

PENGARUH KERJASAMA TIM, STRES KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. LALANG BUANA NUSANTARA

Riki Altobeli Sihaloho¹⁾, Yohanes Feri Cahaya²⁾, Herni Pujiati³⁾

^{1,2,3}Magister Manajemen, Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma

Correspondence author: R.A.Sihaloho, kallistaivana@gmail.com, Jakarta, Indonesia

Abstract

Employee performance is one of the key factors for the success of organizational development. From the phenomena that occur, the factors that cause problems in the study are teamwork, work stress, and work motivation. This study analyzes the effect of teamwork, work stress, and work motivation on employee performance at PT Lalang Buana Nusantara. The research approach is a quantitative approach using survey methods and path analysis. The population of the research object is 63 people, and a saturated sampling technique was used to obtain 63 respondents. Data were analyzed using Excel and SPSS software. The results of the study indicate that teamwork has a significant positive effect on work motivation; Work stress has a significant adverse effect on work motivation; Teamwork has a significant positive effect on employee performance; Work stress has a significant adverse effect on employee performance; and Work motivation has a significant positive effect on employee performance. The magnitude of the influence of the Employee Performance value variable (Y) is explained by Teamwork, Work Stress, and Work Motivation by 54%, while other variables outside this research model explain the rest.

Keywords : employee performance, teamwork, work stress, work motivation

Abstrak

Kinerja karyawan adalah salah satu faktor kunci keberhasilan perkembangan organisasi. Dari fenomena yang terjadi, faktor yang menjadikan permasalahan dalam penelitian adalah kerjasama tim, stres kerja dan motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kerjasama tim, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Lalang Buana Nusantara. Pendekatan Penelitian adalah pendekatan kuantitatif menggunakan metode survei dan analisis jalur. Populasi pada objek penelitian berjumlah 63 orang, dengan teknik sampling jenuh diperoleh 63 orang responden. Data dianalisis menggunakan software Excell dan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kerjasama tim berpengaruh langsung positif secara signifikan terhadap motivasi kerja; Stres kerja berpengaruh langsung berbanding terbalik atau berlawanan arah dan signifikan terhadap motivasi kerja; Kerjasama Tim berpengaruh langsung positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan; Stres kerja berpengaruh langsung berbanding terbalik atau berlawanan dan signifikan terhadap kinerja karyawan; dan Motivasi kerja berpengaruh langsung positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh variabel nilai Kinerja Karyawan (Y) dijelaskan oleh Kerjasama Tim, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja sebesar 54%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

Kata Kunci : kinerja karyawan, kerjasama tim, stres kerja, motivasi

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) saat ini menarik perhatian banyak pihak. Peran SDM sangat penting untuk masa depan suatu organisasi, tetapi tampaknya tidak banyak orang yang menggunakan istilah *human capital* untuk SDM. Sumber daya manusia (SDM) adalah kapital yang dapat berkembang seiring dengan kemajuan teknologi, lingkungan, dan waktu. Paradigma baru, manusia sebagai modal, secara bertahap menggantikan era manusia sebagai sumber daya. Tidak lagi seperti sumber daya air, minyak, atau apa pun lainnya, manusia harus dikelola seperti modal (Diani et al., 2024).

Kinerja karyawan ini sangat penting untuk perkembangan suatu organisasi yang efektif dan efisien. Selain itu, kinerja dapat diukur berdasarkan hasil yang dicapai oleh suatu organisasi. Pengukuran kinerja adalah bagian penting dari sistem manajemen yang memungkinkan organisasi untuk meningkatkan motivasi karyawannya dan memberikan informasi tentang hasil pekerjaan dari perencanaan sumber daya manusia (Vuong & Nguyen, 2022). Tuntutan kinerja pegawai yang tinggi sudah menjadi bagian dari bisnis karena organisasi yang sukses tidak akan lepas dari kinerja karyawannya. Dengan aset manusia yang dapat diandalkan organisasi akan dapat mencapai tujuannya (Hakim et al., 2023). Berbicara tentang kinerja karyawan, tentunya akan memikirkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja mereka. Karena masalah kinerja karyawan sangat kompleks, orang-orang yang bekerja di perusahaan harus berhati-hati ketika masalah muncul pada sumber daya mereka

dan dapat memengaruhi kinerja karyawan. Kesuksesan seorang pekerja dipengaruhi oleh banyak variabel (Sumarsid et al., 2022). Pada penelitian ini, peneliti menduga bahwa masalah dalam penelitian ini disebabkan oleh kerja tim, stres kerja, dan motivasi kerja (Hakim et al., 2023; Prasetyo et al., 2024).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kerja sama tim. Kerjasama tim merupakan kelompok yang dibentuk untuk mengidentifikasi masalah dan menyelesaikan masalah dengan cepat dan tepat (Putri et al., 2023). Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti terhadap karyawan PT Lalang Buana Nusantara, kerja sama tim masih kurang efektif dan tidak maksimal, yang ditandainya dengan kurangnya hubungan antara sesama karyawan seperti rasa saling percaya, kurangnya keterbukaan, realisasi diri dari setiap karyawan dan saling ketergantungan sesama karyawan, komunikasi tidak terjalin dengan baik antar anggota tim. Dengan adanya kerja sama tim dapat mempengaruhi karyawan untuk bersikap bertanggung jawab yang akan berdampak pada hasil kinerja yang berkualitas. Kerjasama tim juga akan sangat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan (Bharoto, 2023). Kerjasama dalam tim menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kerjasama dalam tim akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung dalam kerjasama tim. Tanpa kerjasama yang baik tidak akan memunculkan ide-ide cemerlang (Ananda & Eriza, 2023). Kerja sama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan

yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan. Pelaksanaan kerjasama hanya dapat tercapai apabila diperoleh manfaat bersama bagi semua pihak yang terlibat di dalamnya. Apabila satu pihak dirugikan dalam proses kerjasama, maka kerjasama tidak lagi terpenuhi (Puspitasari et al., 2024). Hal ini sejalan dan juga diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ananda & Eriza, 2023; Bharoto, 2023; Puspitasari et al., 2024; Putri et al., 2023) yang menyatakan bahwa kerja sama tim akan sangat mempengaruhi kinerja dari para pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dari penelitian terdahulu oleh (Prasetyo et al., 2024; Putra et al., 2023; Saleh & Shahidan, 2023) didapatkan hasil bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan sebagai makhluk sosial yang tidak terlepas dari permasalahan yang harus dihadapinya. Salah satu nya adalah stres yang disebabkan oleh pekerjaan (Prasetyo et al., 2024). Sumber stres yang berasal dari pekerjaan seperti beban tugas yang terlalu berat, sikap pimpinan yang kurang adil, hubungan yang buruk dengan rekan kerja, lingkungan kerja yang tidak menyenangkan, atau target pekerjaan yang harus dipenuhi dapat menyebabkan kondisi ketegangan pada diri karyawan. Jika kondisi yang menyebabkan ketegangan karyawan terus bertambah sehingga karyawan tidak mampu untuk menghadapi tuntutan kerja tersebut maka dapat menyebabkan stres kerja pada karyawan (Saleh & Shahidan, 2023). Stres kerja pada karyawan adalah permasalahan yang terkadang di abaikan oleh pimpinan perusahaan, apabila stres kerja tidak diawasi dengan baik maka dikhawatirkan karyawan merasa tidak terdorong untuk bekerja sehingga akan berdampak pada kinerja dari karyawan. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas, sehingga penting

untuk mengetahui apa yang di harapkan oleh karyawan dapat terpenuhi yang berarti motivasi yang baik sudah dimiliki dalam bekerja dan berdampak pada kinerja karyawan (Putra et al., 2023). SDM yang dimiliki oleh perusahaan dapat bekerja dengan optimal ketika ada permasalahan kerja dapat dikelola dengan baik, sehingga permasalahan kerja seperti stres kerja dapat menjadi hal yang membangun karyawan untuk mendapatkan rangsangan yang positif untuk bekerja bukan justru menurunkan kondisi karyawan (Tran et al., 2020).

Faktor lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja (Prasetyo et al., 2024; Putra et al., 2023). Motivasi kerja berfungsi untuk mendorong sumber daya manusia untuk melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Dengan demikian, motivasi kerja menjadi penting karena akan mendorong sumber daya manusia untuk bekerja lebih keras, saling terintegrasi dengan baik, dan bekerja sama dengan baik (Junaidi et al., 2024). Sumber daya manusia yang memiliki motivasi kerja yang tinggi terhadap hasil perusahaan akan memiliki kinerja yang baik. Fenomena yang terjadi di PT Lalang Buana Nusantara adalah karyawan kurang memiliki motivasi untuk melakukan pekerjaan mereka, yang menyebabkan mereka tidak melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati. Faktor-faktor berikut menyebabkan kurangnya motivasi dalam bekerja: karyawan merasa tidak mendapat pengakuan dari atasan atas prestasinya, pimpinan sangat jarang mendelegasikan wewenang kepada para bawahannya, karyawan merasa tidak mendapat perhatian khusus dari pimpinan, dan kondisi kerja yang tidak mendukung. Sehingga hal tersebut mempengaruhi kinerja karyawan saat ini. Motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Motivasi atau dorongan untuk bekerja sangat penting untuk mencapai tujuan tertentu, sehingga

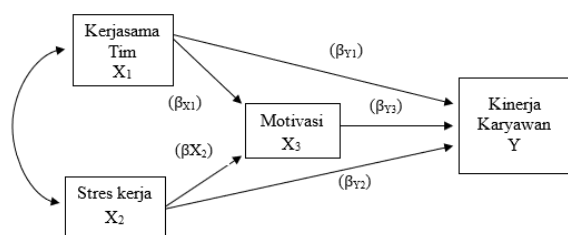
manusia harus dapat meningkatkan motivasi kerja bagi karyawan perusahaan. Semakin tinggi motivasi pegawai, semakin tinggi semangat kerja mereka, yang akan berdampak pada etos kerja yang lebih baik, yang pada gilirannya akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan (Aljumah, 2023).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kerjasama tim, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Lalang Buana Nusantara.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT Lalang Buana Nusantara yang beralamat di Jl. Cemara Kel. Lagoa Kec. Koja Kota Jakarta Utara Propinsi Daerah Khusus Jakarta. Penelitian ini dilaksanakan selama 5 (Lima) bulan terhitung mulai bulan Oktober 2024 sampai dengan Februari 2025.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey yang menggunakan sumber data serta informasi utama melalui pengedaran angket dan kuesioner, test ataupun wawancara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kausalitas yang dianalisis menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Penelitian ini ingin mengetahui apakah variabel independen Kerjasama Tim (X_1), Stres kerja (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). pola keterikatan variabel yang akan diteliti terdapat pada gambar 1.



Gambar 1. Model Penelitian

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 63 orang karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan sampling jenuh. Maka sampel pada penelitian ini adalah seluruh dari populasi yang diambil, yaitu seluruh karyawan dengan jumlah 50 orang.

Uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis linier berganda, koefisien determinasi, dan uji hipotesis kemudian digunakan untuk memeriksa data yang dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala Likert.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisisioner. Uji validitas dianalisis dengan membandingkan nilai r_{hitung} (pada kolom *Correlated Item-Total Correlated*) dengan r_{tabel} ($df = n - k$) dengan taraf signifikansi 5%. Pengujian validitas tiap item pertanyaan dilakukan dengan menghitung korelasi *pearson product moment* antara skor item dengan skor total.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir	r_{hitung}	Sig.	r_{tabel}	Ket.
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	.823	.000	.444	Valid
	Y.2	.788	.000	.444	Valid
	Y.3	.832	.000	.444	Valid
	Y.4	.817	.000	.444	Valid
	Y.5	.905	.000	.444	Valid
	Y.6	.868	.000	.444	Valid
	Y.7	.913	.000	.444	Valid
	Y.8	.917	.000	.444	Valid
	Y.9	.897	.000	.444	Valid
	Y.10	.899	.000	.444	Valid
	Y.11	.905	.000	.444	Valid
	Y.12	.798	.000	.444	Valid
	Y.13	.811	.000	.444	Valid
	Y.14	.806	.000	.444	Valid
	Y.15	.844	.000	.444	Valid
	Y.16	.843	.000	.444	Valid
	Y.17	.911	.000	.444	Valid
	Y.18	.931	.000	.444	Valid
	Y.19	.896	.000	.444	Valid
	Y.20	.911	.000	.444	Valid

Variabel	Butir	r _{hitung}	Sig.	r _{tabel}	Ket.
Kerjasama Tim (X ₁)	Y.21	.892	.000	.444	Valid
	Y.22	.880	.000	.444	Valid
	Y.23	.896	.000	.444	Valid
	Y.24	.930	.000	.444	Valid
	Y.25	.837	.000	.444	Valid
	X ₁ .1	.975	.000	.444	Valid
	X ₁ .2	.917	.000	.444	Valid
	X ₁ .3	.970	.000	.444	Valid
	X ₁ .4	.920	.000	.444	Valid
	X ₁ .5	.916	.000	.444	Valid
	X ₁ .6	.906	.000	.444	Valid
	X ₁ .7	.866	.000	.444	Valid
	X ₁ .8	.968	.000	.444	Valid
	X ₁ .9	.952	.000	.444	Valid
	X ₁ .10	.958	.000	.444	Valid
	X ₁ .11	.965	.000	.444	Valid
	X ₁ .12	.960	.000	.444	Valid
	X ₁ .13	.926	.000	.444	Valid
	X ₁ .14	.964	.000	.444	Valid
	X ₁ .15	.965	.000	.444	Valid
	X ₁ .16	.968	.000	.444	Valid
	X ₁ .17	.956	.000	.444	Valid
	X ₁ .18	.947	.000	.444	Valid
	X ₁ .19	.936	.000	.444	Valid
Stres Kerja (X ₂)	X ₂ .1	.927	.000	.444	Valid
	X ₂ .2	.531	.016	.444	Valid
	X ₂ .3	.949	.000	.444	Valid
	X ₂ .4	.956	.000	.444	Valid
	X ₂ .5	.945	.000	.444	Valid
	X ₂ .6	.923	.000	.444	Valid
	X ₂ .7	.894	.000	.444	Valid
	X ₂ .8	.785	.000	.444	Valid
	X ₂ .9	.794	.000	.444	Valid
	X ₂ .10	.938	.000	.444	Valid
	X ₂ .11	.945	.000	.444	Valid
	X ₂ .12	.887	.000	.444	Valid
	X ₂ .13	.846	.000	.444	Valid
	X ₂ .14	.870	.000	.444	Valid
	X ₂ .15	.819	.000	.444	Valid
	X ₂ .16	.866	.000	.444	Valid
	X ₂ .17	.865	.000	.444	Valid
	X ₂ .18	.838	.000	.444	Valid
	X ₂ .19	.889	.000	.444	Valid
	X ₂ .20	.734	.000	.444	Valid
	X ₂ .21	.879	.000	.444	Valid
Motivasi Kerja (X ₃)	X ₂ .22	.921	.000	.444	Valid
	X ₂ .23	.728	.000	.444	Valid
	X ₂ .24	.956	.000	.444	Valid
	X ₂ .25	.947	.000	.444	Valid
	X ₃ .1	.905	.000	.444	Valid
	X ₃ .2	.924	.000	.444	Valid
	X ₃ .3	.963	.000	.444	Valid
	X ₃ .4	.948	.000	.444	Valid
	X ₃ .5	.864	.000	.444	Valid
	X ₃ .6	.916	.000	.444	Valid
	X ₃ .7	.917	.000	.444	Valid
	X ₃ .8	.911	.000	.444	Valid
	X ₃ .9	.917	.000	.444	Valid
	X ₃ .10	.938	.000	.444	Valid
	X ₃ .11	.922	.000	.444	Valid
	X ₃ .12	.958	.000	.444	Valid
	X ₃ .13	.957	.000	.444	Valid
	X ₃ .14	.961	.000	.444	Valid
	X ₃ .15	.930	.000	.444	Valid
	X ₃ .16	.953	.000	.444	Valid
	X ₃ .17	.925	.000	.444	Valid
	X ₃ .18	.913	.000	.444	Valid
	X ₃ .19	.957	.000	.444	Valid
	X ₃ .20	.959	.000	.444	Valid
	X ₃ .21	.953	.000	.444	Valid
	X ₃ .22	.920	.000	.444	Valid
	X ₃ .23	.872	.000	.444	Valid
	X ₃ .24	.935	.000	.444	Valid
	X ₃ .25	.917	.000	.444	Valid
	X ₃ .26	.930	.000	.444	Valid
	X ₃ .27	.948	.000	.444	Valid
	X ₃ .28	.864	.000	.444	Valid

Berdasarkan hasil perhitungan validitas instrumen kinerja karyawan (Y) diketahui dari 25 butir pernyataan semua butir dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai data penelitian. Untuk kerjasama tim (X₁) diketahui dari 23 butir pernyataan semua butir dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai data penelitian. Pada variabel stres kerja (X₂) diketahui dari 25 butir pernyataan semua butir dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai data penelitian. Sedangkan variabel motivasi kerja (X₃) diketahui dari 28 butir pernyataan semua butir dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Suatu data dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dalam penelitian dilakukan menggunakan uji statistik Cronbach Alpha (α).

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliability Statistics		
	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Kinerja Karyawan (Y)	.986	.987	25
Kerjasama Tim (X ₁)	.994	.994	23
Stres Kerja (X ₂)	.984	.986	25
Motivasi Kerja (X ₃)	.994	.994	28

Hasil perhitungan reliabilitas instrumen variabel penelitian, semua variabel memiliki *Cronbach Alpha* > 0,05 sehingga semua variabel dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau dapat didekati distribusi normal (Dirwan, 2021). Uji statistik yang dilakukan untuk menguji normalitas distribusi galat dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov Smirnov. Uji normalitas data dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Data dikatakan normal apabila signifikansi yang diperoleh > 0,05.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Kinerja Karyawan	Kerjasama Tim	Stres Kerja	Motivasi Kerja
N		43	43	43	43
Normal Parameter ^{a,b}	Mean	102.14	99,23	105.58	122.60
	Std. Deviation	11.918	11.647	11.411	9.974
Most Extreme Differences	Absolute	.119	.079	.073	.112
	Positive	.119	.054	.062	.112
	Negative	-.092	-.079	-.073	-.089
Test Statistic		.119	.079	.073	.112
Asymp.Sig. (2-tailed)		.134	.200 ^c	.200 ^c	.200 ^c
Monte Carlo Sig (2-tailed)	Sig.	.120	.715	.823	.190
	99% Lower Bound	.111	.703	.813	.180
	Confidence Interval	.128	.726	.833	.200

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 743671174.

e. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik Kolmogorov Smirnov pada tabel 3 diperoleh nilai signifikansi kinerja karyawan sebesar = 0,120 > dari Sig. tabel = 0,05. Dengan demikian distribusi galat Kinerja Karyawan (Y) berasal dari populasi yang didistribusi normal. Sementara untuk kerjasama tim

diperoleh nilai signifikansi = 0,715 > dari Sig. tabel = 0,05. Dengan demikian distribusi galat Kerjasama Tim (X₁) berasal dari populasi yang didistribusi normal. Untuk hasil perhitungan nilai signifikansi Stres Kerja sebesar = 0,823 > dari Sig. tabel = 0,05. Dengan demikian distribusi galat

stres kerja (X_2) berasal dari populasi yang didistribusi normal. Sedangkan untuk motivasi kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar $= 0,190 >$ dari Sig. tabel $= 0,05$. Dengan demikian distribusi galat motivasi kerja (X_3) berasal dari populasi yang didistribusi normal.

Uji Linearitas

Uji Linearitas adalah suatu hubungan linear yang sempurna (mendekati sempurna) antara beberapa atau semua variabel bebas (endogen). Hasil uji linearitas ditampilkan pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Linieritas ANOVA^a

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja * Kerjasama Tim	Between Groups	(Combined)	2270.946	24	94.623	.893	.608
		Linearity	107.534	1	107.534	1.015	.327
		Deviation from Linearity	2163.412	23	94.061	.888	.611
		Within Groups	1907.333	18	105.963		
		Total	4178.279	42			
Motivasi Kerja * Stres Kerja	Between Groups	(Combined)	2586.062	25	103.442	1.104	.424
		Linearity	105.870	1	105.870	1.130	.303
		Deviation from Linearity	2480.193	24	103.341	1.103	.424
		Within Groups	1592.217	17	93.660		
		Total	4178.279	42			
Kinerja Karyawan * Kerjasama Tim	Between Groups	(Combined)	4270.913	25	170.837	1.714	.127
		Linearity	660.962	1	660.962	6.632	.020
		Deviation from Linearity	3609.951	24	150.415	1.509	.193
		Within Groups	1694.250	17	99.662		
		Total	5965.163	42			
Kinerja Karyawan * Stres Kerja	Between Groups	(Combined)	2438.696	25	97.548	.470	.958
		Linearity	132.592	1	132.592	.639	.435
		Deviation from Linearity	2306.105	24	96.088	.463	.959
		Within Groups	3526.467	17	207.439		
		Total	5965.163	42			
Kinerja Karyawan * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	3599.963	23	156.520	1.257	.309
		Linearity	.357	1	.357	.003	.958
		Deviation from Linearity	3599.606	22	163.618	1.314	.276
		Within Groups	2365.200	19	124.484		
		Total	5965.163	42			

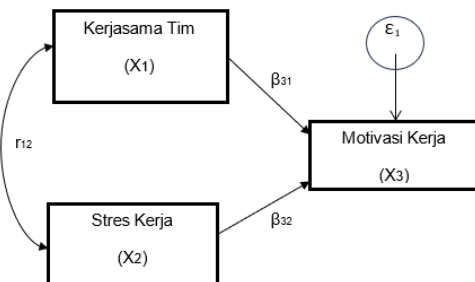
Setelah dilakukan perhitungan dan analisis motivasi kerja (X_3) atas kerjasama tim (X_1),

hasil perhitungan diperoleh nilai *deviation from linearity Sig.* $= 0,611 > \alpha = 0,05$ untuk

$n = 50$ maka data linear. Analisis untuk motivasi kerja (X_3) atas stres kerja (X_2) hasil perhitungan diperoleh nilai *deviation from linearity* Sig. = 0,424 > $\alpha = 0,05$ untuk $n = 50$ maka data linear. Hasil analisis kinerja karyawan (Y) atas kerjasama tim (X_1) hasil perhitungan diperoleh nilai *deviation from linearity* Sig. = 0,193 > $\alpha = 0,05$ untuk $n = 50$ maka data linear. Hasil analisis Kinerja (Y) atas Stres Kerja (X_2) hasil perhitungan diperoleh nilai *deviation from linearity* Sig. = 0,959 > $\alpha = 0,05$ untuk $n = 50$, maka data linear. Analisis Kinerja (Y) atas Motivasi Kerja (X_3) hasil perhitungan diperoleh nilai *deviation from linearity* Sig. = 0,276 > $\alpha = 0,05$ untuk $n = 50$ maka data linear.

Pengujian Hubungan Kausal Antar Variabel Pada Substruktur 1

Hubungan kausal antar variabel pada Substruktur 1 terdiri atas sebuah variabel endogen yaitu X_3 dan dua buah variabel eksogen yaitu X_1 dan X_2 . Model Substruktur 1 dapat dilihat pada gambar 2.



Gambar 2. Model Substruktur 1

Selanjutnya dapat dilakukan perhitungan masing-masing koefisien jalur. Dari hasil pengolahan data ditampilkan rangkuman hasil perhitungan dan pengujian koefisien jalur pada tabel 5.

Tabel 5. Uji-t Sub Struktural 1 Pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap X_3

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Std. Error	Beta	t
	B				
1 (Constant)	54.665		4.302		12.708
Kerjasama	.232		.055	.518	4.216
Stres Kerja	-.102		.041	-.303	-2.467

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Dari tabel 5 diketahui bahwa variabel kerjasama tim terhadap variabel motivasi kerja menunjukkan jalur signifikan, karena nilai t_{hitung} variabel kerjasama tim terhadap variabel motivasi kerja > t_{tabel} . Begitupula variabel stres kerja terhadap variabel motivasi kerja menunjukkan jalur signifikan, karena nilai t_{hitung} variabel stres kerja terhadap variabel motivasi kerja > t_{tabel} . Sehingga dapat disimpulkan variabel kerjasama tim berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, sedangkan variabel stres kerja berpengaruh langsung berbanding terbalik dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.686 ^a	.470	.443	3.560

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Kerjasama

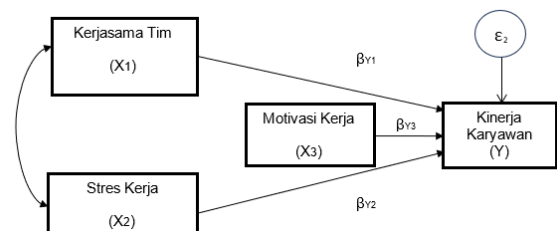
Dari nilai koefisien determinasi (*R square*) menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel kerjasama dan stres kerja terhadap motivasi kerja sebesar 0,443. Sisanya disebabkan faktor lain selain kedua variabel tersebut. Dengan demikian persamaan Sub Struktural 1 adalah:

$$X_3 = \epsilon_1 + \beta_{31} X_1 + \beta_{32} X_2$$

$$X_3 = 0,746 + 0,518 X_1 - 0,303 X_2$$

Pengujian Hubungan Kausal Antar Variabel Pada Substruktur 2

Hubungan kausal antar variabel pada sub struktur 2 seperti pada Gambar 3 terdiri dari satu endogen yakni variabel kinerja (Y) dan tiga variabel eksogen yakni X_1 , X_2 , dan X_3 .



Gambar 3. Model Substruktur 2

Hasil perhitungan dan uji koefisien jalur pada substruktur 2 dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7. Uji-t Sub Struktural 2 Pengaruh variabel X₁, X₂ dan X₃ terhadap Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	3.693	9.581		.385	.702
Kerjasama	.438	.146	.325	3.004	.005
Stres Kerja	-.659	.201	-.421	-3.285	.002
Motivasi Kerja	.274	.123	.278	2.228	.032

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 7 menunjukkan bahwa koefisien jalur ketiga variabel eksogen (kerjasama, stres kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel endogen (kinerja) signifikan karena nilai t_{hitung} (3,004, -3,285, dan 2,228) > t_{tabel} (2,017) pada 0,05.

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi Substruktur 2

Model Summary				
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.757 ^a	.573	.540	7.070

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kerjasama, Stres Kerja

Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*) merupakan prosentase kontribusi ketiga variabel eksogen (kinerja) sebesar 0,540. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel nilai Kinerja Karyawan (Y) dijelaskan oleh kerjasama tim, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja sebesar 0,540. Sedangkan sisanya merupakan pengaruh variabel lain di luar ketiga variabel eksogen. Dengan demikian persamaan Substruktur 2 adalah:

$$Y = 0,735 + 0,325 X_1 - 0,421 X_2 + 0,278 X_3$$

Pembahasan

Kerjasama Tim (X₁) berpengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja (X₃)

Analisis hipotesis pertama menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Tinggi rendahnya motivasi kerja dipengaruhi oleh kerjasama tim. Jika kerjasama tim ditingkatkan, maka akan meningkatkan motivasi kerjanya.

Kebenaran ini ditunjukkan terhadap pengujian secara parsial untuk menguji pengaruh kerjasama tim terhadap motivasi kerja. Dari pengujian tersebut terdapat temuan pengaruh langsung kerjasama tim terhadap motivasi kerja (β_{31}) adalah sebesar 0,518.

Secara empirik penelitian ini mendukung penelitian relevan sebelumnya diantaranya penelitian (Momanu & Potang, 2024) yang menyimpulkan adanya pengaruh langsung kerjasama tim terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian ini semakin mempertegas temuan penelitian relevan sebelumnya tentang adanya pengaruh positif dan signifikan kerjasama terhadap motivasi kerja.

Stres Kerja (X₂) berpengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja (X₃).

Analisis hipotesis kedua menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh langsung berbanding terbalik atau berlawanan arah dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh stres kerja. Jika stres kerja ditingkatkan, maka akan menurunkan motivasi kerjanya.

Pengujian secara parsial ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi. Dari pengujian tersebut terdapat temuan pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja (β_{32}) adalah sebesar -0,303. Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh langsung berbanding terbalik atau berlawanan arah dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Secara empirik penelitian ini mendukung penelitian relevan sebelumnya diantaranya penelitian (Afriansyah et al., 2023; Andiani et al., 2021; Putra et al., 2023), yang menyimpulkan stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian ini semakin mempertegas temuan penelitian relevan sebelumnya tentang adanya stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Kerjasama Tim (X_1) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Analisis hipotesis ketiga menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh kerjasama tim. Jika kerjasama tim ditingkatkan, maka akan meningkatkan kinerjanya.

Kebenaran ini ditunjukkan terhadap pengujian secara keseluruhan koefisien jalur. Dari pengujian tersebut terdapat temuan kerjasama berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara empirik penelitian ini mendukung penelitian relevan sebelumnya diantaranya penelitian (Ananda & Eriza, 2023; Bharoto, 2023; Puspitasari et al., 2024; Putri et al., 2023) menyimpulkan kerjasama tim berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini semakin mempertegas temuan penelitian relevan sebelumnya tentang adanya kerjasama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Dengan demikian, pembuktian secara empirik yang dilaksanakan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kerjasama berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Stres Kerja (X_2) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Analisis hipotesis keempat menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh langsung berbanding terbalik dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh stres kerja. Jika stres kerja staf pekas di Wingdik 600/Kal Pusdik Kodiklatau meningkat, maka akan menurunkan kinerjanya.

Hal ini memberikan penegasan dan interpretasi secara empiris tentang pentingnya perhatian terhadap peningkatan stres kerja sehingga kinerjanya menurun. Apabila stres kerja yang ada di sekitar

tempat kerja diawasi dengan baik, maka akan berpengaruh terhadap kinerjanya.

Dengan menurunnya stres kerja, maka karyawan akan lebih merasa aman dan nyaman dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya, solidnya hubungan kerja antara karyawan serta antara karyawan dengan pimpinannya, efektifnya waktu jumlah jam kerja, dan tidak merasa monoton dan bosan serta keletihan. Hasil penelitian ini semakin menegaskan bahwa stres kerja memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja.

Secara empirik penelitian ini mendukung penelitian relevan sebelumnya diantaranya penelitian (Hakim et al., 2023; Putra et al., 2023) menyimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini semakin mempertegas temuan penelitian relevan sebelumnya tentang adanya pengaruh langsung berbanding terbalik atau berlawanan arah dan signifikan stres kerja terhadap kinerja.

Motivasi Kerja (X_3) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Analisis hipotesis kelima menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0.278. Jika motivasi kerja karyawan ditingkatkan, maka akan meningkatkan kinerjanya. Hasil temuan penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara empirik penelitian ini mendukung penelitian relevan sebelumnya diantaranya penelitian (Ananda & Eriza, 2023; Hakim et al., 2023; Putra et al., 2023; Putri et al., 2023), yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini semakin mempertegas temuan penelitian relevan sebelumnya tentang adanya pengaruh langsung positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja. Hasil penelitian ini semakin mempertegas temuan penelitian relevan sebelumnya tentang adanya pengaruh langsung positif dan

signifikan motivasi kerja terhadap kinerja. Dengan demikian, secara teoretik dan pembuktian secara empirik yang dilaksanakan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

D. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, didapatkan temuan bahwa Kerjasama tim berpengaruh langsung positif secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 0,518. Stres kerja berpengaruh langsung berbanding terbalik atau berlawanan arah dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan sebesar -0,303. Kerjasama tim berpengaruh langsung positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,325. Stres kerja berpengaruh langsung berbanding terbalik atau berlawanan dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar -0,421. Motivasi kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,278.

Penelitian ini berimplikasi terhadap semakin banyak karyawan yang akan mampu meningkatkan kinerjanya dan berdampak terhadap meningkatnya kinerja organisasi secara keseluruhan. Tercapainya kinerja karyawan akan memberikan kontribusi kepada pencapaian kinerja organisasi.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Afriansyah, Dipomatmodjo, T. S. P., Ruma, Z., Sahabuddin, R., Burhanuddin, & Syahrul, K. (2023). The Influence of Work Stress on Employee Work Motivation in Regional Assets and Financial Agency in Barru District. *ECBIS: Economics and Business Journal*, 1(6), 803–810. <https://doi.org/10.47353/ecbis.v1i6.10>
- Aljumah, A. (2023). The impact of extrinsic and intrinsic motivation on job satisfaction: The mediating role of transactional leadership. *Cogent Business & Management*, 10(3), 2270813. <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2270813>
- Ananda, S., & Eriza, F. (2023). The Influence of Teamwork, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance (Study at J&T Sibuhuan-Sosa Office). *CASHFLOW: Current Advanced Research on Sharia Finance and Economic Worldwide*, 2(4), 474–481. <https://doi.org/10.55047/cashflow.v2i4.709>
- Andiani, G. A. T., Sitiari, N. W., Darma, I. K., Amerta, I. M. S., & Yasa, I. M. J. (2021). The Effect of Work Stress on Motivation and Employee Performance in the Anvaya Beach Resort Bali. *SEAJBEL: South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 25(1), 269–275. <https://seajbel.com/wp-content/uploads/2023/03/SEAJBEL25.I-SU-1-231.pdf>
- Bharoto, V. W. W. (2023). The Effect of Teamwork and Work Discipline on Employee Performance with Organizational Commitment as A Mediation Variable (Empirical Study at Bumi Akpelni Polytechnic Semarang). *ProBisnis: Jurnal Manajemen*, 14(2), 219–228. <https://doi.org/10.62398/probis.v14i2.131>
- Diani, R. D., Hamida, H., & Sudiarditha, I. K. R. (2024). The Role of Human Resources in Human Capital Management. *SJAM: Siber Journal of Advanced Multidisciplinary*, 2(1), 145–160. <https://doi.org/10.38035/sjam.v2i1.145>

- Dirwan, A. (2021). *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian*. Banyumas : Pena Persada.
- Hakim, A. L., Faizah, E. N., Mas'adah, N., & Widiatmoko, F. R. (2023). Leadership Style, Work Motivation, Work Stress, and Employee Performance: a Case Study of a Hospital. *Journal of Leadership in Organizations*, 5(2), 155–170. <https://doi.org/10.22146/jlo.86285>
- Junaidi, J., Ariani, G. M. G., & Periyadi, P. (2024). Work Motivation Strategies In An Effort To Increase Work Achievement: Study At PT. Kalimantan Mandiri Success. *IJEMS: International Journal of Economics and Management Sciences*, 1(2), 29–38. <https://doi.org/10.61132/ijems.v1i2.22>
- Momanu, M.-C., & Potang, A. (2024). The Impact of Teamwork on The Motivation Process and Academic Engagement of Student. *Educational Sciences*, 9(179), 323–329. [https://doi.org/10.59295/sum9\(176\)2024_48](https://doi.org/10.59295/sum9(176)2024_48)
- Prasetyo, T., Jamaludin, A., & Nandang, N. (2024). The Impact of Motivation and Work Stress on Employee Performance at the Secretariat of the Regional People's Representative Council of Karawang Regency. *INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*, 5(1), 191–201. <https://doi.org/10.55583/invest.v5i1.630>
- Puspitasari, N. D., Qomariah, N., & Martini, N. N. P. (2024). The Influence of Teamwork and Competence on Performance in Hospital Services. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 7(1), 142–150. <https://doi.org/10.33258/birci.v7i1.7850>
- Putra, S. W., Pono, M., & Wahda. (2023). The Effects of Work Stress and Work Motivation on Employee Performance. *Ilomata International Journal of Management*, 4(3), 329–339. <https://doi.org/10.52728/ijjm.v4i3.811>
- Putri, I. I., Reniati, R., & Wibawa, D. P. (2023). Improving Employee Performance by Strengthening Teamwork, Motivation and Increasing Job Satisfaction in Business Engaged in Health Service Sector. *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 13(1), 25–38. <https://doi.org/10.34010/jurisma.v13i1.9176>
- Saleh, H., & Shahidan, N. S. (2023). Work Stress and Its Impact on Employee Performance, Turnover, and Absenteeism: A Comprehensive Study at E & E Manufacturing. *International Journal of Magistravite Management*, 1(2), 70–80. <https://doi.org/10.33019/ijomm.v1i2.13>
- Sumarsid, S., Mulyono, S., Azizah, A., & Idrus, S. (2022). Analyze The Factors in Improving Employee Performance. *International Journal of Economy, Education and Entrepreneurship*, 2(2), 503–513. <https://doi.org/10.53067/ije3.v2i2.89>
- Tran, C. T. H., Tran, H. T. M., Nguyen, H. T. N., Mach, D. N., Phan, H. S. P., & Mujtaba, B. G. (2020). Stress Management in the Modern Workplace and the Role of Human Resource Professionals. *Business Ethics and Leadership (BEL)*, 4(2), 26–40. [https://doi.org/10.21272/bel.4\(2\).26-40.2020](https://doi.org/10.21272/bel.4(2).26-40.2020)
- Vuong, T. D. N., & Nguyen, L. T. (2022). The Key Strategies for Measuring Employee Performance in Companies: A Systematic Review. *Sustainability*, 14(21), 14017. <https://doi.org/10.3390/su142114017>