



## PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM MAKMUR MANDIRI BANTEN

**Perando Sitanggang**

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

**Suprpto**

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Alamat: Jalan Surya Kencana No 1 Pamulang Tangerang Selatan

[perando.sitanggang98@gmail.com](mailto:perando.sitanggang98@gmail.com), [dosen00441@unpam.ac.id](mailto:dosen00441@unpam.ac.id)

**Abstrak.** *The purpose of this study was to determine whether there is a positive and significant influence between Leadership and Job Stress partially or simultaneously on Employee Performance at KSP Makmur Mandiri Banten. This study uses an associative quantitative research method where the data obtained is in the form of a questionnaire that is processed using the SPSS 2.2 application. the result is that the tcount value of the Leadership variable is 2.834 which is greater than the ttable value of 1.99655 with a significant level of 0.004 less than 0.05, which means that Ha is accepted and Ho is rejected, so it can be concluded that leadership has a positive and significant effect on employee performance. The tcount value of the Job Stress variable is 2,187 greater than the ttable of 1.99655 with a significant level of 0.032 less than 0.05, which means that Ha is accepted and Ho is rejected. So that it can be concluded partially that work stress has a positive and significant effect on employee performance. it is known that the Fcount is 21,503 and the significance value is 0.009 while the Ftable value is 3.14. So it can be concluded that Fcount > Ftable (21,503 > 3.14) and significance < 0.05 (0.009 < 0.05), then Ha is accepted, so it can be concluded that Leadership and Work Stress together affect employee performance at KSP Makmur Mandiri Banten*

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

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan dan Stres Kerja Secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan yang ada pada KSP Makmur Mandiri Banten. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif Asosiatif dimana data yang di peroleh berupa kuesioner yang diolah menggunakan aplikasi SPSS 2.2. hasilnya Nilai thitung dari variabel Kepemimpinan adalah 2.834 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1.99655 dengan tingkat signifikan 0.004 lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan Ha diterima dan Ho ditolak, sehingga dapat disimpulkan secara parsial Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai thitung dari variable Stres Kerja adalah 2.187 lebih besar dari ttabel sebesar 1.99655 dengan tingkat signifikan 0,032 lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan Ha diterima dan Ho ditolak. Sehingga dapat di simpulkan secara parsial bahwa Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. diketahui Fhitung sebesar 21.503 dan nilai signifikansi sebesar 0.009 sedangkan nilai Ftabel sebesar 3.14 Jadi dapat disimpulkan bahwa Fhitung > Ftabel (21.503 > 3.14) dan signifikansi < 0,05 (0.009 < 0,05), maka Ha diterima , jadi dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan dan Stres Kerja bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada KSP Makmur Mandiri Banten

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

### PENDAHULUAN

Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan SDM, karena peningkatan kemampuan SDM secara lengkap akan meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dan memenangkan persaingan.

Kepemimpinan merupakan sebuah fenomena universal. Siapapun menjalankan tugas, ketika dalam tugas itu dia berinteraksi dan mempengaruhi orang lain. Bahkan dalam kapasitas pribadinya didalam tubuh manusia itu ada kapasitas potensi pengendali yang ada intinya memfasilitasi seseorang untuk dapat memimpin dirinya sendiri. Arti penting kepemimpinan

*Received Agustus 30, 2025; Revised September 30, 2025; Oktober 25, 2025*

\* Perando Sitanggang, [perando.sitanggang98@gmail.com](mailto:perando.sitanggang98@gmail.com)

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM MAKMUR MANDIRI BANTEN**

merupakan sebuah fenomena yang kompleks sehingga amat sukar untuk dibuat rumusan yang menyeluruh tentang arti kepemimpinan. Oleh karenanya tidak ada definisi kepemimpinan yang dapat merumuskan secara lengkap untuk menggambarkan perilaku sosial atau perilaku interaktif manusia di dalam organisasi yang memiliki regulasi dan struktur tertentu, serta misi yang kompleks. (Wibowo, 2019 hal. 264). Stress adalah suatu kondisi dinamik yang di dalamnya individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting (Robbins, 2018, hal. 304)

**Tabel 1.1**  
**Data pra survey mengenai Kepemimpinan pada Koperasi Simpan Pinjam**  
**Makmur Mandiri Banten 2017-2021**

No	Gaya Kepemimpinan	Target	Presentase				
			2017	2018	2019	2020	2021
1	Pengaruh yang diidealkan	100%	55%	50%	55%	50%	50%
2	Motivasi Inspiratif	100%	75%	80%	85%	75%	65%
3	Simulasi Intelektual	100%	55%	50%	65%	55%	50%
4	Pertimbangan Individual	100%	60%	55%	70%	60%	55%
5	Memiliki ketrampilan berkomunikasi	100%	75%	65%	75%	65%	60%
Rata-rata		100%	64%	60%	70%	61%	56%

*Sumber: Koperasi Simpan Pinjam Makmur Mandiri Banten*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa penilaian kepemimpinan pada koperasi simpan pinjam makmur mandiri setiap tahunnya menargetkan hasil 100%. Namun kenyataannya yang didapat pertahun hanya tercapai pada tahun 2019 dan 2020 mengalami penurunan dan pada tahun 2021 mengalami penurunan lagi. Dikarenakan terdapat penurunan gaya kepemimpinan yang tidak maksimal. Hal ini tidak memenuhi harapan perusahaan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang dapat menjalankan kepemimpinan sesuai dengan target. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan diperusahaan belum maksimal

**Tabel 1.2**  
**Data Stres kerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Makmur**  
**Mandiri Banten**

No	Dimensi	Tinggi (3)		Sedang (2)		Rendah (1)		Jumlah Skro	Maksimum Skro
		F	N	F	N	F	N		
1	Tuntutan Kerja	34	102	24	48	18	18	168	204
2	Motivasi Inspiratif	30	90	12	24	26	26	140	204
3	Struktur Organisasi	27	81	25	50	16	16	147	204
4	Kepemimpinan Organisasi	23	69	14	28	31	31	128	204
5	Balas jasa	12	36	21	42	35	35	113	204
Total								696	1020
Rata-rata									139,2

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM MAKMUR MANDIRI BANTEN**

	$F = \text{Frekuensi}$ , $N = \text{Frekuensi} \times \text{Skor jumlah Responden}$ $\text{Jumlah Dimensi} = 5$ $\text{Skor Ideal} = \text{Jumlah responden} \times \text{Skor tertinggi}$
--	--

Sumber: *Data diolah*

Tabel 1.2 adalah hasil pra survei yang dilakukan peneliti kepada 68 karyawan. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa tingkat stres kerja karyawan pada koperasi simpan pinjam makmur mandiri banten diatas 50% dari maksimal skor. Beban kerja menjadi nilai yang paling tinggi penyebab stres kerja, beban kerja yang diberikan kepada karyawan seperti tuntutan pekerjaan yang terlalu banyak sehingga harus bekerja lebih dari biasanya dan terkadang bekerja disaat waktu istirahat untuk menyelesaikan pekerjaan. Kejenuhan secara fisik dan emosi juga mempengaruhi stres kerja karyawan dimana fisik karyawan menjadi lelah karna bekerja sehingga dengan kondisi tersebut membuat karyawan menjadi emosional dan menjadi jenuh terhadap pekerjaannya. Hal inilah yang akan berpengaruh terhadap karyawan menyebabkan ketidaknyamanan sehingga akhirnya mempengaruhi output kinerja karyawan koperasi simpan pinjam makmur mandiri banten baik secara individu maupun secara tim

**Tabel 1.3**  
**Data Penilaian Kinerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam**  
**Makmur Mandiri Tahun 2019-2021**

Penilaian kinerja	Tahun 2017		Tahun 2018		Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021	
	Jumlah orang	Presentase (%)	Jumlah orang	Presentase (%)	Jumlah orang	Presentase (%)	Jumlah orang	Presentase (%)	Jumlah orang	Presentase (%)
Sangat baik	25	35,71	9	9,78	9	9,78	13	16,67	10	14,71
Baik	21	30,00	38	41,30	38	41,30	28	35,9	27	39,71
Cukup	15	21,43	36	39,13	40	43,48	32	41,02	25	36,76
Kurang baik	9	12,86	9	9,79	5	5,44	5	6,41	6	8,82
Total		100,00		100,00	92	100,00	78	100,00	68	100,00

*Sumber : Koperasi Simpan Pinjam Makmur Mandiri, 2022*

Dari table 1.3 dapat dilihat terjadi penurunan kinerja karyawan yaitu tahun 2021 hanya 10 orang karyawan (14,71%) yang mendapatkan nilai sangat baik (A) dibanding tahun 2020 sebanyak 13 orang karyawan (16,67%). Hal ini dikarenakan masih sangat sedikit karyawan yang memenuhi standar operasional perusahaan (SOP) serta masih kesulitannya karyawan dalam bekerja sama dengan rekan kerjanya untuk mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Penurunan kinerja juga terjadi karena karyawan bekerja dengan aturan yang terlalu kompleks seperti pimpinan memberikan pengawasan/pemantauan yang terlalu ketat dan peraturan yang terlalu kaku, tujuannya memang baik agar terciptanya sikap disiplin dan tertib untuk karyawan karyawan tersebut, namun peraturan yang terlalu kaku membuat karyawan kurang berprestasi dalam bekerja sehingga kinerjanya menurun. Jadi pencapaian kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Makmur Mandiri berdasarkan data tersebut dapat dikatakan cenderung menurun.

## **KAJIAN TEORI**

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pada pencapaian tujuan. Sumber dari pengaruh mungkin bersifat formal, seperti yang diberikan pada jabatan manajerial dalam organisasi (Wibowo, 2013 hal. 264). Kepemimpinan sebagai kegiatan untuk memengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama (Edy Sutrisno, 2011 hal. 214). Kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun berkelompok (Miftah Thoha, 2010 hal. 9).

### **Stres Kerja**

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. (Handoko, 2008, hal. 200). Stress adalah suatu kondisi dinamik yang didalamnya individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting (Robbins, 2009, hal. 304).

### **Kinerja Karyawan**

Pengertian kinerja karyawan menunjukkan pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Dan hasilnya akan diketahui bahwa karyawan masuk dalam tingkatan kinerja tertentu. Setiap perusahaan jasa maupun industri, mengingatkan agar perusahaannya dapat terus bersaing dan survey atau bertahan. Hal ini tentu saja didorong oleh peningkatan kinerja karyawan. Dimana terdapat peningkatan secara kuantitas dan kualitas dari hasil yang maksimal yang telah dilakukan oleh karyawan terhadap pekerjaannya sesuai *job description* yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan operasional. (Mulyadi, 2011 hal. 337).

### **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini akan bersifat deskriptif kuantitatif, artinya penelitian tentang data yang dikumpulkan dan dinyatakan dalam bentuk angka- angka, meskipun juga berupa data kualitatif, namun itu adalah sebagai pendukung nya, seperti kata-kata atau kalimat yang tersusun dalam angket, kalimat hasil konsultasi atau wawancara antara peneliti dengan narasumber.

Menurut Yusuf (2013:58), pendekatan kuantitatif memandang tingkah laku manusia dapat diramal dan realitas sosial; objektif dan dapat diukur. Oleh karena itu, penggunaan penelitian kuantitatif dengan instrumen yang valid dan reliabel serta analisis statistik yang sesuai dengan tepat menyebabkan hasil penelitian yang tidak menyimpang dari kondisi sesungguhnya. Hal itu didukung oleh pemilihan masalah, identifikasi masalah pembatasan dan perumusan masalah yang akurat, serta dibarengi dengan penetapan populasi dan sampel yang benar.

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **Uji Validitas Data**

**Tabel 4.8**  
**Uji Validitas Kepemimpinan**

Pernyataan	R hitung	R table	Keterangan
p1X1	0.2792	0.2387	Valid
p2X1	0.3134	0.2387	Valid
p3X1	0.2782	0.2387	Valid
p4X1	0.2875	0.2387	Valid
p5X1	0.3347	0.2387	Valid
p6X1	0.2393	0.2387	Valid
p7X1	0.2674	0.2387	Valid
p8X1	0.3060	0.2387	Valid
p9X1	0.2627	0.2387	Valid
p10X1	0.2595	0.2387	Valid

Sumber : data olahan SPSS 2.2

Berdasarkan data tabel diatas, variabel Kepemimpinan (X1) diperoleh nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0.2387), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai datapenelitian.

**Tabel 4.9**  
**Uji Validitas Stres Kerja**

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
p1X2	0.2391	0.2387	Valid
p2X2	0.3314	0.2387	Valid
p3X2	0.3000	0.2387	Valid
p4X2	0.2460	0.2387	Valid
p5X2	0.3221	0.2387	Valid
p6X2	0.2481	0.2387	Valid
p7X2	0.2589	0.2387	Valid
p8X2	0.2901	0.2387	Valid
p9X2	0.2481	0.2387	Valid
p10X2	0.2720	0.2387	Valid

Sumber : data olahan SPSS 2.2

Berdasarkan data tabel diatas, variabel Stres Kerja (X2) diperoleh nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0.2387), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

**Tabel 4.10**  
**Uji Validitas Kinerja Karyawan**

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
p1Y	0.2401	0.2387	Valid
p2Y	0.2801	0.2387	Valid
p3Y	0.2701	0.2387	Valid
p4Y	0.2743	0.2387	Valid
p5Y	0.2661	0.2387	Valid
p6Y	0.3539	0.2387	Valid
p7Y	0.2681	0.2387	Valid
p8Y	0.2611	0.2387	Valid
p9Y	0.8029	0.2387	Valid
p10Y	0.3741	0.2387	Valid

Sumber : data olahan SPSS 2.2

Berdasarkan data tabel diatas, variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0.2387), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

#### Uji reliabilitas data

**Tabel 4.11 Reability Kepemimpinan**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha <sup>a</sup>	N of Items
0.923	10

Sumber : data olahan SPSS 2.2

Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa data dari pernyataan Variabel Kepemimpinan (X1) relibel karna *Corncach's Alpha*  $>$  0,6 dan data tersebut dapat dilanjutkan keuji selanjutnya

**Tabel 4.12 Reability Stres Kerja**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha <sup>a</sup>	N of Items
0.784	10

Sumber : data olahan SPSS 2.2

Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa data dari pernyataan Variabel Stres Kerja (X2) reliabel karna *Cronbach's Alpha* > 0,6 dan data tersebut dapat dilanjutkan keuji selanjutnya

**Tabel 4.13**  
**Reability Kinerja Karyawan**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha <sup>a</sup>	N of Items
0.986	10

Sumber : data olahan SPSS 2.2

Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa data dari pernyataan Variabel Kinerja Karyawan (Y) reliabel karna *Cronbach's Alpha* > 0,6 dan data tersebut dapat dilanjutkan keuji selanjutnya

#### Uji Normalitas

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-smirnov test**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.70179971
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.082
	Negative	-.064
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.189 <sup>c,d</sup>

Sumber : data olahan SPSS 22

Berdasarkan tabel normalitas diatas. Data penelitian tersebut menyebar secara normal karena nilai bentuk tabel memiliki Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05, yaitu 189<sup>cd</sup> > 0,05

#### Uji Multikoleniaritas Data

**Tabel 4.15**  
**Uji Multikoleniaritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	25.346	5.703		4.444	.000		
Kepemimpinan	.158	.190	.120	2.834	.004	.687	1.456
Stres Kerja	.390	.178	.315	2.187	.032	.687	1.456

Sumber : data olahan SPSS 22

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa tidak ada nilai *tolerance* yang kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel *independen*. Hasil perhitungan nilai yang diperoleh, dapat diketahui bahwa nilai VIF kurang dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas diantara variabel bebas

#### Uji Autokorelasi Data

**Tabel 4.17 Uji Durbin Watson  
Model Summary<sup>b</sup>**

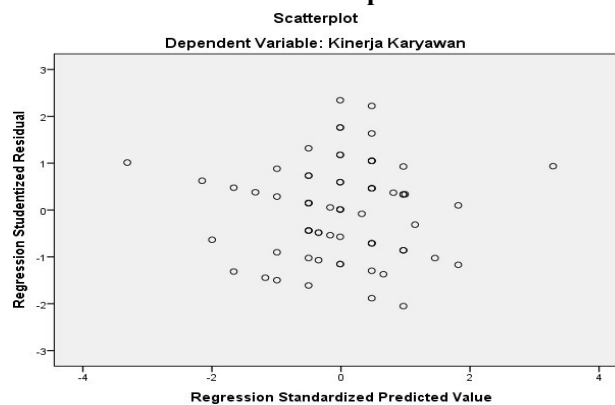
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.267 <sup>a</sup>	.572	.043	1.72778	1.759

Sumber : data olahan SPSS 2.2

Dari table diatas menyatakan bahwa nilai Durbin Watson adalah 1,759 dimana hasil DW diantara 1,55 – 2,46 maka bisa dikatakan data tidak terjadi autokorelasi

#### Uji Heteroskedastisitas

**Gambar 4.2  
Gambar scatterplot**



Sumber : Output SPSS 22

Dapat dilihat pada gambar grafik 4.2 tersebut bahwa pada titik- titiknya menyebar secara acak dan tidak membentuk pola apapun. Hal ini menunjukan bahwa kesamaan varian dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Dengan kata lain, penelitian ini menunjukan bahwa model regresinya memenuhi persyaratan

#### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 4.18  
Regresi linear Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	25.346	5.703		4.444	.000		
Kepemimpinan	.158	.190	.120	2.834	.004	.687	1.456
Stres Kerja	.390	.178	.315	2.187	.032	.687	1.456

Sumber : Output SPSS 22

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM MAKMUR MANDIRI BANTEN**

1. Nilai konstanta sebesar 25.346 diartikan bahwa jika variable Kepemimpinan ( $X_1$ ), dan Stres Kerja ( $X_2$ ) tidak ada, maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 25.346 point
2. Nilai koefisien regresi Kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0,158 dan koefisien regresi Stres Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,390 diartikan apabila konstanta tetap, maka setiap perubahan 1 unit masing – masing variable bebas maka akan mengakibatkan perubahan nilai kinerja karyawan  $Y$  sebesar nilai konstanta masing – masing variabel

**Uji Hipotesis**

**Tabel 4.19 Uji T  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	25.346	5.703		4.444	.000		
Kepemimpinan	.158	.190	.120	2.834	.004	.687	1.456
Stres Kerja	.390	.178	.315	2.187	.032	.687	1.456

Sumber : Output SPSS 22

1. Nilai  $t_{hitung}$  dari variabel Kepemimpinan adalah 2.834 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.99655 dengan tingkat signifikan 0.004 lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan secara parsial Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
2. Nilai  $t_{hitung}$  dari variable Stres Kerja adalah 2,187 lebih besar dari  $t_{table}$  sebesar 1.99655 dengan tingkat signifikan 0,032 lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan secara parsial bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

**Tabel 4.20  
ANOVA  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	14.945	2	7.473	21.503	.009 <sup>b</sup>
Residual	194.040	65	2.985		
Total	208.985	67			

Sumber : Data Olahan SPSS 2.2

Dari Output diketahui  $F_{hitung}$  sebesar 21.503 dan nilai signifikansi sebesar 0.009 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel -1)  $3 - 1 = 2$ , dan df 2 ( $n - k - 1$ ) atau  $= 68 - 2 - 1 = 65$  diperoleh nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3.14 Jadi dapat disimpulkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $21.503 > 3.14$ ) dan signifikansi  $< 0,05$  ( $0,009 < 0,05$ ), maka  $H_a$  diterima , jadi dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan dan Stres Kerja bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada KSP Makmur Mandiri

**Uji Koefisien Korelasi**

**Tabel 4.21  
Koefisien Korelasi Simultan  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.267 <sup>a</sup>	.572	.043	1.72778	1.759

Sumber : Output SPSS 22



Berdasarkan tabel 4.19 diatas nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,267 yang berarti koefisien antar variabel Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan kuat. Berdasarkan tabel koefisien korelasi diatas bahwa rentang 0,60 – 0,799 menunjukkan tingkat korelasi atau hubungan yang kuat

#### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 4.22**  
**Koefisien Determinasi Simultan**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.267 <sup>a</sup>	.572	.043	1.72778	1.759

Sumber : Output SPSS 22

Dari hasil perhitungan di Tabel 4.20 maka dapat diketahui nilai koefisien determinasi (KD)  $= (R^2) \times 100\%$  diperoleh dari R yaitu  $KD = 0,572 \times 100\% = 57,2\%$  (Hasil ini sama dengan perolehan dengan menggunakan SPSS 22.00 *for windows* pada kolom R Square sebesar 57,9%, artinya Kepemimpinan dan Stres Kerja memiliki pengaruh sebesar 57,2% terhadap Kinerja Karyawan. sedangkan sisanya 42,8% (100%-57,2%) merupakan pengaruh dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini oleh penulis

#### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Makmur Mandiri, maka dapat disimpulkan sebagai berikut

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan Persamaan regresi  $Y = 1,7965 + 1,0547 X_1$  nilai koefisien korelasi R sebesar 1,075 yang berarti koefisien antar variabel Kepemimpinan X<sub>1</sub> terhadap Kinerja Karyawan Y kuat, X<sub>1</sub> (Kepemimpinan) memiliki pengaruh sebesar 107,5% terhadap Kinerja Karyawan. Nilai  $t_{tabel}$  dari variabel Kepemimpinan adalah 1.99655 lebih kecil dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.834 dengan tingkat signifikan 0.004 lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan secara parsial Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan persamaan regresi  $Y = 1,5337 + 1,0451 X_2$ , nilai koefisien korelasi R sebesar 1,0634 yang berarti koefisien antar variabel Stres Kerja X<sub>1</sub> terhadap Kinerja Karyawan Y kuat, X<sub>2</sub> (Stres Kerja) memiliki pengaruh sebesar 106,34% terhadap Kinerja Karyawan. Nilai  $t_{tabel}$  dari variabel Pelatihan Kerja adalah 1.99655 lebih kecil dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.187 dengan tingkat signifikan 0,032 lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan secara parsial Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Pengaruh Kepemimpinan dan Stres Kerja bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada KSP Makmur Mandiri, dengan persamaan regresi  $Y = 25.346 + 0,154X_1 + 0,390X_2$ , nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,267 yang berarti koefisien antar variabel Kepemimpinan dan Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan kuat, Kepemimpinan dan Stres Kerja memiliki pengaruh sebesar 26,7% terhadap Kinerja Karyawan diketahui  $F_{hitung}$  sebesar 21.503 dan nilai signifikansi sebesar 0.009 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df1 (jumlah variabel -1) 3-1 = 2, dan df 2 (n-k-1) atau = 68-2-1 = 65 diperoleh nilai F tabel sebesar 3.14 Jadi dapat disimpulkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (21.503 > 3.14) dan signifikansi < 0,05 (0.009 < 0,05), maka  $H_a$  diterima , jadi dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan dan Stres Kerja bersama- sama berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada KSP Makmur Mandiri

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM MAKMUR MANDIRI BANTEN**

**DAFTAR PUSTAKA**

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*.
- Agus Teguh H M, 2023. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Pilar Perkasa Mandiri*. Journal Economics and Management(JECMA) Volume 5, No. 1, Februari 2023, p. 104-115 Alfabeta.CV.
- Bahagia R, Putri L P, & Rizdwansyah T, 2018. *Pengaruh Kepemimpinan dan* Bandung: PT. Refika Aditama, 2019.
- Bangun, Wilson, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bisnis dan Terapan*. Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen University Indo Global Mandiri Palembang, 2018
- Faustino Cardosa, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Gajah Mada Perss.
- George R. Terry, *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara Gibson, Ivancevich Donelly. 2018. *Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi, Jakarta: Bumi Aksara
- Jember), *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember Karyawan Majalah Mother and Baby), *Jurnal Ilmiah*. Prodi Manajemen Karyawan Percetakan Dinas Kota Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan*. Copyright © 2018, Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia, Volume 1, e-ISSN 2654-6493.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Manullang, 2018. *Dasar – dasar manajemen bagi pimpinan perusahaan*. Jakarta.
- Miftah, Thoha. 2018. *Perilaku Organisasi Konsep dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Mohd. Kurniawan DP, Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja
- Nining Ratna Himawati, pengaruh gaya kepemimpinan, stres kerja, beban kerja terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada universitas jember, *Jurnal*. Universitas Jember. 2018.
- Noor Aini Aslihah, pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di koperasi
- Pandi Afandi, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa. PT. Al-Ijarah Indonesia Finance Lampung, *Skripsi*. Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2019.
- PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa, *Jurnal manajemen dan keuangan*. Universitas Samudra, 2017. *Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta. Raja Grafindo Persada.
- Randa Pebri Ardi, Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada Tenaga Pengajar di Telkom University. *Skripsi*. Telkom University Bandung, 2017
- Rifki Faisal, Pengaruh Fungsi Manajemen terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Home Industri Astri Rahayu di Majalengka, *Jurnal Ilmu Pertanian dan Peternakan*. Universitas Majalengka. 2019.
- Riny Chandra, Pengaruh Beban dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada
- Riski Nurrachman Diansyah, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Dinas Kesehatan Kabupaten
- Rohma Nurlia, Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada
- Sedarmayanti, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Stephen, dkk. 2018. *Manajemen*, Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono, 2018. *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:
- Suwartno dan Donni Juni Priansa, 2018. *Manajemen SDM dalam Organisasi* syari'ah binama semarang (2018), *skripsi*. universitas islam negeri walisongo. P. Siagian, Sondang. 2017. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Tri Wartono, Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Universitas Pamulang, 2017
- Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2018
- Wirawan, 2018. *Evaluasi kinerja sumber daya manusia (teori, aplikasi, dan penelitian)*. Jakarta: Selamba Empat.