

Pengaruh Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lazada Ekpres Gudang (Hub) Pondok Cabe Tangerang Selatan

Khanif Nur I'zaaz

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Pamulang Tangerang Selatan

Korespondensi penulis: khanifnurizaaz2404@gmail.com

Aden Prawiro Sudarso

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Pamulang Tangerang Selatan

E-mail: dosen01171@unpam.ac.id

Abstract. *This research aims to determine the influence of Leadership and Work Stress on Employee Performance at PT Lazada Ekpres Warehouse (Hub) Pondok Cabe South Tangerang. The method used is a quantitative method with a descriptive approach. The sampling technique used was Non Probability sampling with a sample of 55 respondents. In collecting data using observation techniques and distributing questionnaires. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing. The results of this research are that leadership has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 13.243 + 0.668 X_1$. The correlation coefficient value for the Leadership variable is 0.711, meaning that the two variables have a strong level of relationship with a coefficient of determination of 50.5%. Hypothesis testing obtained a value of $t_{count} > t_{table}$ or $(7.356 > 0.266)$. Thus H_01 is rejected and H_a1 is accepted. This means that there is a significant influence between Leadership and Employee Performance. Job Stress has a significant effect on Employee Performance with the regression equation $Y = 11.873 + 0.614 X_2$. The Job Stress correlation coefficient value is 0.820, meaning that the two variables have a very strong level of relationship with a coefficient of determination of 59.5%. Hypothesis testing obtained a value of $t_{count} > t_{table}$ or $(8.816 > 0.266)$. Thus, H_02 is rejected and H_a2 is accepted, meaning that there is a significant influence between Job Stress on Employee Performance. Leadership and Job Stress have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 6.696 + 0.344 X_1 + 0.426 X_2$. The correlation coefficient value is 0.820, meaning that the independent variable and the related variables have a very strong level of relationship with a coefficient of determination of 67.3%. Hypothesis testing obtained a value of $f_{count} > f_{table}$ or $(53.538 > 3.17)$. Thus, H_03 is rejected and H_a3 is accepted, meaning that there is a significant simultaneous influence between Leadership and Job Stress on Employee Performance at PT. Lazada Express Warehouse (Hub) Pondok Cabe South Tangerang.*

Keywords: Leadership, Job Stress, Employee Performance.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lazada Ekpres Gudang (Hub) Pondok Cabe Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik sampling yang digunakan adalah *Non Probability* sampling menggunakan dengan sampel sebanyak 55 responden. Dalam mengumpulkan data menggunakan teknik observasi dan penyebaran kuisioner. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 13,243 + 0,668 X_1$. Nilai koefisien korelasi variable Kepemimpinan sebesar 0,711 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan kuat dengan koefisien determinasi sebesar 50,5%. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,356 > 0,266)$. Dengan demikian H_01 ditolak dan H_a1 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 11,873 + 0,614 X_2$. Nilai koefisien korelasi Stres Kerja sebesar 0,820 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dengan koefisien determinasi sebesar 59,5%. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,816 > 0,266)$. Dengan demikian H_02 ditolak dan H_a2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan santara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Kepemimpinan dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 6,696 + 0,344 X_1 + 0,426 X_2$. Nilai koefisien korelasi 0,820 artinya variabel bebas dengan variabel terkait memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dengan

koefisien determinasi sebesar 67,3%. Uji hipotesis diperoleh nilai Nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau ($53,538 > 3.17$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lazada Ekpres Gudang (Hub) Pondok Cabe Tangerang Selatan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Stres Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Pada zaman era globalisasi ini kemajuan teknologi dan perkembangan ekonomi begitu cepat dirasakan, seiring dengan kemajuan dan perkembangan tersebut, tingkat persaingan antar perusahaan ikut pula mengalami peningkatan, hal ini memaksa perusahaan untuk mengembangkan usaha semaksimal mungkin, serta mempertahankan kondisi perusahaan agar selalu dapat berjalan dengan efisien. Manusia adalah makhluk unggulan yang dibekali dengan akal dan fikiran. Potensi tersebut harus dikembangkan dalam rangka pencapaian kompetensi yang memungkinkan manusia untuk melakukan tugasnya dalam hidup ini.

Karyawan sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) didalam perusahaan memiliki peran penting untuk mengembangkan dan mencapai sebuah tujuan perusahaan. Karyawan yang berkerja dengan baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja Karyawan yang berkerja diperusahaan ditujukan untuk menyelesaikan bebagai tugas sesuai poisisi atau jabatan masing-masing. Untuk mencapai tujuan ini para karyawan dituntut memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

Tabel 1. Data Kinerja Karyawan Tahun 2021-2023

No.	Aspek Penilaian	2021	2022	2023	Rata-Rata	Kriteria
		Nilai	Nilai	Nilai		
1.	Stabilitas dan Konsistensi	40%	50%	60%	50%	KB
2.	Evaluasi Kinerja Individu	52%	40%	39%	43,6%	KB
3.	Efektivitas Individu	57%	59%	65%	60,3%	CB
4.	Dapat Di ukur	50%	58%	66%	58%	KB
5.	Kualitas Kerja	60%	66%	70%	65,3%	CB

Sumber: PT. Lazada Ekpress Gudang (Hub) Pondok Cabe Tangerang Selatan.

Keterangan Kriteria: 10% - 30% = Tidak Baik, 31% - 50% = Kurang Baik, 61% - 70% = Cukup Baik, 71% - 80% = Baik, 91% - 100% = Sangat Baik.

Berdasarkan tabel diatas kinerja karyawan pada tahun 2021 – 2023 pada stabilitas dan konsistensi mencapai rata – rata 50%, pada evaluasi kinerja individu mencapai rata – rata 43,6 , pada efektivitas individu mencapai rata – rata 60,3% , pada aspek nilai dapat di ukur mencapai rata – rata 58% dan pada kualitas kerja mencapai rata – rata 65,3%. Hal ini apabila dibiarkan

terus-menerus dalam kinerja karyawan akan mengakibatkan peforma karyawan akan terganggu pada hasil pra survei karyawan.

Tabel 2. Data Kepemimpinan Tahun 2021-2023

No.	Keterangan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	(%)	Jumlah	(%)
1.	Pemimpin selalu memberikan dorongan atau motivasi kepada karyawan	10	33,3%	20	66,7%
2.	Pemimpin selalu memberikan penghargaan bagi karyawan yang memiliki kinerja yang baik	11	36,7%	19	63,3%
3.	Pemimpin berkontribusi dengan baik kepada karyawan	9	30%	21	70%
4.	Pemimpin selalu memberikan tindakan tegas kepada karyawan yang tidak diinginkan	8	26,7%	22	73,3%

Sumber: PT. Lazada Ekpress Gudang (Hub) Pondok Cabe Tangerang Selatan

Berdasarkan dari tabel 2 di atas bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Hal ini disebabkan karena pemimpin masih kurang peduli terhadap karyawannya, dimana salah satunya kurang tegasnya pemimpin terhadap karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja, pemimpin suka mengabaikan karyawan yang datang terlambat dan memperlambat pekerjaan.

Menurut Terry (2014:167) berpendapat bahwa “Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran sesuai visi dan misi dari perusahaan”.

Tabel 3. Data Stres Kerja Tahun 2021-2023

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Saya merasa beban kerja yang diberikan terlalu berat	50	5
2.	Beban kerja yang banyak membuat saya terburu – buru dalam menyelesaikannya, sehingga terkadang ada beberapa kesalahan yang saya lakukan	40	15
3.	Beban kerja tidak sesuai dengan upah atau gaji	40	15
4.	Sistem pemberian upah atau gaji sudah sesuai peraturan yang diberikan	50	5

Sumber: PT. Lazada Ekpress Gudang (Hub) Pondok Cabe Tangerang Selatan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:2) metode penelitian adalah “Metode penelitian merupakan cara ilmiah mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan, dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah dalam bisnis”.

Menurut Sugiyono (2018:35) “metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data, menggunakan instrument peneliti, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Pemilihan metode kuantitatif ini didasarkan pada data yang berupa angka-angka yang akan dianalisis menggunakan ilmu statistika dan bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dan diuraikan pada bab sebelumnya.

Tempat Dan Waktu Penelitian

Tempat Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:13) berpendapat “tempat penelitian merupakan sasaran ilmiah untuk memperoleh informasi dengan tujuan dan keuntungan tertentu tentang sesuatu hal yang objektif”. Dalam penelitian ini peneliti mengumpulkan data dan informasi yang relevan sebagai pendukung penyusunan skripsi, maka peneliti mengadakan penelitian di PT. Lazada Ekpress Gudang (Hub) Pondok Cabe yang beralamat di Jl. Raya Cirendeui No.107, Pisangan, Kec. Ciputat Tim., Kota Tangerang Selatan. Sedangkan waktu penelitian yang dibutuhkan penulis yaitu dimulai pada bulan Agustus 2023 sampai dengan bulan Desember 2023.

Waktu Penelitian

Waktu Penelitian ini dilaksanakan dari bulan oktober 2023 sampai bulan mei 2024. Adapun penelitian dilakukan secara bertahap disesuaikan dengan tingkat kebutuhan penulis, diawali dengan observasi penelitian berupa penyusunan proposal, seminar proposal, revisi proposal, pengolahan data yang telah didapat oleh penulis dan penyusunan pelaporan skripsi serta selanjutnya sidang skripsi. Adapun kegiatan penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Waktu Penelitian

N o.	Kegi atan	Okt				Nov				Des				Jan				Feb				M ar		A pr		M ei	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	1	2	1	2
1.	Obse rvasi	■																									
2.	Peny usun an Prop osal									■	■	■	■														
3.	Semi nar Prop osal													■													
4.	Revis i Prop osal																	■	■	■	■						
5.	Peny usun an Skrip si																					■	■	■	■		
6.	Sidan g Skrip si																									■	

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2016:80) definisi populasi adalah “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini, yang akan menjadi populasi PT. Lazada Ekpress Gudang (Hub) Pondok Cabe sejumlah 55 karyawan.

Sampel

Menurut Sugiyono (2016:81) “Sampel adalah Sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Dalam menentukan sampel penelitian tersebut menggunakan metode yang digunakan oleh penulis adalah menggunakan sampel jenuh”.

Menurut Sugiyono (2016:85) “Sampel jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Atau dalam istilah lain sampel jenuh

adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel data penelitian yang dimaksud adalah semua karyawan dan karyawan PT. Lazada Ekpress Gudang (Hub) Pondok Cabe Tangerang Selatan sebanyak 55 karyawan.

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat dicermati bahwa beban kerja yang diberikan kepada karyawan menjadi lebih banyak sehingga dapat mempengaruhi keadaan psikologis karyawan dan pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Lazada Ekpress Gudang (Hub) Pondok Cabe Tangerang Selatan.

Menurut Hasibuan (2014:204) mendefinisikan bahwa “Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi di luar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.”

a. Uji Hipotesisi Secara Simultan (Uji F)

Uji F atau simultan dimaksudkan untuk menguji pengaruh semua [variabel](#) bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini rumusan hipotesis yang dibuat, sebagai berikut:

Ho3= Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan (X_1) dan Stres Kerja (X_2) terhadap kinerja Karyawan (Y) secara simultan pada PT. Lazada Ekpress Gudang (Hub) Pondok Cabe Tangerang Selatan.

Ha3= Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan (X_1) dan Stres Kerja (X_2) terhadap kinerja Karyawan (Y) secara simultan pada PT. Lazada Ekpress Gudang (Hub) Pondok Cabe Tangerang Selatan.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Secara umum uji normalitas digunakan untuk melihat variasi nilai dan kemungkinan bahwa nilai tersebut dapat mendekati pada nilai populasi secara keseluruhan. Uji normalitas ini dapat mengetahui kemungkinan sampel yang diambil apakah dapat menggambarkan keseluruhan populasi (mewakili populasi).

Uji normalitas dilakukan melalui perhitungan regresi dengan SPSS 26 yang dideteksi melalui dua pendekatan grafik, yaitu analisa grafik histogram dan analisa grafik normal p-plot yang membandingkan antara dua observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Berikut ini penjelasan dari grafik-grafik tersebut.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Objek Penelitian

PT. Lazada Ekpress Gudang (Hub) Pondok Cabe merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa kirim atau jasa ekspedisi resmi milik Lazada yang sebelumnya bernama Lazada Logistics dan berubah menjadi Lazada Ekpress, dimana pengiriman barang pesanan pembelian akan ditangani langsung oleh tim resmi dari Lazada. Jadi, barang pesanan akan dipacking, dikasih alamat, dan dikirim oleh lazada ekpress.

Berdiri sejak tahun 2015 Lazada Ekpress adalah salah satu inovasi dari Lazada untuk mengembangkan jaringan logistic dan pengirimannya sendiri. Jasa pengiriman Lazada Ekpress Gudang (Hub) Pondok Cabe melayani pengiriman barang dari ecommerce lazada dan kantor ini juga melayani cek resi Lazada Ekpress atau nomor resi Lazada Ekpress, lacak pengiriman atau cek pengiriman, cek status pengiriman dan lainnya. Lazada Ekpress juga mendukung system tracking paket online yang dapat dilakukan melalui website dengan memasukkan nomor resi Lazada Ekpress.

Tabel 5. Hasil Uji koefisien Korelasi

		Correlations		
		Kepemimpina n	Stres Kerja	Kinerja
Kepemimpina n	Pearson Correlation	1	.644**	.711**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	55	55	55
Stres Kerja	Pearson Correlation	.644**	1	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	55	55	55
Kinerja	Pearson Correlation	.711**	.771**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	55	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber Peneliti, Output SPSS V26

Tabel 6. Koefisien Korelasi Kepemimpinan (X1) dan Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.820 ^a	.673	.661	3.497	.673	53.538	2	52	.000

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Kepemimpinan

Sumber: Data Olahan SPSS V26

Berdasarkan table tersebut dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel Kepemimpinan (X1) dan Stres Kerja (X2) sebesar 0,820 termasuk interval 0,800 – 1,000 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel Kepemimpinan (X1) dan Stres Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang Sangat Kuat.

Hipotesis

1. Uji Signifikan Individual (Uji Statistik t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel Independen secara individual terhadap variabel dependen. Pengujian pengaruh antara variabel Kepemimpinan (X1), Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilakukan dengan uji statistic t (uji parsial). Sebagai perbandingan untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan kriteria taraf signifikan sebesar 5% (0,5) dan membandingkan t-hitung dengan t-tabel dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak dan jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Adapun ketentuan t-tabel diperoleh dengan cara jumlah responden adalah $dkk = (n-k-1)$, n adalah jumlah sampel, k adalah jumlah variabel bebas (X), 1 adalah rumus, jadi $dk = 55-2-1 = 52$ dilihat dari distribusi nilai t-tabel (terlampir) maka nilai t-tabel **0.266** . Berikut ini adalah hasil pengujian yang disajikan dalam tabel berikut:

- a. Uji Hipotesis Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji hipotesis parsial Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji t (X1)**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.243	3.675		3.604	.001
Kepemimpinan	.668	.091	.711	7.356	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan SPSS V26

Berdasarkan tabel 7 dengan mengamati baris, kolom t dan sig bias dijelaskan sebagai berikut : Pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan, variabel Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Lazada Ekpres Gudang (Hub) Pondok Cabe Tangerang Selatan. Hal ini terlihat dari signifikan Kepemimpinan (X1) dengan nilai sig $0,00 < 0,05$.

Dari nilai $T_{tabel} = t$ (DF : $n-k-1 = 55-2-1 = 52$) = 0,266 . Berarti nilai thitung lebih besar dari t_{tabel} ($7,356 > 2.006$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesis berbunyi terdapat Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial diterima.

Tabel 8. Hasil Uji t (X2)**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.873	3.227		3.680	.001
Stres Kerja	.614	.070	.771	8.816	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan SPSS V26

Berdasarkan tabel 8 dengan mengamati baris, kolom t dan sig bias dijelaskan sebagai berikut : Pengaruh variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan, variabel Stres Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lazada Ekpres Hub Pondok Cabe Tangerang Selatan. Hal ini

terlihat dari signifikan Kepemimpinan (X1) dengan nilai sig $0,00 < 0,05$.

Dari nilai $T_{tabel} = (DF : n-k-1 = 55-2-1 = 52) = 0,266$. Berarti nilai thitung lebih besar dari t_{tabel} ($8,816 > 0,266$) maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Sehingga hipotesis berbunyi terdapat Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial diterima.

2. Uji Signifikan Individual (Uji Statistik F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil uji F pada output SPSS V26 dapat dilihat pada tabel ANOVA sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Statistik F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1309.093	2	654.546	53.538	.000 ^b
	Residual	635.743	52	12.226		
	Total	1944.836	54			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Kepemimpinan

Sumber: Data Olahan SPSS V26

Dari tabel diatas, dapat diperoleh melalui hasil statistic SPSS versi 26 ini berarti, uji hipotesis secara simultan yaitu untuk menguji seberapa besar pengaruh secara bersama-sama, variabel bebas terhadap variabel terkait digunakan uji F.

Menentukan F_{tabel} $df_1 = (k-1)$ dan $df_2 = (n-k)$, k adalah variabel bebas (X), n adalah jumlah sampel. $df_1 = 3-1 = 2$, $df_2 = 55-2 = 53$. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 53,538 dan sedangkan nilai F_{tabel} (lampiran) dengan dk pembilang 2 dan dk penyebut, 53 adalah sebesar 3.17 signifikansi sebesar 0.000 . jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$, ($53,538 > 3.17$) dan signifikan lebih kecil dari 5% ($0.000 < 0.05$). Artinya bahwa secara bersama-sama variabel bebas yang terdiri dari variabel Kepemimpinan Kerja (X1), Stres Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

PENUTUP

Kesimpulan

1. Berdasarkan rumusan masalah maka diketahui bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai persamaan regresi $Y = 34.208 + 0.928 (X_1)$, koefisien korelasi sebesar 0.584 artinya kedua variabel mempunyai hubungan yang cukup kuat. Nilai determinasi atau kontribusi sebesar 0.341 atau 34,1% sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain. Dalam uji hipotesis nilai t hitung $5,799 > t$ tabel 1,6694 dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Yang demikian H_{a1} dapat diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Berdasarkan rumusan masalah maka diketahui bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai persamaan regresi $Y = 19.614 + 1.799 (X_2)$, koefisien korelasi sebesar 0.789 artinya kedua variabel mempunyai hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi sebesar 0.623 atau 62,3% sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain. Dalam uji hipotesis nilai t hitung $10,371 > t$ tabel 1,6694 dan nilai signifikan $0,001 < 0,005$. Yang demikian H_{a2} dapat diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Berdasarkan hasil penelitian analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 18.948 + 0.123 (X_1) + 1.678 (X_2)$, koefisien korelasi sebesar 0.791 artinya kedua variabel mempunyai hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi sebesar 0.626 atau 62,6% sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain. Dalam uji hipotesis nilai f hitung $53,658 > f$ tabel 3,14 dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Yang demikian H_{a3} dapat diterima, dan disimpulkan kedua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen pada penelitian di PT. Exabb Energy Nusantara.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmadi. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Indomaret cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 3(3).
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Komarudi. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Depok. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(3).
- Lia Asmalah. (2019). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Graha Sumber Prima Elektronik. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(1).

- Lili Sularmi. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Perintis TBK. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(1).
- Maddinsyah, A., & Wahyudi. (2017). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja dosen universitas swasta di wilayah Kopertis IV Provinsi Banten. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen*, 5(1).
- Marayasa, I. N. (2020). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indriya Lifeart Development. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(3).
- Meilawati, A., & Fauzi, R. D. (2021). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(3).
- Paeno, P. (2018). Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Agra Energy Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(3).
- Rahma, E., & Kasih, E. (2023). Teaching character education through plot analysis in Guy Maupassant's *The Story of a Farm Girl*. *Journal of Research on Language Education*, 1(1), 87-101.
- Sibagariang, A. (2020). Pengaruh pelatihan, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sany Toga Gemilang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(2).
- Suharto, A. P. (2019). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 1-8.
- Sularmi, L. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Perintis TBK. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(1).
- Sunarto, A., Qurbani, D., & Virby, S. (2020). Pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 4(1).
- Veithzal Rivai, & Fauzi, A. (2013). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yan Kristian, & Suhartono, A. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bangkit Maju Bersama. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(3).