

Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kaldu Sari Nabati Indonesia

Sovie Aunia, Mochammad Mukti Ali

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia Membangun,

Penulis Korespondensi: sopiaunia@student.inaba.ac.id,

mochammad.mukti@inaba.ac.id

Informasi Artikel:

Received: 17 Desember, Accepted: 25 Desember 2024, Published: 28 December 2024

Abstract:

This study explores the impact of leadership, work stress, and work motivation on employee performance in the Production Division at PT Kaldu Sari Nabati, Indonesia. Leadership, work stress, and work motivation are independent variables, while employee performance is the dependent variable in this research. Using a descriptive-verificative quantitative methodology, the study involved 100 employees out of a total population of 2,000, selected using a simple random sampling technique and calculated through the Slovin formula with a margin of error of 10%. Data were collected via questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The results show that leadership, work motivation, and employee performance are categorized as high, while work stress falls into the moderate category. Further analysis reveals that leadership, work stress, and work motivation significantly and positively influence employee performance, individually and collectively, with a correlation coefficient of 0.891 and a contribution rate of 79.4%.

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

1. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memegang peranan krusial dalam keberhasilan organisasi, terutama di era persaingan global yang semakin ketat, di mana kualitas dan produktivitas karyawan sangat menentukan daya saing perusahaan. Kemampuan manajemen SDM untuk merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan talenta terbaik menjadi faktor penentu dalam mencapai tujuan strategis organisasi.

Dalam hal ini, manajemen SDM berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui berbagai strategi yang terstruktur dan berfokus pada pengembangan individu maupun tim. Dengan menyediakan pelatihan dan pengembangan kompetensi, manajemen SDM membantu karyawan menguasai keterampilan baru yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan, sehingga mendorong mereka untuk berkontribusi lebih optimal dalam mencapai tujuan perusahaan.

Published by:

PT Kaldu Sari Nabati Indonesia (KSNI) merupakan unit bisnis awal dari Nabati Group yang beroperasi di industri makanan dan minuman ringan. Perusahaan ini terkenal dengan merek-merek produk seperti Nabati, Nextar, Richeese, dan Richoco, yang dikenal luas oleh konsumen. Produk-produk KSNI dihasilkan dari bahan baku pilihan melalui proses produksi modern, sehingga memiliki kualitas dan nilai gizi tinggi. Proses produksi KSNI telah memenuhi standar ISO dan GMP, menjadikan produknya pilihan utama di pasar.

Meskipun PT Kaldu Sari Nabati Indonesia memiliki keunggulan produk dan reputasi yang baik, perusahaan menghadapi tantangan dalam kinerja karyawan. Masalah ini berpotensi memengaruhi efisiensi operasional, konsistensi kualitas produk, serta daya saing perusahaan di pasar. Berikut adalah tabel yang menggambarkan kinerja karyawan di PT Kaldu Sari Nabati Indonesia:

Tabel 1 Kinerja Karyawan Divisi Produksi PT Kaldu Sari Nabati Indonesia Periode 2024

Produk Nabati						
No	Nama Karyawan	Divisi	Target Kerja	Pencapaian (%)	Kehadiran (%)	Penilaian Supervisor (1-5)
1	Derissa Fujiyanti	Produksi	700 karton/hari	90%	98%	4
2	Cenglin Rustandi	Produksi	650 karton/hari	87%	90%	3
3	Rangga	Produksi	680 karton /hari	96%	99%	4.5
4	Ridwan D	Produksi	700 karton /hari	85%	92%	3
5	Rissa	Produksi	680 karton /hari	88%	94%	3.5

Sumber: PT Kaldu Sari Nabati Indonesia

Berdasarkan Tabel 1, meskipun kinerja karyawan Divisi Produksi PT Kaldu Sari Nabati Indonesia secara keseluruhan menunjukkan hasil yang cukup baik, terdapat indikasi bahwa kinerja belum sepenuhnya optimal. Hal ini terlihat dari pencapaian target kerja yang masih berada di bawah 90% untuk beberapa karyawan, seperti Cenglin Rustandi (87%) dan Ridwan D (85%). Selain itu, penilaian supervisor yang berkisar antara 3 hingga 4.5 menunjukkan adanya variasi dalam kualitas kerja yang memerlukan perhatian. Beberapa karyawan, meskipun memiliki tingkat kehadiran yang tinggi, seperti Derissa Fujiyanti (98%) dan Rangga (99%), masih memiliki peluang untuk meningkatkan efisiensi guna mencapai target yang lebih maksimal.

Kepemimpinan yang efektif berperan besar dalam memengaruhi kinerja karyawan dengan memberikan arahan, motivasi, dan dukungan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Pemimpin yang baik menciptakan visi yang jelas, membangun komunikasi yang baik, dan memberikan penghargaan atas pencapaian, yang pada gilirannya meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan. Namun, kepemimpinan yang kurang responsif dapat menurunkan motivasi dan kinerja. Dengan membangun hubungan positif dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pemimpin dapat mendorong kinerja individu dan tim secara optimal. Senada dengan Pebriyanti & Kholisah (2024) yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan menyumbang pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Novianty et al. (2024) juga menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan menurut Kartono (2016:11) adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi orang lain dalam mencapai tujuan bersama.

Published by:

Kinerja karyawan juga sangat dipengaruhi oleh faktor stres kerja. Stres yang tinggi dan berkepanjangan dapat mengurangi produktivitas, konsentrasi, dan memicu kesalahan, bahkan menyebabkan masalah kesehatan yang berdampak pada absensi serta konflik antar karyawan. Sebaliknya, stres dalam tingkat rendah yang terkendali dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras, meningkatkan kreativitas, dan menyelesaikan tugas dengan lebih baik. Oleh karena itu, pengelolaan stres yang baik sangat penting dalam menjaga kinerja yang optimal. Senada dengan Sukmawati & Hermawati (2024) yang menjelaskan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi oleh Berkam & Rahmi (2024) membawa hasil yang berbeda, stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2017:157), stres kerja adalah perasaan tertekan yang dirasakan oleh karyawan saat menghadapi tuntutan pekerjaan.

Selain itu, motivasi kerja juga memiliki pengaruh besar terhadap kinerja. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif, berkomitmen tinggi terhadap pekerjaan, dan berinovasi untuk mencapai target. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat menurunkan semangat, menyebabkan keterlambatan, dan mengurangi kualitas kerja. Faktor seperti penghargaan, pengakuan, dan tujuan yang jelas dapat meningkatkan motivasi dan secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Senada dengan Zulkarnaen et al. (2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pranesty & Rahmi (2024) juga menyatakan bahwa motivasi memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi menurut Robbins & Judge (2017:155) adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha seseorang untuk mencapai tujuannya.

2. Tinjauan Pustaka

2.1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merujuk pada sumbangsih yang diberikan oleh seorang individu dalam suatu organisasi, yang dievaluasi berdasarkan berbagai aspek, seperti pencapaian kerja, tingkat kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, serta semangat kerja yang ditunjukkan (Adami, 2016:96). Kasmir dalam Pranesty & Rahmi (2024) menyatakan bahwa kinerja merujuk pada prestasi atau tingkah laku dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode waktu tertentu.

Kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sejalan dengan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan, sambil tetap mematuhi hukum, norma, serta etika yang berlaku (Afandi, 2018:83). Sedangkan Edison mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari suatu proses yang dinilai dan diukur selama jangka waktu tertentu, sesuai dengan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Berkam & Rahmi, 2024).

Berdasarkan kedua pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah sumbangan mereka terhadap organisasi, yang tercermin dalam hasil dan kualitas kerja, serta sesuai dengan tanggung jawab yang diemban, sambil tetap menjaga etika, moralitas, integritas, dan kepatuhan terhadap hukum.

2.2. Kepemimpinan

Fahmi dalam Darmawan & Muttaqin (2023) mendefinisikan kepemimpinan sebagai sebuah ilmu yang menawarkan panduan lengkap mengenai cara memimpin, memengaruhi, serta mengarahkan orang lain untuk menjalankan tugas sesuai arahan yang diberikan. Sebagai

cabang dari ilmu sosial terapan, kepemimpinan berperan penting dalam membantu meningkatkan kesejahteraan manusia melalui penerapan prinsip-prinsipnya. Menurut Hutahayan dalam Zulkarnaen et al. (2024), kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang melibatkan penetapan tujuan organisasi, memberikan motivasi terhadap perilaku guna mencapai tujuan, mendorong perbaikan individu, kelompok, serta budaya, mempengaruhi cara pandang terhadap peristiwa yang terjadi, serta menjaga hubungan kerjasama baik di dalam maupun di luar kelompok.

Kepemimpinan menurut Kartono (2016:11) adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi orang lain dalam mencapai tujuan bersama. Busro (2018:226) mengungkapkan bahwa kepemimpinan merupakan serangkaian perilaku yang konsisten yang diterapkan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi tindakan bawahannya.

Merujuk pada berbagai definisi yang dikemukakan para ahli, kepemimpinan dapat disimpulkan sebagai suatu metode yang diterapkan oleh seorang pemimpin untuk membimbing dan mengatur perilaku bawahannya. Kepemimpinan juga berfungsi sebagai ilmu terapan yang menyediakan pedoman untuk memimpin, memengaruhi, serta mengawasi individu dalam menjalankan tanggung jawab mereka.

2.3. Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:157), stres kerja adalah perasaan tertekan yang dirasakan oleh karyawan saat menghadapi tuntutan pekerjaan. Sementara itu, Hasibuan (2019:76) mengartikan stres kerja sebagai kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, pola pikir, dan keadaan seseorang secara keseluruhan.

Berdasarkan dua pandangan di atas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi tekanan atau ketegangan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi tuntutan atau beban pekerjaan. Stres ini tidak hanya memengaruhi kondisi fisik dan emosional, tetapi juga dapat berdampak pada cara berpikir dan kesejahteraan secara keseluruhan.

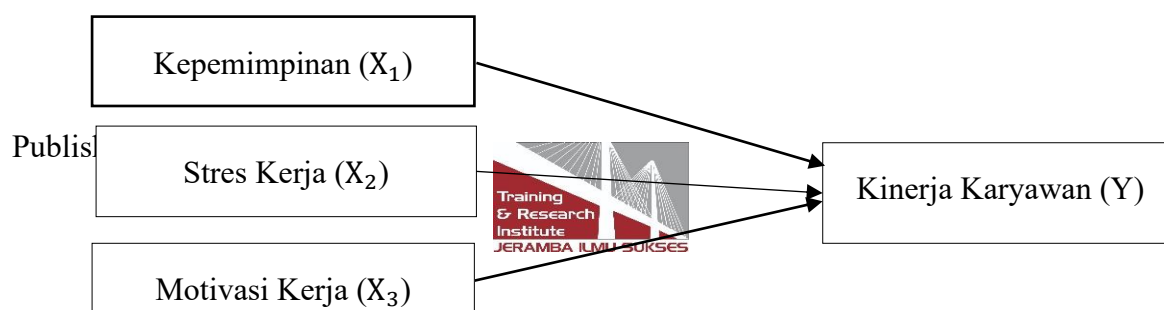
2.4. Motivasi Kerja

Busro (2018:51) menyatakan bahwa motivasi merupakan energi internal yang mendorong individu untuk mengambil langkah-langkah tertentu guna meraih tujuannya. Motivasi menurut Robbins & Judge (2017:155) adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha seseorang untuk mencapai tujuannya. Sementara itu, menurut Sutrisno dalam Nurdin et al. (2024) motivasi merupakan kekuatan pendorong yang memengaruhi individu untuk bertindak, yang sering kali diakui sebagai faktor utama dalam memicu perilaku seseorang.

Berdasarkan berbagai pendapat ahli, motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan internal yang mendorong seseorang untuk bertindak demi mencapai tujuan tertentu. Motivasi mencakup aspek intensitas, arah, dan konsistensi dalam upaya mencapai hasil yang diharapkan. Selain itu, motivasi juga berperan sebagai faktor penggerak yang membentuk perilaku individu dalam menghadapi beragam kondisi.

2.5. Model Penelitian

Model yang diterapkan dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:



Gambar 1 Model penelitian

2.6. Penelitian Terdahulu

Berikut adalah penelitian-penelitian sebelumnya yang menjadi referensi dan mendukung penelitian ini:

Tabel 2 Penelitian Terdahulu

No	Penulis,	Judul Artikel	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	(Saputra & Fadhilah, 2022)	Pengaruh Live Streaming Shopping Instagram Terhadap Kepercayaan Konsumen Online dan Dampaknya pada Keputusan Pembelian	Hasil dalam penelitian ini ditemukan bahwa live streaming memiliki pengaruh terhadap kepercayaan konsumen online dan memiliki dampak yang positif terhadap keputusan pembelian.	1. Variabel 2. Tempat 3. Waktu
2	(Yusra & Rizki, 2021)	Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Pelayanan dan Promosi Terhadap Kepercayaan Pelanggan di Erha Skin Padang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas produk berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepercayaan pelanggan	1. Variabel 2. Tempat 3. Waktu
3	(Juliana, 2023)	Pengaruh Siaran Langsung Dan Manfaat Yang Dirasakan Terhadap Niat Beli Melalui Kepercayaan Konsumen Pada	Hasil penelitian menunjukkan bahwa siaran langsung tidak berpengaruh terhadap kepercayaan konsumen.	1. Variabel 2. Tempat 3. Waktu

No	Penulis,	Judul Artikel	Hasil Penelitian	Perbedaan
		Aplikasi Tiktok Shop		
4	(Sukmawati et al., 2024)	Pengaruh Strategi Komunikasi Dan Kualitas Produk Terhadap Kepercayaan Konsumen Unit Transfusi Darah Pmi Kota Makassar	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas produk berpengaruh positif signifikan terhadap kepercayaan konsumen.	1. Variabel 2. Tempat 3. Waktu
5	(Adelia et al., 2024)	Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rs Ak Gani Palembang	Hasil penelitian menyampaikan bahwa baik secara parsial maupun secara simultan variabel Stress Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Perawat Pada Rs Ak Gani Palembang	1. Variabel 2. Tempat 3. Waktu

Sumber: Data diolah

2.7. Hipotesis

Penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Stres kerja memengaruhi kinerja karyawan.
3. Motivasi kerja berdampak pada kinerja karyawan.
4. Kepemimpinan, stres kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan.

3. Metode Penelitian

3.1. Metode Analisis

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan metode survei, berlandaskan filosofi positivisme, yang bertujuan untuk menganalisis populasi atau sampel tertentu. Sebagaimana diungkapkan oleh Creswell & Creswell (2018:148), pendekatan kuantitatif mengumpulkan data dalam bentuk angka dan memanfaatkan analisis statistik untuk menjawab pertanyaan

Published by:

penelitian atau menguji hipotesis, biasanya melalui survei atau kuesioner terstruktur. Menurut Sugiyono (2018:8), pendekatan ini menitikberatkan pada objektivitas penelitian melalui pengukuran variabel yang dianalisis menggunakan teknik statistik. Dalam penelitian ini, data diperoleh menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian, yang kemudian dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya.

3.2. Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini mencakup empat variabel, yaitu kinerja karyawan (Y), kepemimpinan (X_1), stres kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3).

Tabel 3 Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Dimensi	Indikator	No Kuisisioner	Skala
1	Kinerja Karyawan (Y)	Jumlah pekerjaan	Memenuhi sasaran, hasil sesuai tuntutan	1–2	Ordinal
		Kualitas pekerjaan	Berdasarkan SOP, semangat kerja	3–4	Ordinal
		Ketepatan waktu	Sesuai batas waktu, prioritas tugas mendesak	5–6	Ordinal
		Kehadiran	Minim meninggalkan tugas, disiplin kerja	7–8	Ordinal
		Kemampuan bekerja sama	Nyaman bekerja tim, kolaborasi	9–10	Ordinal
2	Kepemimpinan (X_1)	Otokratis	Sikap otoriter, menyalahkan bawahan	1–2	Ordinal
		Militeristis	Menuntut disiplin tinggi, hukuman spontan	3–4	Ordinal
		Paternalistis	Meremehkan bawahan, tidak memberi kesempatan	5–6	Ordinal
		Karismatik	Daya pikat, dicintai tanpa alasan rasional	7–8	Ordinal
		Demokratis	Terbuka pada pendapat, kerja sama	9–10	Ordinal
3	Stres Kerja (X_2)	Psikologis	Mudah tersinggung, komunikasi terbatas, kelelahan emosional	1–4	Ordinal
		Fisik	Detak jantung, kelelahan, pusing, gangguan tidur	5–8	Ordinal
		Perilaku	Merokok berlebihan, pekerjaan tertunda, makan berlebihan	9–12	Ordinal
4	Motivasi Kerja (X_3)	Kebutuhan fisiologis	Pangan, sandang, istirahat, kompensasi	1–4	Ordinal
		Kebutuhan keselamatan	Jaminan kerja, alat keamanan	5–6	Ordinal

No	Variabel	Dimensi	Indikator	No Kuisisioner	Skala
		Kebutuhan sosial	Tidak ada diskriminasi, rasa diterima	7–8	Ordinal
		Kebutuhan penghargaan	Penghargaan, prestasi	9–10	Ordinal
		Kebutuhan aktualisasi diri	Tantangan kerja, pengembangan kemampuan	11–13	Ordinal

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini melibatkan populasi sebanyak 2.000 karyawan dari Divisi Produksi PT Kaldu Sari Nabati Indonesia, dengan sampel yang diambil sebanyak 100 orang. Pemilihan sampel menggunakan metode probability sampling, yaitu simple random sampling, dan dihitung dengan rumus Slovin dengan margin of error 10%. Menurut Sugiyono (2019:63), simple random sampling adalah teknik pengambilan sampel secara acak tanpa mempertimbangkan kategori atau kelompok dalam populasi.

3.4. Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan cara menyusun data dalam bentuk tabel untuk mengorganisir variabel-variabel seperti kinerja karyawan (Y), kepemimpinan (X_1), stres kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3). Data dari kuesioner dikelompokkan dan disajikan dalam tabel yang mencakup frekuensi, persentase, dan skor masing-masing variabel, memudahkan peneliti untuk melihat pola hubungan awal antara variabel dan kinerja karyawan. Analisis deskriptif dilakukan dengan menggunakan skala Likert, di mana responden memilih tingkat kesepakatan terhadap pernyataan yang diberikan, dengan nilai 1 hingga 5. Skor yang diperoleh dikelompokkan dalam kategori “Sangat Tinggi”, “Tinggi”, “Sedang”, “Rendah”, atau “Sangat Rendah” untuk menggambarkan persepsi umum terhadap variabel yang diteliti. Analisis ini memberikan gambaran yang jelas tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif dilakukan untuk menguji hipotesis dan menggali hubungan antar variabel, seperti kinerja karyawan (Y), kepemimpinan (X_1), stres kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3). Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan metode statistik, seperti regresi berganda, guna menilai seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Tujuan dari analisis ini adalah untuk memverifikasi apakah ada hubungan yang signifikan antar variabel, serta memungkinkan kesimpulan yang dapat digeneralisasi dari sampel ke populasi yang lebih besar, guna memberikan dukungan atau penolakan terhadap hipotesis yang diuji. Model penelitian yang diterapkan dalam analisis ini dinyatakan dalam persamaan:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Dengan penjelasan sebagai berikut:

Y = Kinerja Karyawan
 α = Konstanta

Published by:

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi
 X_1 = Kepemimpinan
 X_2 = Stres Kerja
 X_3 = Motivasi Kerja

4. Hasil Dan Diskusi

4.1. Analisis Deskriptif

Tabel 4 Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	Skor	Interval	Kategori
Kinerja Karyawan	3.982	3.230 – 3.989,9	Tinggi
Kepemimpinan	3.421	3.230 – 3.989,9	Tinggi
Stres Kerja	3.662	2.964 – 3.875,9	Sedang
Motivasi Kerja	4.231	4.199 – 5.186,9	Tinggi

Sumber: Data diolah

Tabel 4 menunjukkan hasil analisis deskriptif mengenai persepsi responden terhadap variabel yang diteliti. Kinerja karyawan, kepemimpinan, dan motivasi kerja berada dalam kategori tinggi, sedangkan stres kerja berada dalam kategori sedang. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun kepemimpinan dan motivasi kerja mendukung kinerja yang baik, manajemen stres kerja perlu mendapat perhatian lebih untuk memastikan kinerja tetap optimal.

4.2. Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut adalah temuan dari analisis regresi berganda yang digunakan untuk menilai dampak simultan dari beberapa variabel independen terhadap variabel dependen, serta untuk mengukur sejauh mana masing-masing variabel memberikan kontribusi terhadap perubahan yang terjadi pada variabel dependen:

4.2.1. Analisis Verifikatif

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	73.462	1.201		14.634	.001
Kepemimpinan (X_1)	.774	.154	.793	8.735	.002
Stres Kerja (X_2)	.689	.123	.705	7.675	.010
Motivasi Kerja (X_3)	.667	.130	.685	7.352	.036

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Model regresi berganda yang diterapkan dalam penelitian ini disusun dengan rumusan sebagai berikut:

$$Y = 73.462 + 0.774 X_1 + 0.689 X_2 + 0.667 X_3$$

Berikut adalah penjelasan sederhana dari persamaan regresi linear berganda di atas:

Published by:

1. Berdasarkan persamaan yang ada, konstanta (a) sebesar 73.462 menunjukkan bahwa meskipun variabel kepemimpinan, stres kerja, dan motivasi kerja bernilai nol, kinerja karyawan akan tetap stabil pada angka 73.462.
2. Koefisien regresi untuk kepemimpinan (β_1) sebesar 0.774 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu unit dalam kepemimpinan akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.774. Sebaliknya, penurunan satu unit dalam kepemimpinan akan berdampak negatif, mengurangi kinerja karyawan sebesar 0.774.
3. Koefisien regresi untuk stres kerja (β_2) sebesar 0.689 menggambarkan bahwa setiap kenaikan satu unit dalam stres kerja akan menyebabkan kinerja karyawan meningkat sebesar 0.689. Sebaliknya, jika stres kerja menurun satu unit, kinerja karyawan akan turun sebesar 0.689.
4. Koefisien regresi untuk motivasi kerja (β_3) adalah 0.667, yang berarti setiap tambahan satu unit dalam motivasi kerja akan berpengaruh positif, meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.667. Namun, jika motivasi kerja berkurang satu unit, kinerja karyawan akan berkurang sebesar 0.667.

Uji Parsial (t)

Menurut Tabel 5, nilai t hitung untuk variabel kepemimpinan tercatat sebesar 8.735, melebihi nilai t tabel 1.660 pada tingkat signifikansi 0.05, dengan p-value sebesar 0.002. Ini menunjukkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak, yang berarti kepemimpinan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, untuk variabel stres kerja, t hitung sebesar 7.675 juga lebih tinggi daripada t tabel 1.660 pada tingkat signifikansi 0.05, dengan p-value 0.010. Hal ini mengarah pada penolakan H_0 , yang mengindikasikan bahwa stres kerja berperan positif dan signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Variabel motivasi kerja menghasilkan nilai t hitung sebesar 7.352, yang melebihi t tabel 1.660 pada tingkat signifikansi 0.05, dengan nilai p sebesar 0.036. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan (F)

Tabel 6 Uji Simultan (F)

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2234.421	3	871.745	68.923	.001 ^b
	Residual	687.742	91	7.832		
	Total	2922.163	94			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X_3), Stres Kerja (X_2), Kepemimpinan (X_1)

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Merujuk pada analisis Tabel 6, nilai F hitung mencapai 68.923, yang jauh melebihi F tabel sebesar 2.696, dengan nilai signifikansi 0.001 yang berada di bawah ambang 0.05. Hasil ini mengindikasikan penolakan terhadap hipotesis nol (H_0). Oleh karena itu, dapat disimpulkan

Published by:

bahwa kepemimpinan, stres kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Berikut merupakan hasil analisis terhadap koefisien determinasi serta penjelasannya:

Tabel 7 Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.891 ^a	.794	.784	1.32123
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X_3), Stres Kerja (X_2), Kepemimpinan (X_1)				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 7, nilai R Square sebesar 0.794 atau 79.4% mengindikasikan bahwa variabel kepemimpinan, stres kerja, dan motivasi kerja secara simultan menjelaskan 78,7% variasi dalam kinerja karyawan. Sementara itu, sisanya sebesar 20.6% (100% - 79.4%) dipengaruhi oleh faktor lain di luar ruang lingkup penelitian ini.

4.3. Pembahasan

4.3.1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan yang efektif berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Seorang pemimpin yang mampu memberikan panduan, memotivasi, dan menginspirasi bawahannya secara jelas dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Temuan ini sejalan dengan teori Path-Goal dari Robert House, yang menyatakan bahwa pemimpin yang menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan kebutuhan karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja mereka. Selain itu, penelitian ini mendukung pandangan Robbins dan Judge (2017:436) dalam *Organizational Behavior*, yang menjelaskan bahwa kepemimpinan yang efektif berperan penting dalam membangun hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan komitmen, dan memaksimalkan potensi individu. Semua faktor ini secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Studi oleh Pebriyanti (2024) juga menjelaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Novianty et al. (2024) juga menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Zulkarnaen et al. (2024) dalam studinya menegaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, Darmawan & Muttaqin (2023) dalam studinya membawa hasil yang berbeda, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini mengungkapkan bahwa stres kerja dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam situasi tertentu, khususnya ketika stres tersebut berupa eustress, yaitu stres yang bersifat memotivasi. Temuan ini menunjukkan bahwa eustress mampu mendorong karyawan untuk meningkatkan fokus, kreativitas, dan produktivitas karena mereka merasa tertantang untuk mencapai target tertentu. Hal ini sejalan dengan teori Inverted-U dari Yerkes dan Dodson (1908), yang menjelaskan bahwa tingkat stres yang moderat dapat

Published by:

meningkatkan kinerja karena mendorong kewaspadaan dan usaha optimal. Selain itu, temuan ini didukung oleh Robbins dan Judge (2017:595) dalam *Organizational Behavior*, yang menyatakan bahwa tidak semua stres berdampak negatif; stres yang dikelola dengan baik dapat menjadi pendorong bagi karyawan untuk mencapai hasil yang lebih baik dalam lingkungan kerja yang kompetitif. Namun demikian, penelitian ini juga menekankan pentingnya menjaga stres tetap dalam batas yang sehat agar tidak berubah menjadi stres yang merugikan. Studi oleh Sukmawati & Hermana (2024) juga menjelaskan bahwa stres kerja menyumbang pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Adelia et al. (2024) dalam studinya menegaskan adanya pengaruh positif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

4.3.3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini mengungkapkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki oleh karyawan, semakin optimal pula kinerja yang mampu mereka hasilkan.. Motivasi kerja berperan sebagai pendorong utama bagi karyawan untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan semangat, fokus, dan konsistensi. Temuan ini sejalan dengan teori *Self-Determination* dari Deci dan Ryan, yang menyatakan bahwa motivasi yang didasarkan pada pemenuhan kebutuhan akan kompetensi, hubungan, dan otonomi dapat meningkatkan kinerja. Selain itu, penelitian ini mendukung pandangan Robbins dan Judge (2017:211) yang menjelaskan bahwa motivasi merupakan kekuatan yang memengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan individu dalam mencapai hasil kerja. Dengan demikian, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang dapat mendorong motivasi, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, untuk mengoptimalkan kinerja karyawan. Zulkarnaen et al. (2024) dalam penelitiannya menemukan hasil serupa, yaitu bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pranesty & Rahmi (2024) juga menyatakan bahwa motivasi memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, Darmawan & Muttaqin (2023) mengungkapkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Kesimpulan

Berikut adalah kesimpulan dari hasil analisis dan temuan dalam penelitian ini:

1. Kinerja karyawan menunjukkan skor 3982, yang termasuk dalam kategori tinggi, mencerminkan kualitas kerja yang baik di divisi tersebut.
2. Kepemimpinan juga memperoleh skor yang tinggi, yaitu 3.421, yang menunjukkan efektivitas gaya kepemimpinan yang mendukung kinerja.
3. Tingkat stres kerja karyawan berada pada skor 3.662, yang tergolong sedang, mengindikasikan adanya beban kerja atau tekanan yang memerlukan perhatian untuk mencegah dampak negatif lebih lanjut.
4. Motivasi kerja mencatat skor tertinggi sebesar 4.231, menunjukkan bahwa karyawan memiliki dorongan yang kuat untuk mencapai tujuan kerja mereka.
5. Berdasarkan hasil analisis, nilai *t* hitung untuk variabel kepemimpinan adalah 8.735, melampaui *t* tabel sebesar 1.660 pada tingkat signifikansi 0,05, dengan nilai *p* sebesar 0.002. Temuan ini mengindikasikan penolakan terhadap hipotesis nol (*H*₀), sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja memiliki t hitung sebesar 7.675, yang melebihi t tabel sebesar 1.660 pada tingkat signifikansi 0,05, dengan nilai p sebesar 0.010. Hal ini menandakan hipotesis nol (H_0) ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk motivasi kerja adalah 7.352, melebihi t tabel sebesar 1.660 pada tingkat signifikansi 0,05, dengan nilai p sebesar 0.036. Temuan ini mengindikasikan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak, sehingga motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
8. Berdasarkan hasil analisis, nilai F hitung untuk variabel kepemimpinan, stres kerja, dan motivasi kerja mencapai 68.923, lebih tinggi dari F tabel sebesar 2.696, dengan nilai signifikansi 0.001 yang berada di bawah batas 0.05. Hal ini mengindikasikan penolakan terhadap hipotesis nol (H_0). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut secara simultan memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Referensi:

- Adami, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktik, dan Penelitian* (Edisi Pertama). Makassar: Unimal Press.
- Adelia, T., Halin, H., & Emilda. (2024). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rs Ak Gani Palembang. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(2), 1282–1291.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Bangka: Zanafa Publishing.
- Berkam, D., & Rahmi, P. P. (2024). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panca Boga Paramita Cabang TSM Kota Bandung. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 5(3), 361-375.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pertama). Jakarta: Prenadamedia Group.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). California: SAGE Publications.
- Darmawan, R. A., & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survei pada Divisi Pemasaran PT Fastrata Buana Cabang Cianjur). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2795–2805.
- Juliana, H. (2023). Pengaruh Siaran Langsung Dan Manfaat Yang Dirasakan Terhadap Niat Beli Melalui Kepercayaan Konsumen Pada Aplikasi Tiktok Shop. *SINOMIKA JOURNAL*, 1(6), 1517–1537.
- Kartono, Kartini. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 14). PT Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Novianty, S., Ismail, G. D., Saputro, A. H., & Siddiq, A. M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV EnjoyShoess Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(4), 2610–2618.
- Nurdin, A., Muttaqin, R., & Dayona, G. (2024). Pengaruh Self-efficacy, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Fastrata Buana Cabang Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(3), 2116–2127.
- Pebriyanti, B., & Kholisah, N. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan PT Pusat Gadai Indonesia. *Jurnal Kaze Multidisiplin*, 1(1), 67–71.
- Pranesty, I., & Rahmi, P. P. (2024a). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Fastrata Buana Divisi Penjualan Cabang Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 758–767.
- Pranesty, I., & Rahmi, P. P. (2024b). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Fastrata Buana Divisi Penjualan Cabang Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 758–767.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). New Jersey: .
- Saputra, G. G., & Fadhilah. (2022). Pengaruh Live Streaming Shopping Instagram Terhadap Kepercayaan Konsumen Online dan Dampaknya pada Keputusan Pembelian . *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)* , 4(2), 442–452.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmawati, R., & Hermana, C. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)* /, 4(1), 51–56.
- Sukmawati, Rizal, S., & Insan, A. N. (2024). Pengaruh Strategi Komunikasi dan Kualitas Produk terhadap Kepercayaan Konsumen Unit Transfusi Darah PMI Kota Makassar. *Jurnal Program Studi Pendidikan Masyarakat*, 5(1), 393–404.
- Yusra, I., & Rizki, W. W. (2021). Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Pelayanan dan Promosi Terhadap Kepercayaan Pelanggan (Konsumen) di Erha Skin Padang . *Indonesian Journal of Applied Accounting and Finance* , 1(1), 85–113.
- Zulkarnaen, N. A., Ismail, G. D., Wijaya, F., Mubarak, D. A. A., & Herlinawati, E. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Atamora Tehnik Makmur Kota Jakarta Pusat. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 733–741.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)



Published by:



