

PENGARUH GAYA KEPEMIPINAN, STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR IMIGRASI KELAS II TPI SIBOLGA

Dearma Sariani Sinaga ¹⁾, Pandapotan Na Uli Sun Siregar ²⁾, Mona Siregar ³⁾, Sulastria Cici Oktavia ⁴⁾

Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Darma Agung, Medan, Indonesia ^{1,2,4)}

Fakultas Teknologi Industri Institut Sains dan Teknologi T.D Pardede, Medan, Indonesia ³⁾

Corresponding Author:

dearmasinaga2@gmail.com ¹⁾, pand4siregar@gmail.com ²⁾, monasiregar@istp.ac.id ³⁾,

sulastriacicioktavia@gmail.com ⁴⁾

Abstrak

Penyelidikan ini menggagas sebuah perjalanan untuk menggenggam hasil dari perpaduan antara sentuhan gaya kepemimpinan yang mengalir, gelombang stres kerja yang berhias, dan keteguhan disiplin kerja yang terbangun dalam relung kinerja para pegawai yang berdiam di kantor Imigrasi Kelas II TPI Sibolga. Batasan yang kami sematkan pada penelitian ini bertujuan seperti teman berpegang tangan, membimbing pembicaraan agar tetap menapak pada jejak yang diinginkan. Pertanyaan yang menggeliat dalam perjalanan ini adalah apakah sejoli gaya kepemimpinan, deru stres kerja, dan irama disiplin kerja berdampak bersama-sama pada puncak produktivitas dan kinerja yang bergemuruh di lingkup Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sibolga. Untuk mengungkapkannya, kami memilih pendekatan kuantitatif, menuntun kita dalam petualangan dengan 52 karakter responden yang setia mewakili varian yang kami telusuri. Setelah menjelajah, cerminan yang muncul adalah gambaran gemuruh di atas panggung kinerja pegawai. Fhitung yang melesat setinggi langit, mencapai (148,743), mengatasi dengan anggun ambang batas Ftabel (2,802), dengan nyanyian signifikansi yang terdengar keras di angka 0,001. Sehingga, benar adanya, Fhitung melambung lebih tinggi dari Ftabel ($148,743 > 2,802$), sementara nilai signifikansi bersenandung rendah di bawah 0,05 yang sudah menjadi kebiasaan. Namun, tak terlupakan juga dari atas panggung eksplorasi ini, keluaran ujian koefisien determinasi yang membawakan hadiah angka Adjusted R Square yang mempesona, merangkak tinggi hingga mencapai 0,897. Dalam angka itu, terukir bahwa harmoni kinerja pegawai tergantung pada tarikan tiga tali: gaya kepemimpinan, perjalanan stres kerja, dan keteguhan disiplin kerja, sekitar 89,7%, sementara separuh plus sejumput tiga persen tersisa, bermain dengan misteri elemen lain yang enggan mengikuti alur cerita di panggung penyelidikan ini.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Stres, Disiplin, Kinerja Pegawai

Abstract

This research initiates a journey to grasp the results of a combination of a flowing touch of leadership style, ornate waves of work stress, and firmness of work discipline that is built into the niches of the performance of employees who live in the TPI Sibolga Class II Immigration office. The limitations that we apply to this study aim to be like friends holding hands, guiding the conversation so that it stays on the desired trail. The question that swells in this journey is whether the couple's leadership style, the roar of work stress, and the rhythm of work discipline have an impact on the peaks of productivity and performance that roar within the TPI Sibolga Class II Immigration Office. To uncover them, we opted for a quant approach, leading us on an adventure with 52 responding characters that faithfully represent the variant we're exploring. After exploring, the reflection that appears is a picture of the roar on the stage of the employee's performance. Fcount soared sky high, reaching (148.743), gracefully overcoming the threshold of Ftabel (2.802), with a loud chant of significance at 0.001. So, it is true, Fcount soared higher than Ftabel ($148.743 > 2.802$), while the significance value hummed low below 0.05 which has become a habit. However, it is also unforgettable from this exploration stage, the output of the coefficient of determination test which brought a dazzling Adjusted R Square number prize, climbed high to reach 0.897. In that figure, it is engraved that the harmony of employee performance depends on the pull of three ropes: leadership style, work stress journey, and work discipline, around 89.7%, while half plus a pinch of three percent remains, playing with the mystery of other elements that are reluctant to follow the flow. story at this stage of inquiry.

Keywords: Leadership Style, Stress, Discipline, Employee Performance

History:

Received : 25 November 2023
Revised : 10 Januari 2024
Accepted : 21 Juni 2024
Published : 27 Juni 2024

Publisher: LPPM Universitas Darma Agung

Licensed: This work is licensed under
[Attribution-NonCommercial-No](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

[Derivatives 4.0 International \(CC BY-NC-ND 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merangkak menjadi salah satu elemen yang tak tergantikan di dalam organisasi, baik itu berupa instansi ataupun perusahaan (Parlagutan Silitonga & MM, 2017). Rendahnya performa para pegawai dalam lingkup perusahaan dapat ditemukan dalam jejak pemberian gaji dan tunjangan oleh instansi, yang senada dengan beban tanggung jawab yang dipikul. Selain itu, kelayakan yang tak sekuat dahulu dari para pegawai pada entitas instansi mereduksi dampak kontribusi yang dapat mereka berikan, menciptakan keadaan yang kurang optimal. Sekadar tambahan, ketidaksempurnaan komunikasi pun muncul, terpengaruh oleh karakter unik dari tiap pegawai yang sulit untuk digabungkan menjadi satu harmoni. Maka dari itu, upaya-upaya tetap diperlukan oleh instansi guna mengoptimalkan performa para pegawai demi mencapai sasaran organisasi instansi. Gaya pemberian arahan, tingkat tekanan dalam pekerjaan, dan tingkat ketekunan dalam menjalankan tugas adalah beberapa aspek yang berdampak pada kinerja karyawan.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara Parsial terhadap kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sibolga ?
2. Apakah Stres Kerja berpengaruh secara Parsial terhadap Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sibolga ?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara Parsial terhadap Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sibolga ?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara Simultan terhadap kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sibolga ?

Tujuan penelitian ini antaranya:

1. Dilakukan penelitian untuk memahami dampak Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sibolga.
2. Dilakukan penelitian untuk memahami dampak Stres Kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sibolga.
3. Penelitian dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sibolga.
4. Bertujuan untuk memahami dampak bersama-sama dari Gaya Kepemimpinan, Stress Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sibolga, dilakukan penelitian.

A. Gaya Kepemimpinan

Dalam pandangan Thoha (2013:49), Gaya Kepemimpinan merupakan corak perilaku yang diadopsi oleh seseorang ketika berupaya memengaruhi tindakan individu lain sesuai dengan perspektifnya. Sementara itu, menurut Rivai (2014:42), Gaya Kepemimpinan merujuk pada sekelompok karakteristik yang dimanfaatkan oleh pemimpin untuk memengaruhi bawahannya guna mencapai target organisasi. Lebih jauh lagi, dapat dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah corak perilaku dan strategi yang sering diadopsi dan diterapkan oleh seorang pemimpin.

B. Stres Kerja

Stres adalah respons yang muncul saat individu menghadapi beragam tuntutan, ancaman, atau tekanan yang mampu mengubah perilaku serta kondisi berpikir mereka (Muslim, 2020). Dampak dari stres dapat memicu perubahan pada aspek fisik maupun emosional (mental/psikis). Menurut definisi yang diungkapkan oleh Irham Fahmi (2016:214), stres adalah suatu kondisi di mana individu merasa tertekan secara mental dan emosional melampaui batas daya tahan yang dimilikinya. Jika situasi ini dibiarkan tanpa penyelesaian, dampaknya dapat mempengaruhi kesehatan individu.

Konsep yang disajikan oleh King (sebagaimana dikutip dalam Asih, dkk., 2018:2) menggambarkan bahwa stres kerja adalah situasi tegang yang menghasilkan

ketidakseimbangan antara aspek fisik dan mental, yang berdampak pada emosi, proses berpikir, dan keadaan seorang anggota tim. Stres dalam lingkup pekerjaan (Job Stress) mencerminkan pengalaman stres yang berkaitan dengan tugas pekerjaan.

C. Disiplin Kerja

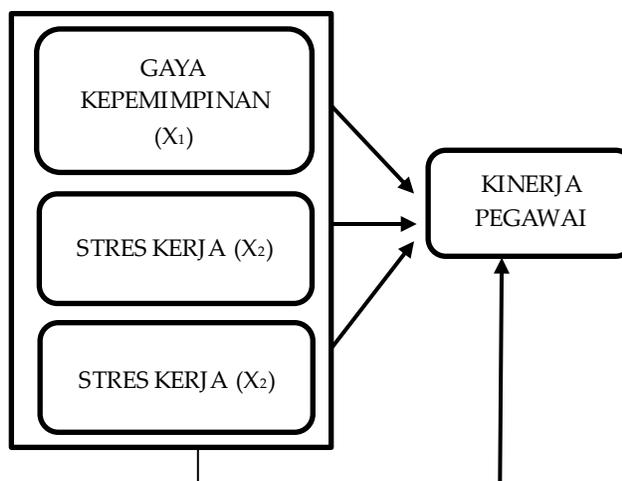
Kedisiplinan dalam bekerja merujuk pada seberapa siap dan bersemangat seorang karyawan untuk tunduk pada aturan-aturan internal perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan pendekatan ini, disiplin kerja berperan sebagai sarana yang dimanfaatkan oleh para pimpinan untuk berinteraksi dengan para pegawai, mendorong mereka untuk menyesuaikan perubahan perilaku sesuai dengan norma-norma yang telah ditetapkan. Menurut pendapat yang diungkapkan oleh Hasibun (2015:193), kedisiplinan menjadi fondasi utama yang menuntun kesuksesan suatu perusahaan menuju puncak pencapaian tujuannya. Ketegasan memiliki peran sentral dalam kerangka kerja organisasi, semakin kuat tekad para pegawai untuk berdisiplin, semakin tinggi pencapaian yang bisa mereka raih dalam pekerjaan. Sebaliknya, jika tekad untuk menjaga ketertiban kurang, organisasi akan mengalami tantangan dalam mencapai hasil yang paling baik.

D. Kinerja Pegawai

Prestasi merujuk pada hasil atau tingkat pencapaian seseorang dalam suatu periode ketika mereka menjalankan tugas, dibandingkan dengan berbagai unsur seperti standar kinerja, sasaran, maksud, atau ukuran yang telah ditetapkan dan disetujui secara bersama-sama. Kasmir (2016) menyatakan bahwa kinerja mencerminkan hasil dan aktivitas yang berhasil dicapai dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama jangka waktu tertentu. Sementara itu, perspektif Edison (2016) menyatakan kinerja melambangkan produk dari sebuah proses yang diukur dan dinilai dalam interval waktu yang telah ditentukan sesuai peraturan atau kesepakatan sebelumnya.

E. Kerangka Berpikir

Gambar 1. Kerangka berpikir



Sumber: Diolah Oleh Peneliti 2024

F. Hipotesis

- H1: Gaya Kepemimpinan memiliki dampak yang cukup berarti secara signifikan terhadap performa Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sibolga.
- H2: Tingkat Stres Kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara signifikan terhadap kinerja Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sibolga.
- H3: Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang cukup signifikan secara parsial terhadap performa Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sibolga.

H4: Gaya Kepemimpinan, Tingkat Stres Kerja, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama memiliki dampak yang cukup berarti terhadap kinerja Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sibolga.

METODE PELAKSANAAN

A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dijalankan di Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sibolga, terletak di Jl. Sisingamangaraja No. 477 Sibolga Selatan, Kota Sibolga. Rentang waktu penelitian mencakup periode dari bulan Mei hingga Juli 2023.

B. Populasi dan Sampel

Subyek penelitian ini melibatkan seluruh anggota staf yang bertugas di Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sibolga, dengan total populasi sebanyak 52 individu. Selanjutnya, keseluruhan populasi ini diambil sebagai sampel penelitian.

C. Jenis dan Sumber Data

Dasar informasi dalam penelitian ini diperoleh dari sumber data primer. Data primer mengacu pada informasi yang diperoleh secara langsung dari peserta yang sedang diteliti. Pengumpulan data primer dilaksanakan melalui proses pengambilan informasi secara langsung di lapangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	31	59,62%
Perempuan	21	40,38%
Total	52	100%

Sumber: Hasil Olahan SPSS (2024)

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMA	7	13,46%
D3	15	28,85%
S1/S2	30	57,69%
Total	52	100%

B. Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Instrumen	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,629	0,273	Valid
X1.2	0,596	0,273	Valid
X1.3	0,617	0,273	Valid
X1.4	0,615	0,273	Valid
X1.5	0,607	0,273	Valid
X1.6	0,522	0,273	Valid

Sumber: Hasil Olahan SPSS (2024)

Dari Tabel 3 terlihat bahwa uji instrumen penelitian pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) menunjukkan hasil dengan nilai R hitung yang melebihi nilai

Rtabel (0.2732). Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa butir pertanyaan memiliki validitas yang baik.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Stres Kerja

Instrumen	R hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0,626	0,273	Valid
X2.2	0,638	0,273	Valid
X2.3	0,628	0,273	Valid
X2.4	0,62	0,273	Valid
X2.5	0,569	0,273	Valid
X2.6	0,573	0,273	Valid
X2.7	0,588	0,273	Valid
X2.8	0,674	0,273	Valid

Sumber: Hasil Olahan SPSS (2024)

Dari Tabel 4 terlihat bahwa uji instrumen penelitian pada variabel Stres Kerja (X2) menunjukkan hasil dengan nilai Rhitung yang melebihi nilai Rtabel (0.2732). Oleh karena itu, dapat diambil kesimpulan bahwa butir pertanyaan memiliki validitas yang baik.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Displin Kerja

Instrumen	R hitung	R tabel	Keterangan
X3.1	0,582	0,273	Valid
X3.2	0,436	0,273	Valid
X3.3	0,701	0,273	Valid
X3.4	0,723	0,273	Valid
X3.5	0,625	0,273	Valid
X3.6	0,698	0,273	Valid
X3.7	0,701	0,273	Valid
X3.8	0,723	0,273	Valid

Sumber: Hasil Olahan SPSS (2024)

Tabel 5 membuktikan bahwa hasil uji coba instrumen penelitian pada variable Stres Kerja (X3) dengan nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ (0. 2732) sehinga dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan valid.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Instrumen	R hitung	R tabel	Keterangan
Y1	0,629	0,273	Valid
Y2	0,596	0,273	Valid
Y3	0,617	0,273	Valid
Y4	0,615	0,273	Valid
Y5	0,607	0,273	Valid
Y6	0,522	0,273	Valid
Y7	0,473	0,273	Valid
Y8	0,645	0,273	Valid

Sumber: Hasil Olahan SPSS (2024)

Dari Tabel 6 terlihat bahwa uji instrumen penelitian pada variabel Kinerja Pegawai (Y) menghasilkan nilai Rhitung yang melebihi nilai Rtabel (0.2732). Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa butir pertanyaan memiliki validitas yang baik.

2. Uji Reabilitas

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Stres

Nama Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kriteria Cronbach's Alpha
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,733	0,6
Stres Kerja (X2)	0,762	0,6
Disiplin Kerja (X3)	0,799	0,6
Kinerja Pegawai (Y)	0,733	0,6

Sumber: Hasil Olahan SPSS (2024)

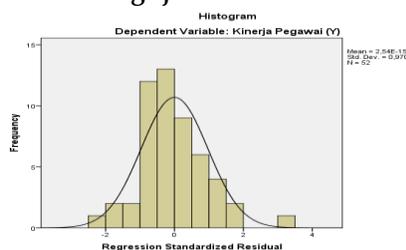
Dinyatakan reliabel bila didapatkan angka Cronbach's Alpha variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,733, variabel stres kerja (X2) sebesar 0,762, variabel disiplin kerja (X3) sebesar 0,799, serta variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,733. Berdasarkan hasil tersebut, terungkap bahwa setiap angka Cronbach's Alpha variabel melebihi 0,60, menegaskan bahwa semua pernyataan pada item-item tersebut diandalkan (reliabel) ketika diuji secara berulang.

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Guna mengidentifikasi apakah residual memiliki distribusi normal atau tidak, akan dilakukan melalui metode analisis grafik dan statistik. Salah satu alat analisis grafik yang akan digunakan adalah histogram.

Gambar 2. Hasil Pengujian Normalitas Grafik Histogram



Sumber: Hasil Olahan SPSS (2024)

Melalui gambar 2, terlihat bahwa data tersebar dan membentuk kurva yang menyerupai lonceng. Fenomena ini mencerminkan pola distribusi yang normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

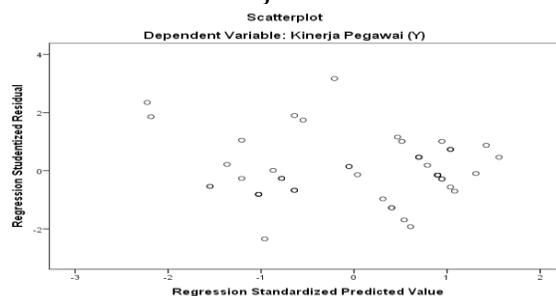
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,124	8,081
	Stres Kerja (X2)	0,125	8,024
	Disiplin Kerja (X3)	0,808	1,237

Sumber: Hasil Olahan SPSS (2024)

Dari tabel 8 di atas terlihat bahwa seluruh variabel memiliki nilai toleransi di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10,00. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam model regresi pada penelitian ini tidak terdapat tanda-tanda masalah multikolinearitas.

3. Uji Heterokedastisitas

Gambar 3. Hasil Uji Hereroskedastisitas



Sumber: Hasil Olahan SPSS (2024)

Dari ilustrasi di atas, terlihat bahwa titik-titik tersebar secara acak tanpa membentuk pola yang konsisten. Oleh karena itu, dapat disarankan bahwa uji grafik menunjukkan tidak ada kecenderungan terjadinya heterokedastisitas.

D. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
1				
	(Constant)	0,498	1,55	
	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,474	0,131	0,464
	Stres Kerja (X2)	0,424	0,123	0,437
	Disiplin Kerja (X3)	0,107	0,042	0,129

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Olahan SPSS (2024)

Model persamaan regresi adalah $Y = 0,498 + 0,474 X1 + 0,424 X2 + 0,107 X3 + e$. Penjelasan atas persamaan regresi ini dapat dibahas sebagai berikut:

1. Nilai tetap pada angka 0,498 mengartikan bahwa ketika variabel independen (gaya kepemimpinan, stres kerja, dan disiplin kerja) berada dalam kondisi konstan (0), nilai kinerja pegawai (Y) akan mencapai 0,498.
2. Variabel gaya kepemimpinan menunjukkan dampak positif sebesar 0,474, yang mengindikasikan bahwa variabel ini memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Jika variabel gaya kepemimpinan ditingkatkan sebanyak 1 satuan, maka diperkirakan kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,474, dengan asumsi variabel stres kerja dan disiplin kerja tetap.
3. Variabel stres kerja memiliki nilai positif sebesar 0,424, yang mengindikasikan bahwa variabel ini berperan positif dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Jika variabel stres kerja ditingkatkan sebanyak 1 satuan, diduga akan berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,424, dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja tetap konstan.
4. Variabel disiplin kerja mengungkap angka positif sebesar 0,107, menandakan bahwa variabel ini memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai. Apabila variabel disiplin kerja ditingkatkan sebanyak 1 satuan, dapat diperkirakan akan menghasilkan peningkatan sebesar 0,107 dalam kinerja pegawai, dengan diasumsikan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan stres kerja tetap tidak berubah.

E. Uji Hipotesis

1. Uji-T

Tabel 10. Hasil Uji Parsial (t)

Model		t	Sig.
1	(Constant)	0,321	0,75
	Gaya Kepemimpinan (X1)	3,63	0,001
	Stres Kerja (X2)	3,431	0,001
	Disiplin Kerja (X3)	2,574	0,013

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Olahan SPSS (2024)

Dari tabel 10 yang tercantum di atas, hasil pengujian parsial (uji-t) dapat diuraikan seperti berikut:

1. Gaya kepemimpinan menunjukkan t hitung yang melebihi nilai t tabel ($3,630 > 1,6765$) dan memiliki nilai signifikansi lebih rendah dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H1) dapat diterima.
2. Stres kerja menunjukkan t hitung yang melebihi nilai t tabel ($3,431 > 1,6765$) dan memiliki nilai signifikansi yang lebih rendah dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Ini menggambarkan bahwa secara parsial, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis alternatif (H2) dapat diterima.
3. Disiplin kerja menunjukkan nilai t hitung yang melebihi nilai t tabel ($2,574 > 1,6765$) dan memiliki nilai signifikansi yang lebih rendah dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis alternatif (H3) dapat diterima.

2. UJI-F

Tabel 11. Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	277,167	3	92,389	148,743	,000 ^b
	Residual	29,814	48	0,621		
	Total	306,981	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Stres Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

Sumber: Hasil Olahan SPSS (2024)

Dari Tabel 11 yang terlampir, dapat ditemukan hasil uji simultan dimana nilai signifikansi sebesar 0,000, angka ini lebih kecil dari nilai ambang signifikansi 0,05, dan juga didapatkan nilai Fhitung (148,743) yang melebihi nilai Ftabel (2,794). Dalam situasi ini, dapat disarankan bahwa variabel independen (gaya kepemimpinan, stres kerja, dan disiplin kerja) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Oleh karena itu, hipotesis alternatif (H4) dapat diterima dan hipotesis nol (H0) ditolak.

3. UJI-R²

Tabel 12. Hasil Uji Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,950 ^a	0,903	0,897	0,788

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Stres Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2024)

Berdasarkan informasi yang diberikan dalam Tabel 13 di atas, kesimpulan dapat diambil bahwa variabel gaya kepemimpinan, stres kerja, dan disiplin kerja memiliki potensi pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,897 atau setara dengan 89,7%. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen sudah mencapai tingkat yang baik karena mendekati nilai 1. Sementara itu, sekitar 11,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini, seperti pelatihan, kompensasi, dan elemen lainnya.

SIMPULAN

Berdasarkan temuan yang diperoleh dari penelitian yang telah dilaksanakan, penulis menghasilkan sejumlah kesimpulan berikut ini:

1. Gaya kepemimpinan memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sibolga. Faktum ini didukung oleh hasil analisis statistik dari uji t terhadap variabel gaya kepemimpinan, dimana tercatat nilai thitung (3,630) melebihi nilai ttabel (1,6765) pada tingkat signifikansi 0,001. Pengujian ini menunjukkan bahwa thitung > ttabel (3,630 > 1,6765), dengan nilai signifikansi yang lebih rendah dari 0,05 (0,001 < 0,05), serta koefisien regresi yang memiliki nilai positif sebesar 0,474.
2. Stres kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sibolga. Hasil ini didukung oleh analisis statistik dari uji t pada variabel stres kerja, dimana nilai thitung (3,431) melebihi nilai ttabel (1,6765) pada tingkat signifikansi 0,001. Dengan kata lain, thitung > ttabel (3,431 > 1,6765), serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 (0,001 < 0,05), dan koefisien regresi memiliki nilai positif sebesar 0,424.
3. Disiplin kerja memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sibolga. Hasil ini didukung oleh analisis statistik dari uji t pada variabel disiplin kerja, dimana tercatat nilai thitung (2,574) melebihi nilai ttabel (1,6765) pada tingkat signifikansi 0,013. Artinya, thitung > ttabel (2,574 > 1,677), dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 (0,013 < 0,05), dan koefisien regresi memiliki nilai positif sebesar 0,107.
4. Gaya kepemimpinan, stres kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Fakta ini terbukti melalui nilai Fhitung (148,743) yang melebihi nilai Ftabel (2,794) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena itu, Fhitung > Ftabel (148,743 > 2,794), dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,897. Angka ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, stres kerja, dan disiplin kerja sebesar 0,897, sementara sisanya sekitar 11,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam lingkup penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stress Kerja* (Issue 1). Semarang University Press. <https://doi.org/10.16309/j.cnki.issn.1007-1776.2003.03.004>
- Edison, Emron., dkk. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- Fahmi. Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Mitra Wacana Media: Jakarta
- Hasibuan.2015., *Pengertian Disiplin Kerja*. Jakarta. PT. Refika Aditama.Bandung.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Miftah Thoha. 2013 *"Kepemimpinan dalam manajemen"* Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Muslim, M. (2020). Manajemen stress pada masa pandemi covid-19. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(2), 192–201.
- Parlagutan Silitonga, S. H., & MM, M. B. A. (2017). *Manajemen UMKM dan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi.
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.