2,279	,026
	Gaya Kepemimpinan	,851	,076	,805	11,208	,000

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan Tabel 4.27 hasil uji T parsial dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) memiliki nilai T hitung 11,208 > T table 1,995 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka  $H_01$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga menandakan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada BBMKG Wilayah II Tangerang Selatan.

## 2. Uji Hipotesis Simultan (Uji F Hitung)

**Tabel 4. 28**

### Uji F Hitung Simultan

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2962,472	2	1481,236	64,506	,000
	Residual	1538,514	67	22,963		
	Total	4500,986	69			

Dependent Variabel: Kinerja Pegawai  
Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Stress Kerja

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan Tabel 4.29 hasil uji F hitung simultan, diperoleh nilai F hitung 64,506 > F tabel 3,130 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka  $H_03$  ditolak

dan  $H_a3$  diterima, artinya gaya kepemimpinan dan stress kerja terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada BBMKG Wilayah II Tangerang Selatan.

## 1.2 Pembahasan Penelitian

### 1.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh persamaan regresi  $Y = 6,297 + 0,851X_1$ , yang berarti setiap peningkatan gaya kepemimpinan akan diikuti oleh peningkatan **Square** sebesar **0,649** menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memberikan kontribusi sebesar **64,9%** terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Penelitian ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Khanif Nur

T'zaaz (2024) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lazada Ekspres Gudang (Hub) Pondok Cabe Tangerang Selatan. Penelitian ini menemukan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 13,243 + 0.668 X_1$ . Nilai koefisien variabel Kepemimpinan sebesar 0,711 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan kuat dengan koefisien determinasi sebesar 50,5

### **1.2.2 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja ( $X_2$ ) berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Persamaan regresi yang diperoleh adalah  $Y = 14,622 - 0,639X_2$ , yang berarti setiap peningkatan stres kerja akan menurunkan kinerja pegawai. Nilai koefisien korelasi sebesar **0,602** menunjukkan hubungan yang kuat antara stres kerja dan kinerja pegawai. Sementara itu, nilai koefisien determinasi sebesar **36,3%** menunjukkan bahwa stres kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil uji  $t$  menunjukkan nilai  **$t$  hitung** >  **$t$  tabel** dengan tingkat signifikansi < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ika Febriana, Abd. Qodir Jaelani & M.Khoirul ABS (2018) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada PT. Polowijo Gosari Gresik). Penelitian ini menemukan bahwa koefisien variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,393 dan stress kerja 0,474 berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja paling berpengaruh terhadap kinerja PT. Polowijo Gosari Gresik

### **1.2.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil analisis regresi menunjukkan persamaan  $Y = 4,768 + 0,762 X_1 - 0,136 X_2$ . Korelasi antara gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan stress kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 0,811, yang menunjukkan hubungan sangat kuat. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,658 mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan dan stress kerja berkontribusi 65,8% terhadap kinerja pegawai, sedangkan 34,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil uji  $F$  menunjukkan  $F$  hitung 64,506 >  $F$  tabel 3,130 dengan signifikansi 0,000 < 0,005, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BBMKG Wilayah II Tangerang Selatan. Dengan demikian, penelitian ini membuktikan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja pegawai

## **PENUTUP**

### **1.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian pada BBMKG Wilayah II Tangerang Selatan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada BBMKG Wilayah II Tangerang Selatan. Hal tersebut dapat dibuktikan karena variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) memiliki nilai  $t$  hitung 11,208 >  $t$  tabel 1,995 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,005 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial stress kerja terhadap kinerja karyawan pada BBMKG Wilayah II Tangerang Selatan. Hal tersebut dapat dibuktikan karena variabel stress kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai  $T$  hitung 6,220 >  $t$  tabel 1,995 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,005 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
3. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan stress kerja yang signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada BBMKG Wilayah II Tangerang Selatan. Hal

teresebut dapat dibuktikan karena nilai F hitung 64,506 > F tabel 3,130 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,005 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## **1.2 Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang perlu diperhatikan kembali bagi peneliti-peneliti setelahnya. eberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Responden hanya berjumlah 70 orang. Jumlah responden yang lebih besar tentunya akan lebih dapat menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Penelitian ini hanya memfokuskan kepada kinerja pegawai pada BBMKG Wilayah II Tangerang Selatan.
3. Dalam proses pengumpulan data dan informasi yang diberikan responden melalui kuisioner kadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sesungguhnya, hal ini terjadi karena terkadang terdapat perbedaan persepsi dan pemahaman yang berbeda disetiap responden dan juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden di dalam kuisionernya.

## **1.3 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan, maka yang ini penulis sampaikan sebagai berikut:

1. Pada variabel gaya kepemimpinan adanya kelemahan yang terdapat di indikator Kemampuan Mengambil Keputusan (pernyataan A no 1) dan mengendalikan bawahan (pernyataan D no 8) dengan pernyataan “Pimpinan saya mampu mengambil keputusan yang tepat meskipun dalam situasi yang penuh ketidakpastian. dan Kemampuan pimpinan dalam mengendalikan konflik antar karyawan dinilai baik sehingga situasi kerja tetap kondusif.” karena hanya mencapai skor 3,27 dan 3.12. Untuk meningkatkan gaya kepemimpinan, penulis menyarankan perusahaan lebih memerhatikan bagaimana cara pengambilan keputusan yang baik dan lebih memerhatikan konflik yang terjadi serta mengantisipasi terjadi konflik secara berulang.
2. Pada variabel stress kerja adanya kelemahan yang terdapat pada indikator ketaatan peraturan (pernyataan D no 8) dengan pernyataan “Sanksi yang diberikan akibat pelanggaran kecil terhadap aturan membuat saya merasa tertekan.” karena hanya mendapatkan skor 3,17. Untuk menekan tingkat stress kerja karyawan, penulis menyarankan perusahaan lebih memberikan pengertian terhadap karyawan dan meringankan sanksi nya sesuai dengan rasa kemanusiaan.
3. Pada variabel kinerja pegawai adanya kelemahan terdapat pada indikator kualitas (pernyataan A no 2) dengan pernyataan “Kesalahan kecil dalam pekerjaan saya usahakan segera diperbaiki agar tidak menimbulkan masalah di kemudian hari.” karena hanya mencapai skor 3,32. Guna meningkatkan kinerja karyawan, penulis menyarankan untuk lebih memerhatikan kualitas kesalahan apapun yang terjadi dan melakukan evaluasi segera supaya tiak berdampak panjang.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Buku**

- Algifari. (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.  
Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung :PT.Remaja Rosdakarya Offset.

- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan 1). Bandung: Pustaka Setia.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Pegawai*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi. Irham (2019) *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta
- Flippo, E. B. (2018). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia* Edisi 2. Bandung : Erlangga.
- George R. Terry. (2016). *Prinsip - Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara..
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis MUltivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Servive.
- Haming, M., & Mahfud, N. (2014). *Manajemen Produksi Modern, Operasi Manufaktur dan Jasa, Buku Kesatu*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hartatik, I. P. (2018). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen SDM* (Edisi Revisi, Cetakan ketiga belas). Jakarta: Bumi Aksara..
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber* No table of figures entries found.
- Kartono, K. (2017). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?* Jakarta: Rajawali Grafindo Persada.
- Kuncoro, M. (2015). *Indikator Ekonomi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Malhotra, N. K. (2019). *Marketing research: an applied orientation*. India: Pearson India Education Services.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan kedua belas). Bandung: Remaja Rosdakaya.
- Mangkunegara, A.P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bndung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Dua* (Cetakan keempat). Bandung: Alfabeta.
- Maslow, A. H. (2016). *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia)*. Jakarta: PBP.
- Nazir, M. (2017). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Ratnasari, S. L. (2019). *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Robbin; Judge; (2015). *Perilaku Organisasi* Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Manajemen Jilid 1 Edisi 13 Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins & Judge. (2018). *Perlaku Organisasi* Cetakan Ke-7. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, P.S., & Judge, T.A. (2021). *Organisational Behavior*. Newyork: Pearson Education.
- Sadili, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Santoso,

- S. (2015). *SPSS 20 Pengolahan Data Statistik di Era Informasi*. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.
- Sastrohadwiryo, Siswanto. (2017). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sondang P, Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudjana. (2017). *Metode Statistika*. Bandung: PT Taristo.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supangat, Andi. (2015). *Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan Nonparametrik*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syahyuni, D. (2018). *Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Badan Kepegawaian Negara Jakarta*. 2(2).
- Terry, George R; Rue, Leslie W. (2015). *Dasar-dasar Manajemen*. Cetakan ke 16. Jakarta: Bumi Aksara.
- Thoha, M. (2015). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (Edisi Kelima). Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek* (Edisi ketiga). Jakarta: Raja Grafindo

### **Jurnal**

- Ades Asike. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Personil Denpom X. *Jurnal Kewirausahaan*.
- Afandi, P. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *Asset: Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 11-20.
- Ahmad Rohmahdhoni & Rahmi Andini Syamsuddin. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prudential Agency Generasi Pasti sukses Jakarta Barat. *Journal Of Research and Publication Innovation*.
- Duwi Ermawati & Praptiestrini. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pamor Spinning Mills Karanganyar. *Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta*.
- Hasanah, H. Z., Ilyas, Y., Ibrahim, A., & Sutisna, E. (2023). View of Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Tata Ruang Dan Pertanahan Solok Selatan. *Jurnal Manajemen Akuntansi Keuangan Bisnis Digital*, 2(2). Retrieved From <https://journal.bengkuluinstitute.com/index.php/JEMAKBD/article/view/468/307>

- Herlambang, M. A. T. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Pilar Perkasa Mandiri. *Journal of Economic and Management (JECMA)*, 5(1), 104–115. <https://doi.org/10.46772/jecma.v5i1.1093>
- Hidayat, M. S., Perkasa, D. H., Faruq, A., Febrian, W. D., Purnama, Y. H., Deswindi, L., & Ekhsan, M. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT Kalimutu Mitra Perkasa. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(1), 287–297. <https://doi.org/10.31539/jomb.v6i1.7570>
- Harun Samsuddin. (2018). Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Ika Febriana, Abd. Qodir Jaelani & M. Khoirul ABS. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada PT. Plowijo Gosari Gresik). *E-Jurnal Riset Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma*.
- I Putu Agus Adnyana & Made Yogi Ari Puta. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di kantor perbekerl desa singit. *Jurnal Manajemen Sosial Ekonomi (DINAMIKA)*.
- Iskandar. (2012). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se-Kabupaten Kendal. *Educational Management*, 1(2). Retrieved from <https://journal.unnes.ac.id/sju/eduman/article/view/821>
- Khanif Nur I'zaaz. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lazada Ekspres Gudang (Hub) Pondok Cabe Tangerang Selatan. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*.
- Kusjono, G., & Ratnasari, P. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(2), 224. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i2.2230>
- Linda Utami, Rini Sarianti & Hendri Andi Mesta. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stress Kerja Pegawai Pada Dinas Pkerjaan Umum Kota Padang. *Jurnal Praktik Bisnis*.
- Putra, F. R. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Survey pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Rahman, A., Ilyas, G. B., & Tamsa, H. (2017). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 2(2), 231–245. <https://doi.org/10.37531/mirai.v2i2.53>
- Senda Yunita Leatemia. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Dengan Dimoderasi oleh Motivasi. *Jurnal Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)*.
- Siswanto, R. D., & Hamid, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 42(1), 189–198.

- Tamarindang, B., Mananeke, L., & Pandowo, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BNI Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2). <https://doi.org/10.35794/emba.5.2.2017.16229>
- Tampi, Bryan Johannes. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Negara Indonesia TBK (Regional Sales Manado). *Journal "Acta Diurna"*, 1-20.
- Taurisa, Chaterina Melina; djastuti, Indi; Ratnawati, Intan. (2012). ANALISIS Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dalam meningkatkan Kinerja pegawai. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 1 16.
- Tien Suhartini & Rifqi Andika Ramadhan. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Queen Latifa Yogyakarta. *Journal Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akutansi (E-BISMA)*.
- Turunan, Rita Anugrahni. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Wilai Sungai Sulawesi III. *Jurnal Katalogis*, 108-116.
- Ulfa, L., Ikhwan, S., Yulianto, A., Harini, D., & Fitralisma, G. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PD BKK Brebes. *Journal Economics and Management (JECMA)*, 1(1). Retrieved from <https://jurnal.umus.ac.id/index.php/jecma/article/view/914/560>
- Unik Desthiani (2018). Peranan Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sekertari Universitas Pamulang Vol. 5 No. 1*
- Waluyo MM & Ismirah (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Mutu Pelayanan Pada Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Bisnis dan Pariwisata Jakarta. *Jurnal Sekertari Universitas Pamulang*.
- Yohanes Parmin. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang berstatus sebagai mahasiswa STIE Bhakti Pembangunan Periode Genap 2023/2024.