

# Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. IndomarcoPrismatama

Shephti Thania Aldera Sihombing<sup>\*)</sup>

<sup>1)</sup>Universitas Buddhi Dharma  
Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia  
<sup>1)</sup>shephtithania@gmail.com

Rekam jejak artikel:

**Abstrak**

Terima April 2022;  
Perbaikan April 2022;  
Diterima April 2022;  
Tersedia online Juni 2022

Kata kunci:

Gaya kepemimpinan  
Stres kerja  
Pelatihan  
Kinerja karyawan

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama. Penulis menyebar 70 kuesioner sesuai dengan populasi karyawan PT. Indomarco Prismatama. Data hasil dari kuesioner yang telah dikumpulkan diolah dengan menggunakan SPSS versi 25.

Dari Persamaan linier berganda diperoleh persamaan sebagai berikut:  $Y = 12.308 + 0.294 X1 + 0.106 X2 + 0.353 X3$  yaitu terjadi peningkatan maupun penurunan variabel  $X1$ ,  $X2$ ,  $X3$ , hal ini berarti ketika variabel Gaya kepemimpinan mengalami peningkatan 1 poin maka variabel Kinerja Karyawan juga meningkat sebesar 0.294, kemudian Stres Kerja juga meningkat sebesar 1 poin maka variabel Kinerja Karyawan sebesar 0.106, dan variabel Pelatihan juga meningkat menjadi 1 poin sehingga variabel Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan yaitu 0.353.

Berdasarkan uji hipotesis diperoleh thitung untuk Gaya Kepemimpinan sebesar 2.561, thitung pada Stres Kerja sebesar 2.007, dan thitung pada Pelatihan sebesar 4.272 dengan ttabel sebesar 1.997. dapat dikatakan jika  $H_a$  diterima  $H_o$  ditolak karena thitung > ttabel. Sehingga pada hasil uji F diperoleh nilai Fhitung sebesar 20.192 yaitu lebih besar dibandingkan dengan Ftabel sebesar 2.74, dengan tingkat signifikan  $0.0 < 0.05$  maka  $H_o$  ditolak  $H_a$  diterima.

## I. PENDAHULUAN

Dunia bisnis harus dapat menciptakan kinerja karyawan yang tinggi agar dapat membantu perusahaan lebih berkembang lagi. Perusahaan juga harus dapat membangun serta meingkatkan kinerja pada lingkungannya. Hal ini dikarenakan keberhasilan yang terjadi dalam perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu salah satunya berupa sumber daya manusia, hal ini dikarenakan sumber daya manusia sebagai pelaku mulai dari adanya perencanaan hingga ke tahap evaluasi. Agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai tentunya tidak hanya dengan bantuan alat modern, sarana dan prasarana yang lengkap, namun juga harus dengan bantuan manusia ketika pekerjaan tersebut akan dilakukan. Karena keberhasilan dari suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja para karyawan. Sehingga perusahaan selalu berusaha dalam membantu meningkatkan kinerja dari para karyawan mereka, agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhinya yaitu efisiensi dan afektivitas, inisiatif, wewenang serta otoritas, disiplin yaitu taat terhadap hukum, peraturan pada perusahaan serta standar operasional yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Gaya kepemimpinan memiliki peran penting serta memiliki pengaruh terhadap cara kerja para karyawan dalam suatu perusahaan. Gaya kepemimpinan akan membantu memberikan berbagai dampak positif serta dampak negatif bagi kinerja karyawan yang sedang dipimpin

<sup>\*</sup>Corresponding author

## TINJAUAN PUSTAKA

Menurut (Hasibuan S.P, 2016)“Manajemen merupakan ilmu yang dapat digunakan untuk mengatur seluruh proses dalam memanfaatkan sumber daya manusia maupun sumber daya lain agar dapat digunakan secara efektif dan juga efisien agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai.

Menurut (Pujiarti, 2019) “Pada suatu organisasi sumber daya manusia memiliki peran dan juga fungsi yang sangat penting dalam membantu tercapainya tujuan pada suatu organisasi ”.

Menurut (Kusnawan, Diana, Parameswari, Hernawan, & Andy, 2021)“Kepemimpinan adalah sikap dari individu yang memiliki kemampuan agar dapat membantu memengaruhi orang lain guna mencapai tujuan bersama”.

Menurut (Fahmi, 2016)“Stres kerja merupakan suatu keadaan dimana dapat menekankan jiwa pada seseorang yang diluar dari kemampuan seseorang tersebut ketika tidak dicari solusinya maka tentunya akan mengganggu kesehatan seseorang”.

Menurut (Sedarmayanti, 2013)“Sarana yang dapat dilakukan untuk menunjukkan upaya agar dapat mengaktifkan kerja yang lebih banyak pada para anggota organisasi yang sebelumnya kurang aktif dalam organisasi, serta membantu mengurangi dampak negatif yang disebabkan oleh kurangnya pendidikan, pengalaman serta kurangnya rasa kepercayaan diri yang dimiliki oleh anggota kelompok ataupun anggota tertentu”.

Menurut (Anwar Prabu Mangkunegara, 2017)“Kinerja memiliki arti yaitu merupakan hasil dari kinerja baik diukur kualitas dan kuantitasnya serta dapat dicapai oleh para pegawai sebagai tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan”.

## II. METODE

### **Jenis Data**

Menurut (Sugiyono, 2016)“Data Primer merupakan suatu data yang umumnya didapatkan secara langsung melalui wawancara, melakukan penyebaran kuesioner serta melakukan studi lapangan”.

Menurut (Sugiyono, 2016)“Data Sekunder yaitu berupa dokumentasi yang diperoleh melalui referensi buku serta sumber lainnya yang berhubungan dengan suatu masalah ataupun variabel yang akan diteliti”.

### **Sumber Data**

Menurut (Sugiyono, 2014)“Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung yaitu data langsung diberikan kepada para pengumpul”.

Menurut (Sugiyono, 2014)“Data Sekunder berasal dari penelitian yang penulis peroleh secara tidak langsung yaitu dengan menggunakan bantuan media perantara. Data sekunder juga dapat diperoleh dari buku referensi yang berhubungan dengan masalah serta variabel yang akan diteliti”.

### **Populasi dan Sampel**

Menurut (Sugiyono, 2016)“Populasi merupakan wilayah generalisasi dimana terdapat objek dan subjek penelitian di dalamnya dengan karakteristik dan kualitas yang baik sesuai dengan yang akan dilakukan oleh peneliti agar dapat diperoleh kesimpulan”.

Menurut (Sugiyono, 2016)“Sampel adalah salah bagian daripada karakteristik dan juga jumlah yang sebelumnya telah dimiliki oleh populasi. Sehingga sampel dapat diperoleh dari populasi yang mewakili”.

### **Teknik Analisis Data**

#### a. Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2016)“Uji Validitas adalah suatu derajat ketepatan yaitu pada data yang akan dijadikan sebagai objek dalam penelitian yang akan dilakukan”.

b. Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2016)“Uji yang dilakukan dalam mengukur hasil dari kuesioner yang akan dijadikan sebagai indikator pada variabel. Kuesioner dikatakan handal jika didalamnya terdapat jawaban seseorang konsisten atau stabil berdasarkan waktu. Reliabilitas merupakan suatu cara yang dilakukan untuk mengetahui sampai dimana hasil dari pengukuran bisa dipercaya dan hasilnya relatif tidak memiliki perbedaan jika akan dilakukan uji kembali menggunakan subjek yang sama dengan sebelumnya. Variabel bisa dikatakan reliable jika mempunyai nilai Cronbach’s Alpha sebesar  $> 0.70$ ”.

### III. HASIL

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	744.584	3	248.195	20.192	.000 <sup>b</sup>
	Residual	811.258	66	12.292		
	Total	1555.843	69			

Dapat dilihat Fhitung yang diperoleh sebesar 20.192  $> 2,74$  dengan nilai signifikan 0.000  $<$  dari 0.50. sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan hasil tersebut, variabel independen yaitu GayaKepemimpinan (X1), Stres Kerja (X2), Pelatihan (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

### IV. KESIMPULAN

- a. Hasil perhitungan koefisien korelasi pada variabel gaya kepemimpinan yaitu 0,543. Sehingga memiliki arti jika gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang kuat terhadap terhadap kinerja karyawan. Pada variabel stress kerja juga memiliki angka koefisien 0,137. Sehingga berarti jika stress kerja memiliki hubungan yang lemah pada kinerja karyawan, Sedangkan pada variabel Pelatihan terdapat angka koefisien korelasi sebesar 0,635. Yaitu berarti adanya pengaruh pelatihan pada kinerja karyawan serta memiliki hubungan yang sangat kuat. Adanya pengaruh positif menunjukkan jika gaya kepemimpinan yang baik, stres kerja dan pelatihan dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama.
- b. Berdasarkan hasil dari perhitungan koefisien determinasi variabel pada gaya kepemimpinan yaitu (X1) sebesar 0,295. Sehingga memiliki arti yaitu gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 29,5%, dan sisanya 70,5% pengaruh dari faktor lainnya.

- c. Hasil perhitungan koefisien determinasi pada variabel stres kerja (X2) yaitu 0,334. Sehingga memiliki arti jika gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 33,4%, serta sisanya 66,6% engaruh dari faktor lainnya. Hasil perhitungan koefisien determinasi pada variabel pelatihan (X3) adalah 0,445. Sehingga berate jika gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 45,5%, serta sisanya yaitu 55,5% pengaruh dari faktor lainnya. Dengan demikian dapat dibuktikan jika antara empat variabel tersebut yaitu gaya kepemimpinan, stress kerja dan pelatihan saling berhubungan.
- d. Hasil variabel gaya kepemimpinan memiliki thitung  $>$  ttabel 2.561  $>$  1.667 yaitu lebih besar dibandingkan dengan nilai ttabel, hal memiliki arti jika pada kondisi tersebut menunjukkan jika Ho ditolak dan Ha diterima. Variabel Stres kerja memiliki thitung  $>$  ttabel 2.007  $>$  1.667 sehingga dapat dilihat jika thitung lebih besar dari ttabel, hal ini berarti jika kondisi tersebut menunjukkan jika Ho ditolak dan Ha diterima. Variabel Pelatihan (X3) memiliki thitung  $>$  ttabel 4.272  $>$  1.667 sehingga dapat dilihat jika thitung lebih besar dibandingkan dengan nilai ttabel, berarti kondisi tersebut menunjukkan bahwa Hoditolak dan Ha diterima.
- e. Hasil perhitungan uji simultan variabel gaya kepemimpinan, stres kerja, dan pelatihan dapat dilihat Fhitung yang diperoleh sebesar 20.192  $>$  2,74. dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Berdasarkan hasil tersebut, variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Stres Kerja (X2), Pelatihan (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

### **Saran**

1. Hasil penelitian ini diharapkan agar nantinya dapat dijadikan sebagai referensi bagi para peneliti selanjutnya agar dapat lebih dkembangkan ketika akan membuat penelitian yang baru. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan beberapa saran yaitu :

Setelah melakukan penelitian menunjukkan bahwa motivasi pada PT. Indomarco PrismaTama lebih perlu memperhatikan para karyawan, tidak hanya tegas dalam memberikan keputusan tetapi harus memperhatikan karyawan agar kinerja perusahaan juga tidak akan menurun dengan pimpinan lebih memperhatikan karyawan.

2. Stres kerja pernyataan yang paling lemah adalah kurang mampu menjalin hubungan yang hangat dengan teman-teman ditempat kerja. Untuk lebih baik lagi perusahaan harus mengadakan gathering/outing diluar kantor agar karyawan bisa menjalin hubungan yang hangat.
3. Kinerja karyawan perlu ditingkatkan dan juga ketepatan dalam menjalankan tugas baik individu maupun dalam melayani masyarakat.

#### Daftar Pustaka

- Anwar Prabu Mangkunegara, A. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Fahmi, I. (2016). *Pustaka Pelajar*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Hasibuan S.P. (2016). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 2(1), 34.
- Kusnawan, A., Diana, S., Parameswari, R., Hernawan, E., & Andy. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang: Pustaka Kreasi Mandiri.
- Pujiarti. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pilar Guna Usahatama.
- Sedarmayanti. (2013). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Kasus Pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif*. Bandung: PT. Alfabet.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif*. Bandung: PT. Alfabet.