

## Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Divisi Cutting PT MASplast Poly Film)

Febrianita

Prodi Manajemen, Universitas INABA, Jalan Soekarno Hatta no 448 Bandung 40266  
[febrianita@student.inaba.ac.id](mailto:febrianita@student.inaba.ac.id)

Arie Hendra Saputro

Prodi Manajemen, Universitas INABA, Jalan Soekarno Hatta no 448 Bandung 40266  
[arie.hendra@inaba.ac.id](mailto:arie.hendra@inaba.ac.id)

Erna Herlinawati

Prodi Manajemen, Universitas INABA, Jalan Soekarno Hatta no 448 Bandung 40266  
[erna.herlinawati@inaba.ac.id](mailto:erna.herlinawati@inaba.ac.id)

### Article's History:

Received; 7 November 2023, Accepted in revised form; 19 November 2023; Accepted; 29 November 2023, Published 1 Desember 2023. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

### Suggested Citation:

Febrianita., Saputro, A. H., Herlinawati, E. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Divisi Cutting PT MASplast Poly Film). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 9 (6). 2871-2879. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1744>

### Abstrak:

Berdasarkan uraian-uraian diatas dan dari beberapa pendapat ahli, maka adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kepemimpinan, stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan divisi cutting pada PT Masplast Poly Film. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif, sampel dalam penelitian ini adalah karyawan divisi cutting pada PT Masplast Poly Film sebanyak 30 orang. Data dalam penelitian ini diolah dengan menggunakan Aplikasi SPSS 29 dengan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial atau uji T variabel Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Karyawan, hal ini terlihat dari T hitung  $0,177 < 2,056$  T tabel dengan tingkat sig  $0,861 > 0,05$ . Variabel Stres Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Karyawan, hal ini terlihat dari T hitung  $-0,548 < 2,056$  T tabel dengan tingkat sig  $0,598 > 0,05$ . Variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Karyawan, hal ini terlihat dari T hitung  $1,483 < 2,056$  T tabel dengan tingkat sig  $0,164 > 0,05$ . Sedangkan secara bersama-sama atau melalui Uji F variabel Kepemimpinan, Stres Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan, hal ini terlihat dari hasil F hitung  $48,104 > 2,96$  F tabel dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ .

**Kata Kunci :** Kepemimpinan, Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Produktivitas Karyawan

### PENDAHULUAN

Pertumbuhan ekonomi yang terjadi pada saat ini berpengaruh pada pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan. Hal ini mendorong perusahaan agar tetap dapat bersaing dan mempertahankan keadaannya di dunia bisnis, namun hal ini dapat dicapai jika suatu perusahaan memiliki sumber daya yang unggul dan berkualitas. Masalah rendahnya produktivitas di Indonesia telah lama dibahas dan diperhatikan. Akhir-akhir ini masalah tersebut menjadi hangat lagi setelah Indonesia dihadapkan pada masalah turunnya pendapatan negara guna membiayai pembangunan. Krisis moneter yang berkepanjangan dan situasi politik yang tidak menentu dapat mengganggu produksi suatu perusahaan.

Salah satu faktor produksi yang mempunyai pengaruh besar adalah sumberdaya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting penggerak organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang memiliki fungsi sebagai elemen utama karena mampu menggerakkan seluruh komponen yang berada dalam suatu perusahaan, agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik

sumber daya manusia yang dimiliki harus dilatih kemampuannya untuk maju dan berkembang bersama-sama agar dapat mencapai target dan tujuan yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

Pada praktiknya tidak selamanya produktivitas dapat berjalan sesuai dengan target yang telah direncanakan, tetapi ada beberapa kendala yang dialami sehingga menyebabkan tidak tercapainya tujuan yang diharapkan perusahaan yang kemudian akan berdampak pada kurang optimalnya suatu perusahaan dalam menjalankan serta menghasilkan produktivitas kerja yang efektif.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Mangkunegara (2021:2) "Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi."

Menurut Mangkunegara (2021:2) "Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi."

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah masalah tenaga kerja manusia yang diatur menurut urutan fungsi-fungsinya, agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, masyarakat.

### **Produktivitas Karyawan**

Menurut Sedermayanti (2017:341) Produktivitas kerja (pegawai) perbandingan antara hasil yang dicapai dan peran serta per satuan waktu. Atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan seseorang/sekelompok orang/pegawai dalam jangka waktu tertentu

Menurut Daryanto (2012:41) mengatakan bahwa produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan atau jasa yang diproduksi dengan sumber jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya untuk menghasilkan hasil tersebut.

Adapun menurut Sedarmayanti (2018:82) produktivitas memiliki dua dimensi produktivitas kinerja yakni efektivitas dan efisiensi

1. Efektivitas Dimensi pertama berkaitan dengan pencapaian dengan kinerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu.
2. Efisiensi Dimensi yang kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

### **Kepemimpinan**

Menurut Terry (2010:5) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi, perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk mempengaruhi kelompok dan budayanya.

Terkait dengan kepemimpinan dikuatkan pula oleh Saputro, A. H., Muttaqin, R. (2023) yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan sifat atau perilaku yang dapat mempengaruhi setiap anggota organisasi untuk dapat membantu organisasi untuk dapat mencapai tujuan organisasi.

Thoha (2010:42), mengungkapkan bahwa dengan mempergunakan kepemimpinan maka pemimpin akan mempengaruhi persepsi bawahan dan memotivasinya, dengan cara mengarahkan karyawan pada kejelasan tugas, pencapaian tujuan, kepuasan kerja, dan pelaksanaan kerja yang efektif. Menurut Thoha (2010:52) dimensi dan indikator Kepemimpinan yaitu:

1. Fungsi Kepemimpinan sebagai indikator
  - a. Kemampuan pimpinan dalam berinovasi
  - b. Kemampuan pimpinan dalam konseptual yang seluruhnya dilaksanakan dalam upaya mempertahankan dan atau meningkatkan kerja perusahaan.
2. Fungsi kepemimpinan sebagai komunikator
  - a. Kemampuan menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi

- b. Kemampuan pimpinan dalam memahami, mengerti dan mengambil intisari pembicaraan
3. Fungsi kepemimpinan sebagai motivator
  - a. Kemampuan pimpinan mendorong pegawai bekerja sesuai tanggung jawab
  - b. Kemampuan pimpinan memberikan sumbangan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.
4. Fungsi kepemimpinan sebagai kontroler
  - a. Kemampuan pimpinan dalam melakukan pengawasan.
  - b. Kemampuan pimpinan dalam pemakaian sumber daya.

### Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:157), mengemukakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2019:76), mengungkapkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang.

Dimensi dan indikator stres kerja menurut Shopia diterjemahkan oleh Mangkunegara (2014:92), stres kerja dapat dibagi menjadi tiga aspek yaitu:

1. Tuntutan kerja
  - a. Tuntutan atau tekanan dari atasan.
  - b. Menurunnya tingkat interpersonal.
  - c. Jumlah pekerjaan yang berlebihan.
2. Konflik peran
  - a. Perbedaan konsep pekerjaan antara atasan dengan karyawan.
  - b. Perbedaan konsep pekerjaan antara karyawan dengan karyawan.
3. Ambiguitas peran
  - a. Ketidakjelasan mengenai tugas.
  - b. Perintah yang tidak lengkap dari atasan

### Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2021:141) "Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan."

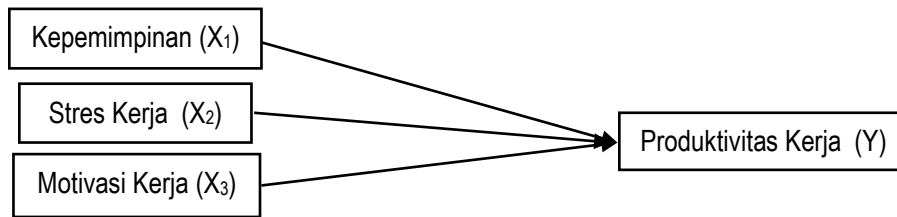
Sutrisno (2019:109) "Motivasi adalah suatu faktor yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang."

Menurut Hasibuan (2021:26) dimensi dan indikator motivasi kerja terdiri dari:

1. Kebutuhan akan prestasi
  - a. Mengembangkan kreativitas
  - b. Antusias untuk berprestasi tinggi
2. Kebutuhan akan afiliasi
  - a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*)
  - b. Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*)
  - c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*)
  - d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*)
3. Kebutuhan akan kekuasaan
  - a. Memiliki kedudukan yang terbaik
  - b. Mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan

### KERANGKA KONSEPTUAL

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, penulis menetapkan model penelitian sebagai berikut:



**Gambar 1 Kerangka Konseptual**

## **HIPOTESIS**

Menurut Sugiono (2014:93), menjelaskan bahwa hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan judul penelitian, maka hipotesis yang diajukan adalah hipotesis asosiatif yaitu:

1. H1 : Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja.
2. H2 : Terdapat pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja.
3. H3 : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja
4. H4 : Terdapat pengaruh kepemimpinan, stres kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis metode penelitian yang digunakan peneliti adalah metode deskriptif dan verifikatif. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:147) Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain yang diteliti dan dianalisis sehingga menghasilkan kesimpulan. Metode deskriptif ini dipergunakan untuk mengetahui kepemimpinan, stres kerja, motivasi kerja dan produktivitas. Menurut Sugiyono (2017:8) metode verifikatif adalah penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:14) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Wawancara Penulis melakukan wawancara langsung terhadap orang-orang yang dapat memberikan sejumlah bahan atau informasi khusus sebagai pelengkap yang diperlukan dalam rangka pengumpulan data.
2. Kuesioner Kuesioner merupakan suatu perangkat guna mengetahui pendapat konsumen yang dijadikan responden mengenai Kepemimpinan Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada Divisi Cutting PT Masplast Poly Film

### **Populasi dan Sample**

#### **Populasi**

Menurut Sugiyono (2013:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan Divisi Cutting PT Masplast Poly Film sebanyak 30 responden.

#### **Sample**

Sampel Menurut Sugiyono (2013:81), sampel adalah bagian dan jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dilakukan karena keterbatasan peneliti dalam melakukan penelitian baik dari segi

waktu, tenaga, biaya dan jumlah populasi yang sangat banyak. Sampel dari penelitian ini ialah jumlah populasi karyawan Divisi Cutting PT Masplast Poly Film sebanyak 30 responden.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

#### Hasil Uji Validitas

Berdasarkan tabel dibawah menyatakan bahwa instrumen-instrumen pada variable Produktivitas (Y), Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Stres Kerja (X<sub>2</sub>) dan Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>) memiliki nilai Pearson Correlation atau Koefisien Korelasi untuk masing-masing butir pertanyaan lebih besar dari 0,361. Sehingga dapat bahwa dinyatakan instrument tersebut valid dan dapat dipakai untuk melakukan penelitian atau menguji hipotesis penelitian

Tabel.1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Nilai Sign	Keterangan
Produktivitas Karyawan (Y)	Y.1	0,476	0,361	0,001	Valid
	Y.2	0,604	0,361	0,001	Valid
	Y.3	0,686	0,361	0,001	Valid
	Y.4	0,698	0,361	0,001	Valid
	Y.5	0,676	0,361	0,001	Valid
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	X1.1	0,497	0,361	0,005	Valid
	X1.2	0,368	0,361	0,005	Valid
	X1.3	0,716	0,361	0,001	Valid
	X1.4	0,561	0,361	0,001	Valid
	X1.5	0,490	0,361	0,006	Valid
	X1.6	0,635	0,361	0,001	Valid
	X1.7	0,438	0,361	0,016	Valid
	X1.8	0,427	0,361	0,019	Valid
Stres Kerja (X <sub>2</sub> )	X2.1	0,765	0,361	0,001	Valid
	X2.2	0,631	0,361	0,001	Valid
	X2.3	0,821	0,361	0,001	Valid
	X2.4	0,584	0,361	0,001	Valid
	X2.5	0,715	0,361	0,001	Valid
	X2.6	0,816	0,361	0,001	Valid
	X2.7	0,626	0,361	0,001	Valid
Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> )	X3.1	0,389	0,361	0,034	Valid
	X3.2	0,464	0,361	0,010	Valid
	X3.3	0,688	0,361	0,003	Valid
	X3.4	0,651	0,361	0,001	Valid
	X3.5	0,705	0,361	0,001	Valid
	X3.6	0,740	0,361	0,001	Valid
	X3.7	0,675	0,361	0,001	Valid
	X3.8	0,383	0,361	0,037	Valid

Sumber : Output SPSS Diolah Peneliti 2023

#### Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,701	0,6	Reliabel
Stres Kerja (X <sub>2</sub> )	0,777	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> )	0,739	0,6	Reliabel
Produktivitas (Y)	0,746	0,6	Reliabel

Sumber : Ouput SPSS Diolah Penulis 2023

Berdasarkan hasil uji validitas diatas diketahui bahwa semua item pernyataan variabel-variabel menampilkan hasil dari  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Dengan demikian item-item pernyataan diatas dinyatakan valid.

## B. Hasil Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

**Tabel 3 Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,45887700
Most Extreme Differences	Absolute	,126
	Positive	,091
	Negative	-,126
Test Statistic		,126
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		,200 <sup>d</sup>

Sumber : Ouput SPSS Diolah Penulis 2023

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov Smirnov diatas diketahui bahwa nilai Sig sebesar 0,200 lebih besar dari nilai kritis yaitu 0,05. Dengan demikian, hasil uji Kolmogorov Smirnov diatas dinyatakan berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,323	1,826		,177	,861		
	Kepemimpinan	-,036	,066	-,047	-,548	,588	,810	1,234
	Stres Kerja	,069	,055	,106	1,247	,224	,814	1,228
	Motivasi Kerja	,594	,052	,905	11,484	<,001	,946	1,057

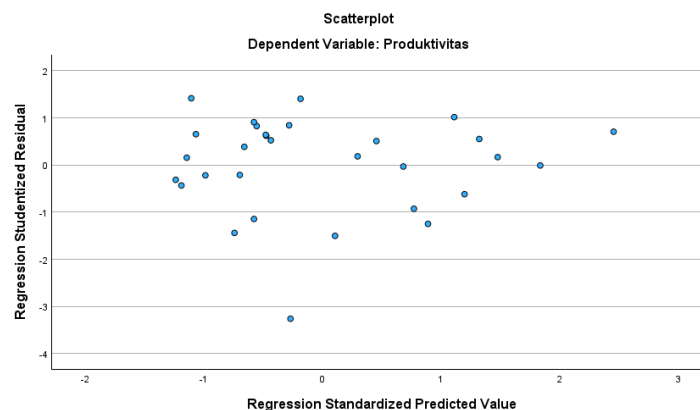
a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber : Output SPSS Diolah Penulis 2023

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui nilai VIF variabel Social Media Marketing sebesar 8,237 dan Harga sebesar 8,237 yakni lebih kecil dari 10,00. Sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak terjadi multikolonieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

**Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : Output SPSS Diolah Penulis 2023

Berdasarkan Gambar diatas, hasil uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu X dan Y, ini menunjukkan dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

### C. Uji Hipotesis

#### Pengujian Hipotesis Secara Parsial Y (Uji T)

**Tabel 5 Hasil Uji T**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,323	1,826		,177	,861
	Kepemimpinan	-,036	,066	-,047	-,548	,588
	Stres Kerja	,069	,055	,106	1,247	,224
	Motivasi Kerja	,594	,052	,905	1,483	<,001

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Output SPSS Diolah Penulis 2023

Berdasarkan tabel pengujian hipotesis secara parsial (Uji T) maka:

1. Hipotesis Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Karyawan.  
Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Kepemimpinan menunjukkan  $t = 0,177$  dengan nilai signifikansi 0,861. Sehingga, dapat disimpulkan  $0,177 < 2,056$  dan  $\text{sig } 0,861 > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya Kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan.
2. Hipotesis Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan  
Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Stres Kerja menunjukkan  $t = 0,548$  dengan nilai signifikansi 0,598. Sehingga, dapat disimpulkan  $0,548 < 2,056$  dan  $\text{sig } 0,598 > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya Stres Kerja tidak berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan.
3. Hipotesis Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.  
Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Motivasi Kerja menunjukkan  $t = 1,483$  dengan nilai signifikansi 0,001. Sehingga, dapat disimpulkan  $2,056 > 1,483$  dan  $\text{sig } 0,001 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan.

#### Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

**Tabel 6 Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	342,579	3	114,193	48,104	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	61,721	26	2,374		
	Total	404,300	29			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Stres Kerja, Kepemimpinan

Sumber : Output SPSS Diolah Penulis 2023

Berdasarkan hasil uji f diketahui bahwa Fhitung sebesar 48,104 lebih besar dari Ftabel 2,96 dan nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ . Hal ini berarti menunjukkan pengaruh antara Kepemimpinan, Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Sehingga dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

### PEMBAHASAN

Berdasarkan dari hasil uji regresi diatas terdapat hasil dari Uji Regresi Linear Berganda yaitu melalui Uji T atau secara parsial terdapat hasil sebagai berikut:

1. Kepemimpinan ( $X_1$ ) memiliki nilai t hitung= 0,177 dengan nilai signifikansi 0,861. Sehingga, dapat disimpulkan  $0,177 < 2,056$  dan  $0,861 > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya Kepemimpinan tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.
2. Stres Kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai t hitung = -0,587 dengan nilai signifikansi 0,598. Sehingga, dapat



disimpulkan  $0,5498 < 2,056$  dan  $0,598 > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya Stres Kerja tidak berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan.

3. Motivasi Kerja memiliki nilai  $t$  hitung = 1,483 dengan nilai signifikansi 0,001. Sehingga, dapat disimpulkan  $2,056 > 1,483$  dan  $0,001 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan.

Hasil uji hipotesis diketahui bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 48,104 lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $48,104 > 2,96$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti menunjukkan pengaruh antara kepemimpinan, stres kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan Sehingga dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

## KESIMPULAN

Berdasarkan Penelitian yang telah dilakukan pada karyawan Divisi Cutting PT Masplast Poly Film, dapat diketahui bahwa:

1. Produktivitas memiliki rata-rata skor pada kategori kurang baik. Berdasarkan hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa Produktivitas pada PT Masplast masih terbilang kurang baik.
2. Kepemimpinan memiliki rata-rata skor pada kategori kurang baik. Berdasarkan hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa Kepemimpinan pada PT Masplast masih terbilang kurang baik.
3. Stres Kerja memiliki rata-rata skor pada kategori tidak baik. Berdasarkan hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa Stres Kerja pada PT Masplast masih terbilang tidak baik.
4. Motivasi Kerja memiliki rata-rata skor pada kategori kurang baik. Berdasarkan hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa Stres Kerja pada PT Masplast masih terbilang kurang baik.
5. Hasil uji hipotesis pengujian diperoleh melalui nilai  $t = 0,177$  dengan nilai signifikansi 0,861. Sehingga, dapat disimpulkan  $0,177 < 2,056$  dan  $0,861 > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya Kepemimpinan tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.
6. Hasil uji hipotesis pengujian diperoleh melalui nilai  $t = -0,587$  dengan nilai signifikansi 0,598 Sehingga, dapat disimpulkan  $0,5498 < 2,056$  dan  $0,598 > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya Stres Kerja tidak berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan.
7. Hasil uji hipotesis pengujian diperoleh melalui nilai  $t = 1,483$  dengan nilai signifikansi 0,001. Sehingga, dapat disimpulkan  $2,056 > 1,483$  dan  $0,001 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan.
8. Hasil uji hipotesis diketahui bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 48,104 lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $48,104 > 2,96$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti menunjukkan pengaruh antara kepemimpinan, stres kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan Sehingga dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

## DAFTAR PUSTAKA

### Sumber Buku :

- Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator) Nusa Media. Yogyakarta  
Aksara. Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.  
Busro, Muhammad. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group  
Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Semarang: Universitas Diponegoro.  
Hasibuan, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara  
Mangkunegara, A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosda Karya.  
Riduwan. (2015). Dasar-dasar Statistik. Bandung: Alfabeta.  
Riduwan. (2015). Skala Pengukuran Variabel- variabel Penelitian. Bandung: Alfabeta  
Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, reformasi & birokrasi Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama.  
Siagian, Sondang P. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara  
Sinambela, Lijian poltak. (2019). Manajemen kinerja pengelolaan, pengukuran, dan implikasi kinerja. Depok: PT Rajagrafindo persada  
Sinungan, Muchdarsyah. (2014). Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gramedia



- Sudarmanto. (2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompensasi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- sugiyono, (2018). *Metode penulisan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Thoha, Miftah (2010). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta : Rajawali Pers

**Sumber Jurnal :**

- Ameliaa Eka, S. A. (2016). Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Telkom Witel Bekasi. *Jurnal Ilmiah MEA*.
- Anita Nova P, H. K. (2019). Analisis pengaruh faktor motivasi, stres kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol 13*.
- Arni Kurniat, Y. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Serta Dampaknya Kepada Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Produksi PT. Pupuk Kujang. *Jurnal Manajemen FEUB Vol. 9 No. 1*
- Kintan BenviaCheny, D. K. (2017). Pengaruh Stres Kerja an Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Epson Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis Vol. 5 No.*, 80-90.
- Liana, W. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM, Vol. 1 No. 1*.
- Natalia M, N. I. (2020). Pengaruh Motivaasi kerja, Pengalaman Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado . *Jurnal EMBA*, 282.
- Ni Made ItaPurnami, I. W. (2019). Pengaruh pemberdayaan, Motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada legong keraton beach hotel. *E-Jurnal Manajemen No.3*.
- Rumondor, V. W. (2013). Motivasi, disiplin kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Baadan Kepegawaian dan Diklat aaerah Minahasa Selatan . *Jurnal EMBA Vol. 1 No. 4*, 1042-1052.
- Saputro, A. H., Muttaqin, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Niramas Utama Pada Divisi Modern Trade Di Kota Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9 (4).1563-1572 <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1385>
- Satriadi, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Produktivitas kerja Pada bank BRI Tanjung Pinang. *Jurnal Benefita 2* .
- Zebua, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Coca Cola Cabang Malang. *Media Mahardhi* , Vol. 15 No. 3.