

Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Timbul Jaya Motor Di Kediri

Cahyanigtiyas¹, Olla Lintang², Rike Kusuma Wardhani³, Nuraidya Fajariah⁴

Universitas Islam Kediri

Email : delalintang11@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of work motivation, work stress and leadership on employee performance at CV. Timbul Jaya Motor Kediri. The variables of this research are Work Motivation (X1), Work Stress (X2), Leadership (X3) and Employee Performance (Y). This study uses quantitative methods using data collection techniques in the form of interviews, observations, literature studies and questionnaires. While the analysis used is the validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression test, t test and f test and the coefficient of determination. Sampling in this study used a saturated sample with consideration of all employees of CV. Timbul Jaya Motor Kediri totaling 45 people based on the results of research conducted. The results of this study using the SPSS 24.0 program using a significant level of 5% or 0.05 with the results (1) partially work motivation has no significant effect on employee performance with a significant value of $0.115 > 0.05$, which means H_1 is rejected and H_{o1} is accepted. (2) partially work stress has a significant effect on employee performance with a significant value of $0.002 < 0.05$, which means H_2 is accepted and H_{o2} is rejected. (3) partially leadership has a significant effect on employee performance with a significant value of $0.000 < 0.05$, which means H_3 is accepted and H_{o3} is rejected. (4) Simultaneously work motivation, work stress and leadership have a significant effect on employee performance with a significant value of $0.000 < 0.05$, which means H_{a4} is accepted and H_{o4} is rejected

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja Dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pada CV. Timbul Jaya Motor Kediri. Adapun variabel penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), Kepemimpinan (X_3) dan Kinerja Pegawai (Y). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif menggunakan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi, studi pustaka dan kuesioner. Sedangkan analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji t dan uji f dan koefisien determinasi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan pertimbangan seluruh karyawan CV. Timbul Jaya Motor Kediri yang berjumlah 45 orang berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan. Hasil penelitian ini menggunakan program SPSS 24.0 dengan menggunakan taraf signifikan sebesar 5% atau 0,05 dengan hasil (1) secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan $0,115 > 0,05$ yang berarti H_1 ditolak dan H_{o1} diterima. (2) secara parsial stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Received Desember 07, 2022; Revised Januari 02, 2023; Februari 23, 2023

* Olla Lintang, delalintang11@gmail.com

dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$ yang berarti H_2 diterima dan Ho_2 ditolak. (3) secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti H_3 diterima dan Ho_3 ditolak. (4) secara simultan motivasi kerja, stres kerja dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti Ha_4 diterima dan Ho_4 ditolak.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Stres Kerja, Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam sebuah pekerjaan. Kinerja karyawan berbasis pada prestasi kerja secara riil sebagai salah satu indikator terselenggaranya sistem tata kelola instansi yang bersih. Kinerja karyawan juga dapat terwujud adanya Instansi yang bertanggung jawab kepada seluruh pemangku kepentingan, melaksanakan pembangunan berkelanjutan dalam menjalankan aspek - aspek fungsional secara efisien dan efektif. Kinerja karyawan juga tergambar sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan memiliki tujuan untuk memunculkan adanya kepuasan kerja salah satu aspek psikologis yang dapat mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan karyawan akan merasa puas dengan kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapan dengan pekerjaan yang dihadapi. Kondisi ini yang mendorong setiap perusahaan mengembangkan wacana perlunya reformasi dalam kinerja karyawan dalam melalui pemberian motivasi kerja yang diberikan seorang pemimpin perusahaan.

Motivasi kerja adalah motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Seseorang melakukan sesuatu dengan sengaja, tentu ada suatu maksud atau tujuan yang mendorongnya melakukan suatu tindakan. Adanya motivasi yang baik dan tepat bagi pegawai akan sangat berguna untuk membangun kesadaran akan pentingnya kerja yang optimal, disiplin dan profesional. Jika dilihat dari segi motivasi eksternal yang karyawan dapatkan, mereka kurang mendapatkan motivasi yang baik dari atasan ataupun partner kerjanya. Kurangnya motivasi tersebut menjadikan kurangnya kesadaran akan tanggung jawab pekerjaan karyawan tersebut, untuk mengatasi hal tersebut perlu dilakukan pemberian motivasi kepada karyawan sehingga

akan lebih termotivasi untuk dapat bekerja lebih disiplin dan bekerja lebih profesional. Namun tidak hanya dengan motivasi yang baik saja yang mempengaruhi kinerja pegawai, tingkat stress kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Stress kerja merupakan adalah situasi ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang (Marihot, 2011, p. 303). Stres kerja bisa dipahami sebagai keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stres karyawan. Jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi (Sasono, 2013, p. 112), hal ini menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja, tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (*turnover*). Stres kerja dapat dikurangi dengan adanya kepemimpinan yang baik dan perhatian kepada karyawan, hal ini dapat membuat kinerja karyawan semakin baik.

Kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Interaksi inilah yang akan mempengaruhi kinerja karyawan, karena berinteraksi antara atasan dan bawahan akan mempermudah karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tanpa ada hal yang tidak dimengerti. Kepemimpinan suatu atasan juga dapat dinilai oleh karyawan, apakah seorang pimpinan dapat bertindak dengan baik dan dapat menciptakan kenyamanan terhadap karyawan dalam bekerja ataukah bahkan memperburuk suasana kerja sehingga menyebabkan kurangnya konsentrasi dalam bekerja, hal inilah yang harus diperhatikan guna peningkatan kinerja karyawan didalam sebuah perusahaan. Motivasi yang merupakan dorongan dalam diri bagi setiap individu merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena motivasi yang diberikan oleh

pimpinan kepada bawahan selama motivasi itu dapat membangun dan dapat menjadikan karyawan memperoleh hak-haknya dalam sebuah perusahaan, karyawan akan terus meningkatkan kinerja mereka untuk mencapai tujuan perusahaan dan sebaliknya jika pimpinan tidak memberikan tanggapan yang positif akan menimbulkan efek stres kerja pada karyawan (Tjiptono, 2015, p. 109). Pernyataan di atas dapat menjadi cerminan CV. Timbul Jaya Motor Kediri.

CV. Timbul Jaya Motor Kediri untuk memenuhi target penjualan motor, maka para karyawan khususnya bagian marketing diberikan tekanan untuk menjual motor sesuai dengan target perbulannya, hal ini sesuai dengan indikator stres kerja yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran dan tuntutan antar pribadi dengan adanya indikator tersebut CV. Timbul Jaya Motor Kediri mengharuskan karyawan untuk selalu memenuhi target penjualan dimana menjual motor susah dilakukan karena bukan kebutuhan pokok masyarakat. Terjadi dilapangan bahwa bagian marketing memiliki tekanan dari atasan, sehingga dapat menimbulkan stres kerja, maka dari itu karyawan CV. Timbul Jaya Motor Kediri memerlukan adanya motivasi lebih dari seorang pemimpin agar tidak mengalami stres kerja. Motivasi yang nantinya didapat karyawan adalah sebuah penghargaan diri bahwasannya karyawan telah berhasil memenuhi target yang telah ditentukan, hal ini sesuai dengan indikator motivasi kerja. Karyawan yang stres karena beban kerja yang tinggi akan melakukan perencanaan dengan baik mungkin dan menggunakan waktu dengan seefektif dan seefisien mungkin agar tugas yang dibebankan kepadanya dapat diselesaikan dengan sebaik mungkin dan waktu yang dimiliki dapat digunakan seefektif dan seefisien mungkin. Berdasarkan permasalahan yang terjadi diatas, maka Penelitian ini akan melakukan pengujian terhadap **“Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Timbul Jaya Motor Kediri”**.

II. METODE PELAKSANAAN

Berdasarkan judul yang peneliti asumsikan yaitu pengaruh motivasi kerja, stres kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV. Timbul Jaya Motor Kediri, serta peneliti ingin mengumpulkan informasi dan data yang lebih mendalam. Maka peneliti akan menggunakan metode Penelitian Kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, maka dalam penelitian ini populasi dan sampel meliputi seluruh karyawan CV. Timbul Jaya Motor Kediri yang berjumlah 45 karyawan. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi, sehingga memunculkan adanya alat uji seperti uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda dan uji hipotesis.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini, lokasi yang akan diteliti adalah CV. Timbul Jaya Motor Kediri yang beralamat Jl. Panglima Sudirman 79, Kediri. Alasan peneliti melakukan penelitian di CV. Timbul Jaya Motor Kediri karena terdapat permasalahan mengenai motivasi kerja, stres kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV. Timbul Jaya Motor Kediri. Waktu riset dimulai pada awal bulan Maret hingga akhir bulan Juli 2022.

1. Hasil Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	<i>Asymp.Sig.(2-tailed)</i>	Keterangan
1	Motivasi Kerja (X_1)	0,101	Normal
2	Stres Kerja (X_2)	0,126	Normal
3	Kepemimpinan (X_3)	0,133	Normal
4.	Kinerja Karyawan (Y)	0,114	Normal

Sumber : Data diolah, 2022

Hasil pengujian normalitas pada Tabel 1 diatas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari pengujian *One Sample Kolmogrov-Smirnov Test* yang ditunjukkan pada tabel *Asymp. Sig (2-tailed)* untuk semua variabel adalah lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

b) Uji Multikolenaritas

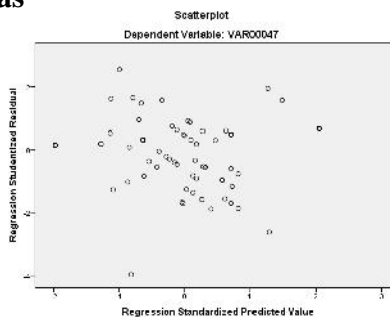
Tabel 2. Hasil Uji Multikolenaritas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Motivasi Kerja (X_1)	0,361	2,862	Tidak terjadi multikolenaritas
2	Stres Kerja (X_2)	0,298	3,829	Tidak terjadi multikolenaritas
3	Kepemimpinan (X_3)	0,321	2,732	Tidak terjadi multikolenaritas

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 2 diketahui variabel Motivasi Kerja memiliki nilai VIF 2,862, variabel Stres Kerja memiliki nilai VIF 3,829 dan variabel kepemimpinan memiliki nilai VIF 2,732. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolenaritas dalam model ini karena seluruh nilai VIF < 10 dan atau nilai *Tolerance* $> 0,10$.

c) Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar grafik *scatterplot* di atas, terlihat titik titik menyebar secara acak, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Regresi (B)	t hitung	Sig-t	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	0,289	0,022	0,115	Ha 1 ditolak
Stres Kerja (X_2)	0,076	6,797	0,002	Ha 2 diterima
Kepemimpinan (X_3)	0,819	2,57	0,000	Ha 3 diterima
Konstanta (a)			0,352	
Fhitung			29,361	
Signifikan F			0,000	H4 diterima
Y			Kinerja Karyawan	

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan table 3 menunjukkan hasil analisis regresi berganda dapat dilihat dari :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$Y = 0,352 + 0,289 X_1 + 0,076 X_2 + 0,819 X_3$$

Pada hasil persamaan regresi linier berganda diatas memberikan pengertian bahwa:

- 1) Nilai konstanta (a) = 0,352

Konstanta sebesar 0,352 artinya jika variabel motivasi kerja (X_1), stres kerja (X_2), dan kepemimpinan (X_3) nilainya adalah 0 (konstan), maka kinerja karyawan (Y) nilainya adalah 0,352.

- 2) Regresi variabel motivasi kerja (b_1) = 0,289

Nilai regresi linier berganda pada motivasi kerja yaitu sebesar 0,289 yang mempunyai arti jika setiap kenaikan positif satu kesatuan, maka setiap motivasi kerja yang dilakukan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,289 dengan asumsi bahwa nilai dari variabel independent lainnya adalah konstan.

- 3) Regresi variabel stres kerja (b_2) = 0,076

Nilai regresi linier berganda pada stres kerja yaitu sebesar 0,076 mempunyai arti jika setiap kenaikan positif satu kesatuan, maka setiap stres kerja yang dilakukan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,076 dengan asumsi bahwa nilai dari variabel independent lainnya adalah konstan.

4) Regresi variabel kepemimpinan (b_3) = 0,819

Nilai regresi linier berganda pada yaitu sebesar 0,819 mempunyai arti jika setiap kenaikan positif satu kesatuan, maka setiap kepemimpinan yang dilakukan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,819 dengan asumsi bahwa nilai dari variabel independent lainnya adalah konstan.

5) Berdasarkan persamaan regresi tersebut, variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel kepemimpinan, terbukti dengan nilai koefisien terbesar dibanding variabel lainnya, yakni sebesar 0,819.

3. Uji Hipotesis

a) Uji T

Berdasarkan tabel 3 untuk pengujian hipotesis pertama menggunakan uji t dapat disimpulkan sebagai berikut:

Nilai probabilitas untuk Motivasi Kerja (X_1) nilai sig 0.115 nilai tersebut lebih besar dari 0,05 dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan pada CV. Timbul Jaya Motor Kediri.

Nilai probabilitas untuk Stres Kerja (X_2), nilai sig 0.002 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Stres Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan pada CV. Timbul Jaya Motor Kediri.

Nilai probabilitas untuk Kepemimpinan (X_3), dengan nilai sig 0.000 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kepemimpinan (X_3) terhadap kinerja karyawan pada CV. Timbul Jaya Motor Kediri.

b) Uji F

Berdasarkan table 4.12 Menunjukkan hasil bahwa $F_{hitung} = 29,361 > 3,09$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$, maka H_0 ditolak. Jadi pada hipotesis yang kedua pada penelitian ini dinyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikansi secara simultan antara motivasi kerja, stress kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV. Timbul Jaya Motor Kediri.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian dan analisis yang dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka hasil dari penelitian mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Timbul Jaya Motot Kediri” diperoleh kesimpulan sebagai berikut. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Pratiwi, 2018). Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nurrohman, 2021). Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Prasetyo, 2019). Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa motivasi kerja, stress kerja dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nurrohman, 2021).

DAFTAR PUSTAKA

- Ansori, Fandi Sukma. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Pekerjaan Umum Perumahan Dan Kawasan Permukiman (DPUPKP) Kabupaten Kulon Progo. *Jurnal, Universitas Islam Indonesia Yogyakarta*.
- Dewi Suryani Harahap, H. K. (2019, maret). *Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja*. Retrieved from Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen : <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>.
- Irawan, A., & Suryani, N. (2018). Pengaruh Gaya Motivasi Kerja Fasilitas Kantor, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1), 265-278.
- Nugrahanum Illanisa. (2019, 12 3). *PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA*. Retrieved from file:///C:/Users/hp/Downloads/235-Article%20Text-507-1-10-20191204.pdf
- Putu Agra Arimbawa, K. A. (2018, januari). PENGEMBANGAN SOP BERBASIS INFOGRAFIS JENIS – JENIS PENELITIAN UNTUK PERKULIAHAN METODOLOGI PENELITIAN. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, 134. Retrieved from Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan Vol.
- Rupik Arofah, H. P. (2015, 3). *PENGARUH FASILITAS KANTOR, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN*. Retrieved from <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>