

**PENGARUH KEPEMIMPINAN MOTIVATOR DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA**
**(THE INFLUENCE OF MOTIVATIONAL LEADERSHIP AND WORK STRESS
ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH WORK MOTIVATION)**

Oleh:

**Aditya Nugraha Pratamahanu¹⁾; Mursida Kusuma Wardani^{2)*}; Rasipani³⁾; Meli
Andriyani⁴⁾**

adityahanu26@gmail.com¹⁾; idha_mkw@yahoo.com²⁾; ipan081267@yahoo.com³⁾; myodah@gmail.com⁴⁾

Universitas IPWIJA,^{1,2,3,4)}

*Corresponding Author

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan motivator dan stress kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja di PT. Rona Digital Industri Kreatif. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuisioner, survei, dan wawancara. Penelitian dilakukan dengan 80 responden. Metode Analisis menggunakan Structural Equation Model (SEM) berbasis PLS (Partial Least Square) dengan aplikasi WarpPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan motivator, motivasi kerja, dan stress kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung melalui mediasi variabel motivasi kerja. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan motivator yang baik dan motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan, sementara stress kerja yang tinggi dapat menurunkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor ini dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: kepemimpinan motivator, kinerja karyawan, motivasi kerja, stres kerja

ABSTRACT

This research aims to examine the influence of motivational leadership and work stress on employee performance through work motivation at PT. Rona Digital Industri Kreatif. The research method used is quantitative descriptive with data collection through questionnaires, surveys, and interviews. The study was conducted with 80 respondents. The analysis method used is the Structural Equation Model (SEM) based on Partial Least Squares (PLS) using the WarpPLS application. The study results show that motivational leadership, work motivation, and work stress significantly impact employee performance directly and indirectly through the mediation of work motivation variables. Based on the results of the study, it can be concluded that good motivational leadership and high work motivation can enhance employee performance, while high work stress can reduce employee performance. Therefore, companies need to pay attention to these factors in efforts to improve employee performance.

Keywords: employee performance, motivational leadership, work motivation, work stress

PENDAHULUAN

Indonesia memiliki ratusan perusahaan yang bergerak di berbagai bidang, salah satu bidang yang sedang berkembang dengan baik saat ini adalah perusahaan IT Consultant, perkembangan dan penyebaran teknologi di Indonesia menyebar luas dengan cepat, bahkan hampir tidak ada perusahaan yang menolak menggunakan teknologi di dalam kegiatan bisnisnya, sehingga permintaan terkait pembangunan dan pengimplementasian teknologi pun juga meningkat, berbagai cara dilakukan oleh perusahaan untuk membangun teknologi seperti merekrut karyawan yang ahli di bidang teknologi maupun menggunakan jasa atau menjalin kerja sama dengan perusahaan IT Consultant.

PT Rona Digital Industri Kreatif adalah salah satu perusahaan IT Consultant yang berdiri sejak akhir 2019, perusahaan ini menjalin Kerjasama dengan perusahaan atau bisnis umkm dalam pembuatan aplikasi, website dan pengembangan teknologi lainnya. Semakin banyak nya perusahaan yang melakukan kerja sama dengan PT Rona Digital Industri Kreatif menuntut perusahaan ini untuk selalu menjaga serta meningkatkan kinerja karyawan ke arah lebih baik lagi. Maka dari itu sumber daya manusia sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan karena salah satu kunci utama dari keberlangsungan bisnis ini adalah Sumber daya manusia, yang dimana produksi dilakukan dengan cara menuliskan kode di sebuah system untuk menghasilkan sebuah produk sehingga menjadi suatu aplikasi atau website.

Bagi perusahaan terutama IT consultant sumber daya manusia adalah asset yang memiliki peranan penting bagi perusahaan. Sumber daya manusia akan berdampak besar terhadap perusahaan karena seluruh kegiatan didalamnya baik dari segi pengambilan keputusan, pemilihan strategi, maupun kegiatan operasional, itu dilakukan oleh karyawan atau sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan, dengan demikian sudah semestinya tugas atau fungsi manajemen untuk menjaga kestabilan

mapaun peningkatan terhadap kinerja karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut dengan berbagai upaya dalam melakukan pengelolaan yang menjadi salah satu fungsi dari manajemen perusahaan. (Rofiliana & Rofiuddin, 2021).

Tidak hanya berfokus kepada kinerja yang menjadi salah satu tanggung jawab manajemen, akan tetapi kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang sudah menjadi pembahasan umum salah satunya seperti faktor kepemimpinan. Dimana faktor kepemimpinan ini dapat membuat dampak terhadap kinerja seorang karyawan melalui peran seorang pemimpin untuk mendorong atau memotivasi seorang pekerja dalam menghasilkan kinerja yang baik (Wahyuni & Rita, 2018), namun demikian tidak selamanya dapat dibuktikan bahwa baik buruknya seorang pemimpin di dalam sebuah perusahaan dapat berdampak kepada kinerja karyawan (Sultan & Fitri, 2021).

Perbedaan dari kedua hasil penelitian terkait dengan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan masih menjadi perdebatan. Sehingga hal ini menjadi perhatian yang cukup menarik dan penting untuk ditelaah lebih lanjut, tidak ada nya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan karena pembahasan terkait kepemimpinan terlalu luas yang membawa keseluruhan dimensi dari kepemimpinan untuk dijadikan acuan untuk mewakili variable kepemimpinan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga langkah yang dilakukan dapat hanya mengambil salah satu model yang cukup penting bagi kepemimpinan yaitu kepemimpinan motivator.

Masih ada faktor lain yang bisa menjadi salah satu pengaruh meningkatnya kinerja karyawan dan dapat dikaitkan antara kinerja karyawan dengan kepemimpinan yaitu keadaan atau kondisi dimana karyawan akan merasa semangat, terdorong ataupun tergerak untuk berusaha mencapai kinerja yang diharapkan (Laela & Wardani, 2017), jika seorang karyawan tersebut mendapatkan dorongan

mauapun motivasi positif dengan baik yang berasal dari pemimpin nya (Firmansya, Aprianto, & Fitria, 2022). namun di beberapa kasus lainnya semangat atau tergeraknya diri seorang karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan itu sendiri (Syahidin, Syafii, & Sirojuzilam, 2022) dan pemimpin tidak selalu dapat membuat karyawan merasa terdorong atau merasakan semangat dalam dirinya untuk menghasilkan kinerja yang di harapkan atau meningkatkan kinerjanya (Sukaisih, Sunarno, & Sutono, 2022).

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pada bahasan sebelumnya masih belum cukup untuk mewakili keseluruhan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan masih terdapat beberapa faktor lain yang mempengaruhi kinerja yang menjadi focus peneliti dalam mempengaruhi kinerja karyawan, sebagaimana faktor ini menggambarkan bagaimana kondisi dimana seseorang yang bekerja akan tetapi didalam dirinya merasakan ketegangan dalam melakukan pekerjaan nya lalu perasaan tegang tersebut mempengaruhi perubahan emosi, cara atau proses berfikir seseorang tersebut didalam menyelesaikan pekerjaan nya (Ayuna Agustina, 2019).

Diungkap dari hasil penelitian sebelumnya, stress yang dialami seseorang dalam bekerja mejadi sangat mengganggu dalam mempengaruhi hasil kinerja karyawan (Syatoto, Prasetiyani, & Chasanah, 2021). Tetapi tidak selamanya stress kerja yang dialami oleh karyawan atau orang yang melakukan pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri (Ahmad, Tewal, & Taroreh, 2019). Perbedaan kedua hasil penelitian tersebut menjadi ketertarikan tersendiri untuk dilakukan telaah lebih lanjut dengan mengkaitkan faktor lain yang dapat menghubungkan antara stress kinerja dengan kinerja karyawan, yaitu faktor dimana seorang karyawan akan merasa terdorong atau merasakan semangat dari karyawan itu sendiri untuk mencapai kinerja yang lebih baik jika tingkat tekanan stress yang dirasakan oleh karyawan dalam

menjalankan pekerjaan nya dirasa rendah. (Faozen, 2020), namun ada perbedaan pendapat yang menyatakan, tidak selamanya seorang karyawan yang merasakan tekanan hingga mengalami stress kerja akan membuat perubahan semangat pada diri nya sehingga belum tentu mempengaruhi perubahan hasil kinerja karyawan tersebut (Subchanifa, Surepno, & Istiqomah, 2020).

Penelitian ini menjadi sangat penting karena dengan banyaknya nya faktor faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seperti kepemimpinan di suatu perusahaan, adanya dorongan mauapun semangat karyawan yang muncul untuk mencapai kinerja yang baik, serta tekanan ataupun stress kerja yang dapat mempengaruhi emosi dan cara bekerja seorang karyawan. Berdasarkan banyaknya perbedaan hasil penelitian yang ada, penting untuk dilakukan suatu pengfokusan atau dipersempit Kembali dimana faktor kepemimpinan yang dibahas terlalu luas sehingga perlu dilakukan penfokusan dengan langkah mengambil salah satu dimensi dari kepemimpinan yang dibuat menjadi sebuah variable baru yaitu kepemimpinan motivator.

Sedangkan hasil penelitian lainnya seperti motivasi kerja juga dapat dipengaruhi oleh stress kerja dengan di tambahnya varibael lain yaitu kepemimpinan motivator, untuk dilakukan pengujian apakah kedua variable ini dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja karyawan, lalu dengan adanya kedua variable kepemimpinan dan stress kerja dapat merubah motivasi seseorang untuk meningkatkan atau bahkan dapat menurunkan kinerja dari karyawan itu sendiri.

TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kepemimpinan Motivator dan Kinerja Karyawan

Kepemimpinan motivator yakni sebuah peran di mana seorang pemimpin melakukan mengarahkan, membimbing, dan mempengaruhi karyawan yang menjadi bawahan nya agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan

(Siswadi & Arif, 2021), kepemimpinan motivator dapat di tinjau dari beberapa aspek : kemampuan pemimpin mendorong atau memotivasi bawahan, pemimpin dapat memberikan reward dan pemimpin memberikan hukuman/ punishment (Wahyuni & Rita, 2018). kepemimpinan dapat berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan dan semakin baik pemimpin di suatu perusahaan akan meningkatkan kinerja bawahan atau karyawan nya (Arifin, Putra, & Hartanto, 2019). Untuk mengatisipasi penurunan kinerja karyawan faktor dari kepemimpinan sangat menjadi perhatian terutama pada peran kepemimpinan motivator yang dimana seorang pemimpin di harapkan dapat memberikan dorongan semangat atau melakukan pemberian reward dan punishment kepada bawahnya guna meningkatkan kinerja didalam perusahaan tersebut.

Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Motivasi kerja, dorongan batin yang timbul dari dalam diri individu karena terinspirasi dengan hal yang membuat seseorang tersebut menjadi bersemangat, dan terdorong untuk melaksanakan aktivitas pekerjaannya dengan ketulusan, antusiasme, serta kesungguhan, sehingga dapat mencapai hasil optimal dan berkualitas (Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020). Seorang karyawan dapat termotivasi ataudalam melakukan aktivitas pekerjaan dengan tolok ukur seperti karyawan tersebut merasakan kebebasan dari hal yang dapat mengancam dirinya, memiliki hubungan atau interaksi yang baik antar sesama rekan kerja, karyawan merasa perusahaan memberikan penghargaan dengan apa yang telah dilakukan secara pantas, karyawan mendapatkan status yang cukup baik di perusahaannya serta karyawan merasa selalu ingin mencapai sesuatu yang menjadi target dari keinginan nya (Risky Nur Adha, 2019). Ketika karyawan memiliki semangat tinggi dan merasa terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal ataupun baik maka kinerja tersebut bisa dirasakan peningkatan nya. (Tsuraya & Fernos, 2023).

Stress Kerja dan Kinerja Karyawan

Stress Kerja merupakan perasaan tekanan yang dirasakan oleh seorang karyawan dalam mengerjakan tugas tugasnya sehingga membuat kondisi dimana seseorang tersebut sulit untuk berfikir baik, mudah emosi dan juga merasakan penurunan kondisi fisik (Makkira, M.Syakir, Kurniawan, Sani, & Ngando, 2022). Seorang dapat dikatakan dalam kondisi stress kerja akan merasakan banyak kendala di pekerjaan, hal ini bisa terjadi karena pekerjaan yang dijalani memiliki resiko sangat tinggi, target pekerjaan yang tinggi, merasakan terjadi konflik dengan rekan kerja, menadapt pekerjaan atau tugas yang tidak sesuai dengan kemampuan yang seharusnya dimiliki, pekerjaannya tidak memiliki penelian yang jelas, serta karir dalam perusahaannya yang kurang jelas juga (Nugroho & Eddy, 2019). Jika disuatu perusahaan memiliki banyak karyawan yangn mengalami stress kerja tinggi maka perusahaan tersebut tidak akan mendapatkan kinerja yang maksimal dari para pekerja nya (Octarina & Ardana, 2022).

Kepemimpinan Motivator, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

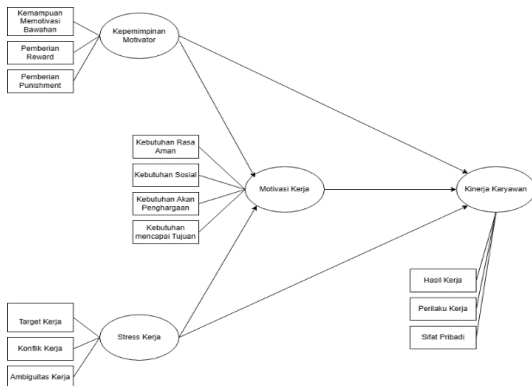
Kepemimpinan motivator seringkali berdampak terhadap munculnya dorongan semangat dari dalam diri karyawan dalam menjalankan tugasnya (Nursalim & Kusmiant, 2022). Terbentuknya semangat atau motivasi dalam diri karyawan dalam melakukan pekerjaannya dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik ataupun optimal (Ningsih, Zaki, & Hardilawati, 2022). Hal ini dapat menunjukan terjadinya kinerja karyawan yang baik dapat di pengaruhi oleh faktor dari kepemimpinan motivator yang baik, karena dengan adanya nya kepemimpinan motivator yang baik maka membentuk motivasi kerja yang tinggi dari karyawan.

Stress Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Stress kerja yang tinggi apabila dirasakan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan nya dapat menyebabkan semangat atau motivasi

melakukan pekerjaannya menurun (Agustinus, 2022). Setelah motivasi kerja yang dirasakan karyawan menurun akan berdampak juga terhadap penurunan kinerja karyawan (Salsabilla, 2022). Dengan demikian dapat digambarkan bahwa semakin tinggi tekanan ataupun stress kerja yang dirasakan karyawan akan menyebabkan penurunan terhadap semangat ataupun motivasi kerjanya, sehingga kinerja tersebut pun ikut terdampak mengalami penurunan.

Dari telaah dan pengembangan hipotesis ini maka dapat digambarkan sebuah konsep yang akan menghasilkan gambar dalam penelitian ini sebagai berikut dalam Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konsep

METODE PENELITIAN

Setelah terjun langsung ke lapangan dan melakukan beberapa kegiatan seperti observasi, wawancara, pengumpulan data dan melakukan pra survei pada sejumlah anggota perusahaan didapatkan lah sebuah data yang menunjukkan bahwa terjadinya penurunan terhadap kinerja karyawan dengan adanya beberapa gejala atau indikator seperti banyaknya karyawan yang sering tidak masuk secara bersamaan, banyak nya deadline proyek yang tidak terselesaikan sesuai dengan kontrak perjanjian, serta banyaknya karyawan yang tidak tepat waktu datang ke kantor sesuai dengan jadwal yang sudah di tentukan. Maka peneliti melakukan Langkah lanjutan dalam upaya mengumpulkan data dengan melakukan wawancara lalu pra survei kepada karyawan. Data menunjukan masalah yang terjadi di duga terdominasi

oleh faktor stress kerja, motivasi kepemimpinan dan motivasi kerja.

Penelitian bertujuan membuktikan hasil dari dugaan permasalahan berdasarkan data temuan peneliti pada PT Rona Digital Industri Kreatif, Tangerang Selatan. Metode yang digunakan dalam penulisan penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan cara mengumpulkan data melalui kuisioner, survey dan wawancara, penelitian ini dilakukan dalam peroid waktu kurang lebih 2 bulan lamanya, yang memiliki sample penjawab kuisioner atau biasa disebut dengan responden berjumlah 80 orang.

Tabel 1. Operasionalisasi variabel

Variabel/ Konsep	Indikator	Skala
Kepemimpinan Motivator Segala upaya yang dilakukan oleh pemeimpin dalam mendorong dan melakukan pengarahan kepada yang di pimpin nya untuk melaksanakan segala aktivitas di dalam perusahaan yang disebut dengan pekerjaan (Wahyuni & Rita, 2018).	Kemampuan memotivasi bawahan	Interval 1-5
	Pemberian Reward	
	Pemberian Punishment	
. Motivasi Kerja perasaan bersemangat atau terdorong akan sesuatu dalam melakukan sebuah pekerjaan sehingga dapat menjalankan nya secara baik dan optimal dan bagi yang mengerjakan merasakan kepuasan tersendiri dalam target maupun pencapaian nya (Risky Nur Adha, 2019).	perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam	Interval 1-5
	interaksi yang baik antar sesame	
	penghargaan atas apa yang telah dicapai	
	kebutuhan akan status	
	dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan	
Stress Kerja perasaan dimana seorang pekerja atau karyawan merasakan tekanan dalam melaksanakan tugas nya sehingga berdampak kepada hasil maupun proses dalam pekerjaan nya bisa berdampak kepada hasil yang baik atau menjadi	Tingkat kesulitan dan resiko pekerjaan	Interval 1-5
	Target pekerjaan yang tinggi	
	Pertentangan dan konflik dengan teman kerja atau atasan	
	Bekerja tidak sesuai dengan keterampilan atau keahlian	

buruk. (Nugroho & Eddy, 2019).	Ketidakjelasan tugas dan tanggung jawab kerja	
	Ketidakjelasan terhadap karir dan penilaian kerja	
Kinerja Karyawan acuan penilaian karyawan dalam melaksanakan tugasnya untuk membedakan baik buruknya sebuah hasil dari penugasan yang diberikan perusahaan kepada karyawan itu sendiri. (I Gede Purnawan Adi, 2019).	Efisiensi dalam melakukan tugas	Interval 1-5
	kuantitas hasil kerja	
	Kualitas Hasil Kerja	
	Disiplin kerja	
	Ketelitian	
	Kejujuran	
	Kreativitas	

Metode Analisis

Proses hasil pengolahan data kuisioner menggunakan analisis SEM (Structural Equation Model) Berbasis PLS (Partial Least Square) Serta menggunakan program aplikasi computer atau software dalam pemberlakuan pengolahan data yang bernama WarpPLS. Pengolahan atau pengujian diawali dengan langkah pengujian yang disebut dengan uji outer loading untuk mengukur data indikator tersebut valid atau tidak lalu akan dilanjutkan dengan pengujian layak atau tidak layak data dari penelitaian tersebut dinilai dari seberapa reliable data tersebut untuk dilakukan pengolahan selanjutnya, setelah dinyatakan layak, valid dan realible maka akan dilanjutkan Kembali untuk menguji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas Convergence

Pada tahap pengujian pertama melihat hasil pengolahan data dari outer loading yang dimiliki oleh variable kepemimpinan motivator (X1) motivasi kerja (X2) stress kerja (X3) dan juga variable kinerja karyawan (Y) memiliki nilai pada tiap indicator yang dimiliki dari masing masing variable harus lebih besar dari nilai 0,60 yang muncul dari pemrosesan atau pengolahan data, jika iya maka indicator tersbut dapat digunakan tetapi jika data terebut memiliki nilai dibawah 0,60 maka harus

di buang indicator tersebut karena di anggap tidak layak untuk dilakukan pengujian selanjutnya.

Tabel 2. Uji Validitas Convergence

Kepemimpinan Motivator	
Kemampuan memotivasi bawahan (KM 1)	0.836 (lolos uji)
Pemeberian Reward (KM 2)	0.865 (lolos uji)
Pemberian hukuman atau punishment (KM 3)	0.725 (lolos uji)
Stres Kerja	
Tingkat kesulitan dan resiko pekerjaan (SK 1)	0.789 (lolos uji)
Target pekerjaan yang tinggi (SK 2)	0.748 (lolos uji)
Pertentangan dan konflik dengan teman kerja atau atasan (SK 3)	0.773 (lolos uji)
Bekerja tidak sesuai dengan keterampilan atau keahlian (SK 4)	0.894 (lolos uji)
Ketidakjelasan terhadap karir dan penilaian kerja (SK 6)	0.733 (lolos uji)
Motivasi Kerja	
perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam (MK 1)	0.733 (lolos uji)
interaksi yang baik antar sesama (MK 2)	0.757 (lolos uji)
penghargaan atas apa yang telah dicapai (MK 3)	0.864 (lolos uji)
dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan (MK 5)	0.861 (lolos uji)
Kinerja Karyawan	
Efisiensi dalam melakukan tugas (KK 1)	0.761 (lolos uji)
kuantitas hasil kerja (KK 2)	0.734 (lolos uji)
Kualitas Hasil Kerja (KK 3)	0.779 (lolos uji)
Disiplin kerja (KK 4)	0.826 (lolos uji)
ketelitian (KK 5)	0.719 (lolos uji)

Sumber: Data primer (Hasil Pengolahan WarpPLS)

Uji Validitas Diskriminan

Pengujian yang dilakukan Setelah lolos melakukan uji validitas convergen adalah melakukan uji validitas diksriminan yang dimana menggambarkan bahwa suatu konstruk dapat dikatakan lolos uji jika nilai AVE yang muncul pada pengolahan data dari WarpPLS adalah ≥ 60 , maka bisa dikatakan bahwa data tersebut memiliki tingkat keandalan yang cukup tinggi.

Tabel 3. Uji Validitas Diskriminan

Variabel	AVE
Kepemimpinan Motivator	0,864
Motivasi Kerja	0,713
Stress Kerja	0,689
Kinerja Karyawan	0,617

Sumber: Data primer (Hasil Pengolahan WarpPLS)

Uji Composite Reability

Langkah Selanjutnya dalam melakukan uji dengan menggunakan program warpPLS adalah dengan melakukan uji composite reability yang memiliki tujuan menguji seberapa realible data yang diperoleh dari hasil pengolahan warpPLS, data tersebut dapat dikatakan realible jika nilai yang tertera pada composite reability dan Cronbach Alpha ≥ 70 , hasil data bisa ditunjukkan pada table 4 sebagai berikut.

Tabel 4. Uji Composite Reability

Variabel	Composite Reliability	Cronbach Alpha
Kepemimpinan Motivator	0,932	0,914
Motivasi Kerja	0,735	0,871
Stress Kerja	0,803	0,702
Kinerja Karyawan	0,772	0,865

Sumber: Data primer (Hasil Pengolahan WarpPLS)

Uji Model Struktural (Inner model)

Pada tahap ini akan dilakukan pengujian model structural atau yang disebut dengan uji inner model, dengan melihat dan menguji model fit, uji koefisien jalur (path coefficient), lalu uji R square atau yang biasa dilambangkan dengan R². Berikut adalah penjelasan terkait uji pada tahap lanjutan.

Uji Model Fit

Pengujian pada langkah ini mengacu kepada 3 nilai yang harus di uji, yaitu nilai pada Average Path coefficient (APC) lalu pengujian pada nilai Average R Square (ARS), serta uji yang dilakukan juga dengan nilai pada average Block VIF (AVFIV), kriteria atau standart nilai yang di gunakan jika nilai APC dan ARS dapat lolos uji atau diterima dengan syarat p-value < 0,05. Berikut adalah hasil pengolahan data warpPLS yang ditunjukkan pada table 5.

Tabel 5. Uji Model Fit

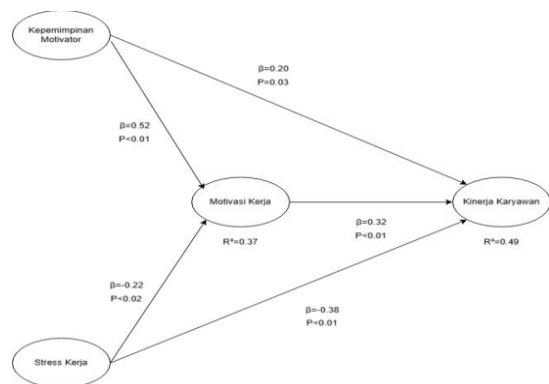
Keterangan	Nilai	p-value
Average path coefficient (APC)	0,330	<0,001
Average R-squared (ARS)	0,414	<0,001
Average block VIF (AVIF)	1,206	-

Sumber: Data primer (Hasil Pengolahan WarpPLS)

Uji Direct Effect

Uji Direct Effect memiliki tujuan untuk menguji signifikansi pada

hipotesis atau mencari seberapa signifikan pengaruh antar variabelnya, standart nilai yang di gunakan adalah p value sebesar 5% atau 0,05, untuk menyatakan bahwa variable independent berpengaruh signifikan pada variable dependent. Yang termasuk dalam variable independent pada penelitian ini adalah kepemimpinan motivator motivasi kerja, stress kerja, sedangkan variable dependent nya adalah Kinerja Karyawan. Sedangkan untuk melihat hubungan anatar variabelnya positif atau negative dapat dilihat dari nilai beta dari hasil pengolahan data.



Gambar 2. Model Uji Direct Effect

Sumber: Data primer (Hasil Pengolahan WarpPLS)

Uji Indirect Effect

Langkah yang selanjutnya dilakukan setelah melakukan uji direct effect adalah melakukan uji indirect effect, uji ini dilakukan untuk mengetahui atau menguji hipotesis pada variable secara tidak langsung, pengolahan yang dilakukan menggunakan program warpPLS, berikut adalah hasil atau output dari pengujian nya.

Tabel 6. Uji Indirect Effect

Variabel	Koefisien jalur	P-value
Kepemimpinan Motivator	0.166	0,015
Stress Kerja	-0,070	0,033

Sumber: Data primer (Hasil Pengolahan WarpPLS)

Pada table 6 tertera nilai koefisien jalur yang fungsi sebagai melihat pengaruh yang di dapat apakah bersifat positif atau negative dari hubungan antar variable nya, sedangkan pada p value untuk melihat apakah pengujian secara tidak langsung anatar variable nya

berpengaruh signifikan atau tidak dengan dasar acuan yang digunakan adalah 5% atau 0.05, jika p value lebih dari 0.05.

Pengujian Hipotesis

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menunjukkan adanya pengaruh kepemimpinan motivator dan stress kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan sebagai variable intervening.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Motivator Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpin motivator dikatakan mempengaruhi secara signifikan kinerja karyawan dinilai dari p value 0.03 dan memiliki hubungan jalur yang positif ditunjukkan pada nilai beta 0.20. Artinya semakin tinggi nilai kepemimpinan motivator di dalam perusahaan maka akan berdampak kepada kinerja karyawan yang semakin baik.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Arifin, Putra, & Hartanto, 2019). Semakin tinggi nilai kepemimpinan motivator yang dimiliki oleh pemimpin didalam perusahaan akan membuat kinerja karyawan atau bawahan yang dipimpin semakin baik. Dengan mengimplementasi nilai kepemimpinan motivator di perusahaan seperti pemimpin dapat memotivasi bawahannya ketika sedang menghadapi kesulitan dalam pekerjaan, pemimpin memberikan masukan, saran atau solusi agar hambatan yang terjadi tidak berdampak pada kualitas maupun kuantitas kerja. Lalu pemimpin harus bisa memberikan reward bagi bawahannya yang memiliki kinerja yang baik serta berani mengambil sikap adil untuk memberikan hukuman bagi karyawan yang tidak menghasilkan kinerja sesuai harapan, sehingga melatih kepatuhan atau kedisiplinan karyawan dalam bekerja, terciptanya kepatuhan dan kedisiplinan itulah dapat mencerminkan tercapainya kinerja yang baik. Sangat baik bagi perusahaan memiliki pemimpin yang menjunjung tinggi nilai kepemimpinan motivator untuk menunjang kinerja yang baik.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan berdasarkan nilai p value yang dimiliki sebesar kurang dari 0.01 sedangkan hubungan jalur yang dimilikinya adalah nilai positif dilihat dari nilai beta sebesar 0.32. Pemaparan nilai tersebut menggambarkan kondisi dimana semakin baik motivasi kerja yang dimiliki dan dirasakan karyawan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Hasil yang sama ditemukan pada penelitian sebelumnya (Tsuraya & Fernos, 2023). Motivasi kerja karyawan menjadi salah satu faktor penting untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik. Dengan karyawan merasakan bebas dan terlindungi dari bahaya yang mengancam saat berada di ruang lingkup kerja, merasakan interaksi yang baik antar sesama dengan tidak adanya konflik dalam ruang lingkup berkerja maupun sosial dalam bekerja, membuat karyawan merasakan kondisi aman dengan demikian karyawan jadi lebih fokus dan teliti terhadap pekerjaannya sedang dilakukan. Disisi lain karyawan yang mendapatkan penghargaan, pujian maupun apresiasi dari apa yang telah dicapainya, serta karyawan yang merasa memiliki dorongan untuk mencapai atau melakukan sesuatu yang diinginkan. hal tersebut dapat memicu hasil kinerja karyawan yang baik dengan indikator tingginya tingkat kualitas dan kuantitas kerja karyawan. Penting bagi perusahaan untuk menumbuhkan motivasi kerja karyawan agar mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan nya.

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan ditunjukkan nilai p value sebesar kurang dari 0.01 dan memiliki hubungan jalur yang negative karena memiliki nilai beta -0.38. kesimpulan dari hasil nilai tersebut adalah semakin rendah stress kerja yang dirasakan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya maka semakin baik kinerja yang dihasilkan atau

megambarkan kebalikannya semakin tinggi stress kerja yang dirasakan oleh karyawan maka dapat berdampak kepada penurunan kinerja karyawan.

Hasil yang dikemukakan sejalan dengan penelitian sebelumnya (Octarina & Ardana, 2022). Jika karyawan merasa pekerjaannya memiliki tingkat kesulitan yang tinggi sedangkan karyawan tersebut berfikir bahwa tidak ada yang dapat membantunya dalam menyelesaikan pekerjaan, ditambah tingginya resiko dalam pekerjaan yang menimbulkan pemikiran bahwa tidak ada jaminan yang dapat menenangkan dirinya dalam menghadapi resiko, beberapa faktor inilah yang menyebabkan kinerja menurun dengan beberapa tanda seperti kualitas kerja yang menurun, kurangnya ketelitian karyawan dalam bekerja.

Karyawan juga dapat mengalami stress kerja karena memiliki target pekerjaan yang tinggi dengan batas waktu yang disepakati dirasa tidak masuk akal, disamping itu terjadi konflik dan pertentangan yang tidak kunjung usai dengan atasan maupun rekan kerja, sedangkan tidak ada pihak yang dapat memediasi permasalahan tersebut, beberapa tanda stress kerja yang dialami karyawan inilah yang memicu kinerja karyawan bisa menurun dengan indikasi kuantitas kerja yang diharapkan tidak sesuai serta hilangnya kepatuhan atau kedisiplinan dalam bekerja.

Seorang pekerja yang merasa dimana keahliannya tidak sesuai sedangkan mereka tidak mendapatkan bimbingan dalam melakukan hal baru, lalu dimana karyawan merasa tidak ada yang dapat menjamin dirinya mendapatkan kejelasan atas karirnya di perusahaan akan berdampak kepada penurunan kinerja. Perusahaan hendaknya dapat memahami, mengelola dan memberikan solusi dari masalah penyebab stress kerja yang dialami oleh karyawan agar tidak berdampak buruk terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan Motivator terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Kepemimpinan motivator secara signifikan mempengaruhi motivasi kerja

karyawan hal ini dapat dilihat dari nilai p value yang muncul kurang dari 0.01 sedangkan nilai jalur yang dihasilkan adalah positif dengan ditunjukkan nilai β sebesar 0.52. Dari hasil tersebut dapat digambarkan bahwa kepemimpinan motivator yang baik dapat menghasilkan motivasi kerja yang baik.

Temuan dari hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian sebelumnya (Nursalim & Kusmiyanti, 2022). Karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi karena adanya peranan pemimpin yang dapat memotivasi bawahannya dengan menjadi sosok yang dapat dipercaya dalam membantu menyelesaikan masalah atau memberikan solusi.

Salah satu ciri karyawan memiliki motivasi kerja tinggi, ditandai dengan karyawan yang merasa mendapatkan penghargaan atas apa yang telah dicapai, oleh karena itu faktor kepemimpinan motivator menjadi salah satu pengaruh besar dalam tercapainya motivasi kerja yang tinggi, karena pemimpin memiliki peran dalam memberikan reward bagi karyawan yang memiliki kinerja sesuai harapan serta berani mengambil langkah pemberian hukuman kepada karyawan yang memiliki kinerja yang kurang baik. Perusahaan yang menginginkan karyawannya memiliki motivasi kerja yang tinggi harus memiliki pemimpin yang mempunyai nilai kepemimpinan motivator yang baik juga.

Pengaruh Stress Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dengan nilai yang dihasilkan oleh p value kurang dari 0.02 dan memiliki jalur negatif dengan ditunjukkan nilai β sebesar -0.22. Dari hasil yang diperoleh dapat mencerminkan sebuah kondisi dimana stress kerja yang dialami karyawan tinggi menyebabkan motivasi kerja karyawan yang menurun akibat mengalami stress kerja.

Hal tersebut sama atau sejalan dengan penelitian sebelumnya (Agustinus, 2022). Menurun atau buruknya motivasi kerja yang dimiliki karyawan disebabkan karena karyawan

tersebut merasa pekerjaan nya memiliki tingkat kesulitan yang tinggi sedangkan tidak ada seseorang yang dapat membantu nya, lalu karyawan tersebut merasa pekerjaan yang dihadapi memiliki tingkat resiko besar tanpa jaminan keselamatan dari perusahaan.

Terjadinya konflik maupun pertentangan dengan rekan atau atasan di perusahaan, tanpa ada mediasi ataupun penyelesaian terhadap konflik yang sedang terjadi baik di ruang lingkup pekerjaan maupun sosial perusahaan, dapat menyebabkan motivasi kerja karyawan menurun hal ini ditandai dengan karyawan yang merasa tidak mendapatkan interaksi baik antar sesama.

Lalu karyawan yang merasa tuntutan target dalam pekerjaan nya terlalu tinggi tanpa mempertimbangkan kesanggupan dirinya dan seorang karyawan tersebut bekerja berbeda dengan keahlian yang dimiliki, tanpa penjelasan pelatihan atau pengarahan yang menyebabkan kebingungan dan ketidakmampuan, ditambah dengan karyawan yang merasa karir di dalam perusahaan tidak jelas kedepan nya, sehingga muncul banyak keraguan dalam dirinya yang akan menyebabkan motivasi kerja karyawan tersebut menurun, karena karyawan tersebut merasa tidak mendapatkan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan dan mengambil tindakan dalam pengelolaan stress kerja karyawan agar karyawan tersebut memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Pengaruh Kepemimpinan Motivator Terhadap Motivasi Kerja yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian menunjukan bahwa motivasi kerja karyawan dapat menjadi mediasi kepemimpinan motivator terhadap kinerja karyawan dengan hasil p value sebesar 0.015 dan memiliki jalur positif antara kepemimpinan motivator motivasi dan kinerja karyawan dengan ditunjukan nilai jalur 0.166. hasil dari data tersebut menjelaskan sebuah kondisi dimana semakin baik nilai kepemimpinan

motivator di suatu perusahaan akan membuat karyawan memiliki motivasi kerja yang baik sehingga berdampak kepada kinerja karyawan yang baik.

Dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa penelitian ini memiliki kesamaan dari segi hasil dengan penelitian sebelumnya (Firmansya, Aprianto, & Fitria, 2022). Kepemimpinan motivator yang terimplementasi dengan baik di suatu perusahaan akan memunculkan atau meningkatkan motivasi kerja yang baik bagi karyawan sehingga perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang sesuai harapan perusahaan. Agar perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan, seorang pemimpin harus bisa menumbuhkan rasa motivasi kerja yang tinggi di dalam diri karyawan.

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Motivasi Kerja yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan

Stress kerja dapat dikatakan mempengaruhi kinerja karyawan melalui motivasi kerja dengan kesimpulan nilai p value sebesar 0.033 dan memiliki jalur negative dengan ditunjukkanya nilai koefisien jalur sebesar -0,070. Dari data tersebut menunjukan bahwa stress kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan adanya peran motivasi kerja yang menjadi penghubung antara kedua variable tersebut.

Dengan demikian hasil penelitian ini serupa ataupun sejalan dengan penelitian sebelumnya (Faozen, 2020). Salah satu faktor yang menjadi penyebab turunya kinerja karyawan adalah terjadinya penurunan motivasi kerja yang dialami oleh karyawan karena merasakan stress kerja yang tinggi saat bekerja di suatu perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja karyawan yang maksimal perusahaan harus menjaga motivasi kerja karyawan dengan meminimalisir terjadinya stress kerja pada karyawan.

KESIMPULAN

Simpulan

Kepemimpinan motivator dan motivasi kerja yang tinggi dapat berpengaruh secara langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan,

sedangkan stress kerja yang rendah dapat memberikan dampak langsung terhadap tingginya kinerja karyawan. Disamping itu kepemimpinan motivator dan stress kerja dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan serta berdampak kepada kinerja karyawan, semakin bagus implementasi kepemimpinan motivator di suatu perusahaan maka motivasi kerja yang dimiliki karyawan juga tinggi yang berdampak juga terhadap baiknya kinerja karyawan di perusahaan, semakin rendah tingkat stress kerja yang di alami karyawan maka akan menghasilkan motivasi kerja karyawan yang tinggi, dengan terciptanya motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan hasil kinerja karyawan.

Saran

Perusahaan yang menginginkan kinerja karyawan baik harus memperhatikan apakah sudah terimplementasi kepemimpinan motivator yang baik, melakukan berbagai upaya untuk mendorong karyawan nya untuk memiliki motivasi kerja yang tinggi serta dapat melakukan pengelolaan terhadap stress kerja yang di alami karyawan agar tetap terkendali. Penelitian yang dilakukan selanjutnya harus bisa mengkaji lebih dalam terakit variable independent untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik lagi yang berhubungan dengan hal atau faktor lain apa saja yang dapat mempengaruhi variable kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 47-62.
- Adi, I. G. P., Bagia, I. W., & Cipta, W. (2019). Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 52-59.
- Agustinus, P. C. (2022). Pengaruh Stress Kerja dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Satuan Polisi Lalu Lintas Resor Dumai). *Postgraduate Management Journal*, 1-10.
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF GROUP Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2811-2820.
- Arifin, S., Putra, A. R., & Hartanto, C. F. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)*, 22-29.
- Ayuna Agustina, E. S. (2019). Pengaruh Konflik dan Stress Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. DEXA MEDICA Cabang Medan. *Jurnal Bisnis Corporate*, 2579-6445.
- Faozen. (2020). Pengaruh Konflik Kerja terhadap Stress Kerja dan Dampaknya pada Motivasi Kerja serta Kinerja Karyawan Hotel di Jember. *Sadar Wisata: Jurnal Pariwisata*, 52-60.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 15-33.
- Firmansya, R., Aprianto, R., & Fitria, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening. *MAMEN (Jurnal Manajemen)*, 279-488.
- Laela, S., & Wardani, M. K. (2017). Kepemimpinan dan Motivasi dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 155-168.
- Makkira, M. S., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngando, A. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 20-27.

- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 52-63.
- Nugroho & Eddy, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Stress Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Proyek. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 341-354.
- Nursalim, S., & Kusmiyanti. (2022). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Petugas di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIA Muara Beliti. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 643-650.
- Octarina, K. A., & Ardana, I. K. (2022). Peran Stres Kerja Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada COMO SHAMBHALA ESTATE. *E-Jurnal Manajemen*, 102-126.
- Rofiliana, L., & Rofiuddin, M. (2021). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia. *Journal of Management and Digital Business*, 1-12.
- Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 1-12.
- Siswadi, Y., & Arif, M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora*, 366-379.
- Subchanifa, D. P., Surepno, & Istiqomah, N. (2020). Stres Kerja, Kompetensi, Kompensasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *MALIA: Journal of Islamic Banking and Finance*, 136-147.
- Sukaisih, D., Sunarno, & Sutono. (2022). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Demak. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital (MINISTAL)*, 216-230.
- Sultan, & Fitri, I. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Dimediasi oleh Motivasi Karyawan PT. Trikarya Cemerlang (TKC) pada Nipah Mall Makassar. *YUME : Journal of Management*, 340-354.
- Syahidin, Syafii, M., & Sirojuzilam. (2022). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tengah dan Kabupaten Bener Meriah dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 1610-1617.
- Syatoto, I., Prasetyani, D., & Chasanah, U. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja PT. ALIEN DESIGN CONSULTANT di Cilandak. *Aufklarung: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora*, 97-106.
- Tsuraya, A. F., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 259-278.
- Wahyuni, & Rita. (2018). Pengaruh Pengawasan Internal dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di POLITEKNIK LP3I Jakarta). *Majalah Ilmiah BIJAK*, 77-90.