

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Karyawan di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung

Sevia Widya Ningsih^{1*}, Ade Candra²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Teknokrat Indonesia
Email: sefiawidia123@gmail.com^{1*}, dan adecandra@teknokrat.ac.id²

Manuskrip: 10 Oktober 2024; Ditinjau: 12 Oktober 2024; Diterima: 30 Oktober 2024

Online: Oktober 2024; Diterbitkan: Oktober 2024

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen krusial dalam keberhasilan suatu organisasi. Manajemen SDM yang efektif dibutuhkan untuk mengelola hubungan antar karyawan, atasan, dan manajer dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan dan stres kerja adalah dua faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung. Dengan pendekatan kuantitatif, data dikumpulkan melalui kuesioner kepada 78 karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Implementasi gaya kepemimpinan yang tepat dan manajemen stres yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan di organisasi ini.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Stres Kerja; Kinerja Karyawan

Abstract

Human resources (HR) are a crucial element in the success of an organization. Effective HR management is needed to manage the relationship between employees, superiors, and managers in an effort to achieve company goals. Leadership style and work stress are two important factors that affect employee performance. This study aims to analyze the effect of leadership style and work stress on employee performance at the Class I TPI Bandar Lampung Immigration Office. With a quantitative approach, data were collected through questionnaires to 78 employees. The results of the analysis show that leadership style and work stress have a significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. Implementation of the right leadership style and effective stress management can improve employee performance in this organization.

Keywords: Leadership Style; Work Stress; Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal terpenting dalam sebuah perusahaan. Manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai proses atau kemampuan untuk menarik, mengembangkan, memotivasi dan mengevaluasi seluruh sumber daya manusia yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuannya (Sule & Saefullah, 2018). Setiap organisasi perlu mengelola dan memaksimalkan sumber daya manusianya. Sistem model hubungan yang ada saat ini, termasuk hubungan dengan rekan kerja, atasan, dan manajer, mempengaruhi kinerja bisnis, oleh karena itu diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, karena ini merupakan salah satu variabel internal yang mempengaruhi sukses tidaknya perusahaan (Winarso, 2019).

Menurut (Heriyanti dan Putri, 2021), gaya kepemimpinan orang-orang dalam suatu organisasi penting untuk perkembangan perusahaan. Hubungan antara aspirasi pribadi seseorang dan tujuan organisasi bisa goyah tanpa kepemimpinan atau bimbingan. Oleh karena itu, kepemimpinan diperlukan untuk keberhasilan dalam organisasi mana pun.

Selain gaya kepemimpinan, stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Ketika seseorang merasa tertantang, tertekan, terbebani, atau tidak mampu beradaptasi dan kurang produktif

dalam bekerja, maka timbullah stres. Karyawan yang stres dalam bekerja akan mempunyai sikap yang berbeda-beda karena tidak dapat menyeimbangkan secara logika, sehingga mudah kebingungan, kurang komunikasi, kelelahan mental, kehilangan motivasi dan kreativitas, tubuh mudah lelah dan menunda-nunda atau menghindari pekerjaan. Menurut (Fajriansyah, 2018), terdapat hubungan langsung antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Stres dapat mendorong atau menghambat kinerja karyawan, tergantung pada tingkat stresnya

Kinerja adalah apa yang dilakukan dan apa yang tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan merupakan sesuatu yang mempengaruhi jangkauan kemampuannya dan konsisten dengan kontribusinya terhadap perusahaan, meliputi sikap kerjasama, jumlah produksi, kualitas produksi, lamanya produksi, masa operasional. Evaluasi kinerja harus mempertimbangkan semua faktor dan harus dilakukan secara adil dan tidak memihak dengan menunjukkan ketelitian dan keadilan. (Harahap dan Thirtayasa, 2020).

Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung adalah salah satu Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) dari Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak asasi Manusia (KEMENKUMHAM) Republik Indonesia Provinsi Lampung. Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung yang berlokasi di Jl. Hj. Haniah No.03 Cut Mutia Bandar Lampung dengan luas bangunan 1629 M2 terdiri dari 3 lantai diatas tanah seluas 2204 M2 yang diresmikan penggunaannya oleh Bapak Patrialis Akbar Menteri Hukum dan HAM RI pada tanggal 27 Februari 2010 (Kemenkumham, 2019).

Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung dengan jelas memiliki suatu peran yang sangat penting, terutama dalam hal pelayanan terhadap masyarakat publik yang berhubungan dengan imigrasi seperti dalam pengurusan dokumen perjalanan, izin tinggal dan status *visa*, penyidikan dan penindakan, lintas batas dan kerjasama luar negeri serta berbagai pelayanan keimigrasian lainnya (Kemenkumham, 2019)

Hal ini berdampak pada peningkatan interaksi kegiatan masyarakat dengan karyawan dan juga peningkatan pelayanan jasa keimigrasian, yang mempengaruhi pengelolaan status keimigrasian namun terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam instansi tersebut yaitudalam sisi pimpinan terdapat beberapa pimpinan divisi yang jarang melakukan komunikasi pada karyawannya, faktor itu terjadi pada instansi Kantor Imigrasi Kelas I Bandar Lampung. Kejadian ini selalu berulang karena sering terjadinyapergantian pimpinan yang memungkinkan penerapan strategi komunikasinya berbeda beda karena menyesuaikan dengan pimpinan yang baru,

Karyawan yang tidak menunjukkan tingkat keberhasilan dalam pekerjaan seperti karyawan yang kurang semangat dalam bekerja, dan perasaan tertekan karyawan yang di sibukkan dengan *deadline* penyelesaian tugas, Tuntutan peran karyawan sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga sangat mungkin terkena stres faktor ini juga terjadi pada instansi Kantor Imigrasi kelas I Bandar Lampung . Untuk itu perlunya perusahaan memahami penyebab permasalahan pekerjaan agar karyawan dapat menikmati bekerja di perusahaan tersebut. Apabila seorang karyawan mengalami stres kerja maka keadaan ini akan berdampak pada menurunnya prestasi kerja yang sangat merugikan bagi karyawan dan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Karyawan Di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung.”

Tinjauan Pustaka

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah aspek krusial dalam keberhasilan perusahaan, memengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Menurut Morsiani et al. (2017), pemimpin yang efektif dapat memotivasi dan mengendalikan bawahannya untuk mencapai tujuan bersama. Sunarsi (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan memimpin, mempengaruhi, dan memotivasi orang lain. Gaya kepemimpinan, menurut Amanu (2020), adalah karakteristik yang digunakan pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi, mencakup pola perilaku, strategi, serta interaksi dengan bawahan. Kesimpulannya, gaya kepemimpinan mencerminkan perilaku pemimpin dalam mengarahkan dan berkolaborasi dengan bawahannya melalui komunikasi yang baik dan pembagian tugas yang jelas. Menurut (Ryani & Dede, 2019) Kepemimpinan dibedakan menjadi beberapa gaya, masing-masing dengan dampak berbeda. Kepemimpinan otoriter terpusat pada pemimpin yang mengambil semua keputusan tanpa melibatkan bawahan. Sebaliknya, kepemimpinan delegatif memberi wewenang penuh kepada bawahan untuk membuat keputusan sendiri. Gaya kepemimpinan partisipatif melibatkan pemimpin yang mendorong

kerja sama dan keterlibatan bawahan dalam pengambilan keputusan, menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan mendukung.

Stres Kerja

Stres dapat didefinisikan sebagai emosi, gairah dan kecemasan. Stres merupakan fenomena atau keadaan yang wajar karena terjadi pada diri manusia sebagai respon, merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari dan peningkatan aktivitas (Sulastri, 2020). Stres kerja adalah suatu gejala yang dirasakan oleh pekerja ketika sumber stres berinteraksi dengan karakteristik individu baik secara sendiri ataupun bersama faktor lain yang berdampak pada gangguan keseimbangan fisiologis dan psikologis (Herlina, 2019). Stres yang timbul akibat ketidakseimbangan antara karakteristik karyawan dengan karakteristik pekerjaannya, dapat terjadi pada semua situasi profesional. (Christy dan Amalia, 2018). Perbedaan yang berbeda menjadi landasan terciptanya orang, pemikiran dan gagasan, yang menimbulkan permasalahan bagi karyawan perusahaan, dan tidak ada seorangpun yang dapat menghindarinya. Stres yang terjadi di seluruh perusahaan dapat berdampak signifikan terhadap apa yang seharusnya menjadi besar, namun bisa juga tidak. (Erwin Munawar dan Rusman Frendika, 2022). Menurut Amalia (2020), Stres kerja dapat diukur melalui beberapa faktor, termasuk beban kerja yang dianggap berlebihan, tuntutan pekerjaan dengan waktu kerja yang tidak wajar, serta kurangnya komunikasi efektif di antara karyawan. Selain itu, peraturan yang diterapkan juga dievaluasi berdasarkan persepsi apakah dianggap memberatkan. Sikap pemimpin, yang mungkin terlalu keras atau tidak mendukung, turut berkontribusi pada tingkat stres tersebut. Kelima indikator ini memberikan gambaran menyeluruh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja di lingkungan profesional.

Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja karyawan adalah pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dan pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Heriyanti dan Putri, 2021). Menurut (Siahaan et al., 2021) menunjukkan bahwa kinerja karyawan selalu berhubungan dengan kinerja perusahaan. visi dan tujuan, termasuk pengamatan terhadap praktik manajemen yang efektif atau negatif, menurut (Fauzi et al., 2022) jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, keandalan, tanggung jawab, kehadiran dan kerjasama adalah semua metode untuk mengukur pekerjaan karyawan sebagai tiga hasil utama dalam penelitian ini (Prabowo, 2018), yaitu pekerjaan bebas kesalahan (kualitas kerja), menyelesaikan pekerjaan lebih awal dari yang diantisipasi (kuantitas pekerjaan), menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Menurut Wilson Bangun (2018), Dalam evaluasi kinerja karyawan, penting untuk mengukur standar kerja dengan tepat, dengan memperhatikan empat faktor utama. Pertama, kualitas kerja mencakup kemampuan karyawan memenuhi standar kualitas. Kedua, ketepatan waktu penting agar pekerjaan selesai tanpa mengganggu tugas lain. Ketiga, absensi yang baik memastikan kelancaran proses kerja. Terakhir, kemampuan bekerja sama diperlukan karena banyak pekerjaan membutuhkan kolaborasi untuk hasil yang optimal. Indikator-indikator ini memberikan gambaran menyeluruh tentang aspek-aspek penting dalam penilaian kinerja karyawan.

Hipotesis

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan memegang peranan penting karena pimpinan adalah seorang yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam pencapaian tujuan dan seorang pemimpin perusahaan harus memiliki kemampuan mempengaruhi dan memberi motivasi pada karyawannya, yang berdampak pada peningkatan kinerja (Siagian & Khair, 2018) Berdasarkan penjelasan Tersebut dapat dirumuskan hipotesis:

H1: Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Setiap orang harus bisa mengelola stresnya, karena mengelola stres pada diri sendiri berarti mampu mengelola diri sendiri dalam bekerja. (Qoyyimah dan Abrianto, 2020). Pada saat ini, kinerja pegawai adalah tentang seberapa baik seseorang bekerja tanpa mendapat tekanan yang terlalu besar. Menurut (Christy dan Amalia, 2018), hasil yang diperoleh dari penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu (Lestri dan Liana, 2020) hasil penelitian mengenai penyebab stres kerja lainnya masih bertentangan. Penelitian

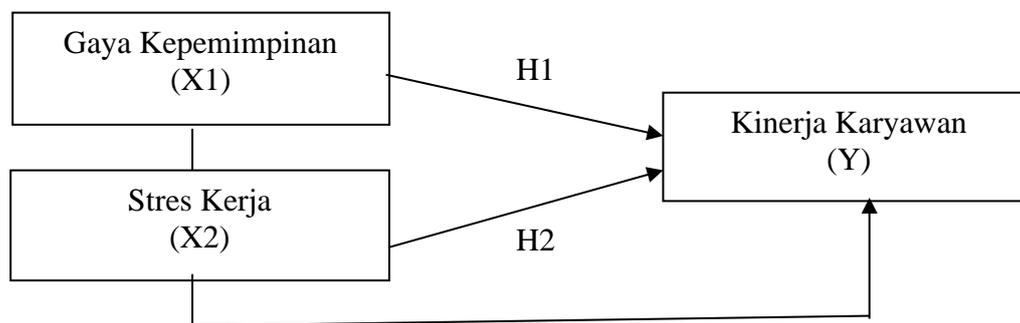
menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan perkembangan teori dan penelitian terdahulu, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:
H2: Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seseorang dalam mempengaruhi seseorang untuk bekerja dalam upaya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Stres kerja juga menjadi faktor penting dalam menentukan kinerja karyawan. Ketika seseorang merasakan ketidakadilan atau beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan perasaan stres sehingga bekerja dalam keadaan stres akan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan tersebut. (Kurniawati, 2018).

H3: Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Kerangka Berpikir



H3
Gambar 1. Kerangka Berpikir
Sumber : Diolah peneliti, 2024.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. (Sugiyono, 2019) menggunakan metode penelitian kuantitatif untuk memperoleh data yang diperoleh di masa lalu dan sekarang tentang keyakinan, pendapat, sikap, perilaku, hubungan antar variabel dan menguji banyak hipotesis tentang hubungan antar variabel. Proyek penelitian yang menarik dalam penelitian ini untuk diperoleh jawaban dan solusi atas permasalahan yang ada. Menurut (Sugiyono, 2019), tujuan penelitian adalah suatu proyek ilmiah untuk memperoleh data sehingga menghasilkan kesimpulan berupa penjelasan objek peneliti

Penelitian ini dilakukan di Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Bandar Lampung yang berlokasi di Jl. Hj. Haniah No.03 Cut Mutia, Gulak Galik Kec, Teluk Betung Utara, Bandar Lampung yang berjumlah 78 orang karyawan dengan metode pengambilan sampel yang digunakan peneliti adalah *purposive sampling* dimana penentuan sampel ditentukan dengan kriteria tertentu melalui kuesioner yang diberikan secara online menggunakan *google form* kepada responden mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Karyawan di Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Bandar Lampung, sehingga secara penelitian adalah seluruh populasi.

Agar data yang terkumpul bermanfaat bagi penelitian, maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu menggunakan alat ukur SPSS agar dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan. Pengujian data dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reabilitas, uji regresi linier berganda, Uji t, serta uji f.

HASIL dan PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini untuk menguji valid tidaknya pernyataan menggunakan program komputer SPSSfor Windows versi 25. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hasil pengujian dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Gaya Kepemimpinan(X1)	X1.1	0,627	0,222	Valid
	X1.2	0,602	0,222	Valid
	X1.3	0,488	0,222	Valid
	X1.4	0,595	0,222	Valid
	X1.5	0,687	0,222	Valid
	X1.6	0,499	0,222	Valid
Stres Kerja(X2)	X2.1	0,501	0,222	Valid
	X2.2	0,576	0,222	Valid
	X2.3	0,297	0,222	Valid
	X2.4	0,486	0,222	Valid
	X2.5	0,432	0,222	Valid
	X2.6	0,397	0,222	Valid
Kinerja karyawan(Y)	Y1	0,231	0,222	Valid
	Y2	0,531	0,222	Valid
	Y3	0,566	0,222	Valid
	Y4	0,588	0,222	Valid
	Y5	0,377	0,222	Valid

Sumber: Output data SPSS, tahun 2024

Berdasarkan pada tabel hasil uji validitas diatas, diketahui bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien kolerasi yang lebih besar dari $r_{tabel} = 0,222$ sehingga semua item pernyataan tersebut dikatakan valid.

Uji Reabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	CronbachAlpha	r tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,604	>0,60	Reliabel
Stres Kerja	0,711	>0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,711	>0,60	Reliabel

Sumber: Output data SPSS, tahun 2024

Berdasarkan pada tabel hasil uji reliabilitas diatas, diketahui bahwa nilai koefisien alphas dari variabel-variabel yang diteliti menunjukkan hasil yang beragam dan variabel menghasilkan Cronbach Alpha yang lebih besar dari $r_{tabel} > 0,60$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
1 (Constant)	4.967	1.453		3.417	.001
Total X1	.749	.086	.671	8.743	.000
Total X2	.318	.090	.271	3.529	.001

a. Dependent Variable: Total Y

b. Dependent Variable: kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan tabel hasil analisis regresi linear berganda diatas dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS versi 25 maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut : $Y = 4,967 + 0,749X_1 + 0,318X_2$.

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 4,967 menunjukkan bahwa jika variable gaya kepemimpinan dan stres kerja sama dengan nol maka kinerja karyawan bernilai 4,967 data asumsi hal hal lain konstan
2. Koefisien regresi lokasi sebesar 0,749 menunjukkan bahwa apabila gaya kepemimpinan mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,749. Satuan dengan asumsi hal hal lain bersifat konstan.



3. Koefisien regresi stres kerja sebesar 0,318 menunjukkan bahwa apabila stres kerja mengalami peningkatan satu-satuan, maka keputusan kinerja karyawan meningkat sebesar 0,318. Satuan dengan asumsi hal hal lain konstan

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa apabila gaya kepemimpinan dan stres kerja ditingkatkan maka tingkat keputusan kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Uji t

Tabel 4. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.967	1.453		3.417	.001
Total X1	.749	.086	.671	8.743	.000
Total X2	.318	.090	.271	3.529	.001

a. Dependent Variable: Total Y

Sumber: Output data SPSS, tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil:

Variabel X1 (gaya kepemimpinan) dengan nilai thitung = 8,743 yang berarti > t tabel dengan nilai sig = 0,000 < 0,05. Sehingga dapat diketahui bahwa Ho ditolak dan H1 yang berbunyi terdapat berpengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Variabel X2 (stres kerja) diperoleh nilai thitung = 3,529 > tabel dengan nilai sig = 0,001 < 0,05. Sehingga dapat diketahui bahwa Ho ditolak dan H1 yang berbunyi terdapat berpengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji f

Tabel 5. Hasil Uji f ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	95.192	2	47.096	13.533	.000 ^a
Residual	26.526	75	3.527		
Total	120.718	77			

a. Predictors: (Constant), Total X2, Total X1

b. Dependent Variable: Total Y

Sumber: Output data SPSS, tahun 2024

Berdasarkan hasil uji simultan (uji f) dari tabel diatas diketahui F_{hitung} sebesar 13,533 dengan nilai signifikansi 0,00 sedangkan nilai F_{tabel} pada tabel distribusi dengan tingkat kesalahan 5% adalah sebesar 3,968. Hal ini berarti bahwa $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ($13,533 \geq 3,968$) dengan nilai signifikansi $0,00 \leq 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X1 dan variabel X2 terdapat pengaruh simultan yang positif terhadap variabel Y, yang berarti gaya kepemimpinan dan stres kerja memiliki pengaruh simultan yang positif terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung. Diukur dari hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,604, yang lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengukuran variabel ini reliabel. Dari persamaan regresi linier, diketahui bahwa koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,749. Ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,749 satuan, dengan asumsi faktor lain tetap konstan. Uji t menunjukkan nilai thitung = 8,743 untuk gaya kepemimpinan, yang lebih besar dari ttabel (1,992), dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai sig < 0,05, maka hipotesis nol (Ho) ditolak, dan hipotesis alternatif (H1) diterima. Hasil uji f menunjukkan bahwa nilai Fhitung = 13,533 lebih besar dari Ftabel (3,968), dengan nilai signifikansi $0,000 \leq 0,05$. Ini menunjukkan bahwa secara simultan. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik sikap,



sifat, gaya, dan kinerja kepemimpinan seorang pemimpin, semakin baik pula kinerja karyawan. Pemimpin perlu menciptakan integritas dan kerja sama tim yang kuat dengan bawahannya, karena perilaku pemimpin akan memengaruhi psikologi karyawan yang cenderung meniru dan menilai perilaku tersebut. Penelitian ini didukung oleh studi sebelumnya oleh Parashakti dan Setyawan (2019) serta Damara (2019) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Stres Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi stres bersifat positif dan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung. Berdasarkan uji validitas, seluruh item variabel stres kerja (X2) dinyatakan valid dengan $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,222). Selain itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki nilai Cronbach Alpha = 0,711, lebih besar dari 0,60, sehingga pengukuran stres kerja dianggap reliabel. Dari persamaan regresi linier berganda diketahui bahwa koefisien regresi stres kerja sebesar 0,318. Ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam stres kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,318 satuan, dengan asumsi faktor lain tetap konstan. Uji t menunjukkan nilai $t_{hitung} = 3,529$, lebih besar dari t_{tabel} (1,992), dengan nilai signifikansi 0,001. Karena nilai $sig < 0,05$, hipotesis nol (H_0) ditolak, dan hipotesis alternatif (H_2) diterima, yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada tingkat stres rendah, pekerja memiliki tingkat energi yang rendah. Pada situasi ini, karyawan kurang memiliki tantangan dan merasa lelah karena kurangnya motivasi. Untuk meningkatkan stres pada saat dibutuhkan, maka diciptakanlah keterampilan yang baik. Kondisi ini dikenal dengan tingkat bobot optimal. Pada tingkat stres optimal ini, muncul ide-ide baru, semangat, dan produktivitas yang diperlukan. Pada tingkat yang ekstrem, kinerja juga menurun. Dalam hal ini, kemampuan pun berkurang. Stres yang berlebihan menempatkan karyawan pada situasi yang sulit karena tidak mampu lagi menanggung tanggung jawab yang berat. (Gunawan, 2018).

Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji validitas, seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,222, sehingga dinyatakan valid. Untuk uji reliabilitas, hasil menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,604, stres kerja 0,711, dan kinerja karyawan 0,711. Karena semua nilai lebih besar dari 0,60, dapat disimpulkan bahwa pengukuran variabel-variabel tersebut adalah reliabel. Dalam Uji Regresi Linier Berganda menyatakan bahwa X_1 (gaya kepemimpinan) memiliki koefisien sebesar 0,749, artinya peningkatan satu satuan dalam gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,749 satuan, dengan asumsi faktor lain tetap konstan. Dan X_2 (stres kerja) memiliki koefisien sebesar 0,318, yang menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan dalam stres kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,318 satuan, dengan asumsi faktor lain tetap konstan. serta terbukti dari nilai uji f yang positif dengan nilai signifikansi $< 0,05$. Sehingga semakin baik Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja maka akan membuat Kinerja Karyawan semakin baik pula. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Slamet Rivain (2018). Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan stres kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan uji statistik, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan valid, dan uji reliabilitas membuktikan bahwa seluruh variabel yang diteliti reliabel. Selain itu, uji regresi linier berganda memperlihatkan bahwa peningkatan pada gaya kepemimpinan dan stres kerja akan meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

Uji t menunjukkan bahwa baik gaya kepemimpinan maupun stres kerja masing-masing memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja karyawan dengan tingkat kepercayaan 99%. Hasil uji f juga menunjukkan bahwa secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja

karyawan. Dengan demikian, peningkatan kualitas gaya kepemimpinan serta manajemen stres yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung

DAFTAR PUSTAKA

1. Amalia, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV (Doctoral dissertation, IAIN KUDUS).
2. Christy, N. A., & Amalia, S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Influence of Job Stress on Employees Job Performance. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 74.
3. Dhamara, Y. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan UD MAJU MAPAN. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. 8(3):1-17.
4. Erwin Munawar, & Rusman Frendika. (2022). Pengaruh Kepribadian Introvert Terhadap Stres Kerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, n 1(2), 83–89.
5. Fajriansyah, m. i. (2019). hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pt. citra kerja terampil (ckt). universitas airlangga.
6. Fauzi, A., Wibowo, A., Fikri, N., Nitami, A. D., & Firmansyah, A. (2022). Peran Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi Di Pt . Multi Daya Bangun Mandiri (Literature Review Msdm). 3(6), 588–598.
7. Gunawan, H. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)*, 1(2), 56–61.
8. Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. AngkasaPura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
9. Heriyanti, S. S., & Putri, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT NT Cikarang. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 915–925.
10. Herlina, L. (2019). Kondisi dan faktor penyebab stres kerja pada karyawan wanita PT ‘SGS’. *Psiko Edukasi*, 17(2), 118-132.
11. Kemenkumham. (2019). Sejarah Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung. Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung.
12. Kurniawati, D. P. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan Di Kantor Imigrasi Kelas I Surakarta.
13. Morsiani, G., Bagnasco, A., & Sasso, L. (2017). How staff nurses perceive the impact of nurse managers’ leadership style in terms of job satisfaction: a mixed method study. *Journal of Nursing Management*, 25(2), 119–128.
14. Muhammad amanu. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di PT Ziqo Media Mandiri Kabupaten Tegal (Universitas Pancasakti Tegal).
15. Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1).
16. Prabowo, L. (2018). WIGA : Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi , Volume 8 Nomor 1 | 24 WIGA : Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi , Volume 8 Nomor 1 | 25. *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 8(1), 24–31.
17. Qoyyimah, M., & Abrianto. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 11–20.
18. Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
19. Siahaan, A. S. P., Situmorang, S., & Simanjuntak, D. C. Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan
20. Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta
21. Sulastri, O. (2020). PENGARUH STRES KERJA, DAN BEBAN KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Kaos GL Dergisi*, 8(75), 147–154.
22. Pada PT. Istana Deli Kencana Medan. *Jurnal Ilmiah MEA*, 5(2), 1270–1282.
23. Sule, E. T., & Saefullah, K. (2018). *Pengantar Manajemen Edisi Pertama*. Depok: PrenadaMedia Group.

24. Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin. *Inovasi*, 5(1), 1–18.
25. Winarso, W. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus: PT Agung Citra Tranformasi). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen ...*, 15(2), 38–49.

