

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT GHMI LI INDONESIA

Nur Halimah<sup>1</sup>, Yossi Hendriati<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo  
Kota Batam, Kepulauan Riau

Email: [imah.aciel@gmail.com](mailto:imah.aciel@gmail.com)

<sup>2</sup> Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo  
Kota Batam, Kepulauan Riau

Email: [yossiegalioloe@gmail.com](mailto:yossiegalioloe@gmail.com)

### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of leadership style, work motivation and work stress on employee performance at PT Ghim Li Indonesia. In this study, a quantitative method was used in which data were obtained from survey results and questionnaire data processing based on statistical procedures. Based on the sample in this study, there were 37 respondents. In this study, the results of the regression equation  $Y = 9.887 + 0.151X_1 + 0.015X_2 + 0.435X_3 + e$ . Work stress variable has an effect on purchasing decisions with  $t_{count} (4.197) > t_{table} (2.0345)$ , work motivation variable has no effect on employee performance with  $t_{count} (0.127) > t_{table} (2.0345)$ , work stress variable has an effect on employee performance with  $t_{count} (4.197) > t_{table} (2.0345)$ , and the variables of leadership style, work motivation, work stress influence simultaneously by showing the calculation results of  $f_{count} (9.321) > f_{table} (2.89)$  where if  $f_{count} > f_{table}$ . While the  $R^2$  value is 0.459 or 45.9% which indicates that the independent variables ( $X_1, X_2, X_3$ ) affect the employee performance variable ( $Y$ ) by 45.9%, while the remaining 54.1% is influenced by other variables outside this study.*

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

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Ghim Li Indonesia. Dalam penelitian ini, digunakan metode kuantitatif yang mana data diperoleh dari hasil survei dan olah data kuesioner berdasarkan prosedur statistik. Berdasarkan sampel didalam penelitian ini adalah sebanyak 37 responden. Pada penelitian ini, telah didapatkan hasil persamaan regresi  $Y = 9,887 + 0,151X_1 + 0,015X_2 + 0,435X_3 + e$ . Variabel stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung  $(4,197) > ttabel (2,0345)$ , variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan thitung  $(0,127) > ttabel (2,0345)$ , variabel stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung  $(4,197) > ttabel (2,0345)$ , dan variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, stres kerja berpengaruh secara simultan dengan menunjukkan hasil perhitungan fhitung  $(9,321) > ftabel (2,89)$  dimana jika fhitung  $> ftabel$ . Sedangkan nilai  $R^2$  sebesar 0,459 atau 45,9% yang menandakan bahwa variabel independen ( $X_1, X_2, X_3$ ) mempengaruhi variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 45,9%, sementara sisanya sebesar 54,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

**Kata Kunci :** Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Indonesia merupakan salah satu sumber daya manusia yang paling besar dan merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi dan sumber inti keberhasilan yang akan membuat organisasi tersebut berkembang dan maju. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, seperti karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan serta usaha untuk mengelola perusahaan lebih optimal sehingga perusahaan dapat berkembang dengan pesat.

Gaya Kepemimpinan merupakan kemampuan yang terdapat dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain maupun kelompok dan mengarahkan pihak tertentu guna mencapai tujuan. Dengan adanya gaya kepemimpinan dalam diri seseorang juga perlu dipahami oleh setiap individu karena semua orang memiliki kesempatan menjadi seorang pemimpin.

Selain itu dalam bekerja juga harus memiliki motivasi agar pekerjaan berjalan dengan lancar contohnya saja seperti adanya upah yang menjadi acuan bekerja. Seorang pemimpin tentunya memiliki kewajiban untuk memberikan motivasi kepada bawahan. Terkadang ada beberapa kondisi yang menyebabkan tingkat kinerja karyawan menjadi menurun.

Tanpa adanya motivasi dalam bekerja sebagai karyawan pasti adanya masalah yang dimiliki dilingkungan kerja secara internal maupun eksternal, hal ini juga dapat membuat kita mengalami stres dalam bekerja.

Jika karyawan mengalami stres kerja, maka akan berdampak terhadap kinerja dan juga dapat mempengaruhi kualitas produksi. Pastinya berdampak negatif terhadap perusahaan, tekanan yang dialami karyawan dapat membuat karyawan tersebut mengalami penurunan kinerja. Semakin besar tekanan yang di terima oleh karyawan maka semakin tinggi stres yang akan dialami oleh karyawannya. Terkadang beberapa atasan yang tanpa disadari perintah mereka membuat bawahannya tidak nyaman dalam bekerja.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dapat diketahui dalam penelitian ini difokuskan pada gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan yang ada di PT Ghim Li Indonesia.

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah yang akan diteliti yaitu sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Ghim Li Indonesia ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Ghim Li Indonesia ?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Ghim Li Indonesia ?
4. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Ghim Li Indonesia ?

## Definisi Variabel

### Gaya Kepemimpinan

Pengertian Gaya Kepemimpinan Menurut Nawawi (2003). Perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya.

Adapun indikator dalam gaya kepemimpinan yaitu :

1. Sifat
2. Kebiasaan

3. Kepribadian
4. Temperamen

#### Motivasi Kerja

Pengertian Motivasi Kerja Menurut Kondalkar (2007). Semangat atau gairah dari dalam yang disebabkan oleh kebutuhan atau keinginan sehingga mendorong seseorang menggerakkan seluruh energi untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Adapun indikator dalam gaya kepemimpinan yaitu :

1. Tanggung Jawab
2. Prestasi Kerja
3. Peluang Untuk Maju
4. Pengakuan Atas Kinerja
5. Pekerjaan Yang Menantang

#### Stres Kerja

Pengertian Stres Kerja Menurut Mangkunegara (2016). Perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Adapun indikator dalam stres kerja yaitu :

1. Konflik
2. Komunikasi
3. Waktu Kerja
4. Sikap Pemimpin
5. Beban Kerja

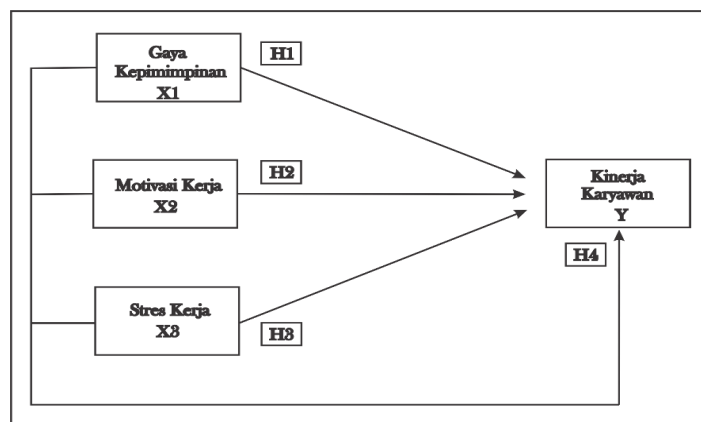
#### Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja Karyawan Menurut Hamzah (2012). Perilaku seseorang yang membuahkan hasil kerja tertentu setelah memenuhi sejumlah persyaratan.

Adapun indikator dalam Kinerja Karyawan yaitu :

1. Jumlah Pekerjaan
2. Kualitas Pekerjaan
3. Ketepatan Waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan Kerja

### Karangka Konseptual



Gambar 1. Karangka Penelitian

## Hipotesis

1. Gaya Kepemimpinan (X1) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Agus Jamaludin (2017) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi Kerja (X2) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Risky Nur Adha (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Stres Kerja (X3) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Hartono Jessie Steven (2019) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan terhadap seluruh karyawan pada line A7. Pengujian instrument ini sendiri bertujuan untuk mengetahui apakah pernyataan yang telah dibuat dapat mengukur keadaan responden, dan selanjutnya mengukur apakah data yang di gunakan adalah benar-benar data yang sebenarnya. Uji validitas yang di lakukan untuk menunjukkan tingkat validitas atau kestabilan suatu instrument. Uji validitas yaitu hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti (Sugiyono 2019). Uji regresi linier berganda digunakan untuk meramal suatu variabel dependen (Y) berdasarkan tiga variabel independen dalam suatu persamaan linier. Model regresi disini memasukkan tiga variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan stres kerja. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu (Ghozali, 2011).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini memiliki beberapa karakteristik seperti usia, jenis kelamin, pendidikan.

- Gaya Kepemimpinan

**Tabel 1. Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan**

Poin Pernyataan	Nilai Korelasi	Nilai $R_{tabel}$	Keterangan
X1.1	0,725	0,3338	Valid
X1.2	0,560		
X1.3	0,589		
X1.4	0,615		

(Sumber : Data Primer, Diolah SPSS, 2023)

- Motivasi Kerja

**Tabel 2. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja**

Poin Pernyataan	Nilai Korelasi	Nilai $R_{tabel}$	Keterangan
X2.1	0,710	0,3338	Valid
X2.2	0,774		
X2.3	0,646		
X2.4	0,743		
X2.5	0,802		

(Sumber : Data Primer, Diolah SPSS, 2023)

- Stres Kerja

**Tabel 3. Uji Validitas Variabel Stres Kerja**

Poin Pernyataan	Nilai Korelasi	Nilai $R_{tabel}$	Keterangan
X3.1	0,774	0,3338	Valid
X3.2	0,669		
X3.3	0,802		
X3.4	0,788		
X3.5	0,560		

(Sumber : Data Primer, Diolah SPSS, 2023)

- Kinerja Karyawan

**Tabel 4. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

Poin Pernyataan	Nilai Korelasi	Nilai $R_{tabel}$	Keterangan
Y1	0,745	0,3338	Valid
Y2	0,661		
Y3	0,659		
Y4	0,758		
Y5	0,438		

(Sumber : Data Primer, Diolah SPSS, 2023)

Dari hasil olah data diatas dapat dilihat nilai korelasi dari seluruh pernyataan variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, stress kerja dan kinerja karyawan lebih besar dari nilai  $R_{tabel}$  0,3338 dapat disimpulkan bahwa semua variabel dapat dinyatakan valid, yang artinya semua pernyataan telah sesuai dengan semua variabel.

## PENGUJIAN HIPOTESIS

**Tabel 5. Regresi Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient
	B	Std. Error	
Constant	9,887	3,848	
Gaya Kepemimpinan	0,153	0,195	0,118
Motivasi Kerja	0,015	0,118	0,017
Stres kerja	0,435	0,104	0,615

(Sumber : Data Primer, Diolah SPSS, 2023)

Pada tabel regresi berganda diatas, dapat dihitung dengan rumus persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 9,887 + 0,153X_1 + 0,015X_2 + 0,435X_3 + e$$

Persamaan diatas dapat disimpulkan seperti berikut :

1. Apabila variabel lain bernilai *constant*, maka nilai kinerja karyawan akan berubah sendiri dengan nilai *constant*, yaitu 9,887.
2. Apabila variabel lain bernilai *constant*, maka nilai kinerja karyawan akan berubah sebesar 0,153 setiap satuan gaya kepemimpinan.
3. Apabila variabel lain bernilai *constant*, maka nilai kinerja karyawan akan berubah sebesar 0,015 setiap satuan motivasi kerja.
4. Apabila variabel lain bernilai *constant*, maka nilai kinerja karyawan akan berubah sebesar 0,435 setiap satuan stres kerja.

**Tabel 6. Uji T**

Variabel	t	Sig.	T <sub>tabel</sub>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,787	0,437	2,0345	Tidak Berpengaruh
Motivasi Kerja	0,127	0,900		Tidak Berpengaruh
Stres Kerja	4,197	0,000		Berpengaruh

(Sumber : Data Primer, Diolah SPSS, 2023)

Berdasarkan tabel uji t diatas, dapat disimpulkan menjadi beberapa berikut :

1. Variabel gaya kepemimpinan dengan  $t_{hitung} (0,787) < t_{tabel} (2,0345)$  menandakan bahwa tidak adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel motivasi kerja dengan  $t_{hitung} (0,127) < t_{tabel} (2,0345)$  menandakan bahwa tidak adanya pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel stres kerja dengan  $t_{hitung} (4,197) > t_{tabel} (2,0345)$  menandakan bahwa adanya pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

### Uji F

**Tabel 7. Uji F**

Variabel	F	Sig.	F <sub>Tabel</sub>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	9,321	0,000	2,89	Berpengaruh Secara Simultan
Motivasi Kerja				
Stres Kerja				

(Sumber : Data Primer, Diolah SPSS, 2023)

Maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan stres kerja, secara bersamaan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, sedangkan jika dari  $F_{hitung} (9,321) > F_{tabel} (2,89)$  dimana jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka hipotesis diterima.

## PEMBAHASAN

1. Berdasarkan uji hipotesis yang diperoleh variabel gaya kepemimpinan dengan  $t_{hitung} (0,787) < t_{tabel} (2,0345)$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan hipotesis pertama ditolak.
2. Berdasarkan uji hipotesis yang diperoleh dari variabel motivasi kerja dengan  $t_{hitung} (0,127) < t_{tabel} (2,0345)$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan hipotesis kedua ditolak.
3. Berdasarkan uji hipotesis yang diperoleh dari variabel stres kerja dengan  $t_{hitung} (4,197) > t_{tabel} (2,0345)$ , menandakan bahwa adanya pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Berdasarkan hasil uji F yang diperoleh dari variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa  $F_{hitung} (9,321) > F_{tabel} (2,89)$  sedangkan hasil penelitian koefisien determinasi dengan nilai *R Square* ( $R^2$ ) adalah 0,459.



## KESIMPULAN

Berikut kesimpulan yang dapat peneliti ambil dari penelitian ini yaitu :

1. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Ghim Li Indonesia dengan hasil thitung  $(0,787) < t_{tabel} (2,0345)$  maka hipotesis pertama ditolak.
2. Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Ghim Li Indonesia dengan hasil thitung  $(0,127) < t_{tabel} (2,0345)$  maka hipotesis kedua ditolak.
3. Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Ghim Li Indonesia dengan hasil thitung  $(4,197) > t_{tabel} (2,0345)$  maka hipotesis ketiga diterima.
4. Dari hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan stres kerja (X3) berpengaruh secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan hasil fhitung  $(9,321) > f_{tabel} (2,89)$ , maka hipotesis keempat diterima.

## SARAN

Hasil dari penelitian ini, disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka disarankan untuk atasan maupun perusahaan dapat memperhatikan karyawan. Agar karyawan dapat bekerja secara maksimal dan juga memiliki semangat untuk bekerja.

1. Disarankan untuk atasan maupun perusahaan untuk lebih mendengarkan keluhan dan masukan karyawan dalam hal pekerjaan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal dan menghasilkan produk yang berkualitas.
2. Disarankan untuk peneliti selanjutnya untuk meneliti lebih lanjut variabel-variabel lain mengingat dari hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) 45,9% dari variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan stres kerja yang dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang telah diteliti.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada Ibu Yossi Hendriati, S.E., M.M selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing dan mengarahkan saya dalam penelitian ini, terima kasih kepada Bapak Riki. S.T., M.M selaku koordinator Prodi Akuntansi dan Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo beserta seluruh Dosen, Prodi dan staff Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo yang telah banyak membantu saya dalam penulisan selama perkuliahan, Orang tua dan keluarga yang selalu memberi nasehat dan dukungannya dalam penelitian ini, terutama ibu saya yang telah memberikan dukungan kepada saya serta membantu saya pada saat saya melakukan penelitian ini, beserta teman dan sahabat-sahabat saya yang telah banyak membantu dalam penyelesaian penelitian ini, serta rekan kerja saya yang telah membantu saya dalam penelitian ini . Akhir kata, Penulis berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat dalam pengembangan ilmu.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agus Jamaludin, 2017. *Journal of Applied Business and Economics*. Jakarta Utara: Universitas Indraprasta PGRI
- Ghozali. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hamali, A. Y. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Hamzah. 2012. *Teori Kinerja Dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hartono Jessie Syeven. 2019. *Human Resources Management*. Bandung: Universitas Telkom Bandung
- Kondalkar. 2007. *Organizational Behaviour*. New Delhi: Age, New Internasional.
- Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung.
- Nawawi. 2003. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Gajah Mada University Press.
- Risky Nur Adha. 2019. *Penelitian Ipteks*. Jawa Timur. Universitas Muhammadiyah Jember.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.