

## PENGARUH MOTIVASI KERJA, MANAJEMEN WAKTU, DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN NINJA EXPRESS DI KOTA MADIUN

**Ikhsan Nur Riansyah**  
**Universitas PGRI Madiun**  
**email:** penulis\_1@abc.ac.id

### ABSTRACT

*This study aims to determine: (1) The effect of work motivation on the performance of Ninja Express company employees in Madiun City. (2) The influence of time management on the performance of Ninja Express company employees in Madiun City. (3) The effect of work stress on the performance of Ninja Express company employees in Madiun City. (4) the effect of work motivation, time management, and work stress on the performance of Ninja Express company employees in Madiun City. The method in this study uses quantitative methods. The data collection method uses questionnaires, interviews (interviews), observation, and documentation. Meanwhile, data analysis used instrument test, descriptive analysis, classical assumption test, multiple linear regression analysis, Determinant Coefficient (R<sup>2</sup>), and hypothesis testing. The results of this study indicate that: (1) There is a significant effect of work motivation on the performance of Ninja Express company employees in Madiun City, so the first hypothesis is accepted. (2) There is a significant effect of time management on the performance of Ninja Express company employees in Madiun City. (3) There is a significant effect of work stress on the performance of Ninja Express company employees in Madiun City. (4) There is a significant effect of work motivation, time management, and work stress on the performance of Ninja Express company employees in Madiun City.*

**Keywords:** Time Management, Work Stress, Work Motivation, Employee Performance

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan Ninja Express di Kota Madiun.(2) Pengaruh manajemen waktu terhadap kinerja karyawan perusahaan Ninja Express di Kota Madiun. (3) Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan Ninja Express di Kota Madiun. (4) pengaruh motivasi kerja, manajemen waktu, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan Ninja Express di Kota Madiun. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Adapun metode pengambilan data menggunakan kuisioner, interview (wawancara), observasi, dan dokumentasi. Sedangkan analisis data menggunakan uji instrumen, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>), dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan Ninja Express di Kota Madiun, sehingga hipotesis pertama diterima. (2) Terdapat pengaruh yang signifikan manajemen waktu terhadap kinerja karyawan perusahaan Ninja Express di Kota Madiun. (3) Terdapat pengaruh yang signifikan stress kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan Ninja Express di Kota Madiun. (4) Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja, manajemen waktu, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan Ninja Express di Kota Madiun.

**Kata Kunci :** Manajemen Waktu, Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

### PENDAHULUAN

Perkembangan jasa pelayanan pengiriman dari tahun ke tahun semakin menjadi perhatian masyarakat luas. Ketatnya persaingan dan semakin banyaknya perusahaan jasa pengiriman yang bermunculan pada saat ini membuat pihak pemilik atau pengelola harus dapat menciptakan strategi agar mampu bersaing dan lebih unggul dibanding para pesaingnya. Persaingan usaha dalam hal ini dapat

diartikan sebagai usaha yang dilakukan oleh perusahaan guna mendapatkan dan mempertahankan pelanggan. Perusahaan dituntut bekerja keras dengan menggunakan berbagai sumber daya yang dimiliki untuk dapat diterima pasar dan menjaga kepercayaan pelanggan yang telah ada serta berusaha menarik minat pelanggan potensial baru agar pelanggan tidak meninggalkan pelaku usaha tersebut (Khoirista, 2015).

Ada begitu banyak perusahaan yang menyediakan berbagai layanan pengiriman seperti TIKI, JNE, Pahala Express, MPS, J&T Express, PT. Pos Indonesia, Ninja Express, Si Cepat dan ESL Express. Banyaknya perusahaan pengiriman, membuat para pelaku usaha tersebut semakin berlomba-lomba memberikan proses yang terbaik untuk pelanggannya. Perusahaan yang sudah lama berdiri dan memiliki pelanggan seharusnya menjaga asetnya serta melakukan inovasi agar para pelanggan tidak berpindah ke perusahaan yang lain. Jika hal ini telah terpenuhi, pesaing akan sangat sulit untuk menyaingi atau merebut pelanggan tersebut. Perusahaan berkewajiban memberikan pelayanan yang berkualitas dan memuaskan agar pelanggan tidak berkurang atau bahkan hilang disebabkan oleh pelayanan yang tidak memuaskan. Fokus utama dalam penelitian adalah jasa pengiriman Ninja Express di Kota Madiun.

Ninja Express adalah afiliasi dari Ninja Van, perusahaan logistik berbasis teknologi. Ninja Express hadir dengan harapan dapat turut berpartisipasi dalam meningkatkan kualitas e-commerce di Indonesia. Secara spesifik perusahaan tersebut memikirkan e-commerce yang ada dari sisi kemudahan, ketepatan waktu dan yang paling penting efisiensi. Dari hasil observasi yang dilakukan, dapat diketahui bahwa perusahaan Ninja Express sangat memperhatikan kepuasan konsumen dalam menggunakan jasa ekspedisi dari perusahaan tersebut, sehingga perusahaan Ninja Express berupaya mengoptimalkan kinerja karyawannya dengan cara memberikan pelayanan pengiriman barang yang cepat dan aman (Hasil observasi, 2022).

Berdasarkan observasi yang dilakukan dapat diketahui bahwa untuk kinerja karyawan pada Ninja Express di Kota Madiun cukup banyak karyawan yang sudah dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing karyawan (Sumber: Lampiran 12). Akan tetapi ada pula beberapa karyawan yang kurang memenuhi target yang ditetapkan oleh pihak Ninja Express di Kota Madiun.

Berdasarkan hasil observasi, dapat diketahui bahwa tugas dan tanggung jawab karyawan cukup tinggi (Sumber: Lampiran 12). Oleh karena itulah karyawan harus dapat bekerja dengan sungguh-sungguh agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Adapun beberapa faktor yang memengaruhi kinerja yaitu motivasi kerja, manajemen waktu, dan stres kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Amira (2018) yang

menunjukkan bahwa motivasi, manajemen waktu, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan di lapangan, dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan Ninja Express di Kota Madiun dapat melakukan manajemen waktu dengan baik sesuai dengan tugas masing-masing karyawan Ninja Express di Kota Madiun. Akan tetapi ada juga beberapa karyawan yang kurang dapat membuat manajemen waktu dengan tepat. Hal tersebut terbukti ada beberapa keterlambatan pengiriman yang tidak sesuai dengan estimasi pengiriman. Adanya keterlambatan tersebut dikarenakan 1) terjadi *overload* pengiriman barang, 2) kurir yang kurang memahami alamat penerima/kurir yang lambat, 3) Kesalahan pada data, 4) Rumah Tujuan dalam keadaan kosong, 5) Barang tertukar, 6) Terjebak macet, 7) Ada masalah di gudang. Oleh karena itulah karyawan perusahaan Ninja Express di Kota Madiun harus dapat manajemen waktu dengan baik agar pengiriman dapat dilakukan dengan tepat waktu. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen waktu memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Sumber: Perusahaan Ninja Express, 2021). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Amira (2018), dan Meti (2018) yang menunjukkan bahwa manajemen waktu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

## KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

### A. Kajian Teori

#### 1. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2015), istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Hasibuan (2014) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, sebagian besar organisasi.

#### Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018) indikator-indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

##### 1) Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

##### 2) Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

##### 3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4) Kerja sama

Suatu usaha bersama antara orang perorang atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

5) Kemandirian

Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

6) Inisiatif

Merupakan kemampuan seseorang dalam menemukan peluang, menemukan ide, mengembangkan ide serta cara-cara baru dalam memecahkan suatu masalah.

## 2. Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2011) berasal dari kata Latin *Movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusianya umumnya dan untuk menilai kecenderungan pegawai, identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relative kuat terhadap perusahaan serta bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Lebih lanjut Afandi (2017) menjelaskan bahwa motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Motivasi kerja karyawan perlu dicermati secara sistematis perkembangannya, dan juga memerlukan perhatian dari atasan itu sendiri, sehingga dapat meningkatkan perilaku kerja karyawan, dan jika motivasi para karyawan tidak diperhatikan, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun. Disinilah peran atasan itu diperlukan dalam memimpin karyawan dalam bekerja, karena kinerja (*performance*) adalah hasil interaksi antara motivasi kerja, kemampuan (*abilities*), dan peluang (*opportunities*) (Robbins, 2014).

### Indikator Motivasi Kerja

Adapun indikator Motivasi dalam penelitian ini menurut Hasibuan (2011) sebagai berikut:

1) Kebutuhan fisik

Kebutuhan fisik ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.

2) Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan rasa aman ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan lainnya.

### 3) Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok.

### 4) Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan kebutuhan akan penghargaan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.

### 5) Kebutuhan perwujudan diri

Kebutuhan perwujudan diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang dimana karyawan tersebut akan mengarahkan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

## 3. Manajemen Waktu

Manajemen waktu adalah kemampuan untuk mengalokasikan waktu dan sumber daya untuk mencapai tujuan. Menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Konsentrasi pada hasil dan bukan sekedar menyibukkan diri. Manajemen waktu bukan hanya mengacu kepada pengelolaan waktu, tetapi lebih cenderung pada bagaimana memanfaatkan waktu. Individu yang mampu mengelola waktu akan menentukan prioritas dari berbagai tugas yang dihadapi, fokus waktu dan energi pada tugas yang terlebih dahulu (Sandra, 2013).

### Indikator Manajemen Waktu

Indikator manajemen waktu menurut Haynes (2015) dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Mampu menyusun tujuan
- 2) Mampu menyusun prioritas
- 3) Mampu membuat jadwal
- 4) Mampu meminimalisir gangguan

## 4. Stres Kerja

Robbins (2015) mendefinisikan stress adalah kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Menurut Hasibuan (2011), stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

### Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut Susilo (2020) menjelaskan bahwa indikator stres kerja terbagi menjadi lima, sebagai berikut:

1. Tuntutan tugas;

Merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerja seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.

2. Tuntutan peran;

Berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.

3. Tuntutan antar pribadi;

Merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.

4. Struktur organisasi;

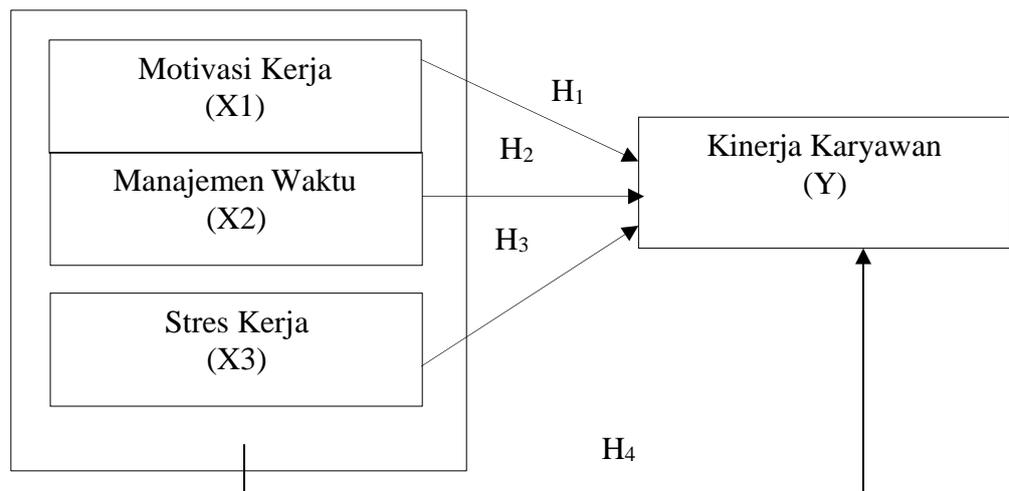
Gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.

5. Kepemimpinan organisasi;

Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan, dan kecemasan.

### B. Kerangka Berpikir

Berdasarkan uraian teori di atas, maka kerangka berpikir dalam penelitian ini sebagai berikut:



**Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian**

Dari kerangka berpikir di atas dapat diperoleh hipotesis sebagai berikut :

H1 : Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan Ninja Express di Kota Madiun.

H2 : Diduga manajemen waktu berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan Ninja Express di Kota Madiun.

H3 : Diduga stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan Ninja Express di Kota Madiun.

H4 : Diduga motivasi kerja, manajemen waktu, dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan Ninja Express di Kota Madiun.

## METODE PENELITIAN

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuisisioner, interview (wawancara), observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji instrumen data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Analisis deskriptif, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, dan uji autikorelasi. Analisis regresi linier berganda. Koefisien determinasi ( $R^2$ ), dan uji hipotesis yang terdiri dari uji t dan uji f. Dalam penelitian ini data diolah menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) for Windows versi 25.0.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

#### 1. Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini sebanyak 85 responden yaitu karyawan perusahaan Ninja Express di Kota Madiun. Gambaran umum responden dalam penelitian ini yaitu meliputi jenis kelamin, usia, lama kerja, dan tingkat pendidikan.

##### a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1.	Perempuan	25	29,41%
2.	Laki-Laki	60	70,59%
Jumlah		85	100 %

Sumber : Data Primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dari 85 karyawan perusahaan Ninja Express di Kota Madiun yang menjadi responden dalam penelitian ini mayoritas adalah laki-laki yaitu sebanyak 60 responden atau sebesar 70,59% dan untuk responden perempuan sebanyak 25 responden atau sebesar 29,41%. Hal ini dikarenakan bahwa pada perusahaan Ninja Express di Kota Madiun yang utama adalah jasa pengiriman, sehingga lebih banyak dibutuhkan karyawan laki-laki untuk bagian pengiriman.

##### b. Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia**

No.	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 20 Tahun	12	14,12%
2.	20 – 40 Tahun	48	56,47%
3.	> 40 Tahun	25	29,41%
Jumlah		85	100 %

Sumber : Data Primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dari 85 perusahaan Ninja Express di Kota Madiun yang menjadi responden dalam penelitian ini mayoritas berusia 20 – 40 tahun sebanyak 48 responden atau sebesar 56,47%. Dari tabel

tersebut menunjukkan bahwa tingkat usia perusahaan Ninja Express di Kota Madiun termasuk dalam usia produktif, sehingga diharapkan dapat memberikan kinerja yang maksimal.

### c. Responden Berdasarkan Lama Kerja

**Tabel 4.3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Kerja**

No.	Lama Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1.	1 – 2 Tahun	20	23,53%
2.	3 – 4 Tahun	24	28,24%
3.	> 5 Tahun	41	48,23%
Jumlah		85	100 %

Sumber : Data Primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dari 85 perusahaan Ninja Express di Kota Madiun yang menjadi responden dalam penelitian ini mayoritas memiliki lama kerja > 5 tahun yaitu sebanyak 41 responden atau sebesar 48,23%. Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa lama kerja para perusahaan Ninja Express di Kota Madiun dalam kategori cukup lama, sehingga kinerja para karyawan diharapkan dapat maksimal.

### d. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

**Tabel 4.4 Klasifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1.	SMA/Sederajat	30	35,29%
2.	D3	19	22,35%
3.	S1	32	37,65%
4.	Lain-Lain	4	4,71%
Jumlah		85	100 %

Sumber : Data Primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dari 85 perusahaan Ninja Express di Kota Madiun yang menjadi responden dalam penelitian ini mayoritas memiliki pendidikan S1 yaitu sebanyak 32 karyawan atau sebesar 37,65%. Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa tingkat pendidikan para perusahaan Ninja Express di Kota Madiun dalam kategori cukup baik. Hal ini diharapkan para perusahaan Ninja Express di Kota Madiun dapat memberikan kinerja yang sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan.

## 2. Uji Instrumen Penelitian

### a. Uji Validitas Penelitian

**Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)**

No.	Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig.	Kesimpulan
1.	X <sub>1.1</sub>	0,842	0,000	Valid
2.	X <sub>1.2</sub>	0,647	0,000	Valid
3.	X <sub>1.3</sub>	0,570	0,000	Valid
4.	X <sub>1.4</sub>	0,762	0,000	Valid
5.	X <sub>1.5</sub>	0,774	0,000	Valid

Sumber : Data Primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa semua pengujian terhadap soal variabel X1 yaitu variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa seluruh data yaitu sebanyak 5 soal angket yang diperoleh adalah valid. Hal tersebut memenuhi persyaratan memiliki nilai koefisien korelasi (dalam *pearson correlation*)  $> 0,213$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$ , dengan demikian semua butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat digunakan dan dapat dipercaya sebagai data penelitian ini. Untuk uji validitas variabel manajemen waktu (X2) dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Manajemen Waktu (X2)**

No.	Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig.	Kesimpulan
1	X <sub>2.1</sub>	0,589	0,000	Valid
2	X <sub>2.2</sub>	0,719	0,000	Valid
3	X <sub>2.3</sub>	0,935	0,000	Valid
4	X <sub>2.4</sub>	0,935	0,000	Valid

Sumber : Data Primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa semua pengujian terhadap soal variabel X2 yaitu variabel manajemen waktu menunjukkan bahwa seluruh data yaitu sebanyak 4 soal angket yang diperoleh adalah valid. Hal tersebut memenuhi persyaratan memiliki nilai koefisien korelasi (dalam *pearson correlation*)  $> 0,213$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$ , dengan demikian semua butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat digunakan dan dapat dipercaya sebagai data penelitian ini. Untuk uji validitas variabel stress kerja (X3) dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Stress Kerja (X3)**

No.	Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig.	Kesimpulan
1	X <sub>3.1</sub>	0,825	0,000	Valid
2	X <sub>3.2</sub>	0,583	0,000	Valid
3	X <sub>3.3</sub>	0,644	0,000	Valid
4	X <sub>3.4</sub>	0,906	0,000	Valid
5	X <sub>3.5</sub>	0,790	0,000	Valid

Sumber : Data Primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa semua pengujian terhadap soal variabel X3 yaitu variabel stress kerja menunjukkan bahwa seluruh data yaitu sebanyak 5 soal angket yang diperoleh adalah valid. Hal tersebut memenuhi persyaratan memiliki nilai koefisien korelasi (dalam *pearson correlation*)  $> 0,213$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$ , dengan demikian semua butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat digunakan dan dapat dipercaya sebagai data penelitian ini. Untuk uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No.	Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig.	Kesimpulan
1	Y <sub>1.1</sub>	0,704	0,000	Valid

No.	Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig.	Kesimpulan
2	Y <sub>1.2</sub>	0,719	0,000	Valid
3	Y <sub>1.3</sub>	0,636	0,000	Valid
4	Y <sub>1.4</sub>	0,570	0,000	Valid
5	Y <sub>1.5</sub>	0,598	0,000	Valid
6	Y <sub>1.6</sub>	0,746	0,000	Valid

Sumber : Data Primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa semua pengujian terhadap soal variabel Y yaitu variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa seluruh data yaitu sebanyak 6 soal yang diperoleh adalah valid. Hal tersebut memenuhi persyaratan memiliki nilai koefisien korelasi (dalam *pearson correlation*)  $> 0,213$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$ , dengan demikian semua butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat digunakan dan dapat dipercaya sebagai data penelitian ini.

#### b. Uji Reliabilitas Penelitian

**Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X1)**

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,768	,768	5

Sumber : Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas, suatu instrumen atau angket dari variabel motivasi kerja (X1) terbukti reliabel, dikarenakan nilai variabel motivasi kerja sebesar  $0,768 > 0,70$  yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini membuktikan hasil penelitian cukup dapat dipercaya dan sesuai dengan kenyataannya. Untuk hasil uji reliabilitas pada variabel manajemen waktu (X2) dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Manajemen Waktu (X2)**

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,822	,808	4

Sumber : Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas, suatu instrumen atau angket dari variabel manajemen waktu (X2) terbukti reliabel, dikarenakan nilai variabel manajemen waktu sebesar  $0,822 > 0,70$  yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini membuktikan hasil penelitian cukup dapat dipercaya dan sesuai dengan kenyataannya. Untuk hasil uji reliabilitas pada variabel stres kerja (X3) dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja (X3)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,815	,806	5

Sumber : Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas, suatu instrumen atau angket dari variabel stress kerja (X3) terbukti reliabel, dikarenakan nilai variabel stress kerja sebesar  $0,815 > 0,70$  yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini membuktikan hasil penelitian cukup dapat dipercaya dan sesuai dengan kenyataannya. Untuk hasil uji reliabilitas pada variabel kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,732	,745	6

Sumber : Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas, suatu instrumen atau angket dari variabel kinerja karyawan (Y) terbukti reliabel, dikarenakan nilai variabel kinerja karyawan sebesar  $0,732 > 0,70$  yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini membuktikan hasil penelitian cukup dapat dipercaya dan sesuai dengan kenyataannya.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

**Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	Motivasi Kerja	Manajemen Waktu	Stress Kerja	Kinerja Karyawan
N	85	85	85	85
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	20,6824	15,8706	20,9529
	Std. Deviation	2,61047	1,98679	2,71199
	Most Extreme Differences			
Absolute	Positive	,120	,116	,101
	Negative	,103	,116	,155
	Test Statistic	-,110	-,111	-,101
Asymp. Sig. (2-tailed)	,110	,116	,101	,119
	,096 <sup>c</sup>	,094 <sup>c</sup>	,120 <sup>c</sup>	,091 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa:

- 1) Untuk nilai *Asymp. Sig.* pada variabel motivasi kerja (X1) sebesar  $0,096 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa data pada variabel motivasi kerja berdistribusi normal

- 2) Untuk nilai *Asymp. Sig.* pada variabel manajemen waktu (X2) sebesar  $0,094 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa data pada variabel manajemen waktu berdistribusi normal.
- 3) Untuk nilai *Asymp. Sig.* pada variabel stress kerja (X3) sebesar  $0,120 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa data pada variabel stress kerja berdistribusi normal.
- 4) Untuk nilai *Asymp. Sig.* pada variabel kinerja karyawan (Y) sebesar  $0,091 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa data pada variabel kinerja karyawan berdistribusi normal.

### b. Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas**

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Motivasi Kerja	Manajemen Waktu	Stress Kerja	Kinerja Karyawan
N		85	85	85	85
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	20,6824	15,8706	20,9529	24,2000
	Std. Deviation	2,61047	1,98679	2,71199	2,59487
	Most Extreme Differences				
	Absolute	,120	,116	,101	,119
	Positive	,103	,116	,155	,119
	Negative	-,110	-,111	-,101	-,110
Test Statistic		,110	,116	,101	,119
Asymp. Sig. (2-tailed)		,096 <sup>c</sup>	,094 <sup>c</sup>	,120 <sup>c</sup>	,091 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

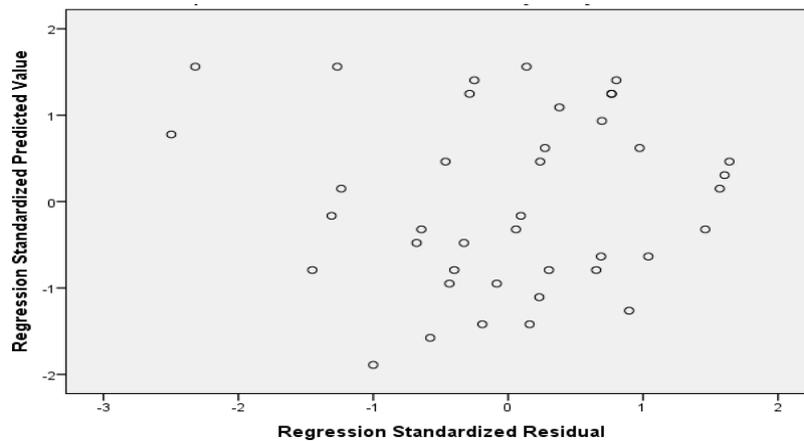
Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa:

- 1) Untuk nilai *Asymp. Sig.* pada variabel motivasi kerja (X1) sebesar  $0,096 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa data pada variabel motivasi kerja berdistribusi normal
- 2) Untuk nilai *Asymp. Sig.* pada variabel manajemen waktu (X2) sebesar  $0,094 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa data pada variabel manajemen waktu berdistribusi normal.
- 3) Untuk nilai *Asymp. Sig.* pada variabel stress kerja (X3) sebesar  $0,120 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa data pada variabel stress kerja berdistribusi normal.
- 4) Untuk nilai *Asymp. Sig.* pada variabel kinerja karyawan (Y) sebesar  $0,091 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa data pada variabel kinerja karyawan berdistribusi normal.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Adapun hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### d. Uji Autokorelasi

**Tabel 4.14 Hasil Analisis Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>						
Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,871	182,392	3	81	,000	1,903

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Manajemen Waktu, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai Durbin Watson (DW) adalah 1,903, selanjutnya nilai ini akan dibandingkan dengan nilai signifikan 5% jumlah sampel 85 dan jumlah variabel independen 3, sehingga nilai DU sebesar 1,605. Jadi nilai DW 1,903 lebih besar dari batas atas (DU) yakni 1,605 dan kurang dari  $(4 - du) = 4 - 1,605 = 2,395$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat outokorelasi.

#### 4. Analisis Data

##### a. Analisis Data Deskriptif

**Tabel 4.15 Hasil Deskripsi Data**

Statistics				
	Motivasi Kerja	Manajemen Waktu	Stress Kerja	Kinerja Karyawan
N Valid	85	85	85	85
Missing	0	0	0	0
Mean	20,6824	15,9294	20,9529	24,2000
Median	20,0000	16,0000	20,0000	24,0000
Std. Deviation	2,61047	2,03416	2,71199	2,59487
Minimum	14,00	12,00	14,00	19,00
Maximum	25,00	20,00	25,00	29,00

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan table hasil uji normalitas di atas, dapat diketahui bahwa:

- 1) Untuk variabel motivasi kerja (X1) memiliki nilai mean sebesar 20,6824, dengan nilai median 20,0000. Untuk nilai standar deviasi sebesar 2,61047 dengan nilai maksimum sebesar 25,00 dan nilai minimum sebesar 14,00.
- 2) Untuk variabel manajemen waktu (X2) memiliki nilai mean sebesar 15,9294, dengan nilai median 16,0000. Untuk nilai standar deviasi sebesar 2,03416 dengan nilai maksimum sebesar 20,00 dan nilai minimum sebesar 12,00
- 3) Untuk variabel stress kerja (X3) memiliki nilai mean sebesar 20,9529, dengan nilai median 20,0000. Untuk nilai standar deviasi sebesar 2,71199 dengan nilai maksimum sebesar 25,00 dan nilai minimum sebesar 14,00.
- 4) Untuk variabel Kinerja Karyawan (X3) memiliki nilai mean sebesar 24,2000, dengan nilai median 24,0000. Untuk nilai standar deviasi sebesar 2,59487 dengan nilai maksimum sebesar 29,00 dan nilai minimum sebesar 19,00.

#### b. Analisis Data Inferensial

##### 1) Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 4.16 Hasil Analisis Garis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,009	,252		3,998	,000
Motivasi Kerja	,135	,036	,136	3,725	,000
Manajemen Waktu	,748	,057	,572	13,205	,000
Stress Kerja	,407	,077	,426	5,306	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan Tabel di atas, maka persamaan garis regresi linier berganda yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_i$$

$$\hat{Y} = 1,009 + 0,135X_1 + 0,748X_2 + 0,407X_3 + e_i$$

Sesuai dengan persamaan regresi yang diperoleh, maka model regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta = 1,009. Nilai konstanta menunjukkan nilai positif sebesar 1,009. Hal ini menunjukkan apabila motivasi kerja, manajemen waktu, stress kerja dan  $e_i$  (variabel lain yang tidak diteliti) bernilai konstan (0), maka kinerja karyawan perusahaan Ninja Express di Kota Madiun sebesar 1,009.
- 2) Nilai koefisien  $b_1 = 0,135$ , berarti bahwa apabila nilai variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka kinerja karyawan perusahaan Ninja Express di Kota Madiun akan mengalami peningkatan sebesar 0,135 point.
- 3) Nilai koefisien  $b_2 = 0,748$ , berarti bahwa apabila nilai variabel manajemen waktu ( $X_2$ ) mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka kinerja karyawan perusahaan Ninja Express di Kota Madiun ( $Y$ ) mengalami peningkatan sebesar 0,748 point.

- 4) Nilai koefisien  $b_3 = 0,407$ , berarti bahwa apabila nilai variabel stres kerja ( $X_3$ ) mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka kinerja karyawan perusahaan Ninja Express di Kota Madiun ( $Y$ ) mengalami peningkatan sebesar 0,407 point.

## 2) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4.17 Tabel Koefisien Determinasi Berganda**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,933 <sup>a</sup>	,871	,866	,94889

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Manajemen Waktu, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan hasil analisis data, dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R*<sup>2</sup> mendekati 1 yaitu 0,866, berarti ada pengaruh yang kuat antara variabel bebas yaitu motivasi kerja ( $X_1$ ), manajemen waktu ( $X_2$ ), dan stress kerja ( $X_3$ ) dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan perusahaan Ninja Express di Kota Madiun ( $Y$ ) yaitu sebesar:

$$\begin{aligned} R_y^2 \times 100\% &= 0,866 \times 100\% \\ &= 86,6\% \end{aligned}$$

Hal ini menunjukkan bahwa besarnya persentase pengaruh variabel motivasi kerja, manajemen waktu, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan Ninja Express di Kota Madiun secara simultan sebesar 86,6%. sedangkan sisanya yaitu 13,4% dipengaruhi variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti.

## c. Pengujian Hipotesis

### 1) Uji t

**Tabel 4.18 Hasil Analisis Uji t**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1,009	,252		3,998	,000	
Motivasi Kerja	,135	,036	,136	3,725	,000	
Manajemen Waktu	,748	,057	,572	13,205	,000	
Stress Kerja	,407	,077	,426	5,306	,000	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan hasil analisis data table di atas, dapat disimpulkan hasil uji t sebagai berikut:

- a) Pada variabel motivasi kerja ( $X_1$ )  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,725 > 1,988$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya adalah secara parsial variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan Ninja Express di Kota Madiun (Y).

- b) Pada variabel manajemen waktu ( $X_2$ )  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $13,205 > 1,988$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya adalah secara parsial variabel manajemen waktu ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan Ninja Express di Kota Madiun (Y). Dimana variabel manajemen waktu ini memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan perusahaan Ninja Express di Kota Madiun.
- c) Pada variabel stress kerja ( $X_3$ )  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $5,306 > 1,988$  dengan signifikansi  $0,006 < 0,05$ , berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya adalah secara parsial variabel stress kerja ( $X_3$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan Ninja Express di Kota Madiun (Y).

## 2) Uji F

**Tabel 4.19 Hasil Analisis Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	492,669	3	164,223	182,392	,000 <sup>b</sup>
Residual	72,931	81	,900		
Total	565,600	84			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Manajemen Waktu, Motivasi Kerja

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa besarnya  $F_{hitung} = 182,392 > F_{tabel} = 2,717$  dengan tingkat signifikansi  $F = 0,000 < \alpha = 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel motivasi kerja, manajemen waktu, dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan Ninja Express di Kota Madiun.

## B. Pembahasan

### 1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Ninja Express di Kota Madiun

Pembahasan pertama yaitu tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan Ninja Express di Kota Madiun. Berdasarkan hasil analisis uji t dapat diketahui bahwa pada variabel motivasi kerja ( $X_1$ )  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,725 > 1,988$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya adalah secara parsial variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan Ninja Express di Kota Madiun (Y), sehingga hipotesis pertama diterima.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan pada perusahaan Ninja Express di Kota Madiun adalah untuk pemenuhan kebutuhan, sehingga yang paling dominan dalam memberikan motivasi yaitu gaji yang diterima. Berdasarkan observasi yang dilakukan dapat diketahui bahwa

jumlah gaji yang diterima oleh Ninja Express di Kota Madiun sudah sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan.

## **2. Pengaruh Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Ninja Express di Kota Madiun**

Pembahasan kedua yaitu tentang pengaruh manajemen waktu terhadap kinerja karyawan perusahaan Ninja Express di Kota Madiun. Berdasarkan hasil analisis uji t dapat diketahui bahwa pada variabel manajemen waktu ( $X_2$ )  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $13,205 > 1,988$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya adalah secara parsial variabel manajemen waktu ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan Ninja Express di Kota Madiun ( $Y$ ), sehingga hipotesis kedua diterima. Dimana variabel manajemen waktu ini memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan perusahaan Ninja Express di Kota Madiun.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di lapangan, dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan Ninja Express di Kota Madiun dapat melakukan manajemen waktu dengan baik sesuai dengan tugas masing-masing karyawan Ninja Express di Kota Madiun. Akan tetapi ada juga beberapa karyawan yang kurang dapat membuat manajemen waktu dengan tepat. Hal tersebut terbukti ada beberapa keterlambatan pengiriman yang tidak sesuai dengan estimasi pengiriman. Adanya keterlambatan tersebut dikarenakan 1) terjadi *overload* pengiriman barang, 2) kurir yang kurang memahami alamat penerima/kurir yang lambat, 3) Kesalahan pada data, 4) Rumah Tujuan dalam keadaan kosong, 5) Barang tertukar, 6) Terjebak macet, 7) Ada masalah di gudang. Oleh karena itulah karyawan perusahaan Ninja Express di Kota Madiun harus dapat manajemen waktu dengan baik agar pengiriman dapat dilakukan dengan tepat waktu. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen waktu memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Sumber: Hasil Observasi, 2022).

## **3. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Ninja Express di Kota Madiun**

Pembahasan ketiga yaitu tentang pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan Ninja Express di Kota Madiun. Berdasarkan hasil analisis uji t dapat diketahui bahwa pada variabel stress kerja ( $X_3$ )  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $5,306 > 1,988$  dengan signifikansi  $0,006 < 0,05$ , berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya adalah secara parsial variabel stress kerja ( $X_3$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan Ninja Express di Kota Madiun ( $Y$ ), sehingga hipotesis ketiga diterima

Berdasarkan penelitian yang ada menunjukkan bahwa cukup banyak dari karyawan Ninja Express di Kota Madiun yang mengalami stres kerja. Hal ini dikarenakan tingginya tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pihak Ninja Express di Kota Madiun. Akan tetapi karyawan Ninja Express di Kota Madiun yang mengalami stres kerja senantiasa berupaya untuk dapat menghilangkan stres kerja yang dialami seperti melakukan kerjasama antar karyawan agar pekerjaan cepat

selesai, berusaha membantu karyawan lain yang mengalami kesulitan, dan lain-lain (Sumber: Ninja Express di Kota Madiun, 2021).

#### **4. Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Waktu, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Ninja Express di Kota Madiun**

Pembahasan keempat yaitu tentang motivasi kerja, manajemen waktu, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan Ninja Express di Kota Madiun. Berdasarkan analisis yang dilakukan menggunakan uji F diketahui bahwa besarnya  $F_{hitung} = 182,392 > F_{tabel} = 2,717$  dengan tingkat signifikansi  $F = 0,000 < \alpha = 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel motivasi kerja, manajemen waktu, dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan Ninja Express di Kota Madiun, sehingga hipotesis keempat diterima

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa untuk kinerja karyawan pada Ninja Express di Kota Madiun cukup banyak karyawan yang sudah dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing karyawan. Akan tetapi ada pula beberapa karyawan yang kurang memenuhi target yang ditetapkan oleh pihak Ninja Express di Kota Madiun. Adapun beberapa faktor yang memengaruhi kinerja yaitu motivasi kerja, manajemen waktu, dan stress kerja.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **Kesimpulan**

Berdasarkan analisis data dan pembahasan di bab 4 mengenai pengaruh motivasi kerja, manajemen waktu, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan Ninja Express di Kota Madiun dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan Ninja Express di Kota Madiun, sehingga hipotesis pertama diterima.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan manajemen waktu terhadap kinerja karyawan perusahaan Ninja Express di Kota Madiun.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan stress kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan Ninja Express di Kota Madiun.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja, manajemen waktu, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan Ninja Express di Kota Madiun.

#### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian ini maka dapat diberikan saran pada beberapa pihak antara lain:

1. Bagi pihak perusahaan yaitu:
  - a) Hendaknya memperhatikan kinerja karyawan dengan memberikan beban kerja yang sesuai dengan ketentuan dan kemampuan karyawan, sehingga dapat terhindar dari adanya stress kerja yang dialami karyawan.

- b) Memberikan pelatihan kepada karyawan agar dapat menghasilkan kinerja yang maksimal.
2. Bagi Karyawan, hendaknya meningkatkan manajemen waktu agar dapat menghasilkan kinerja yang maksimal.
3. Bagi peneliti lain, untuk ikut mempertimbangkan sumbangan pengaruh variabel bebas lain yang memengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke satu :Zanafa Publishing.
- Amira, D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Waktu, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Paruh Waktu Yang Berstatus Mahasiswa Di Kota Malang. *Jurnal Ilmiah*. Universitas Brawijaya
- Haynes, E. Marion (2015). *Manajemen Waktu*. Jakarta: Penerbit Indah.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya manusia*, Cetakan Kedelapan Belas. Jakarta: PT. Bumi Askara.
- Hasibuan. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Khoirista, A. (2015), dengan judul “Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan (Survey Pada Pelanggan Fedex Express Surabaya).*Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 25 No. 2 Agustus 2015| administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id*
- Mangkunegara, P. (2012). *Manajemen Sunber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan, Cetakan Kedua Belas*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Meti, R. (2018). Pengaruh Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusklat Geologi Bandung. *SI thesis*, Universitas Pendidikan Indonesia.
- Robbins. (2015), *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P, dan Coulter, Mary. (2014). *Manajemen (Edisi Kesepuluh)*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Sandra, K. I. (2013). *Manajemen Waktu, Efikasi-Diri Dan Prokrastinasi*. Pesona, Jurnal Psikologi Indonesia.
- Susilo, Y.H. (2020). *Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis. Vol 01.