

LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA MARKETING EXECUTIVE MOBIL DI MALANG

Oleh

Rina Irawati

STIE Malangkececwara Malang

Jl Terusan Candi Kalasan Malang

Telp. (0341) 491813

E-mail: rina.ira@stie-mce.ac.id

Abstract:

The research objective is to determine the effect simultaneously and partially between the work environment, work stress, and motivation on the performance of car marketing executives in Malang. A sample of 65 marketing executives, with data collection techniques using a questionnaire method. The classic assumption test results show that the data are normally distributed, the regression model does not occur heteroscedasticity, and in the regression model multicollinearity does not occur. Correlation coefficient test results show that the relationship between variable X and variable Y is very strong, and the value of R Square of 0.700. This shows that the magnitude of the influence of the work environment, work stress, and motivation on performance by 70%, while the remaining 30% is influenced by other variables not examined in this study. Based on simultaneous tests, the work environment influences performance. The t value of the calculated work stress variable is $-1,606 < 1.67$ and sig value is 0.113, with a significance level of 0.005. So, work stress has no effect on performance. The t value of the motivation variable was $3,217 > 1.67$ and the sig value was 0.002, with a significance level of 0.05. So, motivation influences performance. Partially, there are influential variables, namely the work environment (X1) and motivation (X3), and there are variables that have no effect, namely work stress (X2). The dominant variable influencing performance is the work environment (X1).

Keywords: Work Environment, Job Stress, Motivation, Employee Performance

Abstraksi:

Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial antara lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi terhadap kinerja *marketing executive* mobil di Malang. Sampel sebanyak 65 orang tenaga *marketing executive*, dengan teknik pengumpulan data menggunakan metode kuesioner. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas, serta dalam model regresi tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji koefisien korelasi menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X dan variabel Y sangat kuat, dan nilai R Square sebesar 0,700. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi terhadap kinerja sebesar 70%, sedangkan sisanya sebesar 30% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan uji secara simultan, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Nilai t hitung variabel stres kerja sebesar $-1,606 < 1,67$ dan nilai sig 0,113, dengan tingkat signifikansi 0,005. Maka, stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Nilai t hitung variabel motivasi sebesar $3,217 > 1,67$ dan nilai sig 0,002, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Maka, motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Secara parsial, ada variabel yang berpengaruh yaitu lingkungan kerja (X1) dan motivasi (X3), serta ada variabel yang tidak berpengaruh yaitu stres kerja (X2). Variabel yang dominan mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja (X1).

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Motivasi, Kinerja karyawan

LATAR BELAKANG

Dalam suatu organisasi, SDM merupakan hal yang sangat penting karena merupakan penggerak dan menentukan berjalannya organisasi. Tanpa adanya SDM, organisasi tidak akan berjalan, meskipun organisasi memiliki banyak sumber daya keuangan dan bahan baku yang melimpah, serta teknologi yang sangat canggih. SDM sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali yang akan berperan aktif untuk mewujudkan tujuan organisasi. Dalam menjalankan aktivitasnya, tentu saja banyak hal yang harus diperhatikan oleh pihak manajemen. Hal ini dimaksudkan agar seluruh kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan lancar guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus memahami beberapa faktor yang sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, yaitu antara lain: lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi.

Penelitian ini dilakukan pada tenaga *marketing executive* mobil di Malang. Saat ini kebutuhan masyarakat Malang akan transportasi semakin meningkat, seiring dengan bertambahnya jumlah penduduk baik penduduk asli maupun pendatang, ditambah pula dengan adanya penawaran kredit lunak disertai dengan persyaratan kredit mobil yang mudah dari banyak dealer mobil maupun perusahaan leasing, maka banyak masyarakat yang berkeinginan memiliki mobil. Di jaman era modern dan milenial saat ini, banyak sekali model-model mobil baru dari berbagai produsen. Hal ini semakin meramaikan suasana persaingan industri mobil di Indonesia. Tentu saja hal ini memberikan dampak positif maupun negatif bagi tenaga-tenaga sales mobil. Jika sales dapat mencapai target penjualan, maka akan mendapatkan insentif dari perusahaan. Sebaliknya, jika target tidak terpenuhi tentu saja hal itu jauh dari impian. Dalam jangka waktu tertentu tekanan pekerjaan dan target dari perusahaan dapat menimbulkan stress kerja.

Stres dapat terjadi dalam setiap jajaran yang ada di dalam perusahaan, baik karyawan tingkatan atas, menengah, maupun tingkatan bawah. Stres pada pekerjaan dapat ditimbulkan oleh kondisi-kondisi di lingkungan kerja, kondisi-kondisi lain di luar lingkungan kerja, maupun dari diri pribadi seseorang. Berbagai kekhawatiran dan permasalahan yang dialami oleh sedikit atau banyak karyawan telah menimbulkan ketegangan atau stres dalam melaksanakan tugas sehari-hari dalam perusahaan. Apabila berlebihan akan mengancam dan mengganggu pelaksanaan kerja karyawan, sehingga kinerja dipengaruhi oleh stres kerja yang dialami karyawan. Hal ini tentu dialami oleh sales-sales yang menghadapi stres kerja karena tekanan dari atasan dan lingkungan kerja yang bisa saja kurang mendukung.

Umpan balik yang positif akan menunjukkan bahwa karyawan merasa dihargai dari hasil kerjanya dan dapat memberitahu hal apa yang perlu untuk ditingkatkan dari mereka sehingga karyawan akan meningkatkan kinerjanya. Motivasi merupakan salah satu faktor penyebab tinggi rendahnya kinerja karyawan. Motivasi adalah dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, puas, dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja dalam organisasi swasta ataupun pemerintah sangat penting untuk mendapat perhatian. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan. Kondisi lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja nyaman, maka kinerja akan maksimal. Namun, jika lingkungan kerja tidak nyaman dan dipenuhi kekacauan, serta persaingan yang tidak fair, maka karyawan akan merasa jenuh dan merasa tidak puas.

Pemimpin organisasi penting untuk mengetahui apa yang menjadi motivasi pegawai atau bawahannya, karena faktor motivasi ini akan menentukan jalannya organisasi dalam pencapaian tujuan. Agar perilaku manusia sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus ada perpaduan antara motivasi akan pemenuhan kebutuhan mereka sendiri dan permintaan organisasi. Motivasi berhubungan dengan bagaimana perilaku itu bermula, diberi tenaga, disokong, diarahkan, dihentikan, dan reaksi subyektif yang ada dalam organisasi ketika semua itu berlangsung.

Novelty (keterbaruan penelitian) dibandingkan dengan referensi penelitian terdahulu adalah membidik obyek penelitian yaitu tenaga *marketing executive* yang rawan mengalami stres kerja dan naik turunnya motivasi bekerja. Saat ini daya beli masyarakat untuk pembelian mobil sedikit mengalami penurunan. Hal ini juga dikarenakan keadaan perekonomian di Indonesia yang mengalami inflasi. Terjadinya inflasi ini juga memberikan dampak pada permintaan perusahaan mobil yang menurun. Tentu saja hal ini semakin menjadikan perusahaan untuk ekstra dalam memasarkan mobil. Misalnya saja, *showroom* yang menawarkan harga mobil yang lebih rendah dari harga semula. Hal ini dilakukan untuk menarik minat masyarakat. Di samping itu, perusahaan berlomba-lomba untuk menjadi *market leader*. Perusahaan memiliki target penjualan yang harus dicapai, sehingga tenaga *marketing executive* mobil juga harus mencapai target penjualannya. Di sinilah

ada kemungkinan terjadinya stres yang dialami oleh *marketing executive*.

Berdasarkan fenomena yang terjadi, maka dilakukan penelitian terhadap tenaga *marketing representative* mobil yang khususnya berada di Malang. Karena pekerjaan dari sales yang mengharuskan dia untuk dapat menjual mobil. Bahkan untuk mendapatkan satu unit atau beberapa unit bukan hal yang mudah, mengingat mobil ini merupakan kebutuhan tersier. Minat masyarakat dalam melakukan pembelian mobil dapat dikatakan lebih sedikit daripada pembelian sepeda motor. Tentu banyak tenaga *marketing executive* yang mengeluhkan hal ini, terutama stres yang dialaminya. Adapun rumusan masalahnya adalah: (1) Apakah terdapat pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi terhadap kinerja? (2) Apakah terdapat pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi terhadap kinerja?

STRES KERJA

Definisi

Stres kerja menurut Mangkunegara (2008) adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik (Siagian, 2008). Stres kerja ini tampak dari sikap, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bias rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Dari beberapa definisi menurut para ahli, dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan situasi dan kondisi yang mana seseorang merasa dirinya tertekan, tidak nyaman, dan harus mencapai sesuatu.

Faktor Penyebab Stres Kerja

Faktor yang mempengaruhi stres kerja dapat terbagi menjadi lima faktor (Gibson dalam Rovvins, 2006) yaitu:

Konflik peran (*role conflict*).

Konflik peran timbul jika seorang tenaga kerja mengalami adanya: (a) Pertentangan antara tugas-tugas yang harus dilakukan dan antara tanggungjawab yang ia miliki, dan (b) Tugas-tugas yang harus ia lakukan yang menurut pandangannya bukan merupakan bagian dari pekerjaannya.

Beban kerja.

Jika pekerja tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau merealisasi harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu. Faktor-faktor yang dapat menimbulkan peran yang tidak jelas meliputi: Ketidakjelasan dari saran-saran (tujuan-tujuan kerja), kesamaran tentang tanggung jawab, ketidakjelasan tentang prosedur kerja, kesamaran tentang apa yang diharapkan oleh orang lain, ketidakpastian tentang produktivitas kerja.

Pengembangan karir.

Unsur-unsur penting pengembangan karir meliputi: (a) Peluang untuk menggunakan keterampilan jabatan sepenuhnya, (b) Peluang mengembangkan keterampilan yang baru, dan (c) Penyuluhan karir memudahkan keputusan-keputusan yang menyangkut karir.

Hubungan dalam pekerjaan

Hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi. Ketidakpercayaan secara positif berhubungan dengan kepaksaan peran yang tinggi, yang mengarah ke komunikasi antar pribadi yang tidak sesuai antara pekerja dan ketegangan psikologikal dalam bentuk kepuasan pekerjaan yang rendah, penurunan dari kondisi kesehatan, dan rasa diancam oleh atasan dan rekan-rekan kerjanya.

Struktur Organisasi

Faktor stres yang dikenali dalam kategori ini adalah stres yang timbul oleh bentuk struktur organisasi yang berlaku di lembaga yang bersangkutan. Apabila bentuk atau struktur organisasi kurang jelas dan jangka waktu yang lama tidak ada perubahan atau pembaharuan, maka hal tersebut dapat menjadi sumber stres. Posisi individu dalam struktur organisasi juga dapat menggambarkan bagaimana stres yang dialami.

Jenis-jenis Stres

Menurut Scala (2003) jenis stres dapat dibagi menjadi dua, yaitu: (1) Stres fisik, misalnya dialami oleh atlet angkat besi yang sedang berlatih secara metodologis dan sengaja menekan tubuhnya sehingga akan meningkatkan kinerjanya; dan (2) Stres emosional, misalnya dialami oleh karyawan yang diminta menyelesaikan laporan pada

pukul 16.00, namun pada pukul 15.00 laptop yang digunakannya tiba-tiba rusa dan data atau file yang ada di laptop tersebut semuanya hilang.

Sedangkan Hamilton (2007) membagi stres menjadi lima tipe, yaitu: stres yang negatif, stres yang defensif, stres yang agresif, stres yang kreatif, stres yang kompetitif. (1) Stres yang negatif, yaitu kondisi stres yang mana karyawan berperilaku negatif dan tidak produktif, misalnya sering melakukan kesalahan dalam bekerja, sering tidak masuk, merusak alat-alat kantor. (2) Stres yang defensif, yaitu kondisi stres yang mana karyawan mempunyai kecenderungan yang lemah dengan tujuan yang salah, misalnya menolak melaksanakan tugas yang diberikan, menentang pimpinan dengan cara melakukan hal-hal yang sebaliknya. (3) Stres yang agresif, yaitu kondisi stres yang mana karyawan berusaha mencapai target yang tidak akurat (yang salah) dan dengan energi yang salah, misalnya karyawan menyerang atau berusaha menyingkirkan rekan kerja satu tim demi mengejar ambisi pribadinya. (4) Stres yang kreatif, yaitu kondisi stres yang mana karyawan menjadi tidak rileks, karena ia menemukan ide-ide brilliant, cerdas, kreatif, inovatif, lalu seluruh energinya tercurahkan untuk mewujudkan ide-ide tersebut; dan (5) Stres yang kompetitif, yaitu kondisi stres yang mana karyawan tiba-tiba memiliki pandangan yang benar-benar mengagumkan, dapat membaca pikiran pesaing, dan dapat melakukan hal positif yang melebihi batas normal kemampuan manusia secara rata-rata.

LINGKUNGAN KERJA

Definisi

Supardi (2003) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, dan menentramkan. Lingkungan kerja fisik adalah segala bentuk yang ada pada perusahaan seperti kursi, meja serta peralatan kerja lainnya yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari (Rumada dan Mudiarta, 2013). Wursanto (2009) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja, dan lingkungan kerja non fisik dapat dirasakan oleh para pekerja

melalui hubungan-hubungan sesama pekerja maupun dengan atasan. Menurut Rahmawanti (2014), agar dapat mencapai tujuan, perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang baik secara fisik dan non fisik. Dari beberapa definisi tentang lingkungan kerja menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan situasi dan kondisi baik fisik dan non fisik yang dapat mempengaruhi seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

De Stefano (2006) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu: (1) Prosedur kerja, adalah rangkaian tata pelaksanaan kerja yang diatur secara berurutan sehingga terbentuk urutan kerja yang secara bertahap dalam menyelesaikan pekerjaan; (2) Standar kerja, adalah persyaratan tugas, fungsi, atau perilaku yang ditetapkan oleh pemberi kerja sebagai sasaran yang harus dicapai oleh karyawan; (3) Pertanggung jawaban supervisor, adalah tanggung jawab supervisor untuk menyusun tugas karyawan agar dapat dikerjakan secara efektif dan adil. Supervisor juga bertanggung jawab mengadakan evaluasi karyawan untuk menjamin pencapaian sasaran yang sudah ditetapkan oleh perusahaan; (4) Kejelasan tugas, yaitu sejauh mana pekerjaan itu menuntut diselesaikannya seluruh potongan kerja secara utuh dan dapat dikenali oleh karyawan. Dalam hal ini, karyawan dituntut untuk memahami dan mampu melaksanakan pekerjaan mereka berdasarkan instruksi dari atasan; (5) Sistem penghargaan (*reward system*) adalah program yang digunakan untuk mengenali prestasi individual karyawan, seperti pencapaian sasaran atau proyek atau penggunaan ide-ide kreatif; (6) Hubungan antar karyawan, yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik di antara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis di antara rekan kerja.

Sedarmayanti (1996) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu: (1) Penerangan, (2) Suhu udara, (3) Suara bising, (4) Penggunaan warna, (5) Ruang gerak yang diperlukan, (6) Keamanan bekerja

Dengan demikian lingkungan kerja non fisik merupakan cermin dari suasana kerja yang terjadi dalam organisasi. Suasana kerja yang nyaman dan kondusif akan mampu membuat seseorang lebih berkonsentrasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Semakin kondusif suasana kerja seseorang, maka semakin besar peluangnya untuk mencari hal-hal baru yang lebih meringankan.

MOTIVASI

Definisi

Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan (Masrukhin dan Waridin, 2004). Sedangkan Hasibuan (2004) berpendapat bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Dari beberapa pendapat ahli tentang definisi motivasi, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang dapat memberikan semangat kerja atau gairah individu yang berasal dari dalam diri individu maupun orang lain sehingga mengarahkan individu untuk melakukan sesuatu.

Penggolongan Motivasi

Motivasi Intrinsik

Husaini Usman (2009) mendefinisikan “motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbul dari dalam diri sendiri”. Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2011: 160), yang tergolong sebagai faktor motivasional yaitu:

Achievement (Keberhasilan).

Keberhasilan seorang karyawan dapat dilihat dari prestasi kerja yang diraihinya. Agar seseorang karyawan dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka pemimpin harus memberikan dorongan dan peluang agar bawahan dapat meraih prestasi kerja yang baik. Ketika seorang bawahan memiliki prestasi kerja yang baik maka atasan harus memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapai bawahan tersebut.

Recognition (pengakuan/penghargaan)

Pimpinan harus memberi pernyataan pengakuan terhadap keberhasilan bawahan dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu:

langsung menyatakan keberhasilan di tempat pekerjaannya, lebih baik dilakukan sewaktu ada orang lain, b) surat penghargaan, c) memberi hadiah berupa uang tunai, d) memberikan medali, surat penghargaan dan hadiah uang tunai, e) memberikan kenaikan gaji dan promosi jabatan.

Work it self (Pekerjaan itu sendiri)

Pimpinan harus membuat kondisi di mana bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan membuat bawahan menghindari kebosanan rutinitas pekerjaan dengan berbagai macam cara, serta dapat menempatkan orang yang tepat di waktu yang tepat.

Responsibility (Tanggung jawab)

Agar tanggung jawab benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pimpinan harus menghindari supervisi yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri (otonomi) sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya sehingga diharapkan memiliki kinerja yang positif.

Advancement (Pengembangan)

Pengembangan merupakan salah satu faktor motivasi bagi bawahan. Faktor pengembangan ini benar-benar berfungsi sebagai motivator, maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bila hal tersebut sudah dilakukan, pemimpin dapat memberi rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, pengembangan dapat dilakukan dengan cara mengirim karyawan untuk melakukan pelatihan dan promosi kenaikan jabatan.

Motivasi Ekstrinsik

Menurut Singgih D. Gunarsa, (2008) yang dimaksud dengan motivasi ekstrinsik adalah segala sesuatu yang diperoleh melalui pengamatan sendiri, ataupun melalui saran, anjuran atau dorongan dari orang lain. Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2011), yang tergolong sebagai hygiene factor antara lain ialah sebagai berikut:

Quality supervisor (Supervisi)

Supervisi adalah melakukan pengamatan secara langsung dan berkala oleh atasan terhadap

pekerjaan yang dilaksanakan oleh bawahan untuk kemudian apabila ditemukan masalah, segera diberikan petunjuk atau bantuan yang bersifat langsung. Kualitas supervisi mempengaruhi motivasi karyawan, dengan kualitas supervisi yang baik dan fleksibel maka karyawan akan merasa nyaman dan dapat memberikan kinerja yang maksimal.

Interpersonal relation (Hubungan antar pribadi)
Interpersonal relation menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya, yang mana kemungkinan bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan atasannya. Agar tidak menimbulkan kekecewaan karyawan, maka minimal ada tiga kecakapan harus dimiliki setiap atasan yakni: a) *Technical skill* (kecakapan terknis) yang mana kecakapan ini sangat penting bagi pimpinan, kecakapan ini meliputi penggunaan metode dan proses komunikasi yang pada umumnya berhubungan dengan kemampuan menggunakan alat, b) *Human skill* (kecakapan konseptual) adalah kemampuan untuk bekerja di dalam atau dengan kelompok, sehingga dapat membangun kerjasama dan mengkoordinasikan berbagai kegiatan, c) *Conceptual skill* (kecakapan konseptual) adalah kemampuan memahami kerumitan organisasi sehingga dalam berbagai tindakan yang diambil di bawah tekanan selalu dalam usaha untuk merealisasikan tujuan organisasi secara keseluruhan.

Working condition (Kondisi kerja)
Menurut Herzberg seandainya kondisi lingkungan yang baik dapat tercipta, prestasi yang tinggi dapat tercipta, prestasi tinggi dapat dihasilkan melalui konsentrasi pada kebutuhan-kebutuhan atas ego dan perwujudan diri yang lebih tinggi. Kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan dapat meningkatkan motivasi kerja pada karyawan dibandingkan dengan kondisi kerja yang penuh tekanan dan inferior.

Wages (Gaji)
Gaji merupakan salah satu unsur penting yang memiliki pengaruh besar terhadap motivasi karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus berhati-hati dalam melakukan kebijakan masalah gaji agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

KINERJA KARYAWAN

Definisi

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedarmayanti (2011) mengemukakan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, di mana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Dari beberapa pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja itu merupakan hasil yang telah dicapai oleh individu baik kuantitatif maupun kualitatif dalam melaksanakan pekerjaan selama periode tertentu dan dibandingkan dengan standar, target, atau kriteria pencapaian yang telah ditentukan. (Hairunisya, 2008)

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Bernardin (dalam Robbin, 2003) kinerja dapat dikatakan baik bila karyawan memenuhi hal sebagai berikut: (1) Kualitas kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. (2) Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. (3) Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. (4) Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. (5) Kemandirian merupakan tingkat karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. (6) Komitmen kerja merupakan tingkat di mana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006), faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut: (1) Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi

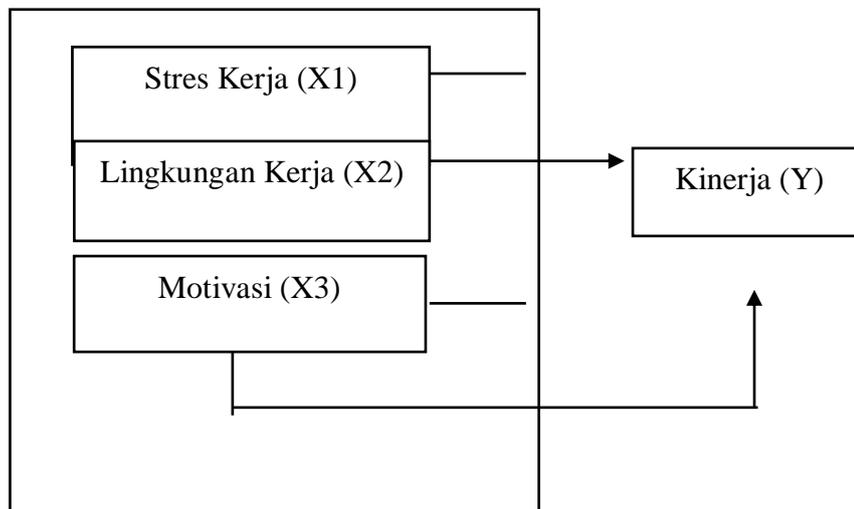
pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya; (2) Kualitas. Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat di mana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai; (3) Keandalan. Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum. Menurut Zeithaml & Berry dalam Journal of Marketing (dalam Sudarmanto, 2009:14) keandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan kehandalan dalam pelayanan; akurat, benar dan tepat; (4) Kehadiran. Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja; dan (5) Kemampuan bekerja sama. Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS PENELITIAN

Jatmiko, Cyndu Wahyu (2015) membuktikan bahwa stres berpengaruh negatif terhadap kinerja, sedangkan motivasi dan lingkungan

kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pendidik. Dapat disimpulkan bahwa stres kerja, motivasi, dan lingkungan kerja benar-benar berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pendidik UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Ngrampal Sragen.

Putri, Putu Eka Vidya Jayani (2013) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, stres berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi, konflik antar karyawan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, stress berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, konflik antar karyawan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian Wibowo, Amin (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan stres kerja, motivasi, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. Model Hipotesis

Berdasarkan gambar di atas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Diduga terdapat pengaruh secara simultan antara stress kerja, lingkungan kerja, dan

motivasi terhadap kinerja tenaga *marketing representative* mobil

H2: Diduga terdapat pengaruh secara parsial antara stres kerja, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja tenaga *marketing representative* mobil

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian korelasional menurut Arikunto (2010) adalah penelitian yang dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih, tanpa melakukan perubahan atau manipulasi terhadap data yang memang sudah ada. Jadi, dalam jenis penelitian ini, yang digunakan menurut metode adalah penelitian korelasional atau menyatakan hubungan di antara variabel independen dengan variabel dependen.

Populasi & Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga *marketing representative* mobil dari dua dealer mobil besar di Malang, yaitu (1) PT Astra Internasional Daihatsu (Jl Ahmad Yani 175 Malang) dan (2) PT Jolo Abadi Daihatsu (Jl Sunandar Priyo Sudarmo Malang) dengan total populasi sebesar 50 orang. Arikunto (2006) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Jika kita hanya akan meneliti sebagian dari populasi, maka penelitian tersebut disebut penelitian sampel Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Random Sampling* atau acak. Dalam penelitian ini batas error yang digunakan adalah 5%, dari karyawan sales. Untuk itu rumus yang digunakan yaitu Rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$
$$n = \frac{50}{1 + 50 \cdot 0,05^2}$$
$$n = \frac{50}{1 + 0,125}$$
$$n = 44,4$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Nilai kritis (batas ketelitian) yang diinginkan

1 = Bilangan konstan

Jadi, menurut pendapat di atas, sampel dalam penelitian ini adalah sejumlah 44 orang.

Variabel Penelitian

Adapun variabel bebas dalam penelitian ini sebagai berikut:

Stres Kerja (X1)

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan

kondisi seseorang. Item-itemnya antara lain: Konflik Peran, Beban Kerja, Pengembangan Karir, Hubungan Dalam Pekerjaan, dan Struktur Organisasi

Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Item-itemnya antara lain: Prosedur Kerja, Pertanggung jawaban supervisor, Kejelasan tugas, Sistem penghargaan, dan Hubungan antar karyawan

Motivasi (X3)

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Item-itemnya antara lain: Keberhasilan, Pengakuan/penghargaan, Pekerjaan itu sendiri, Hubungan antar pribadi, dan Gaji atau pengupahan

Sedangkan variabel tergantung (Y) yaitu kinerja (*performance*), yaitu hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Bangun, 2012:231). Item-itemnya antara lain: Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Ketepatan waktu, Efektivitas, dan Kemandirian

Skala pengukurannya menggunakan skala likert. "Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial" (Sugiyono, 2004).

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Arikunto, 2006: 168). Dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk menguji validitas butir angket adalah: (1) Jika r hitung positif dan r hitung > r tabel, maka variabel tersebut valid. (2) Jika r hitung tidak positif serta r hitung < r tabel, maka variabel tersebut tidak valid. Jika hasil menunjukkan nilai yang signifikan, maka masing-masing indikator pertanyaan adalah valid.

Uji Reliabilitas

Suryabrata (2004) menyatakan reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan alat tersebut dapat dipercaya. Suatu kuisioner

disebut *reliable* atau handal jika jawaban-jawaban seseorang konsisten (Setiaji, 2004: 60). Dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai Alpha Cronbach di atas 0.6 maka dikatakan itemnya reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas

Digunakan untuk menguji apakah data dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk menguji data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya (Imam Ghazali, 2006).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2009). Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residual (SRESID). Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen), yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen. Uji multikolinieritas dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) (Ghozali, 2009:95). Multikolinieritas adalah suatu hubungan linier yang sempurna (mendekati sempurna) antara beberapa atau semua variabel bebas (Kuncoro, 2001:114).

Analisis Regresi Berganda

Secara umum, bentuk persamaan garis regresi yang diberikan dalam penelitian ini hanya melibatkan empat variabel yaitu satu variabel dependen dan tiga variabel independen. Berikut persamaan umum dari regresi linier sederhana:

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

Keterangan :

X1 = Variabel Bebas

(Lingkungan Kerja)

X2 = Variabel Bebas (Stres Kerja)

X3 = Variabel Bebas (Motivasi)

Y = Variabel Terikat (Kinerja)

β_0 = *Intercept* (nilai rata-rata pada variabel Y)

β_1 = *Slope* (koefisien regresi untuk variabel X)

Uji Hipotesis

Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi adalah pengukuran statistik kovarian atau asosiasi antara dua variabel. Besarnya koefisien korelasi berkisar antara +1 sampai dengan -1. Koefisien korelasi menunjukkan kekuatan (*strength*) hubungan linear dan arah hubungan dua variabel acak. Jika koefisien korelasi positif, maka kedua variabel mempunyai hubungan searah. Artinya jika nilai variabel X tinggi, maka nilai variabel Y akan tinggi pula. Sebaliknya, jika koefisien korelasi negatif, maka kedua variabel mempunyai hubungan terbalik. Artinya jika nilai variabel X tinggi, maka nilai variabel Y akan menjadi rendah (Sarwono: 2006).

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R Square) atau sering disimbolkan dengan R² dimaknai sebagai sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Pada intinya, koefisien determinasi adalah mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2009). Nilai koefisien determinasi (R Square) dapat digunakan untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), dengan syarat hasil uji F dalam analisis regresi bernilai signifikan.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat F. Menurut Ghozali (2009) menyatakan bahwa uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikan 0.05. Uji hipotesis dengan uji F signifikansi digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen signifikan atau tidak terhadap variabel dependen secara individual untuk setiap variabel. Untuk

menginterpretasikan hasil perhitungan uji signifikansi digunakan kriteria sebagai berikut: (1) Bila Sig. α maka H_0 ditolak, dan (2) Bila Sig. α maka H_0 diterima. Dalam hal ini digunakan $\alpha = 5\%$, untuk menunjukkan adanya nilai konstanta maupun koefisien regresi bersifat signifikan atau tidak.

Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel lingkungan kerja (X1), stres kerja (X2), dan motivasi (X3) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2005). Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu: (1) Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak; dan (2) Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

HASIL PENELITIAN

Gambaran Umum PT Astra International Daihatsu

PT Astra International Tbk. Daihatsu *Sales Operation* (AI DSO) adalah salah satu divisi *operational* dari PT Astra International Tbk. PT Astra International Daihatsu merupakan *main dealer* Daihatsu di Indonesia. Perusahaan ini memiliki kredibilitas yang tinggi karena menjadi salah satu produsen pembuatan mobil. Selain memasarkan produk (*sales*), PT Astra International Daihatsu Tbk. *Sales Operation* (AI DSO) menyediakan jasa perbaikan (*service*) dan juga penjualan suku cadang (*spare part*) merk Daihatsu. Di sini perusahaan dituntut untuk lebih profesional dan mampu bersaing secara global. Untuk itu, perusahaan ini membutuhkan SDM yang memiliki kinerja yang optimal agar dapat bersaing. PT Astra International Tbk didirikan di Jakarta pada tahun 1957 sebagai perusahaan perdagangan umum dengan nama Astra International Inc. Pada 1990, telah dilakukan perubahan nama menjadi PT Astra International Tbk, dalam rangka penawaran umum perdana saham Perseroan kepada masyarakat, yang

dilanjutkan dengan pencatatan saham Perseroan di Bursa Efek Indonesia dengan menggunakan ticker ASII. Nilai kapitalisasi pasar Astra pada akhir tahun 2016 adalah sebesar Rp335,0 triliun.

Astra telah mengembangkan bisnisnya dengan menerapkan model bisnis yang berbasis sinergi dan terdiversifikasi pada tujuh segmen usaha, terdiri dari: Otomotif, Jasa Keuangan, Alat Berat, Pertambangan, Konstruksi & Energi, Agribisnis, Infrastruktur dan Logistik, Teknologi Informasi, dan Properti. PT Astra International Daihatsu Tbk. memiliki cabang di Malang, Jawa Timur yang berlokasi di Jalan Ahmad Yani Nomor 175, Malang. PT Astra International Daihatsu merupakan anak perusahaan dari Astra International yang bergerak di bidang otomotif, yang didukung oleh jaringan distribusi di seluruh Indonesia di bawah pengelolaan *Daihatsu Sales Operation* (DSO). Sesuai dengan slogan “*Daihatsu Sahabatku*”, *Daihatsu* di Indonesia terus mengedepankan pelayanan dan inovasi untuk memanjakan dan memudahkan pelanggan layaknya sahabat yang handal dan terpercaya.

Gambaran Umum PT Jolo Abadi Daihatsu

PT Jolo Abadi sebagai salah satu *Authorized Dealer Daihatsu* di Jawa Timur diresmikan di Kota Malang pada tanggal 23 April 2010. Sebagai *Authorized Dealer Daihatsu*, PT Jolo Abadi Daihatsu berhak & wajib untuk melayani semua kegiatan bisnis Daihatsu mulai dari Penjualan Unit Baru, Pelayanan *Service/Perawatan Kendaraan* dan juga Penyediaan Suku Cadang/*Spare Part* semua kendaraan Daihatsu. Dengan lokasi *showroom* yang strategis di Jalan Sunandar Priyo Sudarmo No.22 Kavling 1 Kota Malang, Telp (0341) 482063, atau bisa diakses di web www.jolo.co.id. Daihatsu Jolo Abadi memberikan kemudahan pelayanan kepada semua pelanggan Daihatsu. Dengan motto “*Proud To Be Your Partner*,” berharap bisa menjadi partner setia dan yang terbaik untuk semua stakeholder Daihatsu baik Manajemen, Karyawan, dan tentunya *Customer*.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,522	0,2058	VALID
	X1.2	0,592	0,2058	VALID
	X1.3	0,556	0,2058	VALID
	X1.4	0,699	0,2058	VALID
	X1.5	0,484	0,2058	VALID
Stres Kerja (X2)	X2.1	0,567	0,2058	VALID
	X2.2	0,706	0,2058	VALID
	X2.3	0,765	0,2058	VALID
	X2.4	0,659	0,2058	VALID
	X2.5	0,606	0,2058	VALID
Motivasi (X3)	X3.1	0,763	0,2058	VALID
	X3.2	0,751	0,2058	VALID
	X3.3	0,653	0,2058	VALID
	X3.4	0,749	0,2058	VALID
	X3.5	0,693	0,2058	VALID
Kinerja (Y)	Y1.1	0,647	0,2058	VALID
	Y1.2	0,677	0,2058	VALID
	Y1.3	0,764	0,2058	VALID
	Y1.4	0,599	0,2058	VALID
	Y1.5	0,566	0,2058	VALID

Sumber: Hasil penelitian yang diolah, 2020.

Nilai DF pada penelitian ini adalah $65-2= 63$. R Tabel pada DF 63, probabilitas 0,05 adalah 0,2058. Data dikatakan valid apabila hasil dari *Corrected Item-Total Correlation* > R Tabel.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai r hitung > r tabel, sehingga item pernyataan yang diberikan kepada *marketing executive* mobil pada PT Astra International Daihatsu Malang dan PT Jolo Abadi Daihatsu Malang dinyatakan valid.

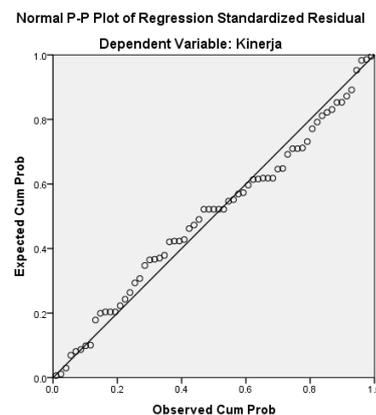
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,787	RELIABEL
Stres Kerja (X2)	0,848	RELIABEL
Motivasi (X3)	0,884	RELIABEL
Kinerja (Y)	0,842	RELIABEL

Sumber: Hasil penelitian yang diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6.

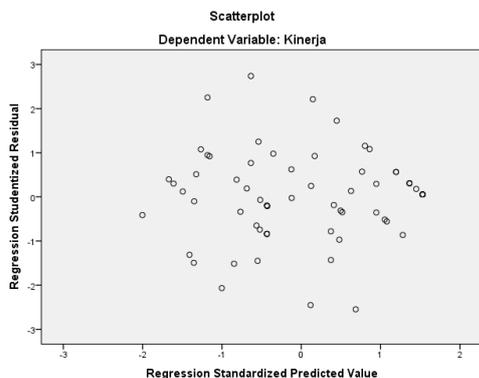
Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas, hasil penelitian diolah (2020)

Berdasarkan grafik P-P Plot di atas, dapat diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas, data diolah (2020)

Berdasarkan gambar di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga model regresi yang terbentuk tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja	0,206	4,851
Stres Kerja	0,251	3,985
Motivasi	0,508	1,970

Sumber: Hasil penelitian yang diolah, 2020.

Berdasarkan tabel di atas, nilai tolerance lebih besar dari 0,10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	1.867	1.698	
Lingkungan Kerja	.784	.157	.771
Stres Kerja	-.199	.124	-.225
Motivasi	.336	.104	.317

Sumber: Hasil penelitian yang diolah, 2020.

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh persamaan regresi berganda yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari dua

variabel. Adapun persamaan regresi dapat dilihat pada nilai *unstandardized coefficients* yaitu sebagai berikut:

$$Y = 1,867 + 0,784 X_1 - 0,199 X_2 + 0,336 X_3 + e$$

Koefisien Korelasi

Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,837	0,700	0,685

Sumber: Hasil penelitian yang diolah, 2020.

Berdasarkan tabel di atas, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,837. Hal ini menunjukkan korelasi positif di antara variabel X dan variabel Y. Artinya jika nilai variabel X tinggi, maka nilai variabel Y akan tinggi pula. Koefisien korelasi di atas menunjukkan koefisien korelasi yang sangat kuat. Karena nilai $0,75 > R > 0,99$.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,700 atau 70%. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa variasi nilai variabel (Y) kinerja

karyawan yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi sebesar 70%. Artinya variabel kinerja (Y) mampu dijelaskan sebesar 70% oleh variabel lingkungan kerja (X1), variabel stres kerja (X2), dan variabel motivasi (X3). Sedangkan sisanya yaitu sebesar 30% dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan model yang tidak diteliti.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F):

Uji statistik F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 6. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	352,940	3	117,647	47,440	0,000
Residual	151,275	61	2,480		
Total	504,215	64			

Sumber: Hasil penelitian yang diolah, 2020.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai sig. $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung sebesar $47,440 > 2,76$. F tabel diperoleh dengan melihat tabel F, dengan probabilitas sebesar 5%

Maka, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya variabel lingkungan

kerja, stres kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji signifikansi pengaruh parsial (uji t) bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial atau individu terhadap variabel dependen.

Tabel 7. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.867	1.698		1.100	.276
Lingkungan Kerja	.784	.157	.771	4.992	.000
Stres Kerja	-.199	.124	-.225	-1.606	.113
Motivasi	.336	.104	.317	3.217	.002

Sumber: Hasil penelitian yang diolah, 2020.

Dalam pengujian hipotesis untuk model regresi, derajat bebas atau *degree of freedom* (df) ditentukan nilai t tabelnya adalah 1,67.

Berdasarkan tabel dari hasil olah data penelitian di atas, dapat diketahui bahwa nilai sig. variabel X1 (lingkungan kerja) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $4,992 > 1,67$. Maka, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja (Y). Nilai sig. variabel X2 (stres kerja) sebesar $0,113 > 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $(-1.606) < 1,67$. Maka, dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, variabel stres kerja tidak berpengaruh secara parsial dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai sig. variabel X3 (motivasi) sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $3,217 > 1,67$. Maka, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, variabel stres kerja (X3) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Jadi, dapat dijelaskan bahwa Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) sales mobil di Malang, sedangkan Stres Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y) *marketing executive* mobil di Malang.

INTERPRETASI HASIL PENELITIAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya jika lingkungan kerja yang tercipta di dalam perusahaan tersebut memberikan rasa nyaman, aman, dan senang, maka karyawan dapat melakukan aktivitas kerja dengan penuh semangat dan tidak terbebani. Hal ini sesuai dengan pernyataan Rahmawati, dkk (2014), yakni agar dapat mencapai tujuan, perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang baik secara fisik dan non fisik.

Berdasarkan pengamatan di PT Astra International Daihatsu dan PT Jolo Abadi Daihatsu memiliki lingkungan kerja yang berbeda. Pada PT Astra International Daihatsu, karyawan terlihat begitu serius, tetapi juga sangat disiplin. Hal ini dipengaruhi oleh budaya organisasi mengingat PT Astra International Daihatsu Tbk. tergolong perusahaan besar. Sedangkan pada PT Jolo Abadi Daihatsu, karyawan terlihat serius tetapi juga santai. Sebelum tim *marketing executive* bekerja, selalu diadakan *brieving*. Dalam ruangan yang juga sangat luas, tim marketing yang berada di PT Astra International Daihatsu Tbk. ini sebagian besar berusia muda dan hanya ada sedikit karyawan senior. Terlihat banyak karyawan terutama Divisi Sumber Daya Manusia

yang masih muda, termasuk HRD dari PT Astra International Daihatsu. Hal ini juga dapat menunjukkan bahwa perusahaan benar-benar memiliki kualitas yang sangat baik. Adanya pemberian penghargaan yang dinilai cukup bagi karyawan.

Jika hubungan kerja yang terjalin itu sangat baik, maka akan memberikan kesan nyaman dan loyal. Selain unsur gaji sebagai perangsang karyawan dalam bekerja, lingkungan kerja juga sangat mempengaruhi kinerja seseorang. Meskipun sistem pengupahan yang diperoleh tidak besar, tetapi jika lingkungan kerja yang ada di sekeliling karyawan sangat mendukung, maka karyawan akan merasa bahwa mereka tidak ingin berpindah dari tempat kerja mereka saat ini. Terciptanya suasana kekeluargaan yang baik dan saling mendukung antara *marketing executive* dengan atasan, akan menambah rasa antusias sehingga *marketing executive* lebih bersemangat lagi.

Lingkungan kerja di perusahaan masih dikatakan baik, hubungan di antara karyawan terjalin harmonis, suasana kekeluargaan yang baik, sehingga tumbuh rasa nyaman. Di samping itu, karyawan dituntut untuk profesional dalam bekerja, misalnya ada masalah di luar perusahaan atau adanya masalah pribadi. Hal ini dapat dikatakan jarang terjadi konflik ataupun masalah dalam perusahaan.

Selain membuat tim barisan tenaga penjual, PT Astra International Daihatsu dan PT Jolo Abadi Daihatsu menjalin kebersamaan dengan para *sales person* yaitu dengan mengadakan acara kumpul bersama, ngopi bersama antara supervisor dengan bawahannya. Dengan adanya kegiatan seperti ini, akan menciptakan suasana kekeluargaan untuk mempererat hubungan baik dan saling mendukung antara *sales person* dengan atasan. PT Jolo Abadi Daihatsu menciptakan suasana kekeluargaan yang baik di antara *sales person* yaitu dengan mengadakan pesta kecil, misalnya merayakan ulang tahun antar rekan kerja di kantor. Hal inilah yang memberikan kesan perhatian dan membangun suasana kekeluargaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putu Eka Vidya Jayani Putri (2013) yang meneliti mengenai "Lingkungan Kerja, Stres, Konflik: Pengaruhnya Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Bank Sinar Harapan Bali. Hasil penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

Stres kerja bukanlah menjadi hal yang aneh dan tidak semua stres itu berpengaruh negatif. Stres kerja dapat membantu, tetapi juga dapat mengurangi kinerja. Stres kerja dapat mempunyai potensi untuk mendorong pelaksanaan kerja. Jika tidak ada stres,

maka tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja pun akan rendah. Pada tingkat tertentu, stres itu diperlukan. Di dalam teori, memang menerangkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2008) yang menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Tetapi, ada juga teori yang menyatakan bahwa stres kerja dapat dibagi menjadi lima jenis stres. Menurut Hamilton (2007), stres kerja tergolong lima jenis, yaitu: 1) stres yang negatif, 2) stres yang defensif, 3) stres yang agresif, 4) stres yang kreatif, 5) stres yang kompetitif. Di dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa tidak semua orang yang mengalami stres kerja, kinerjanya akan menurun. Pekerjaan seperti *marketing executive* mobil ini cenderung mengalami stres yang tinggi, karena adanya tuntutan pekerjaan, target yang harus dipenuhi, lingkungan kerja yang tidak nyaman, kurang adanya jaminan keamanan ketika bekerja, dan adanya permasalahan pribadi. Sebagian besar dari karyawan menyatakan bahwa setiap pekerjaan selalu dihadapkan pada stres kerja, tetapi sebagian dari mereka tidak menjadikan stres kerja itu menurunkan kinerja mereka. Stres kerja yang dialami justru menjadikan mereka terus bersemangat untuk mencapai target dalam pekerjaan mereka.

Ketika karyawan mengalami stres, salah satu cara yang dilakukan oleh supervisor marketing ini yaitu mengajak tim marketing untuk ngopi bersama beberapa tim marketing. Selain itu, ada juga kegiatan yang dilakukan seperti *family gathering*. Hal ini memang sangat diperlukan dalam perusahaan, karena untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, mengurangi tingkat stres yang berlebihan, dan mempertahankan atau menaikkan motivasi karyawan. Dalam penelitian ini, tidak adanya pengaruh antara variabel stres kerja terhadap kinerja atau adanya pengaruh yang berlawanan antara stres kerja dengan kinerja disebabkan karena tuntutan dari pimpinan dalam mencapai target perusahaan. Pada PT Jolo Abadi Daihatsu, jika *marketing executive* tidak mencapai target yang ditentukan, misalnya dalam satu bulan ini *marketing executive* harus mencapai 5 unit mobil di Bulan April, tetapi *marketing executive* yang bersangkutan hanya mencapai 4 unit mobil di Bulan April. Maka, akan diakumulasikan di bulan berikutnya. Sehingga di Bulan Mei, *marketing executive* harus mencapai 6 unit mobil.

Stres merupakan peluang ketika hal ini menawarkan potensi hasil. Orang-orang berprofesi, seperti *sales person* inilah yang sering kali secara positif memanfaatkan stres kerja mereka untuk menangkap peluang dan berkinerja dengan atau mendekati tingkat kemampuan maksimum mereka. Banyak dari mereka, memandang tekanan berupa beban kerja yang berat

dan waktu yang mepet sebagai tantangan positif yang menaikkan mutu kinerja mereka dan kepuasan yang mereka dapatkan dari pekerjaan mereka.

Jika lingkungan kerja sudah tidak mendukung, maka stres yang sudah dirasakan para *marketing executive* itu akan semakin menjadikan mereka tidak nyaman. Artinya, meskipun dalam penelitian ini stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, tetapi pengaruh itu tidak signifikan. Artinya, ada atau tidaknya stres, tidak mempengaruhi kinerja. Jika tingkatan stres itu tinggi, tidak menurunkan kinerja *marketing executive*. Jika tingkatan stres itu rendah, juga tidak menaikkan kinerja *marketing executive*. Keberadaan stres yang ada, tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

Jika para *sales executive* tidak dapat mengendalikan stres, maka mereka tidak dapat mencapai target penjualan. Karena pekerjaan sebagai *marketing executive* akan menghadapi stres kerja yang tinggi, tetapi menjanjikan adanya *reward* untuk mereka dapatkan. Di sinilah stres itu dapat membantu mereka untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja, terutama mengejar bonus.

Penelitian yang dilakukan oleh Putu Eka Vidya Jayani Putri (2013) tentang “Lingkungan Kerja, Stres, Konflik: Pengaruhnya Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Bank Sinar Harapan Bali. Hasil penelitian menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, pada penelitian yang telah dilakukan di PT Astra Daihatsu International dan PT Jolo Abadi Daihatsu berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan. Hasil penelitian yang dilakukan di PT Astra International Daihatsu dan PT Jolo Abadi Daihatsu ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Iin Melindasari (2015) tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Federal International Finance). Hasil penelitian menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan di PT Astra International Daihatsu dan PT Jolo Abadi Daihatsu ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Angga Permana (2017) tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Stres Kerja, Motivasi, dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Studi Empiris pada Karyawan PT Air Mancur Surakarta. Hasil penelitian mengemukakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, karyawan memang diberikan target dan harus tercapai. Di samping adanya target yang harus dipenuhi, karyawan menghadapi stres kerja yang mana hal itu akan mempengaruhi hasil kinerjanya. Tetapi, meskipun karyawan merasa stres, karyawan masih terus

mendapatkan motivasi dari atasan. Dengan adanya pengakuan atas keberhasilan yang diperoleh karyawan, karyawan akan merasa dihargai dan terus termotivasi. Selain memberikan *reward* atau penghargaan, atasan menciptakan suasana kerja yang tidak membuat bawahan merasa stres. Hal ini sesuai dengan teori tentang pengertian motivasi menurut Hasibuan (2004), yaitu hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, agar mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Komisi merupakan salah satu motivasi terpenting untuk *marketing executive*, tetapi bukan satu-satunya. Selain komisi, perusahaan bisa memberikan penghargaan berupa pengakuan, kebanggaan bagi harga diri, dan memberikan rasa aman.

Astra menghargai kinerja karyawan dengan memberikan paket kompensasi yang kompetitif serta benefit menarik. Di luar paket kompensasi dan benefit, Astra juga memberikan penghargaan berupa bonus berdasarkan prestasi dan performa kerja dari masing-masing karyawan setiap tahunnya. Astra berupaya untuk menyediakan berbagai sarana yang bertujuan untuk memudahkan dan mensejahterakan karyawan. Manfaat kesehatan, klinik dan kegiatan olahraga diselenggarakan untuk menjaga kesehatan karyawan. Untuk membantu manajemen dalam memfasilitasi peningkatan kesejahteraan anggota, didirikanlah Koperasi Astra. Dana Pensiun Astra (DPA) juga dibentuk sebagai wujud kepedulian Astra terhadap kesejahteraan insan Astra setelah memasuki masa purna bakti.

Pada PT Jolo Abadi Daihatsu, karyawan yang mencapai target penjualan yaitu minimal 10 unit mobil per bulannya, dan dalam waktu 6 bulan. Jadi, jika dalam waktu 6 bulan *marketing executive* mencapai hasil penjualan yakni rata-rata 60 unit mobil, maka perusahaan akan memberikan penghargaan berupa promosi jabatan. Selain itu, perusahaan juga menyediakan *reward* ke luar negeri.

Di dua objek penelitian ini, dibuat beberapa tim marketing yang dikoordinator beberapa *marketing executive*. Pembentukan tim marketing ini akan menciptakan semangat berkompetisi di antara barisan tim dan kerjasama yang saling membantu antar *marketing executive* di dalam tim. Keahlian komunikasi dan empati juga dapat meningkatkan interaksi antar *marketing executive* di dalam tim.

Dalam pelaksanaan *briefing*, pemimpin berkontribusi untuk selalu memotivasi bawahan. Karena motivasi seseorang berfluktuasi dan cenderung menurun seiring waktu jika tidak ada motivator yang berarti. Selain *briefing*, kegiatan seperti monitoring perkembangan prospek oleh supervisor kepada anak buahnya harus selalu dilakukan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cyndu Wahyu Jatmiko (2015) tentang Pengaruh Stres Kerja,

Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pendidik (Studi Kasus di Guru SD Negeri Kecamatan Ngrampal, Sragen). Hasil penelitian menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

PENUTUP

Simpulan

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial antara lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi terhadap kinerja *sales* mobil di Malang. Sampel yang digunakan berjumlah 65 orang tenaga *marketing executive*, yang telah diambil dari populasi dengan menggunakan rumus Slovin serta teknik pengumpulan data penelitian menggunakan metode kuesioner. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, sedangkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas, serta hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji koefisien korelasi menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X dan variabel Y sangat kuat, dan koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,700. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi terhadap kinerja sebesar 70%, sedangkan sisanya sebesar 30% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini.

Hasil uji secara simultan atau bersama (uji F), Berdasarkan uji secara simultan pada tabel 4.15, nilai F hitung $> F$ tabel, yaitu sebesar $47,440 > 2,76$ dan besarnya nilai sig. yaitu $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak atau H_1 diterima. Variabel lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja *marketing executive*.

Hasil uji secara parsial (uji t), nilai t hitung variabel lingkungan kerja sebesar $4,992 > 1,67$ dan nilai sig $0,000$, dengan tingkat signifikansi $0,005$. Maka, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Nilai t hitung variabel stres kerja sebesar $-1,606 < 1,67$ dan nilai sig $0,113$, dengan tingkat signifikansi $0,005$. Maka, stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Nilai t hitung variabel motivasi sebesar $3,217 > 1,67$ dan nilai sig $0,002$, dengan tingkat signifikansi sebesar $0,05$. Maka, motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Secara parsial, ada variabel yang berpengaruh yaitu lingkungan kerja (X1) dan motivasi (X3), serta ada variabel yang tidak berpengaruh yaitu stres kerja (X2). Variabel yang dominan mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja (X1).

Saran

Perusahaan harus terus memperhatikan faktor lingkungan terutama non fisik, khususnya untuk *sales* mobil. Faktor lingkungan non fisik seperti selalu menjalin hubungan kerja yang nyaman, memberikan

penghargaan kepada karyawan guna mengenali prestasi kerja karyawan. Untuk menciptakan suasana kekeluargaan, perusahaan diharapkan untuk terus meningkatkan solidaritas dari setiap tim-tim yang sudah dibentuk.

Perusahaan diharapkan untuk mempertahankan dan lebih meningkatkan langkah-langkah dalam mengurangi tingkat stres kerja yang berlebihan. Karena *sales* merupakan pekerjaan yang menuntut untuk mencapai target. Perusahaan dapat mengadakan kegiatan seperti outbound yang diikuti oleh seluruh karyawan setiap pekan, satu bulan sekali, atau beberapa bulan sekali. Selain itu, perusahaan dapat mengadakan senam pagi setiap satu minggu sekali, misalnya Jum'at atau Minggu pagi yang diikuti oleh seluruh karyawan. Dalam memotivasi karyawan, komisi merupakan hal yang dikejar oleh *sales person* atau *sales executive*. Tetapi, perusahaan dapat memberikan hal lain selain komisi, yaitu mengadakan acara kecil-kecilan untuk memberikan penghargaan kepada *sales executive* yang berprestasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2008. *Organizational Behavior Edisi 12*. Salemba Empat. Jakarta.
- Melindasari, Iin. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Gresik. *Skripsi*. Universitas Wijaya Putra. Surabaya
- Jatmiko, Cyndu Wahyu. 2015. Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Studi Kasus di Guru SD Negeri Kecamatan Ngrampal Sragen. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Indonesia.
- Hairunisya, N. (2008). Penilaian Kinerja Bagian Keuangan Pemkab Probolinggo Menggunakan Analisis Rasio Keuangan APBD. *Ekonomika*, 2(2).
- Pratiwi, Luh Putu Yunia Anggy & Sriathi, Anak Agung Ayu. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Pada Hotel Santika Nusa Dua Bali. *Jurnal Manajemen Vol. 6, No. 3 Hal. 1478-1506*.
- Idrus, Tisa Vasyadhany. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai SKPD Pemkab Gowa. *Skripsi*. Universitas Hasanuddin. Makassar.
- Yusuf, Moch. 2017. Analisis Kompensasi Finansial dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan UD. Tiban Jaya Rotan Malang. *Skripsi*. STIE Malangkuçeçwara. Malang.
- Prabu, Aldila Saga & Dewie Tri Wijayanti. 2016. Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan PT United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya). *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan 2016. Vol. 5, No.2, 104-117*.
- Hidayah et al. 2016. Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Melalui Perilaku Kerja Karyawan Honorer Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember. *Jurnal*. Universitas Jember.
- Setyadi, Benny et al. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Bank BRI Cabang Bogor). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.21, No.1 April 2015*. Universitas Brawijaya.
- Wijaya, Agus, Purnomolastu, N, Tjahjoanggoro, A.J. 2015. *Kepemimpinan Berkarakter*. Surabaya, Brilian Internasional.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- astra.co.id (diakses pada 14 Desember 2019)
- eurekapedidikan.com (diakses 14 Desember 2019)
- slideshare.net/srihandayanimath/instrumen-penelitian (diakses 14 Desember 2019)
- kacamata70.wordpress.com (diakses pada 14 Desember 2019)
- academia.edu.unikom_i.com (diakses pada 14 Desember 2019)
- 117house.blogspot.do.id/pengertian-motivasi-kerja (diakses 14 Desember 2019)
- [karyatulisku.com/validitas dan reliabilitas/](http://karyatulisku.com/validitas-dan-reliabilitas/) (diakses pada 6 Januari 2020)
- spsstatistik.com (diakses pada 6 Januari 2020)
- Hulaifah, Gaffar. 2012. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar. *Skripsi*. Universitas Hasanuddin. Makassar
- Wicaksono, Aldy Pambudi. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Depot LPG Balongan PT Pertamina (Persero). *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.
- Lautia, Intan. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Sales Promotion Girl/Man Kalbe Nutritionals Cabang Surakarta). *Skripsi*. Institut Agama Islam Negeri Surakarta. Surakarta.

Permana, Angga. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Stres Kerja, Motivasi, dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Karyawan PT Air Mancur Surakarta. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Surakarta.