

HUBUNGAN *SERVANT LEADERSHIP*, MOTIVASI, DAN STRES TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. AMMAN MINERAL BAGIAN MATERIAL MANAGEMENT

Febyo Kamula

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan servant leadership, hubungan motivasi, dan hubungan stres terhadap kinerja karyawan pada PT. Amman Mineral bagian material manajemen yang juga menjadi subjek dari penelitian ini. Penelitian ini menggunakan metode *sampling sistematis* dengan menggunakan jenis data primer.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Servant leadership* berhubungan positif terhadap kinerja karyawan, variabel Motivasi kerja berhubungan positif terhadap kinerja karyawan, dan Stres kerja berhubungan negatif terhadap kinerja karyawan dari PT. Amman Mineral bagian Material Manajemen.

Kata kunci : Servant Leadership, Motivasi, Stres , Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship servant leadership, relationships motivation, and relationship stress on employee performance at PT. Amman Minerals is part of the management material that is also the subject of this research. This research uses a systematic sampling method using primary data types.

The results of this study indicate that Servant leadership variables are positively related to employee performance, work motivation variables are positively related to employee performance, and work stress is negatively related to employee performance of PT. Amman Mineral Parts Material Management.

Keywords: Servant Leadership, Motivation, Stress, Employee Performance

Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian perusahaan yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM

adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam sebuah perusahaan, karyawan merupakan salah satu unsur yang terpenting didalamnya. Tanpa peran

karyawan meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, sebuah perusahaan tidak akan berjalan. Karena karyawan merupakan penggerak dan penentu jalannya sebuah perusahaan. Karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam pencapaian tujuan organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas organisasi (Analisa, 2011). Oleh karena itu hendaknya perusahaan memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawannya, dimana karyawan yang memiliki profesionalisme dan integritas merupakan ujung tombak dari keberhasilan sebuah perusahaan.

Kinerja perusahaan merupakan jawaban tentang berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Pasolong (2010) kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Melihat pentingnya sumber daya manusia di dalam menunjang keberhasilan perusahaan, maka karyawan perlu dipacu kinerjanya. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi (Eko Adi S, 2012).

Demi mewujudkan kinerja yang maksimal, karyawan tentunya memerlukan servant leadership untuk

bekerja lebih giat. Melihat pentingnya karyawan dalam sebuah perusahaan, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga hasil dari perusahaan akan tercapai dengan maksimal. Dengan *servant leadership* yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan *servant leadership* yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Servant leadership adalah suatu kepemimpinan yang berawal dari perasaan tulus yang timbul dari hati yang berkehendak untuk melayani (Greenleaf, 2002 dalam widodo 2014). Orientasi *servant leadership* adalah untuk melayani pengikut dengan standar moral spiritual. Para pemimpin-pelayan (*servant leadership*) biasanya menempatkan kebutuhan pengikut sebagai prioritas utama dan memperlakukannya sebagai rekan kerja, sehingga kedekatan diantara keduanya sangatlah erat karena saling terlibat satu sama lain.

Servant leadership merupakan suatu tipe atau model kepemimpinan yang dikembangkan untuk mengatasi krisis kepemimpinan berupa menurunnya kepercayaan pengikut terhadap keteladanan pemimpinnya (Mukasabe, 2004 dalam Widodo 2014). Hal ini karena perilaku yang dicerminkan dari seorang servant leaders yaitu cenderung menjadi teladan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya. Contoh perilaku *servant leadership* misalnya menyembuhkan rasa emosional yang

sedang bergejolak pada anak buahnya (*emotional healing*), mendengarkan pendapat dari anak buahnya (*altruistic calling*), bijaksana dalam mengambil keputusan (*wisdom*), lebih mengutamakan tindakan-tindakan persuasif (*persuasive mapping*) dari pada otoritas posisional seseorang (*organizational stewardship*) (Barbuto & Wheeler, 2006 dalam Vondey, 2010). Selain itu, *servant leadership* biasanya terjun langsung didalam organisasi untuk bisa membangun dan mendorong karyawannya untuk terus berkembang. Hal ini bisa berupa memberikan pelayanan dan pertolongan maupun motivasi kepada karyawannya.

Motivasi dalam hal ini untuk mewujudkan kinerja yang maksimal. Motivasi merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi dan kinerja adalah dua elemen yang konstruktif dan korelatif. Keduanya saling mensyaratkan dan tidak bisa dilepaskan dengan yang lain. Prestasi kerja pegawai akan rendah apabila pegawai tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaan itu. Sebaliknya jika pegawai tersebut mempunyai motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan tersebut maka pada umumnya tingkat kinerja pegawai akan tinggi juga (M. Harlie, 2011 dalam Wiyani 2015). Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan proses pemberian dorongan bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien (Sarwoto (1983) dalam Alimuddin (2012)).

Faktor sumber daya manusia memang merupakan elemen yang harus

diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat bahwa era perdagangan bebas saat ini, dimana iklim kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Seringkali perusahaan memberikan tekanan kepada karyawan agar dapat bekerja sesuai target perusahaan. Hal ini tentunya akan membuat karyawan merasa tertekan yang berakibat pada stres karyawan. Dalam hal ini karyawan akan mengalami tingkat stres yang tinggi dimana motivasi yang masih jarang di berikan oleh perusahaan.

Stres kerja dalam hal ini menurut Marchelia (2014) adalah keadaan yang bersifat internal yang disebabkan oleh tuntutan fisik atau lingkungan dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Stres juga dapat berarti respon diri seseorang terhadap tantangan fisik maupun mental yang datang dari dalam atau luar dirinya. Stres kerja merupakan suatu konsep yang terus menerus bertambah, ini terjadi jika semakin banyak permintaan maka semakin bertambah munculnya potensi stres kerja dan peluang untuk menghadapi ketegangan akan ikut bertambah pula (Nasrudin, 2010). Bagi sebuah perusahaan, stres kerja ini merupakan sebuah hal yang sangat dirasa penting dalam sebuah perusahaan. Dikarenakan stres kerja ini akan mempengaruhi kinerja daripada karyawan itu sendiri dan mampu membawa dampak yang positif maupun negatif terhadap perusahaan.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan bersama dengan

karyawan PT.AMMAN Mineral Indonesia dengan metode wawancara didapatkan bahwa *servant leadership*, motivasi yang kurang dari atasan atau rekan kerja hingga karyawan masi merasa mengeluh dengan kerjaan atau tugas tugas yang diberikan hinga tidak dapat diselsaikan tepat waktu oleh bawahan hingga menyebabkan stres yang akan menyebabkan Terganggunya kesehatan fisik Kesehatan psikologis yangmempengaruhi kinerja karyawan, peneliti ingin mengkaji lebih dalam tentang pengaruh *servant leadership* motivasi dan stres hingga mempengaruhi kinerja karyawan.

Tinjauan Pustaka

Servant Leadership

Servant leadership atau kepemimpinan pelayan adalah konsep kepemimpinan etis yang diperkenalkan oleh Robert K. Greenleaf (1904-1990) pada tahun 1970 dengan bukunya yang berjudul *The Servant as Leader*. Greenleaf adalah *Vice President American Telephone and Telegraph Company (AT&T)*. Tujuan utama penelitian dan pengamatan Greenleaf akan kepemimpinan pelayan adalah untuk mebangun suatu kondisi masyarakat yang lebih baik dan lebih peduli. Greenleaf berpandangan bahwa yang dilakukan pertama kali oleh seorang pemimpin besar adalah melayani orang lain. Kepemimpinan yang sejati timbul dari mereka yang motivasi utamanya adalah keinginan menolong orang lain.

Dari semua hasil karyanya, Greenleaf membicarakan keperluan akan jenis baru model kepemimpinan, suatu model kepemimpinan yang menempatkan pelayanan kepada orang

lain, termasuk karyawan, pelanggan dan masyarakat sebagai prioritas nomor satu. Kepemimpinan pelayan menekankan makin meningkatnya pelayanan kepada orang lain, sebuah cara pendekatan holistik kepada pekerjaan, rasa kemasyarakatan dan kekuasaan pembuatan keputusan yang dibagi bersama.

Menurut Spears (2002:255) mengatakan bahwa pemimpin yang melayani adalah seorang pemimpin yang mengutamakan pelayanan, dimulai dengan perasaan alami seseorang yang ingin melayani dan untuk mendahulukan pelayanan. Selanjutnya secara sadar, pilihan ini membawa aspirasi dan dorongan dalam memimpin orang lain. Perbedaan ini nyata dari sikap yang dibawakan oleh si pelayan, pertama adalah merasa yakin bahwa kebutuhan tertinggi orang lain terpenuhi. Tujuan utama dari seorang pemimpin pelayan adalah melayani dan memenuhi kebutuhan pihak lain, yaitu secara optimal seharusnya menjadi motivasi utama kepemimpinan (Russell & Stone, 2002:11). Pemimpin yang melayani pada akhirnya akan mengembangkan sikap individu disekitarnya dengan harapan memiliki sikap yang sama untuk melayani dengan baik.

Sementara Max Depree dalam bukunya *The Art of Leadership* mengatakan bahwa kepemimpinan pelayan adalah "Respek terhadap orang lain". Hal ini diawali dengan mengerti bahwa setiap manusia memiliki kemampuan yang berbeda. Perbedaan ini menuntut kita untuk dapat menumbuhkan rasa saling percaya. Perbedaan telah menuntut kita untuk

lebih mengetahui kekuatan orang lain. Setiap orang datang dengan bakat yang khusus, tetapi bukan bakat yang sama. Hidup bukan sekedar mencapai tujuan. Sebagai individu dan bagian suatu kelompok kita membutuhkan pencapaian potensi maksimal yang dimiliki. Seni dari kepemimpinan bersandar pada kemampuan memfasilitasi, memberi kesempatan dan memaksimalkan setiap bakat yang berbeda dari setiap individu. Kepemimpinan menuntut kedewasaan yang khusus. Kedewasaan tersebut diekspresikan dengan menghargai diri sendiri, perasaan memiliki, perasaan yang penuh pengharapan, perasaan tanggung jawab, persamaan tanggung jawab dan perasaan yang meyakini bahwa pada dasarnya manusia itu sama.

Model kepemimpinan pelayanan yang dikembangkan oleh Lantu (2007) memprioritaskan pengembangan karyawan sebagai hal yang utama dan pertama, secara tidak langsung pemimpin diharapkan mengarahkan perusahaan menuju keberhasilan jangka panjang dan berkelanjutan. Hal ini merupakan dampak dari perubahan perilaku yang melayani bawahan yang terjadi dalam fase yang berurutan dan berlangsung secara terus menerus.

Jadi jelaslah bahwa kepemimpinan bukanlah suatu popularitas, bukan kekuasaan, bukan keahlian melakukan pertunjukkan, dan bukan kebijaksanaan dalam perencanaan jangka panjang. Dalam bentuk yang paling sederhana kepemimpinan adalah menyelesaikan sesuatu bersama orang lain dan

membantu orang lain dalam mencapai suatu tujuan bersama.

Motivasi

Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia bekerja pada suatu organisasi, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Adapun beberapa definisi motivasi dari beberapa para ahli adalah sebagai berikut:

Menurut Manalung (1982) mengatakan "Motivasi berarti sesuatu hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Jadi motivasi dapat pula diartikan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu" (Manalung (1982) dalam Ibriati Kartika Alimuddin (2012))

Menurut As'Ad (1995) mengatakan: "Motivasi seringkali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan jiwa dan jasmani untuk berbuat mencapai tujuan, sehingga motivasi merupakan suatu driving force yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku, dan di dalam pebuatannya itu mempunyai tujuan tertentu". (As'Ad (1995) dalam Ibriati Kartika Alimuddin (2012))

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2001) dalam Ersani Adhitya Wiyani (2015) motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan

memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Dari beberapa definisi tentang motivasi tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dan keinginan individu yang membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja dengan tujuan untuk memperoleh kepuasan dari apa yang dibutuhkannya.

Selanjutnya Malayu S. P. Hasibuan (2008) dalam Ersani Adhitya Wiyani (2015) menjelaskan tujuan dari motivasi kerja antara lain: :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 5) Mengefektifkan pengadaan pegawai
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Stres

Luthans (2002) dalam Pramanos Satrio (2015) mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi

oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang, Dengan demikian dapat disimpulkan bahwasstres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda

Stres adalah suatu respon yang adaptif dihubungkan oleh karakteristik dan proses psikologi individu, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis dan fisik khusus pada seseorang. Beehr dan Franz (dikutip Bambang Tarupolo, 2002), mendefinisikan stres kerja sebagai suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaan, tempat kerja atau situasi kerja yang tertentu.

Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Jika seseorang atau karyawan mengalami stres yang terlalu besar maka akan dapat mengganggu kemampuan seseorang atau karyawan tersebut untuk menghadapi lingkungannya dan pekerjaan yang akan dilakukannya (Handoko 1997 dalam Pramanos Satrio 2015).

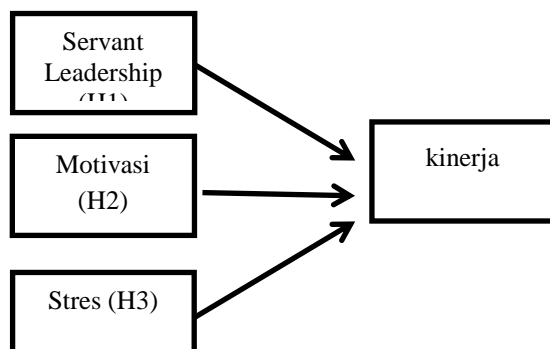
Kinerja Karyawan

Kinerja apabila dikaitkan dengan performance sebagai kata benda (noun), maka pengertian performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat

dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Rivai & Basri, 2004; Harsuko 2011). Menurut Sinambela, dkk (2012) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Robbins (2002) dalam Anung Pramudyo (2010) menyatakan bahwa kinerja adalah ukuran mengenai apa yang dikerjakandan apa yang tidak dikerjakan oleh karyawan. Menurut Mangkunegara (2001) dalam Anung Pramudyo (2010) prestasi kerjaberasal dari kata job performance atau actual performance yaitu hasil kerja secara kualitasdan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Model Penelitian



Rerangka untuk menghubungkan pengaruh variabel

Keterangan:

H1 :servant leadership berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H2 :motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H3: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

Metode Penelitian

Obyek & Subyek Penelitian

Obyek Penelitian

Penelitian ini di lakukan di PT. Amman Mineral Indonesia pada bagian Material Management

Subyek Penelitian

Subyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Amman Mineral Indonesia pada bagian Material Management

Populasi

Jumlah populasi di PT. Amman Mineral Indonesia dibagian Material Management berjumlah 167 orang

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang di gunakan dalam penelitian adalah probality sampling (sistemetik sampling) adalah teknik pengambilan sampel

berdasarkan urutan dari anggota populasi yang telah diberi nomor urut. Dari total populasi berjumlah 167, kemudian dilakukan pengurutan dan di dapatkan jumlah sampel 83,5 (84 responden).

Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini yaitu "Data Primer"

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden (objek penelitian), data primer dapat diperoleh melalui: koesioner dan observasi

Definisi Oprasional Variabel

Servant Leadership

Servant Leadership adalah orang-orang pilihan diantara sejumlah orang lain dan pilihan itu didasarkan pada beberapa kelebihan tertentu yang menyebabkan servant leaders tersebut mendapatkan kepercayaan untuk menjadi pemimpin.

Hal yang diukur dalam *servant leadership* di penelitian ini menggunakan pengukuran mendengarkan, menerima orang lain dan empati, kemampuan meramalkan, kesadaran, membangun kekuatan persuasif, konseptualisasi, kemampuan menyembuhkan, kemampuan melayani, memiliki komitmen pada pertumbuhan manusia, membangun komunitas/masyarakat di tempat kerja.

Kontruksi servant leadership menurut Dennis (2004) yaitu

terdiri dari : kasi sayang, pemberdayaan , visi, kerandahan hati, kepercayaan.

Motivasi

Menurut Mangkunegara (2001) dalam Wiyani (2015) motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Menurut Sutrisno (2013) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu: motivasi internal dan motivasi external

Stres

Luthans mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Stres kerja disini adalah tekanan, ketegangan, atau gangguan tidak menyenangkan yang dirasakan pramuniaga yang berasal dari luar diri karyawan tersebut. Vanagas (2005) dalam Pramanos Satrio (2015) menjelaskan bahwa stres kerja memiliki beberapa indikator, diantaranya : Gejala fisik, Gejala perilaku, Gangguan psikologis, Tuntutan tugas.

Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja oleh Mangkunegara (2000) adalah hasil kerja secara kualitas,

kuantitas, efisiensi dan efektif yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja disini adalah hasil kerja yang dicapai karyawan PT. Amman Mineral Indonesia dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab karyawan pada perusahaan. Mariam (2009) menjelaskan bahwa kinerja memiliki beberapa indikator, diantaranya : Perilaku inovatif, Pengambilan inisiatif, Tingkat potensi diri, Manajemen waktu, Pencapaian kualitas dan kuantitas pekerjaan, Kemampuan diri untuk mencapai tujuan, Hubungan antara rekan kerja, Pengetahuan tentang produk perusahaannya dan kondisi pasar.

Hasil Penelitian

Hubungan Servant Leadership Terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa servant leadership berhubungan positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 3,191 dengan probabilitas 0,002 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$).

Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berhubungan positif terhadap kinerja karyawan. Hal

tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 5,925 dengan probabilitas 0,000 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$).

Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berhubungan negatif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar -2.066 dengan probabilitas 0,042 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$).

Penutup

Kesimpulan

1. Servant leadership berhubungan positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 3,191 dengan probabilitas 0,002 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$).
2. Motivasi kerja berhubungan positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 5,925 dengan probabilitas 0,000 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$).
3. Stres kerja berhubungan negatif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar -2.066 dengan probabilitas 0,042 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$).

Saran

1. Bagi Perusahaan PT. Amman Mineral Indonesia
Semoga hasil dari penelitian ini bisa menjadi acuan bagi perusahaan dalam memantau perkembangan kinerja karyawan terkait dengan servant leadership dari perusahaan, mengatasi stres kerja, memberikan motivasi demi meningkatkan produktivitas dari perusahaan.
2. Bagi Mahasiswa
Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan tentang hubungan servant leadership, motivasi, dan stres kerja terhadap Kinerja karyawan sebagai referensi pembelajaran.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Dapat dijadikan sebagai pahan pemikiran, pertimbangan, atau bahan referensi dalam penelitian lebih lanjut dalam bidang yang sama yaitu mencari hubungan lain terhadap kinerja karyawan.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah dan metode yang telah dipilih, akan tetapi penelitian ini masih tetap memiliki keterbatasan yaitu :

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variable, yaitu Servant Leadership, Motivasi, dan Stres kerja, sedangkan masih banyak faktor-faktor

lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan yang sebenarnya

Daftar Pustaka

- Aamodt, G.M. (2004). *Applied Industrial/Organizational Psychology*. Belmont, California: Wadsworth, Inc.
- Aji, M., (2015). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Pt. Intiroda Makmur Persada Tbk, Tangerang. Skripsi
- Alimuddin. I, K., (2012). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makassar. Skripsi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.
- Astianto, A, Suprihadi, H (2014). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen* Vol. 3 No. 7.
- Astohar. (2012). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Return Saham (Kasus pada Perusahaan Manufaktur yang Go Public di BEI periode tahun 2005-2009). *Jurnal Ilmu Manajemen dan*

- Akuntansi Terapan, Vol. 3, No. 1.
- Bacal. R (2005). *Performance Management*. Dalam As'Ad. 1995(Ed.), Definisi Motivasi. Jakarta : GM
- Barbuto, J, E. and Daniel W. (2006). *Scale Development and Construct Clarification of Servant Leadership*. Faculty Publications: Agricultural Leadership, Education & Communication Department. Paper51. <http://digitalcommons.unl.edu/aglecfacpub/5>.
- Baskoro, S, W., dan Susanty,. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). *J@TI Undip*, Vol VII, No 2.
- Endang, D., (2001). Stres Kerja di Lingkungan DPRD: Studi Bandingtentang Anggota DPRD di Kota Surabaya, Malang, dan KabupatenJember. *Jurnal Masyarakat Kebudayaan dan Politik* 3: 73-84, Surabaya, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Airlangga
- Gaffar. H., (2012). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karywan Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar .Skripsi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar
- Ghozali, I., (2006). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenleaf, R. K., (2002). *Servant Leadership A Journey Into The Nature of Legitimate Power & Greatness*. 25th Anniversary Edition. Paulist Press; Marwah New Jersey.
- Hadi., (2000). Metodologi Penelitian, Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Hariyati, Y. (2012). Ketahanan Pangan, Kemiskinan, dan Solusinya di sean. *E-Jurnal Ekonomi Pertanian*, Vol. I, No.1, Januari, p. 35-44.
- Hermita. (2011). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar.
- Indra, J, (2012). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat Fakultas Ekonomi Universitas Jambi Kampus Pinang Masak, Mendalo Darat, Jambi 36361 Volume 14, Nomor 1, Hal. 37-46.
- Indriyani, (2009). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit. Tesis Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Diponegoro. Semarang.
- Irving, J. A. (2005). *Servant Leadership and the Effectiveness of Teams*. Disertation of Doctor of

Philosophy in Organizational
Leadership.
Lantu, D., Erich. P., Augusman. R.,
(2007). *Servant Leadership*.
Gradien Books.

M.Phil. (2007). Manajemen kinerja, Edisi
Kedua, Jakarta, Rajawali Pers.
Marchelia, V. (2014). Stres Kerja
Ditinjau Dari Shift Kerja Pada
Karyawan . Skripsi Universitas
Muhammadiyah Malang.