

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Pt.Indo Tirta Abadi Gempol)

Siti Lailatul Ramadayanti

Universitas Yudharta Pasuruan, Indonesia, sitilailaram@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Stress Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. Kepemimpinan Transformasional dalam penelitian ini diproksikan dengan pengaruh yang di idealkan, stimulasi intelektual, kepedulian dan motivasi. Stress Kerja diproksikan dengan tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi dan kepemimpinan. Sedangkan Motivasi Kerja iproksikkan dengan tujuan karyawan bekerja, perilaku karyawan, antusiasme karyawan dan dorongan dalam diri karyawan. Kinerja Karyawan diproksikan dengan kuantitas, kualitas personaliti dan ketepatan waktu. Sampel penelitian ini adalah PT. Indo Tirta Abadi Gempol Pasuruan. Dengan menggunakan sampel jenuh. Data diperoleh dari penyebaran kuisioner. Penelitian ini menggunakan metode Path Analisis yang berbasis varians yaitu WARP PLS Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Penelitian ini juga menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh signifikan.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja

Abstract

This study aims to examine the effect of transformational leadership and work stress on work motivation and employee performance. Transformational leadership in this study is proxied by idealized influence, intellectual stimulation, caring and motivation. Work stress is proxied by task demands, role demands, interpersonal demands and leadership. While Work Motivation proxies with the aim of employees working, employee behavior, employee enthusiasm and encouragement in employees. Employee performance is proxied by quantity, personal quality and timeliness. The sample of this research is PT. Indo Tirta Abadi Gempol Pasuruan. By using a saturated sample. Data obtained from distributing questionnaires. This study uses a variance-based Path Analysis method, namely WARP PLS. Based on the results of the study, it is stated that transformational leadership has a significant effect on motivation and work stress does not have a significant effect on work motivation. This study also states that Transformational Leadership has a significant effect on employee performance and job stress has a significant effect on employee performance. Meanwhile, work motivation on employee performance has no significant effect.

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

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia di perusahaan perlu di kelola secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Sebuah perusahaan atau organisasi sangat dibutuhkan seorang pemimpin yang baik karena pemimpin adalah suatu cerminan dalam mempengaruhi individu atau kelompok, dan seorang pemimpin harus menjaga etika dan kepemimpinan dikatakan berhasil jika gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan tersebut

diterima dengan baik oleh karyawan sehingga karyawanpun dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Burns (1987), kepemimpinan Transformasional adalah suatu proses, yaitu pemimpin pengikutnya saling merangsang diri satu sama lain untuk penciptaan level yang tinggi dari moralitas dan motivasi yang dikaitkan dengan tugas pokok dan fungsi dari tiap individu. Handoko (2008) stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi dan kondisi seseorang, hasilnya stress yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi, artinya stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan.

Mencapai suatu tujuan kinerja yang di harapkan perusahaan di butuhkan motivasi pada karyawan, dengan adanya motivasi dan penilaian kinerja, tujuan organisasi dapat tercapai dan tercapai pula tujuan pribadi. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2005). Untuk mendapatkan suatu hasil kerja yang baik dan sesuai dengan tujuan organisasi maka setiap pimpinan suatu organisasi dapat dipastikan mempunyai suatu aturan dan ketentuan yang dituangkan dalam bentuk kebijakan. Simora (2005) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan baik oleh jumlah maupun kualitas.

PT.Indo Tirta Abadi adalah perusahaan manufaktur yang bergerak dalam bidang produksi botol-botol dengan menggunakan mesin canggih. Perusahaan ini berlokasi di Jl. Raya Surabaya-Malang No.KM. 40,5, Kecincang Kecamatan Gempol Pasuruan, Jawa Timur 67155. Dalam proses operasional produksinya. Perusahaan Indo Tirta Abadi membagi shift dalam bekerja menjadi tiga yaitu shift malam, shift sore dan shift pagi perusahaan ini merupakan anak cabang dari perusahaan Indo Tirta Abadi di TAnggerang Banten. Untuk tetap menjaga kualitas produk perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawan namun untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus memberikan motivasi kerja yang baik dan stress kerja yang menurun dan kepemimpinan transformasional yang bisa mempengaruhi karyawan dengan baik namun dalam hal ini untuk stress kerja dan motivasi kerja dan kepemimpinan transformasionalmasih rendah dikarenakan tingkat pendidikannya mayoritas SLTA dengan lulusan terbaru dan sebagian karyawan juga terdiri dari bapak-bapak yang masih sulit untuk di kendalikan dan juga terkadang masih teledor dan tidak cekatan membuat kinerja pada perusahaan tersebut rendah.

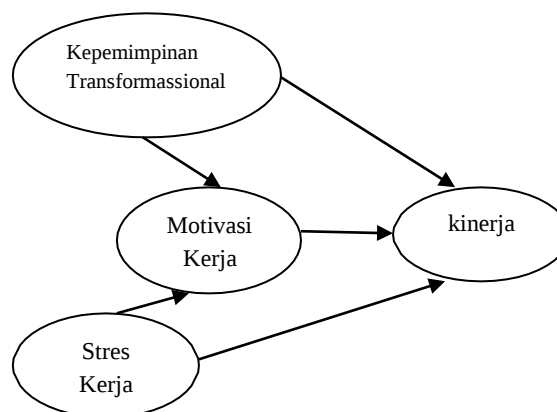
METODE

Jenis penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan metode survey dan pembagian kuisioner. Singarimbun (2006) *explanatory research* atau penelitian penjelasan adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa. Jadi hubungan kausal antara variabel-variabel yang ada dibuktikan menggunakan pengujian hipotesis. Lokasi penelitian ini di lakukan di PT. Indo Tirta Abadi di Jl. Raya Surabaya-Malang No.KM. 40.5, Kecincang Kecamatan Gempol Pasuruan, Jawa Timur 67155.

Populasi menurut (Sugiyono, 2005) menjelaskan populasi dalam wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarikkesimpulannya.

Dalam penelitian ini penulis mengambil populasi karyawan pada PT.Indo Tirta Abadi. Dengan jumlah karyawan seluruhnya 75 karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendapat Arikunto (2004) yaitu apabila populasi kurang dari 100, maka semanya dijadikan sampel. Untuk itu, dalam penelitian ini semua populasi di PT.Indo Tirta Abadi dijadikan sebagai sampel.

Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Dalam penelitian ini pengumpulan melalui data kuisioner. Penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu yang pertama pertanyaan identitas responden. Bagian kedua merupakan pernyataan dari semua variabel dengan menggunakan pernyataan tertutup dan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi individu dalam kelompoknya terhadap fenomena sosial yang dialaminya (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dilakukan dengan *software* WARP PLS 6.0 untuk menguji hubungan antar variabel. Berikut adalah model kerangka konseptual:



Gambar 1. Model Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian gambar hipotesis di atas, maka hipotesis yang dapat di ajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Diduga kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap motivasikerja.
- H2: Diduga stres kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.
- H3: Diduga kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H4: Diduga stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H5: Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi model pengukuran dengan indikator reflektif dievaluasi dengan convergent *validity* dan *discriminant validity*. Adapun evaluasi model pengukuran dieksekusi dengan menggunakan PLS Algorithma.

a. Indikator Validitas

Suatu indikator dikatakan valid apabila loading factor suatu indikator bernilai positif dan lebih *besar* 0,5. Berikut dapat dilihat nilai loading factor pada tabel berikut ini:

Variabel	Indikator	Loading Factor	SE	P Value
Kepemimpinan Transformasional	Pengaruh yang diidealkan	0,993	0,103	<0,001
	Stimulasi intelektual	0,993	0,085	<0,001
	Kepedulian	0,993	0,085	<0,001
	Motivasi	0,993	0,085	<0,001
Stres Kerja	Tuntutan tugas	0,713	0,095	<0,001
	Tuntutan peran	0,713	0,095	<0,001
	Tuntutan antar pribadi	0,713	0,095	<0,001
	Kepemimpinan	0,713	0,095	<0,001
Motivasi Kerja	Tujuan karyawan bekerja	0,966	0,085	<0,001
	Perilaku karyawan	0,966	0,085	<0,001
	Antusiasme karyawan	0,966	0,113	<0,001
	Dorongan dalam diri karyawan	0,966	0,091	<0,001
Kinerja	Kauntitas	0,993	0,107	<0,001
	Kualitas	0,993	0,085	<0,001
	personality	0,993	0,111	<0,001
	Ketepatan waktu	0,993	0,085	<0,001

Tabel 1. Indikator Validasi

Berdasarkan tabel 5 nilai loading faktor yang dihasilkan dapat diketahui bahwa semua indikator masing-masing variabel baik. Kepemimpinan transformasional dengan indikator pengaruh yang diidealkan, stimulasi intelektual, kepedulian dan motivasi memiliki nilai loading factor 0,993. Sedangkan stress kerja dengan indikator tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi dan kepemimpinan memiliki nilai loading factor 0,713. Motivasi kerja dengan indikator tujuan karyawan bekerja, perilaku karyawan, antusiasme karyawan dan dorongan dalam diri karyawan memiliki nilai loading factor 0,966. Kinerja karyawan dengan indikator kauntitas, kualitas, personality dan ketepatan waktu memiliki nilai loading factor 0,993 yang lebih besar dari 0,7. Dan P Value untuk semua indikator juga telah memenuhi syarat yaitu dengan P Value sebesar <0,001 dan 0,001. Dengan demikian indikator tersebut dapat dinyatakan valid sebagai pengukur variabel latennya.

b. Reabilitas Konstruk

Menurut Ghazali (2014) uji reabilitas digunakan untuk menguji dan membuktikan kekonsistenan dan ketepatan instrument dalam mengukur suatu variabel. Uji reabilitas dilakukan dengan melihat nilai *composite reliability* dan *cronbachs alpha*. Nilai *composite reliability* dianggap baik jika nilainya >0,70 dan *cronbachs alpha* disarankan 0,60. Sehingga keakurasian suatu variabel dikatakan baik jika nilainya memenuhi kriteria. Berikut dapat dilihat nilai reabilitas konstruk pada tabel dibawah ini:

Variabel	Composite Realibility Coefficient	Cronbach Alpha	keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0,883	0,705	Reliabel
Stress Kerja	0,707	0,744	Reliabel
Motivasi Kerja	0,816	0,760	Reliabel
Kinerja	0,793	0,715	Reliabel

Tabel 2. Reabilitas Konstruk

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 2 diatas bahwa kepemimpinan transformasional memiliki nilai realibilitas 0,883, stress kerja memiliki nilai realibilitas 0,707, motivasi kerja memiliki nilai realibilitas 0,816 dan kinerja memiliki nilai realibilitas 0,816. Dimana nilai realibilitas masing-masing variabel dinilai sangat baik karena nilai *composite realibility* sudah memenuhi syarat ($>0,7$). Reabilitas juga dipengaruhi oleh besarnya nilai perhitungan *cronbachs alpha* dimana nilai dari kepemimpinan transformasional sebesar 0,705, stress kerja memiliki nilai sebesar 0,744, motivasi kerja sebesar 0,760 dan kinerja memiliki nilai 0,715 yang menyatakan bahwa semua variabel telah memenuhi syarat ralibilitas variabel yang baik.

c. Nilai *Average Variance Extrancted* (AVE)

Menurut Sholihin & Ratmono (2013) *Average Variance Extracted* (AVE) juga digunakan untuk evaluasi validitas konvergen, kriteria nilai AVE yang harus dipenuhi yaitu $>0,50$. Berikut dapat dilihat nilai AVE pada tabel dibawah ini:

Variabe l	Nilai i AV E	Kriteri a	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0,878	$>0,5$	Memenuhi Convergent Validity
Stress Kerja	0,613	$>0,5$	Memenuhi Convergent Validity
Motivasi Kerja	0,783	$>0,5$	Memenuhi Convergent Validity
Kinerja	0,714	$>0,5$	Memenuhi Convergent Validity

Tabel 3. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Berdasarkan tabel diatas keempat variabel telah memenuhi *convergent validity*. Nilai *Average Variance Extracted* dari kepemimpinan transformasional yaitu $0,878 > 0,5$. Nilai *Average Variance Extracted* dari stress kerja yaitu $0,613 > 0,5$. Nilai *Average Variance Extracted* dari motivasi kerja yaitu $0,783 > 0,5$. Nilai *Average Variance Extracted* dari kinerja yaitu $0,714 > 0,5$ yang menunjukkan bahwa keseluruhan variabel telah memenuhi kriteria *convergent validity*.

d. Discriminant Validity

Discriminant Validity setiap variabel dalam mengukur variabel laten ditunjukkan oleh nilai *square root of average variance extracted* (AVE). Ketentuannya apabila AVE variabel- variabel laten lebih besar dari korelasi variable laten mengindikasi indikator-indikator variabel memiliki *discriminant validity* yang baik. Nilai AVE direkomendasikan lebih besar dari 0,5. Berikut dapat dilihat nilai *discriminant validity* pada tabel dibawah ini:

Variabe l	Nilai AVE	AVE	Keteranga n
Kepemimpinan Transformasional	0,878	0,937	Valid
Stress kerja	0,613	0,782	Valid
Motivasi kerja	0,783	0,884	Valid
Kinerja	0,714	0,844	Valid

Tabel 4. Hasil Uji *discriminant validity*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai $\sqrt{\text{AVE}}$ yang dihasilkan dapat diketahui bahwa semua indikator masing-masing variabel yaitu kepemimpinan transformasional, stress kerja, motivasi kerja dan kinerja memiliki nilai *discriminant validity*

lebih besar dari 0,5. Dengan demikian indikator tersebut dapat dinyatakan valid sebagai pengukur variabel latennya.

e. Uji Model Struktural (Inner Model)

Pada uji kecocokan model terdapat tiga indeks pengujian yaitu *average path coefficient* (APC), *average R-Squared* (ARS) dan *average variance factor* (AVIF) dengan kriteria *average path coefficient* (APC), *average R-Squared* (ARS) diterima dengan syarat P-Value <0,05 dan AVIF <5 (Sholihin dan Ratmono 2013). Berikut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Parameter	Indeks	P-Value	Kriteria	Keterangan
Average Path Coefficient (APC)	0,283	<0,001	P<0,05	Diterima
Average R-Squared (ARS)	0,420	<0,001	P<0,05	Diterima
Average Variance Factor (AVIF)	1,498		AVIF<5	Diterima

Tabel 5. Hasil Nilai APC, ARS dan AVIF

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa *average path coefficient* (APC) memiliki indeks sebesar 0,283 dengan nilai P-Value <0,001. Sedangkan *average R-Square* (ARS) memiliki indeks sebesar 0,420 dengan nilai P-Value <0,001. Berdasarkan kriteria APC sudah memenuhi kriteria P<0,05 yaitu <0,001. Berdasarkan kriteria APC sudah memenuhi kriteria P<0,05 yaitu <0,001, begitu juga *average R-Square* (ARS) telah memenuhi kriteria P<0,05 yaitu <0,001. Nilai *average variance factor* (AVIF) yaitu harus <5 sudah terpenuhi karena berdasarkan data tersebut *average variance factor* (AVIF) nilainya, 1,498. Dengan demikian, maka inner model dapat diterima.

f. Nilai R-Square

Nilai R-Square harus >0 menjadi syarat untuk menunjukkan bahwa nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi perhitungan seluruh populasi dan sampelnya baik. Jika nilai R-Square ≤0 menunjukkan nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasinya kurang baik.

Variabel	Nilai R-Square	Keterangan
Kepemimpinan Transformatif		
Stress Kerja		
Motivasi Kerja	0,600	>0,000
Kinerja	0,330	>0,000

Tabel 6. Nilai R-Square

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan bahwa nilai R-Square >0 dari Motivasi Kerja yaitu 0,600 atau 60% dan nilai R-Square >0 dari Kinerja yaitu 0,330 atau 33%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa keragaman variabel Motivasi Kerja dan Kinerja mampu dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan Transformatif dan Stress Kerja sebesar 60% dari Motivasi Kerja dan 33% dari Kinerja, sedangkan sisanya yaitu sebesar 7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model penelitian ini.

g. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Analisis *partial least square* dilakukan dengan mengevaluasi model struktural yaitu dengan melihat nilai koefisien jalur hubungan masing-masing variabel.

Variabel	Koefisien Jalur (β)	P Value	Keterangan
Kepemimpinan Transformatif → Motivasi Kerja	0,73	<0,001	Positif Signifikan
Stress Kerja → Motivasi Kerja	0,98	P= 0,25	Positif Tidak Signifikan
Kepemimpinan Transformatif → Kinerja	0,27	<0,001	Positif Signifikan
Stress Kerja → Kinerja	0,37	<0,001	Positif Signifikan
Motivasi Kerja → Kinerja	0,03	P= 0,41	Positif Tidak Signifikan

Tabel 7. Hasil Pengujian Hipotesis

Berikut merupakan hasil analisis hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Terhadap Motivasi Kerja

Hipotesis pertama menyatakan kepemimpinan transformatif berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Hasil pengujian menunjukkan variabel kepemimpinan transformatif menunjukkan besarnya nilai koefisien jalur sebesar (β) 0,73 dan nilai P Value sebesar <0,001. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformatif secara langsung berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap motivasi kerja atau dengan kata lain H_1 di terima. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan Transformatif maka semakin baik juga motivasi kerja karyawan demikian pula sebaliknya jika kepemimpinan transformatif memburuk maka dengan sendirinya motivasi kerja karyawan akan mengalami penurunan.

2. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Hipotesis yang kedua menyatakan bahwa stress kerja tidak berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Hasil pengujian menunjukkan variabel stress kerja menunjukkan besarnya nilai koefisien jalur sebesar (β) 0,98 dan nilai P value sebesar =0,25. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel stress kerja secara langsung tidak berpengaruh tidak signifikan dengan arah positif terhadap motivasi kerja atau dengan kata lain H_2 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa rendah dan tingginya stress kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja.

3. Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kinerja

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa Kepemimpinan transformatif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan variabel kepemimpinan transformatif menunjukkan besarnya nilai koefisien jalur sebesar (β) 0,27 dan nilai P Value sebesar <0,001. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan transformatif secara langsung berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap nilai perusahaan atau dengan kata lain H_3 di terima. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan transformatif semakin baik juga kinerja karyawan demikian pula sebaliknya jika kepemimpinan transformatif memburuk maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan dengan sendirinya.

4. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja

Hipotesis yang keempat menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil pengujian menunjukkan variabel stress kerja besarnya koefisien jalur (β) 0,37 dan nilai P Value sebesar <0,001. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel stress kerja secara langsung berpengaruh signifikan dengan arah positif

terhadap kinerja atau dengan kata lain H_4 diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin rendah stress kerja maka kinerja karyawan semakin meningkat begitu pula sebaliknya jika stress kerja meningkat maka kinerja karyawan semakin menurun dengan sendirinya.

5. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Hipotesis yang kelima menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil pengujian menunjukkan variabel motivasi kerja menunjukkna besarnya nilai koefisien jalur sebesar (β) 0,03 dan nilai P value sebesar =0,41. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja secara langsung tidak berpengaruh tidak signifikan dengan arah positif terhadap kinerja atau dengan kata lain H_5 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa rendah dan tingginya motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

HUBUNGAN ANTAR VARIABEL

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja

Kepemimpinan transformasional merupakan perilaku pemimpin dalam mempengaruhi bawahan dengan tujuan mau bekerja secara produktif dalam rangka pencapaian tujuan organisasi Hasibuan (2008). Kepemimpinan transformasional dapat menciptakan lingkungan yang memotivasi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi serta mengembangkan minat dalam bekerja Bas (1990). Kepemimpinan transformasional adalah seseorang yang memotivasi mereka untuk bekerja pada tujuan yang sulit dan kepentingan yang mendesak Handoko (1991).

Kepemimpinan Transformasional yang di representasikan melalui indikator pengaruh yang di idealkan, stimulasi intelektual, kepedulian dan motivasi mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan pada PT. Indo Tirta Abadi. Pengaruh yang di idealkan sifat sifat keteladanan pemimpin yang dikagumi terhadap pengikutnya seperti contoh pemimpin yang melayani orang lain seperti ucapan dan perilakunya. Stimulasi intelektual pemimpin yang mampu mengajak hal yang baru terhadap bawahannya. Dan kepedulian seorang pemimpin merupakan sikap pemimpin yang memberikan rasa peduli agar mampu mewujudkan cita-cita organisasi. Motivasi pemimpin memberikan dorongan serta memberikan pandangan guna untuk mewujudkan cita-cita sebuah perusahaan. Hal ini berarti bahwa apabila pengaruh yang diidealkan, stimulasi intelektual, kepedulian dan motivasi sangat baik maka motivasi kerja akan meningkat atau sebaliknya. Sehingga hal ini dapat dikatakan bahwa hubungan antara pengaruh yang diidealkan, stimulasi intelektual, kepedulian dan motivasi dengan motivasi kerja adalah positif. Artinya adalah Semakin kuat pemahaman dan pelaksanaan kepemimpinan transformasional maka akan semakin kuat motivasi karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung dari hasil penelitian terdahulu oleh Savitri (2014) bahwa hasil dari penelitiannya menyatakan variabel Kepemimpinan Transformasional berpengaruh sangat signifikan terhadap motivasi kerja. Dan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tucuman (2014) yang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Stress merupakan situasi dimana tuntutan mengarahkan seseorang untuk mempersiapkan ketidaksesuaian antara tuntutan fisik dan psikologis dengan sumber daya yang dimiliki Sarafino (2011). Stress merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Jika seorang karyawan mengalami stres terlalu besar, maka akan mengganggu kemampuan seseorang tersebut

untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya Handoko (2009). Stres kerja yang di representasikan melalui tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi dan kepemimpinan organisasi. Tuntutan tugas merupakan sebuah tuntutan yang di berikan kepada bawahan yang harus di selesaikan dengan waktu yang tepat. Tuntutan peran suatu tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi peran tertentu. Tuntutan antar pribadi tuntutan yang di uat oleh karyawan sendiri dan kepemimpinan organisasi merupakan pemimpin yang dalam gaya manajemen organisasi yang membuat ketegangan. Sebuah perusahaan juga harus memperhatikan tentang tekanan seorang karyawan karena jika karyawan merasa terbebani dengan tuntutan di perusahaan mengakibatkan stress kerja meningkat maka motivasi karyawan juga menurun begitu juga sebaliknya jika stress kerja menurun maka emosi dan semangat karyawan untuk bekerja semakin meningkat dan motivasi kerja karyawan semakin tinggi. Tapi stres kerja yang dialami perusahaan tidak membuat karyawan memiliki motivasi rendah karena motivasi bisa di dapatkan dari hal lainnya seperti insentif yang dibrikan kepada karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Novianti (2016) bahwa variabel stress kerja tidak berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja. Dan hasil penelitian ini bertentangan juga dengan penelitian terdahulu oleh Sinaga (2013) bahwa variabel stress kerja mempengaruhi secara simultan signifikan terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja

Kepemimpinan transformasional meliputi pengembangan hubungan yang lebih dekat antara pemimpin dengan pengikutnya, bukan hanya sekedar sebuah perjanjian tetapi lebih didasarkan kepada kepercayaan dan komitmen Sunarsih (2001). Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan yang dimiliki seseorang pemimpin untuk mempengaruhi anak buahnya, sehingga mereka percaya, meneladani dan menghormatinya Bernard Bas (2009).

Kepemimpinan Transformasional yang di representasikan melalui indikator pengaruh yang di idealkan, stimulasi intelektual, kepedulian dan motivasi mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan pada PT. Indo Tirta Abadi. Pengaruh yang di idealkan sifat sifat keteladanan pemimpin yang dikagumi terhadap pengikutnya seperti contoh pemimpin yang melayani orang lain seperti ucapan dan perilakunya. Stimulasi intelektual pemimpin yang mampu mengajak hal yang baru terhadap bawahannya. Dan kepedulian seorang pemimpin merupakan sikap pemimpin yang memberikan rasa peduli agar mampu mewujudkan cita-cita organisasi. Motivasi pemimpin memberikan dorongan serta memberikan pandangan guna untuk mewujudkan cita-cita sebuah perusahaan. Kepemimpinan transformasional diterapkan dengan baik dalam implementasinya maka akan memberikan hasil kinerja karyawan semakin meningkat dan sebaliknya jika gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan tidak optimal maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan dengan sendirinya, karena gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawannya.

Hasil penelitian ini mendukung dari hasil penelitian terdahulu oleh Rifa'I (2019) dengan hasil yang menyatakan bahwa variabel kepemimpinan transformasional pengaruh signifikan terhadap kinerja. Dan penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Kusuma (2018) dengan hasil bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

Stress merupakan segala macam bentuk stress pada dasarnya di sebabkan oleh tidak mengertinya manusia akan keterbatasan dirinya sendiri Pandji Anoraga (2005). Stress kerja stress sebagai sesuatu kekuatan atau perangsang yang menekankan individu yang

mneimbulkan tanggapan (respons) terhadap ketegangan Gibson (1996). Stres kerja yang di representasikan melalui tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi dan kepemimpinan organisasi. Tuntutan tugas merupakan sebuah tuntutan yang di berikan kepada bawahan yang harus di selesaikan dengan waktu yang tepat. Tuntutan peran suatu tekanan yang diberikan pada seseorangf sebagai suatu fungsi peran tertentu. Tuntutan antar pribadi tuntutan yang di uat oleh karyawan sendiri dan kepemimpinan organisasi merupakan pemimpin yang dalam gaya manajemen organisasi yang membuat keteganggan. Stress kerja semua karyawan pasti pernah mengalami, tapi hal tersebut merupakan suatu hal yang baik karena dengan adanya stres atau tekanan yang ringan itu dapat membuat mereka lebih semangat lagi dalam pekerjaanya dan dapat meningkatkan kinerja mereka dalam bekerja, begitu juga sbelaiknya jika stres kerja karyawan terlalu tinggi atau melebihi batas tertentu maka kinerja karyawan akan menurun dengan sendiirnya karena terlalu banyak tekanan dan juga semangat yang berkurang.

Hasil penelitian ini mendukung dari penelitian terdahulu oleh Ali (2017) dengan hasil menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Dan penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Sinaga (2013) bahwa variabel stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Motivasi didefinisikan sebagai keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan - kegiatan tertentu guna mencapai satu tujuan Tahir (2014). Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan, seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan Hasibuan (2011). Motivasi kerja di representasikan melalui tujuan karyawan bekerja, perilaku karyawan, antusiasme karyawan, dorongan dalam diri karyawan. Tujuan karyawan bekerja untuk memenuhi suatu keinginan pribadi karyawan tersebut, perilaku karyawan untuk meningkatkan suatu kinerja karyawan dalam hal mencapai tujuan perusahaan, antusiasme karyawan merupakan semangat karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan memberikan energi positif, dorongan dalam diri karyawan merupakan ekerja secara optimal agar mencapai suatu tujuan dengan maksimal. Motivasi kerja perlu diperhatikan karena jika karyawan mengalami penurunan semangat dan dorongan untuk bekerja maka tidak ada gairah bekerja dalam diri karyawan dan motivasi kerja karyawan juga akan menurun dengan sendirinya karean sebuah perusahaan jika memiliki karyawan tanpa ada semangat dan dorongan dalam hal bekerja maka akan mengalami keterlambatan proses produksi. Motivasi kerja yang dimiliki karyawan di perusahaan juga tidak membuat kinerja karyawan semakin menurun karena kinerja karyawan juga bisa di dapat oleh kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Dhermawan (2015) bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Dan Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian terdahulu oleh Sinuhaji (2014) bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis statistik dan data penelitian baik secara deskriptif maupun inferensial yang telah dilakukan terhadap teori dan model hipotesis penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Karyawan mempersepsikan, jika Kepemimpinan Transformasional baik maka semakin kuat juga Motivasi Kerja Karyawan begitu juga sebaliknya jika kepemimpinan transformasional memburuk dengan begitu motivasi pada diri karyawan akan mengalami penurunan dengan sendirinya. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap motivasi kerja.
2. Karyawan mempersepsikan, jika semakin rendah Stress Kerja maka Motivasi Kerja semakin tinggi dan kinerja. Hal ini berarti jika perusahaan tidak memikirkan stress kerja karyawan maka secara tidak langsung akan mempengaruhi motivasi dalam diri karyawan. Stress kerja tidak berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap motivasi kerja.
3. Karyawan mempersepsikan, jika Kepemimpinan Transformasional tinggi, maka semakin tinggi kinerja karyawan begitu juga sebaliknya jika kepemimpinan transformasional memburuk kinerja karyawan akan semakin menurun. Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan
4. Karyawan mempersepsikan, jika Stress kerja rendah, maka semakin tinggi Kinerja Karyawan dengan sebaliknya jika stress kerja tinggi dengan sendirinya kinerja akan menurun. Stress kerja berpengaruh positif signifikan dengan arah positif terhadap kinerja.
5. Karyawan mempersepsikan, jika Motivasi Kerja tinggi, maka semakin tinggi Kinerja Karyawan hal ini berarti tanpa di rasakan motivasi dalam diri karyawan menurun maka akibatnya kinerja akan menurun. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2005. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2004. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Bernard Bas. 2009. *Transformasional Leadership Second Edition*. New Jersey London: Lawrence Erlbaum Associates Publisher.
- Ghozali. 2014. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* 20. Semarang: UNDIP.
- Gibson, dkk. 1996. *Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 1991. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen, Cetakan Duapuluh*. Penerbit. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu. SP. 2011. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar P. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Northous. G. 2007. *Leadership Theory and Practice*. Thousand Oak, London, New Delhi: Sage Publications,
- Ravianto, J. 1995. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BFEE UGM.

- Rivai, V dan Mulyadi D. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. 2006. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Simamora, Henry. 2005. *Majemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singarimbun, M dan Sofian E. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES. Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Tahir, Arifin. 2014. *Buku Ajar Perilaku Organisasi*. Sleman: Deepublish.
- Thoha. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. Wibowo. 2013. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Yudharta, Universitas (2019/2020). *Pedoman Penulisan Skripsi*. Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik