Jurnal Akuntansi Manajemen Madani **ISSN 2580-2631**
Vol. 1, No. 1, Juni 2017

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, KEDISIPLINAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI TELEKOMUNIKASI SELULER BALIKPAPAN

Nila Susanti
Rudy Pudjut Harianto

STIE Madani Balikpapan

ABSTRACT

This study aimed to determine the effect of leadership, motivation, discipline and work stress on employee performance in the Koperasi Telekomunikasi Seluler (KISEL) Wilayah Balikpapan. The sampling technique used was saturated sampling. This research instrument using questionnaires with total respondents 52 employees. Data analysis methods used are validity, reliability, classic assumption test, multiple linear regression test and test hypotheses using SPSS 21.0. The results showed that leadership, motivation, discipline and work stress has a simultaneous effects on employee performance is shown from the value of F_{count} (28.997) > F_{table} (2.5695). From the test results of t test discipline has a positive and significant influence on employee performance Koperasi Telekomunikasi Seluler (KISEL) Wilayah Balikpapan seen from t_{count}t (8.411) > t_{table} (2.0117).

Keywords : Leadership, Motivation, Discipline, Job Stress, Performance

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang terfokus pada unsur sumber daya manusia. Unsur tersebut dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini terkait dengan berbagai hasil penelitian yang berbeda yang terkait dengan bidang manajemen sumber daya manusia.

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, hal ini dikarenakan perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Sering sekali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya, maka hal tersebut akan menjadi tantangan tersendiri bagi pihak manajemen. Adapun keberhasilan manajemen dan perusahaan bergantung pada kualitas sumber daya manusiannya. Apabila individu dalam perusahaan dapat berjalan secara efektif, maka perusahaan akan tetap berjalan secara efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan faktor kepemimpinan, motivasi, kedisiplinan dan stres kerja dalam melihat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di Koperasi Telekomunikasi Seluler (KISEL) Wilayah Balikpapan. Faktor-faktor tersebut merupakan suatu permasalahan yang penting untuk dicarikan solusinya demi meningkatkan kinerja karyawan. Pencapaian semua itu dapat diatasi dengan tepat berdasarkan upaya-upaya seperti membangkitkan motivasi yang positif sebagai penyemangat masing-masing individu, peraturan dan sanksi yang tegas demi terciptanya kedisiplinan yang tinggi, memperhatikan stres kerja serta faktor kepemimpinan yang dapat membimbing karyawan dengan baik.

Terkait dengan fenomena yang terjadi di Koperasi Telekomunikasi Seluler (KISEL) Wilayah Balikpapan, bahwa kinerja karyawan selama ini dirasakan belum optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari masih adanya para karyawan yang meninggalkan kantor pada jam kerja dengan berbagai macam alasan. Hal ini tergambar pada saat karyawan pulang sebelum waktunya tanpa alasan yang jelas, kemudian ada yang mangkir kerja dengan alasan kesehatan atau keperluan keluarga.

Adapun salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan. Tantangan bagi seorang pemimpin untuk berpola pikir, mengenai cara melakukan pengembangan dan perubahan perusahaan sehingga lebih mampu memanfaatkan sumber daya dalam perusahaan.

Motivasi juga turut mempengaruhi kinerja karyawan Koperasi Telekomunikasi Seluler (KISEL) Wilayah Balikpapan. Sebagian karyawan masih menganggap pekerjaan yang dilakukan sebagai suatu hal yang membebani diri, jadi terdapat anggapan jika pekerjaan dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan. Hal tersebut dapat terlihat dari kurangnya semangat kerja sebagian karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, serta kurangnya motivasi pribadi untuk mengembangkan diri. Kondisi ini pada umumnya disebabkan sebuah kondisi pekerjaan yang monoton.

Tidak kalah pentingnya juga kedisiplinan dan stres kerja. Kondisi yang terjadi di Koperasi Telekomunikasi Seluler (KISEL) Wilayah Balikpapan adalah beberapa kali terlihat karyawan tidak bertugas pada waktu jam kerja, beberapa karyawan merasa kelelahan, kebosanan dan kejenuhan dalam bekerja. Masih adanya karyawan yang berkeliaran pada waktu jam kerja, meninggalkan tempat kerja hanya untuk menonton tv, mengobrol yang tidak berkaitan dengan pekerjaan atau meninggalkan tempat kerja hanya untuk merokok.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan, motivasi, kedisiplinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Telekomunikasi Seluler (KISEL) Wilayah Balikpapan?

2. Diantara kepemimpinan, motivasi, kedisiplinan dan stres kerja manakah yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan Koperasi Telekomunikasi Seluler (KISEL) Wilayah Balikpapan?

Adapun batasan-batasan di dalam penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini dilakukan di Koperasi Telekomunikasi Seluler (KISEL) Wilayah Balikpapan.
2. Penelitian ini terbatas pada pengaruh kepemimpinan, motivasi, kedisiplinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Telekomunikasi Seluler (KISEL) Wilayah Balikpapan. Jika ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Koperasi Telekomunikasi Seluler (KISEL) Wilayah Balikpapan dianggap sebagai faktor yang tidak berpengaruh secara langsung.
3. Data yang dihimpun dan yang digunakan merupakan data yang didapat dari karyawan Koperasi Telekomunikasi Seluler (KISEL) Wilayah Balikpapan.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat diduga hipotesis di dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga kepemimpinan, motivasi, kedisiplinan dan stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Diduga kepemimpinan mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.
3. Diduga motivasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.
4. Diduga kedisiplinan mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.
5. Diduga stres kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

KERANGKA TEORI

Kepemimpinan

Definisi tentang kepemimpinan bervariasi sebanyak orang yang mencoba mendefinisikan konsep kepemimpinan. Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interprestasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan akivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di kelompok atau organisasi.

Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang. Kepemimpinan sebagai sebuah alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela/sukacita. Kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok.

Oleh karena itu, kepemimpinan pada hakikatnya adalah:

a. Proses mempengaruhi atau memberi contoh dari pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi

b. Seni mempengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan dan kerja sama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama.

c. Kemampuan untuk mepengaruhi, member inspirasi dan mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

d. Melibatkan tiga hal yaitu pemimpin, pengikut dan situasi tertentu.

e. Kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan.

Motivasi

Motivasi secara sederhana adalah faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk berperilaku tertentu ke arah tujuan yang dicapainya menurut Jusmaliani (2011:181). Mangkuprawira (2007:113) berpendapat motivasi merupakan dorongan yang membuat karyawan melakukan sesuatu dengan cara dan untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan menurut Rivai (2010:837) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi dapat disimpulkan:

- Sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.
- Suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai.
- Sebagai inisiasi dan pengarahan tingkah laku. Pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku.
- Sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri.
- Sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Kedisiplinan

Mangkuprawira (2007:122) mengemukakan disiplin adalah sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu.

Arifin (2007:12) juga mendefinisikan kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Rivai (2010:825) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Stres Kerja

Menurut Charles D. Spielberger dalam Rivai (2012:307) menyebutkan bahwa stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya objek-objek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya sedangkan menurut LSPR (London School of Public Relation, 2010:299) definisi stres adalah suatu keadaan yang disebabkan oleh adanya tuntutan internal maupun external (stimulus) sehingga individu akan bereaksi baik secara fisiologis maupun psikologis (respon) serta melakukan usaha-usaha penyesuaian diri terhadap situasi tersebut (proses).

Rivai (2010:1008) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

Di lain pihak, stres karyawan juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi di luar organisai. Penyebab-penyebab stres '*off the job*' misalnya:

- Kekhawatiran finansial
- Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak
- Masalah-masalah fisik
- Masalah-masalah perkawinan (misal; perceraian)
- Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal
- Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif karena penelitian ini berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 52 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisioner. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Sebelum diolah, dilakukan uji validitas dan reliabilitas pada kuisioner tersebut.

Umar (2010:52) menyatakan uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuisioner yang harus dibuang/diganti karena dianggap tidak relevan. Pengujiannya dilakukan secara statistik, yang dapat dilakukan secara manual atau dukungan komputer, misalnya bantuan paket

komputer SPSS. Menurut Ghozali (2011:53) dalam penelitian M.Dzulkifli (2013:57) menyebutkan dalam pengambilan keputusan untuk menguji validitas indikatornya adalah:

1) Jika r hitung positif serta r hitung > r tabel maka butir atau variabel tersebut valid.

2) Jika r hitung tidak positif dan r hitung < r tabel maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Menurut Umar (2010:54) uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuisioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Misalnya, seseorang yang telah mengisi kuisioner dimintakan mengisi lagi karena kuisioner pertama hilang. Isian kuisioner pertama dan kedua haruslah sama atau dianggap sama.

Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuisioner dalam penelitian ini adalah mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha. Untuk mengetahui kuisioner tersebut sudah reliabel akan dilakukan pengujian reliabilitas kuisioner dengan bantuan computer SPSS 16. Kriteria penilaian uji reliabilitas dalam (Ghozali:2011):

1) Apabila hasil koefisien Alpha lebih besar dari taraf signifikansi 70% atau 0,7 maka kuisioner tersebut reliabel.

2) Apabila hasil koefisien Alpha lebih kecil dari taraf signifikansi 70% atau 0,7 maka kuisioner tersebut tidak reliabel.

Setelah dilakukan pengujian pada kuisioner selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Menurut Umar (2010:77) uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Suliyanto (2005:63) mengemukakan uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Cara mendeteksi uji normalitas adalah dengan menggunakan normal P-P plot regression standardized dan Kolmogorov-Smirnov. Kurva nilai residual terstandardikasikan dikatakan menyebar dengan normal apabila : nilai Kolmogorov-Smirnov $Z \leq Z$ tabel; atau nilai asymp.sig. (2-tailed) > α. Sedangkan menurut Sujianto (2009:78), jika nilai sig. atau nilai signifikasi atau probabilitas > 0,05 distribusi adalah normal (simetris).

Menurut Umar (2010:80) uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang akan diajukan telah d*item*ukan korelasi kuat antarvariabel independen. Jika pada model persamaan regresi mengandung gejala multikolinearitas, berarti terjadi korelasi (mendekati sempurna) antarvariabel bebas. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas antarvariabel, salah satu caranya adalah dengan melihat dari nilai variance inflation factor (VIF) dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Menurut Algifari (2000) dalam Suliyanto (2005:63) jika nilai VIF tidak lebih dari 5, maka model

tidak terdapat multikolinearitas artinya tidak adanya hubungan antarvariabel bebas.

Menurut Umar (2010:82) uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Adanya heteroskedastisitas berarti adanya varian variabel dalam model yang tidak sama (konstan). Untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas, ada atau tidaknya pola yang terjadi pada nilai residu pada model, metode yang dapat digunakan seperti metode grafik park gleyser, barlet dan rank spearman. Pada peneitian ini menggunakan metode park gleyser. Dengan menggunakan metode ini, gejala heteroskedastisitas akan ditunjukan oleh koefisien regresi dari masing-masing variabel independent terhadap nilai absolute residunya (e), jika nilai probabilitasnya > nilai alpha-nya (0,05), maka dapat dipastikan model tidak mengandung unsur heteroskedastisitas atau t hitung ≤ t tabel pada alpha 0,05 (Suliyanto, 2005:64).

Menurut Umar (2010:84) uji autokorelasi berguna untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier terdapat hubungan yang kuat baik positif maupun negatif antar data yang ada pada variabel-variabel penelitian. Menurut Sujianto (2009:80) untuk mendeteksi autokorelasi dapat dilakukan dengan uji Durbin Watson (DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

1) 1,65 < DW < 2,35 maka tidak ada autokorelasi
2) 1,21 < DW < 1,65 atau 2,35 < DW < 2,79 maka tidak dapat disimpulkan
3) DW < 1,21 atau DW > 2,79 maka terjadi autokorelasi

Metode analisis yang digunakan penelitian ini adalah analisis regresi berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, pengujian hipotesis dengan uji F dan uji t. Menurut Sugiyono (2009:277) analisis regresi berganda digunakan apabila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda untuk menyelidiki pengaruh antara variabel independen yaitu (X1) kepemimpinan, (X2) motivasi, (X3) kedisiplinan dan (X4) stres kerja atas variabel dependen yaitu (Y) kinerja karyawan. Model hubungan kinerja karyawan dengan variabel-variabel tersebut dapat disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4}$$

Keterangan :

Y	= sebagai variabel dependen (kinerja karyawan)
X1	= sebagai variabel independen (kepemimpinan)
X2	= sebagai variabel independen (motivasi)
X3	= sebagai variabel independen (kedisiplinan)
X4	= sebagai variabel independen (stres kerja)

b0 = konstanta
b1,b2,b3,b4 = koefisien regresi

Menurut Umar (2013:129) analisis korelasi berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lain. Adapun klasifikasi koefisien korelasi menurut (Sugiyono, 2009:250) adalah:

Tabel 1
Klasifikasi Koefisien Korelasi

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2009)

M.Dzulkifli (2013:60) menyatakan analisis R^2 (R square) atau koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama – sama terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu (0-1). Jika nilai R^2 mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut dalam menerangkan variabel-variabel independen. Sebaliknya, jika R^2 mendekati 0 (nol) maka semakin lemah variasi variabel independen menerangkan variabel dependen.

Menurut Hasan (2009:31) pengujian hipotesis adalah suatu prosedur yang akan menghasilkan suatu keputusan, yaitu keputusan menerima atau menolak hipotesis tersebut. Dalam pengujian hipotesis keputusan yang dibuat mengandung ketidakpastian, artinya keputusan bisa benar atau salah, sehingga menimbulkan resiko. Besar kecilnya resiko dinyatakan dalam bentuk probabilitas.

Ghozali (2011:98) mengemukakan uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh (X1) kepemimpinan, (X2) motivasi, (X3) kedisiplinan dan (X4) stres kerja terhadap (Y) kinerja karyawan secara bersama-sama. Peneliti menentukan Uji F dapat dilakukan dengan menentukan hipotesis :

Ho: tidak ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan, motivasi, kedisiplinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha: ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan, motivasi, kedisiplinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut Ghozali (2011:98) untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

1) Dengan membandingkan nilai F tabel dengan F hitung,

   Apabila $F_{tabel} > F_{hitung}$, maka H0 diterima dan Ha ditolak,
   Apabila $F_{tabel} < F_{hitung}$, maka H0 ditolak dan Ha diterima.

2) Dengan menggunakan angka probabilitas signifikasi,

   Apabila probabilitas signifikasi > 0,05, maka H0 diterima dan Ha ditolak,
   Apabila probabilitas signifikasi < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima,

Menurut Jonathan (2006:154) uji t digunakan untuk membandingkan rata-rata dua populasi dengan data yang berskala interval. Sedangkan menurut Ghozali (2011:98) Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi-variasi dependen. Dalam melakukan uji t, digunakan penyusunan hipotesis yang akan di uji :

Ho: secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara variabel kepemimpinan, motivasi, kedisiplinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha: secara parsial ada pengaruh signifikan antara variabel kepemimpinan, motivasi, kedisiplinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan dari Sujarweni (2014:155), pengambilan keputusan pada uji ini dapat dilakukan dengan menggunakan dua cara, yaitu :

1) Dengan menggunakan angka probabilitas signifikasi,

   Jika nilai signifikan > 0,05 maka Ho diterima.
   Jika nilai signifikan < 0,05 maka Ho ditolak.

2) Dengan menggunakan nilai T tabel dan T hitung,

   Jika nilai -t tabel < t hitung < t tabel maka Ho diterima.
   Jika nilai t hitung < -t tabel dan t hitung > t tabel maka Ho ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Nilai r tabel pada tingkat signifikasi 5%, untuk responden sebesar 52 adalah 0,268. Nilai *item* setiap pertanyaan yang dimuat dalam kuisioner akan dinyatakan

valid apabila nilai Corrected *Item*-Total Correlation pada tabel hasil output SPSS lebih besar dari r tabel yaitu 0,268. Dan setiap variabel dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha > 0,70.

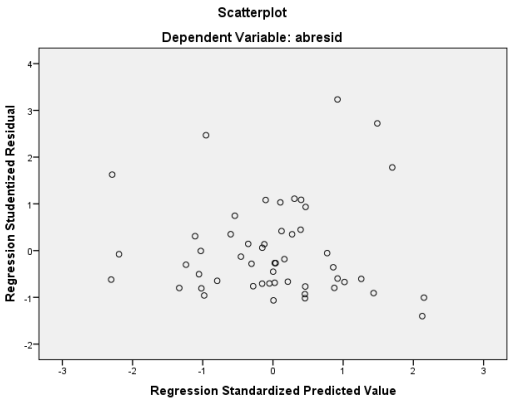
Hasil validitas variabel kepemimpinan, motivasi, kedisiplinan, stres kerja dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa keseluruhan *item* pertanyaan yang digunakan dalam variabel tersebut adalah valid karena memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Artinya keseluruhan *item* pertanyaan dalam variabel tersebut dapat digunakan untuk pengolahan data selanjutnya.

Besarnya koefisien reliabilitas untuk variabel kepemimpinan sebesar 0,849, motivasi sebesar 0,715, kedisiplinan sebesar 0,906, stres kerja sebesar 0,777 dan kinerja karyawan sebesar 0,885. Dikarenakan nilai dari keseluruhan variabel lebih besar dari 0,70 maka kuisioner dikatakan reliabel.

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan normal P-P Plot diperoleh hasil grafik data mendekati garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa nilai Asymp. sig. (2-tailed) dari variabel variabel kepemimpinan X1 sebesar 0,106, motivasi X2 sebesar 0,258, kedisiplinan X3 sebesar 0,230, Stres kerja X4 sebesar 0,230 dan kinerja karyawan Y 0,091. Maka diambil kesimpulan bahwa data memiliki distribusi normal karena nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05.

Hasil analisis uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai VIF dari variabel kepemimpinan X1 sebesar 1,500, motivasi X2 sebesar 1,629, kedisiplinan X3 sebesar 1,563 dan stres kerja X4 sebesar 1,432. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dalam model ini tidak terdapat masalah multikolinearitas antara variabel bebas karena nilai VIF < 5.

Gambar 1
Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas, tidak ada pola yang terbentuk dan titik-titik berada di atas sumbu dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas dan hasil uji gleyser menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan X_1 sebesar 0,765, motivasi X_2 sebesar 0,785, kedisiplinan X_3 sebesar 0,847 dan stres kerja X_4 sebesar 0,590. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai signifikasinya > 0,05 sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil uji autokorelasi menunjukkan bahwa DW (Durbin Watson) = 1,851. Dari data ini akan diambil persamaan sekaligus keputusan yaitu 1,65 < DW < 2,35 maka tidak ada autokorelasi sehingga dapat ditarik kesimpulan 1,65 < 1,851 < 2,35 maka bahwa tidak terjadi autokorelasi.

Tabel 2
Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.922	3.491		-.264	.793
	x1	.192	.150	.123	1.278	.208
	x2	-.011	.175	-.006	-.064	.949
	x3	.791	.094	.824	8.411	.000
	x4	.040	.129	.029	.308	.760

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel tersebut di atas, maka persamaan fungsinya menjadi :

$$\mathbf{Y = -0{,}922 + 0{,}192\ X_1 - 0{,}011\ X_2 + 0{,}791\ X_3 + 0{,}040\ X_4}$$

Selanjutnya interprestasi dari persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

b0= -0,922 adalah nilai konstanta yang artinya ketika variabel bebas yang terdiri dari kepemimpinan (X1), motivasi (X2), kedisiplinan (X3) dan stres kerja (X4) dianggap konstan atau tidak ada perubahan, maka besarnya variabel kinerja karyawan (Y) adalah -0,922 satuan.

b1= 0,192 adalah nilai koefisien regresi dari variabel bebas yaitu kepemimpinan (X1) dimana jika variabel ini naik satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,192 satuan dengan asumsi bahwa varibel bebas lainnya bersifat konstan atau tidak mengalami perubahan.

b2= -0,011 adalah nilai koefisien regresi dari variabel bebas yaitu motivasi (X2) dimana jika variabel ini turun satu satuan, maka variabel kinerja karyawan

(Y) akan menurun sebesar 0,011 satuan dengan asumsi bahwa varibel bebas lainnya bersifat konstan atau tidak mengalami perubahan.

b3= 0,791 adalah nilai koefisien regresi dari variabel bebas yaitu kedisiplinan (X3) dimana jika variabel ini naik satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,791 satuan dengan asumsi bahwa varibel bebas lainnya bersifat konstan atau tidak mengalami perubahan.

b4= 0,040 adalah nilai koefisien regresi dari variabel bebas yaitu stres kerja (X4) dimana jika variabel ini naik satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,040 satuan dengan asumsi bahwa varibel bebas lainnya bersifat konstan atau tidak mengalami perubahan.

Tabel 3
Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.844[a]	.712	.687	2.55611

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai R sebesar 0,844 maka disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel independen yaitu kepemimpinan, motivasi, kedisiplinan dan stres kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Pada Tabel 3 menunjukkan angka *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,687. Hal ini mengandung pengertian bahwa variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh empat variabel bebas yaitu : variabel kepemimpinan, motivasi, kedisiplinan dan stres kerja berpengaruh signifikan dengan nilai 68,7% sedangkan sisanya sebesar 31,3% dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model.

Tabel 4
Uji Simultan

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	757.840	4	189.460	28.997	.000[b]
	Residual	307.083	47	6.534		
	Total	1064.923	51			

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Tabel di atas menunjukkan hasil output SPSS dengan nilai F_{hitung} sebesar 28,997. Selanjutnya F_{tabel} akan ditentukan melalui perhitungan sebagai berikut:

F_{tabel} = α (k - 1 ; n - k – 1)
= 0,05 (5 – 1 ; 52 – 4 – 1)
= 0,05 (4 ; 47)
F_{tabel} = 2,56954

Dari hasil output SPSS pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai Fhitung (28,997) > Ftabel (5%, 4 ; 47) (2,5695) dan nilai Signifikan (0,000) < (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu kepemimpinan, motivasi, kedisiplinan dan stres kerja secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Variabel bebas secara parsial atau individu signifikan mempengaruhi variabel terikat apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai Sig. < 0,05. Nilai t_{table} ditentukan dengan df = n-k-1 atau df = 52-4-1 dan α = 0,05/2 = 0,025 (perhitungan uji 2 arah) hasilnya adalah nilai t_{table} sebesar 2,0117. Hasil output SPSS uji t ditunjukkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5
Uji Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.922	3.491		-.264	.793
	x1	.192	.150	.123	1.278	.208
	x2	-.011	.175	-.006	-.064	.949
	x3	.791	.094	.824	8.411	.000
	x4	.040	.129	.029	.308	.760

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Nilai t_{hitung} untuk koefisien variabel kepemimpinan (X1) adalah sebesar 1,278 dengan nilai Sig. 0,208. Sehingga nilai t_{hitung} (1,278) < t_{tabel} (5%, 47) (2,0117) dan nilai Sig. 0,208 > 0,05. Artinya variabel kepemimpinan (X1) secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai t_{hitung} untuk koefisien variabel motivasi (X2) adalah sebesar -0,064 dengan nilai Sig. 0,949. Sehingga nilai t_{hitung} (-0,064) > t_{tabel} (5%, 47) (-2,0117) dan nilai Sig. 0,949 > 0,05. Artinya variabel motivasi (X2) secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai t_{hitung} untuk koefisien variabel kedisiplinan (X3) adalah sebesar 8,411 dengan nilai Sig. 0,000. Sehingga nilai t_{hitung} (8,411) > t_{tabel} (5%, 47) (2,0117) dan nilai Sig. 0,000 < 0,05. Artinya variabel kedisiplinan (X3) secara parsial

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan asumsi variabel lainnya dalam keadaan konstan (ceteris paribus).

Nilai t_{hitung} untuk koefisien variabel stres kerja (X4) adalah sebesar 0,308 dengan nilai Sig.0,760. Sehingga nilai t_{hitung} (0,308) < t_{tabel} (5%, 47) (2,0117) dan nilai Sig. 0,760 > 0,05. Artinya variabel stres kerja (X4) secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan. Pimpinan perusahaan diharapkan tetap mengadakan pendekatan dan pengawasan seperlunya terhadap karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Diharapkan perusahan memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan para karyawan dalam hal menunjang pencapaian hasil kinerja yang baik.

Dilihat dari segi motivasi kerja karyawan, sebaiknya para karyawan dipenuhi kebutuhannya agar motivasi kerjanya meningkat, salah satu kebutuhan karyawan adalah kesempatan mengembangkan karir yang dirasakan masih terbatas. Oleh karena itu perusahaan perlu memberikan kesempatan yang lebih luas bagi karyawan untuk dapat mencapai karir tertinggi dengan tetap mengedepankan kinerja sebagai bahan pertimbangan utama.

Kedisiplinan karyawan dalam perusahaan sangatlah penting. Khususnya mengenai jam masuk dan pulang kantor, izin tanpa keterangan, keterlambatan pengumpulan laporan dan penggunaan seragam agar dapat dipatuhi sesuai tata tertib perusahaan. Hal ini sangat penting karena kedisiplinan merupakan hal yang harus dimiliki setiap karyawan. Dengan tingginya tingkat kedisiplinan akan mencerminkan bagaimana citra perusahaan dan karyawan itu sendiri. Disiplin kerja yang diterapkan oleh Koperasi Telekomunikasi Seluler (KISEL) Wilayah Balikpapan sudah cukup baik. Namun masih perlu adanya peningkatan disiplin kerja karena suatu perusahaan tidak hanya butuh kedisiplinan yang cukup baik, melainkan kedisiplinan yang yang baik atau bahkan sangat baik, sehingga akan mendapatkan hasil kinerja yang baik juga dan dapat memajukan atau mengembangkan perusahaan dengan cepat. Perusahaan perlu memperhatikan, serta menjaga stabilitas stres kerja yang disebabkan oleh faktor individu, kelompok dan organisasi yang pada akhirnya berimplikasi pada kinerja karyawan yang optimal.

Berdasarkan hasil penelitian, maka terdapat saran-saran bagi perusahaan, yaitu :

1) Diharapkan pemimpin memperhatikan kesulitan bawahannya dan memberikan solusi terhadap masalah yang dihadapi.

2) Diharapkan pemimpin selalu memberikan motivasi secara berkala ataupun terus menerus sebagai pemberian semangat dan pantang menyerah dalam menjalankan pekerjaan.

3) Perusahaan diharapkan mengadakan rekreasi dengan karyawan agar hubungan karyawan makin erat.

4) Perusahaan diharapkan membuat kelompok kerja bagi karyawan sehingga kinerja yang dihasilkan akan maksimal dan membuat acara keakraban antar karyawan.

5) Perusahaan diharapkan tetap menginfomasikan aturan-aturan yang ada terus menerus agar masalah yang terkait dengan disiplin kerja pun dapat dihindari.

6) Perusahaan diharapkan memberikan penghargaan baik berwujud ataupun tidak berwujud kepada karyawan yang sudah meningkatkan kedisiplinannya dalam bekerja.

7) Perusahaan diharapkan melakukan kegiatan yang dapat memotivasi serta mengurangi stres karyawan seperti ESQ, rekreasi dan *outbond*.

8) Perusahaan diharapkan membuat saluran komunikasi seperti forum diskusi dan kotak saran.

Sedangkan bagi penelitian selanjutnya, masukan yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1) Untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti gaji budaya organisasi, lingkungan kerja, gaji dan kompensasi serta yang lainnya.

2) Untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk melakukan teknik wawancara dan observasi agar didapatkan hasil yang lebih akurat dan tidak terjadi persepsi (pandangan) yang berbeda antara responden dengan peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

Abdillah, Chaidir A., dan Farid Wajdi. 2011. Pengaruh Kepemimpinan, Stress Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*. Volume 12. No. 1. Juni 2011.

Arifin, Johar., dan Fauzi. 2007. *Aplikasi Excel dalam Aspek Kuantitatif Manajemen SDM.* Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS* 19. Semarang: Badan penerbit universitas diponegoro

Hasan, Iqbal. 2009. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik.* Jakarta: PT.Bumi Aksara.

Hasibuan, M.2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi.* Jakarta: Bumi Aksara.

Jonathan. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif.* Yogyakarta: Graha Ilmu.

Junaidi. 2010. Tabel r (*Koefisien Korelasi Sederhana*). (*Online), (https://junaidichaniago.files.wordpress.com/2010/05/tabel-r.pdf)*, Diakses 26 januari 2015.

Jusmaliani. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Insani.* Jakarta: PT.Bumi Aksara.

Kurniawan, Deni. 2008. Tabel distribusi (dilengkapi metode untuk membaca tabel distribusi). *Forum tatistika*. (*online*),(http://ineddeni.wordpress.com), Diakses 26 januari 2015.

LSPR. 2010. *Beyond Borders Comunication Modernity & History*. London School.

M.Dzulkifli.2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Skripsi. Jakarta . Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.

Mangkunegara, Anwar P. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM.* Bandung: PT.Refika Aditama.

Mangkuprawira, Sjafri., dan Aida Vitayala. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia.* Bogor: Ghalia Indonesia.

Raditya, Priyo W., Taher Alhabsji., dan M Al Musadieq. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Volume 11. No 1. Juni 2014.

Rivai, Veithzal., dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi.* Jakarta: Rajawali Pers.

Rivai, Veithzal., dan Ella Jauvani Sagala. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* Jakarta: Rajawali Pers.

Sarwono, Sarito W. 2005. *Psikologi Sosial Kelompok dan Terapan.* Jakarta: Balai Pustaka.

Subhan Z., Said Musnadi., dan M Sabri. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Administrasi IAIN AR-RANIRY Banda Aceh. *Jurnal Manajemen*. Volume 2. No. 1. November 2012.

Sugiyono. 2000. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alvabeta.

_____. 2009. *Metode Penelitian Bisnis.* Bandung: Alvabeta.

_____. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sujarweni, Wiratna. 2014. *SPSS untuk Penelitian.* Yogyakarta: Pustaka Baru Perss

Sujianto, Agus E. 2009. *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0.* Jakarta: Prestasi Pustaka.

Suliyanto. 2005. *Analisis Data dalam Aplikasi Pemasaran*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Sutrisno, Edi. 2014. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Madrasah Aliyah Negeri Demak. *Skripsi*. Yogyakarta: UINSK.

Umar, Husein. 2010. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku karyawan.* Jakarta: Rajawali Pers.

_____ . 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis.* Jakarta: Rajawaali Pers.