

Pengaruh Stress Kerja, Motivasi, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus (Studi pada Pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang Periode 2022)

Astika Masithoh ^{*)}

Budi Wahono ^{)}**

Khalikussabir ^{*)}**

Email: astikamasithoh04@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of work stress, motivation, leadership style and organizational culture on the performance of the board (Study on the Management of the Student Executive Board of the Faculty of Economics and Business, Islamic University of Malang, 2022 Period). The population used in this study is the Management of the Student Executive Board of the Faculty of Economics and Business with a total of 68 people. , then the number of samples taken as a whole from the total population. The analysis technique uses multiple linear regression analysis. The research results of Work Stress, Motivation, Leadership Style and Organizational Culture have a simultaneous and significant effect on the performance of the board.

Keywords: *Work Stress, Motivation, Leadership Style and Organizational Culture*

Pendahuluan

Menurut Azzuhairi, (2019) sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek yang memiliki keunggulan utama dalam mencapai visi misi dan tujuan suatu organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia (SDM) yang baik harus difikirkan secara matang untuk mengelola organisasi dengan baik dan terus berkembang menjadi organisasi yang unggul. Guna memenuhi kebutuhan akan fasilitas dari sumber daya manusia agar dapat memberikan manfaat, suatu lembaga atau organisasi juga perlu memikirkan kepuasan, kenyamanan dan kebahagiaan dari setiap pengurus maupun anggotanya, sehingga dalam melaksanakan tugasnya mereka tidak merasa tertekan.

Motivasi kerja dalam organisasi juga sangat penting karena dapat meningkatkan produktivitas anggota sehingga berpengaruh terhadap pencapaian tujuan. Motivasi muncul dari motif. Setiap anggota organisasi dimotivasi dari motif yang berbeda, sehingga organisasi dapat sepenuhnya memenuhi kebutuhan motif yang berbeda tersebut, karena tingkat motivasi yang tinggi berpengaruh positif terhadap kinerja anggota.

Dalam sebuah organisasi tentu saja membutuhkan seorang pemimpin, pemimpin yang harus mampu membuat anggotanya merasa nyaman di dalam suatu organisasi. Pemimpin tentu juga harus menciptakan hubungan yang baik terhadap sesama anggotanya. Di dalam setiap organisasi tentu akan memiliki seorang pemimpin yang mempunyai sikap yang berbeda-beda. Gaya kepemimpinan yang baik akan memberikan suatu pengaruh yang positif terhadap komitmen anggota dalam berorganisasi. Begitu pula, jika gaya kepemimpinan yang buruk akan memberikan suatu pengaruh yang negatif terhadap komitmen anggota dalam berorganisasi. Sehingga pemimpin harus memiliki sikap yang menginspirasi agar membuat anggota tetap bertahan dan berkomitmen di organisasi tersebut.

Sejauh ini beberapa penelitian telah membuktikan bahwa motivasi kerja sangat perlu didukung oleh adanya gaya kepemimpinan yang baik agar tujuan suatu organisasi dapat tercapai. Faktor motivasi baik intrinsik dan ekstrinsik tentu saja harus diperhatikan oleh setiap pemimpin agar mereka bisa

mengenal apa saja hal-hal yang mempengaruhi meningkat atau menurunnya kinerja dari anggotanya. Setiap organisasi tentu saja memiliki khas dan spesifik yang berbeda-beda sesuai dengan budaya organisasinya. Organisasi dapat dikenal dan dibedakan dengan organisasi yang lain dapat dilihat dari sistem bersama yang dianut oleh anggotanya yang disebut dengan budaya organisasi.

Budaya organisasi dapat mempengaruhi pada perilaku anggota organisasi yang kemudian akan menentukan kinerja anggota dan organisasi. Pemimpin dari organisasi dapat menambahkan, mengembangkan, dan merubah sesuai dengan kepemimpinannya didalam organisasi. Maka dari itu, adanya hubungan antara kepemimpinan dan budaya organisasi karena tidak ada pemimpin yang terlepas dari budaya organisasinya (Robbins & Coulter, 2010). budaya organisasi kuat dengan adanya peran pemimpin, budaya organisasi akan semakin kuat apabila nilai kepemimpinan tinggi.

Didalam tubuh organisasi seluruh pengurus harus mempunyai jiwa semangat dalam menyelesaikan kinerja organisasi khususnya di BEM-F, demi menjaga marwah dan nama baik Fakultas baik ditingkat regional, nasional maupun internasional. Organisasi mahasiswa sendiri ialah suatu wadah yang diperuntukkan bagi mahasiswa dalam membangun sebuah gerakan, mengasah kreativitas, dan berkarya untuk meningkatkan komitmen berorganisasi (Wulandari dkk, 2018).

Ada beberapa peristiwa sangat menarik di telusuri atau di teliti yang sering terjadi di Badan Eksekutif Mahasiswa FEB sendiri, sehingga saya tertarik untuk menjadikan peristiwa-peristiwa yang sering terjadi dan saya alami ini sebagai bahan penelitian di tugas akhir ini, seperti perbedaan pola pikir, perbedaan pendapat, adanya rasa tidak percaya akan kemampuan diri sendiri maupun bersama dan cara berproses antar pengurus satu dengan yang lainnya, dikarenakan beberapa faktor yang membuat perbedaan tersebut terlihat lebih nampak di internal pengurus, seperti rasa semangat, rasa percaya, rasa kekeluargaan, dan tingkat kedisiplinan yang di antara pengurus merasakan yang berbeda, sehingga lahir pola pikir dan alur proses yang berbeda pula.

Berdasarkan Latar Belakang di atas maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stress Kerja, Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa FEB UNISMA Periode Kepengurusan Tahun 2022”**

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Stress Kerja, Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi berpengaruh secara Simultan terhadap kinerja pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma 2022 ?
2. Apakah Stress Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma 2022 ?
3. Apakah Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma 2022 ?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma 2022 ?
5. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma 2022 ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Stress Kerja, Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi secara simultan terhadap kinerja BEM FEB UNISMA Periode 2022.

2. Untuk mengetahui pengaruh Stress Kerja secara parsial terhadap kinerja pengurus BEM FEB UNISMA Periode 2022.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi secara parsial terhadap kinerja pengurus BEM FEB UNISMA Periode 2022.
4. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pengurus BEM FEB UNISMA Periode 2022.
5. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi secara parsial terhadap kinerja pengurus BEM FEB UNISMA Periode 2022

Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat dimanfaatkan untuk menguatkan teori yang sudah ada dan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan dengan pengaruh stress kerja, motivasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi mahasiswa atau peneliti yang memiliki ketertarikan penelitian mengenai kinerja pengurus organisasi.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat di jadikan pembelajaran serta pemahaman tentang pengaruh stress kerja, motivasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pengurus. Serta menjadikan suatu pertimbangan untuk mencapai suatu kebijaksanaan bagi pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma guna dipandang perlu untuk memperbaiki system peran kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pengurus.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Kinerja

Kinerja merupakan perilaku nyata yang dilakukan setiap orang sebagai kualitas dan kuantitas kerja dengan jangka waktu, kerjasama antara pengurus serta pengawasanyang ada dalam organisasi. Farisi dkk (2020) Indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Kendala
4. Sikap Kerja

Stres Kerja

Stress Kerja sebagai akibat dari tekanan atau tuntutan yang dialami oleh seseorang ketika sedang sedang menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan yang ditanggungnya. Indikator yang diambil dalam penelitian ini adalah:

1. Tuntutan Tugas
2. Tuntutan Peran
3. Tuntutan Antar Pribadi
4. Struktur Organisasi
5. Kepemimpinan Organisasi

Motivasi

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang mengakibatkan individu atau kelompok dalam organisasi untuk mengeluarkan tenaga dan waktunya, serta keahlian dan keterampilan yang dimiliki

untuk melaksanakan berbagai tugas atau kegiatan yang menjadi tanggung jawab serta melaksanakan kewajiban dalam pencapaian visi misi organisasi. Indikator- indikator motivasi kerja diadopsi dari penelitian Kharisma (2016) yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Usaha positif dari anggota dalam kegiatan organisasi.
2. Kemauan yang kuat dari dalam diri untuk turut serta dalam kegiatan organisasi.
3. Arah dan tujuan dalam mengikuti kegiatan organisasi.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dapat diartikan bagaimana seseorang pemimpin melaksanakan fungsi dari kepemimpinan untuk mencapai tujuan organisasi. Kartono (2017) Indikator-indikator untuk mengukur gaya kepemimpinan antara lain:

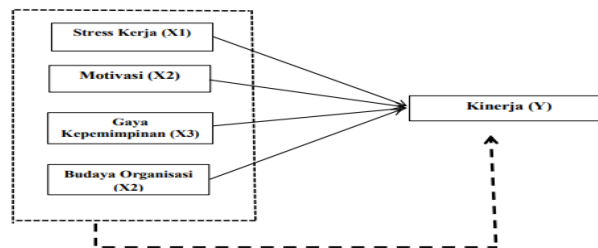
1. Kemampuan mengambil keputusan
2. Kemampuan memotivasi
3. Kemampuan mengendalikan bawahan
4. Tanggung jawab
5. Kemampuan mengendalikan emosional

Budaya Organisasi

Budaya Organisasi diartikan sebagai nilai atau norma perilaku yang difahami dan diterima bersama oleh anggota organisasi sebagai aturan perilaku yang terdapat dalam organisasi (Chaerudin, 2019 : 193). Indikator budaya organisasi yaitu:

1. Norma
2. Nilai Dominan
3. Aturan
4. Iklim Organisasi

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berpikir hipotesis yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini yaitu:

- H1 : Stress Kerja, Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Berpengaruh Secara Simultan dan Signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pengurus
- H2 : Stress Kerja Berpengaruh secara Parsial dan Signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pengurus
- H3 : Motivasi Berpengaruh Secara Parsial dan Signifikan terhadap Kinerja Pengurus
- H4 : Gaya Kepemimpinan Berpengaruh secara Parsial dan Signifikan terhadap Kinerja Pengurus
- H5 : Budaya Organisasi Berpengaruh secara Parsial dan Signifikan terhadap Kinerja Pengurus

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Peneliti menggunakan metode kuantitatif untuk mengetahui pengaruh variabel penelitian dengan variabel lain. Penelitian ini menggunakan referensi data primer yang bersumber dari hasil

pengambilan data langsung menggunakan kuesioner dengan instrument pengumpulan data menggunakan *google form*.

Populasi Dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis dengan jumlah keseluruhan pengurus yaitu 68 orang. Jumlah keseluruhan populasi yang merupakan pengurus dan staf muda yang tergabung dalam kepengurusan BEM FEB UNISMA adalah sebesar 68 orang, yang mana kurang dari 100, maka jumlah sampel diambil secara keseluruhan dari jumlah populasi, yaitu sebesar 68 responden

Sumber Data

Sumber data yang dijadikan sebagai bahan analisis pada penelitian ini adalah sumber data primer. Jenis sumber data suatu penelitian dijelaskan oleh (Sugiyono, 2019) memiliki dua jenis, yaitu sumber data primer dan sekunder. Sumber data primer adalah data penelitian yang didapatkan oleh peneliti langsung dari orang pertama atau tanpa perantara yang biasanya didapat melalui kuesioner, wawancara, observasi, dan metode lain yang langsung berhadapan dengan objek yang diteliti.

Metode Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien agar peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan angket terstruktur, dimana angket dalam penelitian ini dibagikan secara langsung kepada responden dengan menggunakan skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 1. Ringkasan Uji Validitas

Variabel	Indikator	R Tabel	R Hitung	Keterangan
Stress Kerja(X1)	X1.1	0,238	0,837	Valid
	X1.2	0,238	0,859	
	X1.3	0,238	0,877	
	X1.4	0,238	0,754	
	X1.5	0,238	0,813	
Motivasi (X2)	X2.1	0,238	0,863	Valid
	X2.2	0,238	0,862	
	X2.3	0,238	0,817	
Gaya Kepemimpinan (X3)	X3.1	0,238	0,820	Valid
	X3.2	0,238	0,848	
	X3.3	0,238	0,840	
	X3.4	0,238	0,855	
	X3.5	0,238	0,805	
Budaya Organisasi(X4)	X4.1	0,238	0,615	Valid
	X4.2	0,238	0,711	
	X4.3	0,238	0,764	
	X4.4	0,238	0,783	
Kinerja Pengurus (Y)	Y1.1	0,238	0,911	Valid
	Y1.2	0,238	0,835	
	Y1.3	0,238	0,897	
	Y1.4	0,238	0,866	

Sumber: Data Primer diolah pada 2023

Berdasarkan pada tabel dapat diketahui bahwa masing-masing variabel X dan Y menunjukkan nilai R hitung lebih besar dari R table 0.238. Hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa masing-masing pernyataan dalam variabel yang akan diujikan kepada responden valid dan dapat digunakan sebagai penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Ringkasan Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach alpha	Keterangan
Stress Kerja	0,885	Reliabel
Motivasi	0,801	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,888	Reliabel
Budaya Organisasi	0,682	Reliabel
Kinerja Pengurus	0,897	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah pada 2023

Berdasarkan pada tabel dapat diketahui bahwa nilai *cronbachs alfa* memiliki nilai lebih dari 0,6 maka data tersebut reliabel dan bisa digunakan dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolenieritas

Tabel 4. Ringkasan Uji Multikolenieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Stress Kerja	0,390	2,563	Tidak terjadi multikolineritas
Motivasi	0,345	2,901	Tidak terjadi multikolineritas
Gaya Kepemimpinan	0,259	3,857	Tidak terjadi multikolineritas
Budaya Organisasi	0,651	1,536	Tidak terjadi multikolineritas
Kinerja Pengurus	0,390	2,563	Tidak terjadi multikolineritas

Sumber: Data Primer diolah pada 2023

Berdasarkan pada tabel menunjukkan bahwa hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Tolerance lebih dari 0,10 yang berarti tidak ada kolerasi antar variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan nilai VIF kurang dari 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolineritas antar variabel dalam model regresi dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Ringkasan Uji Heteroskedastisitas

Variabel	T hitung	Sig.	Keterangan
Stress Kerja	-0,430	0,669	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi	0,182	0,856	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Gaya Kepemimpinan	1,483	0,143	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Budaya Organisasi	-1,610	0,112	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kinerja Pengurus	-0,430	0,669	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer diolah pada 2023

Berdasarkan pada tabel menunjukkan bahwa pengujian heteroskedastisitas diketahui bahwa Stress Kerja memiliki nilai sebesar 0,669, Motivasi sebesar 0,856, Gaya Kepemimpinan sebesar 0,143 dan Budaya Organisasi sebesar 0,112. Semua variabel menghasilkan nilai > 0.05 sehingga dalam model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Hal ini terlihat dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5%. Jadi dapat disimpulkan model regresi tidak terdapat adanya heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0,599	1,168		-0,513	0,610
	Stress Kerja	0,128	0,063	0,165	2,026	0,047
	Motivasi	0,301	0,125	0,209	2,409	0,019
	Gaya Kepemimpinan	0,395	0,078	0,507	5,058	0,000
	Budaya Organisasi	0,196	0,083	0,149	2,352	0,022

a. Dependent Variable: Kinerja Pengurus

Sumber: Data Primer diolah pada 2023

Dari hasil uji regresi Linear berganda diatas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) sebesar -0,599 artinya bahwa ketika skor variabel Stress Kerja, Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dianggap tidak ada atausama dengan nol, maka nilai Kinerja Pengurus adalah -0,599.
2. Koefisien regresi variabel Stress Kerja (b1) sebesar 0,128 artinya bahwa ketika Stress kerja yang dialami oleh pengurus meningkat maka kinerja mereka akan menurun, begitu pula sebaliknya ketika stress menurun maka kinerja akan meningkat.
3. Koefisien regresi variabel Motivasi (b2) sebesar 0,301 artinya bahwa ketika motivasi seseorang meningkat, maka kinerja juga akan meningkat begitupun sebaliknya.
4. Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan (b3) sebesar 0,395 artinya bahwa ketika nilai Gaya Kepemimpinan meningkat maka kinerja pengurus juga akan meningkat.
5. Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (b4) sebesar 0,196 artinya bahwa ketika nilai variabel Budaya Organisasi meningkat maka Kinerja Pengurus juga akan meningkat.

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Tabel 7. Hasil Uji f (Simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	Regression	383,153	4	95,788	80,327
Residual	Residual	75,126	63	1,192	
Total	Total	458,279	67		

Sumber: Data Primer diolah pada 2023

Berdasarkan pada tabel didapat nilai F hitung sebesar 80,327 dengan signifikansi F sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Stress Kerja, Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap Kinerja Pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang dengan demikian hipotesis H1 diterima.

Uji T (Parsial)

Tabel 8. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-0,599	1,168		0,610
	Stress Kerja	0,128	0,063	0,165	0,047
	Motivasi	0,301	0,125	0,209	0,019
	Gaya Kepemimpinan	0,395	0,078	0,507	0,000
	Budaya Organisasi	0,196	0,083	0,149	0,022

a. Dependent Variable: Kinerja Pengurus

Sumber: Data Primer diolah pada 2023

Berdasarkan pada tabel maka dapat dihasilkan keterangan sebagai berikut:

1. Hasil t uji Variabel Stress Kerja (X1) sebesar 2,026 dengan tingkat signifikan 0,047. Karena nilai signifikan t lebih kecil dibandingkan 0,05 ($0,047 < 0,05$) maka mampu menunjukkan bahwa Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang periode 2022.
2. Hasil t uji Variabel Motivasi (X2) sebesar 2,409 dengan tingkat signifikan 0,019. Karena nilai signifikan t lebih kecil dibandingkan 0,05 ($0,019 < 0,05$) maka mampu menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang periode 2022.
3. Hasil t uji Variabel Gaya Kepemimpinan (X3) sebesar 5,058 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai signifikan t lebih kecil dibandingkan 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka mampu menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang periode 2022.

4. Hasil t uji Variabel Budaya Organisasi (X_4) sebesar 2,532 dengan tingkat signifikan 0,022. Karena nilai signifikan t lebih kecil dibandingkan 0,05 ($0,022 < 0,05$) maka mampu menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang periode 2022.

Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.914 ^a	0,836	0,826	1,09201

a. Predictors: (Constant), x_4 , x_2 , x_1 , x_3

Sumber: Data Primer diolah pada 2023

Berdasarkan pada tabel dapat diketahui bahwa *Adjusted R Square* sebesar 0,826. Hal ini berarti sebesar 82,6% Kinerja Pengurus dipengaruhi oleh Variabel Stress Kerja, Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi sedangkan sisanya sebesar 17,9% ($100\% - 82,6\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Stress Kerja, Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus

Hasil analisis data yang telah dilakukan dapat dinyatakan secara simultan bahwa Stress Kerja, Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pengurus pada Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang berpengaruh secara simultan dan signifikan. Hal ini ditunjukkan bahwa Stress Kerja, Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dapat mempengaruhi Kinerja Pengurus sehingga Kinerja yang dihasilkan lebih maksimal.

Terdapat beberapa hal yang menyebabkan Stress Kerja, Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja. Sesuai dengan hasil pengumpulan kuisioner menunjukkan bahwa faktor-faktor yang diambil dalam penelitian ini memiliki peran cukup besar dalam kinerja, seperti yang terlihat pada uji determinasi dimana faktor dalam penelitian ini memiliki nilai yang lebih besar daripada faktor diluar penelitian ini yang juga mempengaruhi kinerja.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Radhiyya (2019) yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Se-Unisma Masa Khidmat 2019

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Pengurus

Hasil analisis data yang telah dilakukan Stress Kerja dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang periode 2022.

Penelitian ini menunjukkan bahwa Stress Kerja yang ada di Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis tersebut mempunyai hubungan yang positif dengan Kinerja Pengurus dalam upaya menuju pencapaian visi organisasi, yang berarti bahwa jika tingkat stress yang dialami oleh pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis meningkat, maka hal itu akan sangat mempengaruhi kinerja pengurus yang ada begitupun sebaliknya.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hidayati (2019) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Produksi PT Mas Sumbiri Boja.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pengurus

Hasil analisis data yang telah dilakukan Motivasi dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang periode 2022.

Penelitian ini menunjukkan bahwa adanya Motivasi yang ada di Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis tersebut mempunyai hubungan yang positif dengan Kinerja Pengurus dalam upaya menuju pencapaian visi organisasi, yang berarti bahwa jika tingkat Motivasi yang dimiliki oleh setiap individu atau Motivasi yang didapat oleh setiap individu meningkat maka kinerja juga akan meningkat, begitupun sebaliknya.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Erlangga (2017) yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan studi kasus pada Ombudsman Republik Indonesia

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pengurus

Hasil analisis data yang telah dilakukan Gaya Kepemimpinan dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang periode 2022.

Penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan yang ada dan diterapkan di Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis tersebut mempunyai hubungan yang positif dengan Kinerja Pengurus dalam upaya menuju pencapaian visi organisasi, yang berarti bahwa jika Gaya kepemimpinan yang diterapkan atau dibawa oleh pemimpin baik maka kinerja juga akan meningkat, dan begitupun sebaliknya.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Afif (2021) yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengurus IMADE Malang periode 2020-2021.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus

Hasil analisis data yang telah dilakukan Budaya Organisasi dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang periode 2022.

Penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi yang ada di Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis tersebut mempunyai hubungan yang positif dengan Kinerja Pengurus dalam upaya menuju pencapaian visi organisasi, yang berarti bahwa jika nilai budaya yang ada di BEM FEB Unisma di tingkatkan maka kinerja juga akan meningkat, begitupun yang terjadi sebaliknya.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Afif (2021) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus IMADE Malang Raya Periode 2020-2021.

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan alat SPSS 25.0 dengan sampel berjumlah 68 responden maka terdapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Stress Kerja, Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang periode 2022 .
2. Stress Kerja, Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang periode 2022.

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan, sehingga hasil penelitian yang dicapai masih belum memberikan hasil yang diharapkan. Adapun beberapa keterbatasan untuk penelitian selanjutnya yaitu:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada Badan Eksekutif Mahasiswa tingkat fakultas.
2. Metode pengumpulan data hanya menggunakan kuisioner saja.
3. Subjek dalam penelitian ini hanya meneliti Pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang Periode 2022.
4. Kurangnya ketepatan pernyataan dalam setiap variabel sehingga ada beberapa item pernyataan yang kurang menjawab permasalahan yang ada.

Saran

Sebagai tindak lanjut dari beberapa temuan penelitian ini maka peneliti merekomendasikan saran sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya

Agar dalam penelitian ini dapat digunakan secara umum dan luas, maka diharapkan dapat mencari dan menambah faktor-faktor lain yang mungkin dapat mempengaruhi Kinerja Pengurus, peneliti juga diharapkan dapat menambah populasi yang lebih luas dengan bisa memperoleh hasil yang lebih akurat dan lebih baik. Dapat menambah item pernyataan dalam setiap indikator untuk memperoleh hasil penelitian untuk memperoleh hasil yang sempurna. Untuk peneliti selanjutnya bisa melakukan metode pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner dan wawancara secara langsung serta diawasi terhadap responden untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih relevan dan bagus.

2. Bagi organisasi

Dilihat dari hasil penelitian yang telah dijelaskan, menunjukkan Stress Kerja, Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pengurus BEM FEB UNISMA 2022. Maka Organisasi yang menjadi subjek penelitian ataupun di luar dari penelitian ini diharapkan dapat memperhatikan tiap-tiap faktor tersebut untuk bisa mengoptimalkan Kinerja Pengurus di dalam Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang. Dan bisa dijadikan sebagai bahan evaluasi kedepannya agar lebih baik lagi.

Referensi

- Akbar, N. (2017). Tipe dan Gaya Kepemimpinan Pendidikan dan Dakwah. *Jurnal Ilmu dan Teknik Dakwah Vol. 05 No. 09*, 41-62
- Amirullah. (2015). Pengantar Manajemen. Edisi asli. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arikunto, S. (2010). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Chien. M. (2014). An Investigation of The Relationship of Organizational Structure, Employee's Personality and Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal of American Academy of Business, Cambridge. Hollywood*
- Dewi, N., A. (2020). Pengaruh komunikasi Terhadap Loyalitas kerja karyawan pada PT Milano Marbau Labuhan Batu Utara.
- Flippo, E., B. (2013). Personel Management (Manajemen Personalia). Edisi VII Jilid II. Terjemahan Alponso S. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS (Keempat). Kajian Bisnis Dan Manajemen. Vol. 8, No, 33-42.
- Haryani. (2010). Analisis Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Arisamandiri Pratama. *Jurnal Stie Dharmaputra. Vol. 17 no. 28*.
- Hermawan, I., K., A. Analisis Faktor-faktor Yang Menentukan Loyalitas Karyawan pada PT. Inti Buana Permai Denpasar Bali. diakses 19 Oktober 2021 pukul 13.05 WIB.

- Ivancevich, J., M. Dkk. (2016) Perilaku dan manajemen organisasi. Edisi ke7 Diterjemahkan oleh : Dharma Yuwono. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.
- Kartono, K.(2018). Pemimpin dan Kepemimpinan, apakah kepemimpinan abnormal itu?.Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kasmir,.(2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja.M. Rahmad K, 170-171
- Kotler, (2016). “Manajemen Pemasaran”. Jakarta: PT. Indeks
- Mangkunegara. (2011). Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung: PT . RemajaRosdakarya.
- Nainggolan, S., L. (2015).Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Sibolaga.
- Natapriatna, Sulaeman (2016) Kinerja Kepala Sekolah Dasar, Studi Korelasional Antara Pengetahuan tentang Manajemen dan Sikap terhadap Jabatan dengan Kinerja Kepala Sekolah Dasar di Kotamadya Depok. Disertasi. Program Pascasarjana UNJ Jakarta
- Puspita, N. (2020).Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Loyalitas Nasabah(Studi pada bank syariah mandiri kantor cabang pembantu kota Palopo.
- Potter, P.A, Perry, A.G.Buku Ajar Fundamental Keperawatan : Konsep, Proses, Dan Praktik.Edisi 4.Volume 1.Alih Bahasa : Yasmin Asih, dkk. Jakarta : EGC.2015
- Rivaian Mulyadi.(2015). Kepemimpinan dan perilaku organisasi. Jakarta: Rajawali pers.
- Robbins, P., S. (2012). Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. Edisi kelima. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Salman, (2016). Analisis Pengaruh Electronic Word Of Mouth (E-Wom) Terhadap Citra Destinasi, Kepuasan Wisatawan, Dan Loyalitas Destinasi Perkampungan Budaya Betawi (PBB) Setu Babakan Jakarta Selatan. Tesis, MM IBN Jakarta.
- Sari, D., I. Loyalitas Karyawan Ditinjau dari Persepsi Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). Daiakses pada Selasa, 19 Oktober 2021, pukul 12.50 WIB.
- Santosa, A. (2015). Pola Komunikasi dalam Proses Interaksi Sosial Di Pondok Pesantren Nurul Islam Samarinda. ejournal.ilkom.fisip-unmul.ac.id.
- Siagian,S,P.(2013). Teori dan Praktek Kepemimpinan (Cetakan Kelima). Jakarta: Rineka Cipta
- Sinambela. L., P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun

Astika Masithoh *) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Budi Wahono **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Khalikussabir ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma