



Postgraduate Bosowa University Publishing (PBUP)

Indonesian Journal of Business and Management

e-ISSN: 2460-3767 p-ISSN: 2656-6885

<https://postgraduate.universitasbosowa.ac.id/index.php/jbm>



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, TEKANAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KINERJA KARYAWAN DI UNIVERSITAS BOSOWA

The Influence of Leadership Style, Work Pressure, Work Motivation and Employee Performance at the University of Bosowa

Muflih Mubarak¹, Muhlis Ruslan², Hasanudidn Remmang²

¹Magister Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Bosowa

²Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Bosowa

Email: muflih.mubarak@universitasbosowa.ac.id

Diterima: 22 Januari 2022/Disetujui: 30 Juni 2022

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Tekanan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang ada di Universitas Bosowa. Data dari penelitian ini di peroleh dari sebaran kuesioner kepada karyawan Universitas Bosowa yang bersedia menjadi responden peneliti. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder dengan cara melakukan penelitian langsung dilapangan dengan memberikan kuesioner/lembar pernyataan kepada 46 responden dari karyawan Universitas Bosowa yang telah bersedia menjadi responden. Adapun data sekunder yang saya gunakan melalui internet yaitu beberapa sejarah, visi dan misi, dan struktur organisasi. Objek penelitian adalah Universitas Bosowa yang berada di Kota Makassar. Alat analisis yang digunakan yaitu analisis regresi dan Analisis Jalur (Path Analysis) dengan variabel intervening. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, tekanan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang telah diuji melalui analisis regresi dan analisis jalur dengan variabel intervening. Dari hasil analisis jalur model II diketahui Nilai R Square sebesar 0,291 maka memiliki arti bahwa sumbangan pengaruh variabel gaya kepemimpinan, tekanan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 29,1% sementara sisanya 70,9% ditentukan oleh faktor lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam analisis regresi ini.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Tekanan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of the study was to determine and analyze the influence of leadership style, work pressure, and work motivation on employee performance at the University of Bosowa. The data from this study were obtained from the distribution of questionnaires to employees of the University of Bosowa who were willing to become research respondents. This study uses primary data and secondary data by conducting direct research in the field by providing questionnaires/statement sheets to 46 respondents from Bosowa University employees who are willing to become respondents. The secondary data that I use via the internet are some history, vision and mission, and organizational structure. The object of research is the University of Bosowa in Makassar City. The analytical tools used are regression analysis and Path Analysis with intervening variables. The results showed that leadership style, work pressure, and work motivation had a positive and significant effect on employee performance which had been tested through regression analysis and path analysis with intervening variables. From the results of path analysis model II, it is known that the R Square value of 0.291 means that the contribution of the influence of leadership style variables, work pressure and work motivation on employee performance is 29.1% while the remaining 70.9% is determined by other unknown and unknown factors. included in this regression analysis.

Keywords: Leadership Style; Work Pressure; Work Motivation; Employee Performance



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting. Merekalah yang menciptakan berbagai macam inovasi untuk menjadikan organisasi yang besar dan dikenal khalayak secara luas. Organisasi sendiri merupakan suatu alat social disamping teknologi yang sangat luas dan kompleks. Organisasi dapat dipandang sebagai suatu unit yang merubah berbagai input menjadi output yang diperlukan oleh masyarakat yakni kebutuhan akan barang dan jasa.

Menurut Mangkunegara (2013), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Suwatno dan Priansa (2011) menyatakan bahwa kinerja merupakan performance atau unjuk kinerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Kinerja dilihat dari asal katanya adalah, terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Dan dalam pengertian yang simple kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk, arahan yang diberikan oleh pimpinan.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu perilaku yang dapat mempengaruhi sebuah individu atau pun kelompok agar dapat mengikuti arahan yang diperintahkan oleh pemimpin dalam suatu instansi. Setiap aktivitas kepemimpinan diharapkan dapat memanfaatkan tenaga, kemampuan, dan keterampilan seoptimal mungkin demi terciptanya hubungan kerja yang harmonis, baik dari pemimpin terhadap bawahannya (up to down) maupun bawahan terhadap pemimpinnya (down to up) sehingga terciptanya kepercayaan dalam sebuah hubungan agar dapat meningkatnya kinerja sumber daya manusia, yang akan memacu rasa tanggungjawab setiap individu yang terlibat dalam instansi tersebut, sehingga dapat tercapai tujuan Bersama dalam suatu instansi. Gaya kepemimpinan memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Kepemimpinan yang kurang baik dapat menyebabkan karyawan tidak produktif dan kurang efektif sehingga berdampak pada tidak tercapainya karier yang jadidicita-cita karyawan. Kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin dalam organisasi memiliki karakteristik yang berbeda-beda.

Karakteristik tersebut sering disebut sebagai gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan dianggap sebagai cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya. "Gaya kepemimpinan merupakan peran penting pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan menunjukkan kemampuannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang telah ditentukan" Hasibuan (2011). Untuk melaksanakan pekerjaan yang utama oleh karyawan harus bekerja secara profesional. Oleh karena itu, kinerja karyawan harus terus menerus ditingkatkan melalui pemanfaatan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah motivasi. Pengetahuan tentang motivasi membantu para pimpinan untuk dapat memotivasi karyawannya dengan cara berbeda-beda sesuai dengan gayanya masing-masing yang penting motivasi merupakan

utama ,karena ada bawahan yang baru mau bekerja setelah di motivasi atasannya. Motivasi juga menjadi salah satu factor bagi kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Menurut Sunyoto, (2013) bahwa tekanan merupakan sesuatu yang wajar dan dialami oleh siapa saja termasuk karyawan. Tekanan yang dialami oleh karyawan dapat disebabkan oleh berbagai factor yaitu faktor internal dan eksternal. Dalam Sunyoto, (2013:44), tingkat tekanan yang berlebihan menyebabkan karyawan dalam kondisi yang tertekan tidak mampu lagi mengatasi tugas yang terlalu padat. Oleh sebab itu organisasi harus dapat mengelola bagaimana tekanan yang berdampak negative terhadap kinerja dialihkan menjadi berdampak positif, meskipun demikian tanggungjawab mengelola tekanan ini tidak hanya dibebankan kepada organisasi tetapi juga individu karyawan. Menurut Ella Jauvani Sagala, Randa Pebri (2017), Stres kerja yang terdiri dari faktor lingkungan, factor organisasi, dan factor individu berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja dosen di Telkom University.

Motivasi kerja merupakan factor penting yang mempengaruhi kinerja seseorang. Seseorang dapat bekerja dengan baik karena adanya motivasi kerja yang baik. Motivasi yang ada pada diri seseorang akan diwujudkan dalam suatu tindakan. Motivasi kerja diberikan untuk mendorong kinerja karyawan yang ada di Universitas Bosowa agar dapat bekerja secara maksimal dan disiplin dalam mengemban tugas yang diberikan oleh pimpinan. Motivasi kerja yang diberikan dapat berupa perhatian, pengarahan, serta inspirasi yang dapat membangun semangat kerja karyawan yang ada di Universitas Bosowa agar semakin rajin dan bersungguh-sungguh dalam bekerja, sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut Ramlawati (2016), Hasil penelitiannya memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan di STIE AMKOP Makassar. Menurut Ansory, (2018:259), Motivasi yaitu sebuah dorongan atau alasan yang mendasari semangat dalam melakukan sesuatu. Motivasi adalah hal-hal yang menimbulkan dorongan, motivasi kerja yang merupakan pendorong semangat sehingga menimbulkan suatu dorongan..

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Tekanan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang ada di Universitas Bosowa.

2. METODE

Penelitian ini dilakukan di Universitas Bosowa. Adapun waktu yang dibutuhkan dalam merampungkan penelitian ini adalah kurang lebih dua bulan yaitu mulai Bulan September sampai Oktober 2021. Metode pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara mengumpulkan, membaca, mempelajari buku-buku serta referensi yang relevan dengan permasalahan yang dikaji untuk mendapatkan kejelasan konsep dalam upaya penyusunan landasan teori yang berguna dalam pembahasan salah satunya dilakukan melalui studi

Pustaka terutama yang berhubungan dengan data-data sekunder.

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini, menggunakan data primer. Data primer dapat dilakukan melalui studi lapangan berupa observasi secara langsung, interview, dan membagikan kuesioner secara langsung kepada karyawan di Universitas Bosowa.

Penelitian dilakukan di Universitas Bosowa (UNIBOS), sehingga populasi target dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Unibos. Dari populasi sebanyak 85 karyawan tersebut diambil sampel sebanyak 46 karyawan dari persentase margin of error adalah 10%.

Rumus Slovin untuk menghitung populasi dan sampel

$$n = N / (1 + Ne^2)$$

Diketahui : n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

e : Margin of error

Data penelitian dijamin melalui instrument penelitian berupa seperangkat kuesioner yang disusun dalam bentuk butir-butir pernyataan dengan menggunakan skala Likert, seperti dibawah ini:

5 : Sangat Setuju (SS)

4 : Setuju (S)

3 : Cukup Setuju (CS)

2 : Tidak Setuju (TS)

1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

Data yang terjamin diolah dan dianalisis dengan menggunakan program SPSS dan Amos, yang terdiri dari:

1. Uji Normalitas Data

Dalam pengujian tersebut digunakan uji Kolmogorov-Smirnov Z dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

a. Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,01 maka data berdistribusi normal.

b. Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) < 0,01 maka data tidak berdistribusi normal.

2. Uji Signifikansi Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi yang digunakan adalah Pearson Correlation dengan kriteria pengujian signifikansinya sebagai berikut:

a. Jika nilai Sig. (2-tailed) > 0,05 maka koefisien korelasi tidak signifikan.

b. Jika nilai Sig. (2-tailed) < 0,05 maka koefisien korelasi signifikan.

3. Uji Signifikansi Regresi

Dalam pengujian tersebut digunakan uji F (ANOVA) dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

a. Jika nilai Sig. > 0,01 maka regresi tidak signifikan.

b. Jika nilai Sig. < 0,01 maka regresi signifikan.

4. Uji Linieritas Regresi

Dalam pengujian tersebut digunakan uji F (ANOVA) dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

a. Jika nilai Sig. (Deviation from Linearity) > 0,01 maka regresi linier.

b. Jika nilai Sig. (Deviation from Linearity) < 0,01 maka regresi tidak linier.

5. Uji Signifikansi Koefisien Jalur

Uji tersebut digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

a. Jika nilai $p < 0,05$ (koefisien jalur p tidak signifikan) maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

b. Jika nilai $p > 0,05$ (koefisien jalur p signifikan) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima..

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Penelitian

1) Uji Signifikansi Koefisien Korelasi

Analisis korelasi adalah metode statistika yang digunakan untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lain dengan tidak mempersoalkan apakah suatu variabel tertentu tergantung kepada variabel lain (Sekaran, 2010). Semakin nyata hubungan linier (garis lurus), maka semakin kuat atau tinggi derajat hubungan garis lurus antara kedua variabel atau lebih.

Tabel 2.
Hasil Uji Korelasi Pearson

		Correlations			
		Gaya Kepemimpinan	Tekanan Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	-.142	.550**	.344*
	Sig. (2-tailed)		.348	.000	.019
	N	46	46	46	46
Tekanan Kerja	Pearson Correlation	-.142	1	-.239	.335*
	Sig. (2-tailed)	.348		.110	.023
	N	46	46	46	46
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.550**	-.239	1	.248
	Sig. (2-tailed)	.000	.110		.097
	N	46	46	46	46
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.344*	.335*	.248	1
	Sig. (2-tailed)	.019	.023	.097	
	N	46	46	46	46

Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

a) Gaya Kepemimpinan

Dari hasil pengujian korelasi data pada tabel diatas dapat di lihat tingkat korelasi antara variabel Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan berhubungan positif dengan nilai korelasi yaitu 0,344 dan Nilai Signifikansi (2-tailed) 0,19 sehingga nilai signifikan berada < 0,05 yang artinya hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan memiliki korelasi signifikan.

b) Tekanan Kerja

Dari hasil pengujian korelasi data pada tabel diatas dapat di lihat tingkat korelasi antara variabel Tekanan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan berhubungan positif dengan nilai korelasi yaitu 0,335 dan Nilai Signifikansi (2-tailed) 0,23 sehingga nilai signifikan berada < 0,05 yang artinya hubungan antara tekanan kerja dan kinerja karyawan memiliki korelasi signifikan.

c) Motivasi Kerja

Dari hasil pengujian korelasi data pada tabel diatas dapat di lihat tingkat korelasi antara variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan berhubungan positif dengan nilai korelasi yaitu 0,248 dan Nilai Signifikansi (2-tailed) 0,97 sehingga nilai signifikan berada > 0,05 yang artinya hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan tidak memiliki korelasi signifikan

2) Uji Signifikansi Regresi (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel dependen. Dengan kriteria pengujian atau taraf signifikansi 1% ($\alpha=0,01$). Jika taraf signifikansinya > 0,01 H_0 ditolak dan jika taraf signifikansinya < 0,01 H_0 diterima. Hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 3.
Hasil Uji Regresi (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	113.804	3	37.935	5.738	.002 ^b
	Residual	277.674	42	6.611		
	Total	391.478	45			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Tekanan Kerja, Gaya Kepemimpinan

Pengujian signifikan bertujuan untuk mengetahui signifikansi korelasi gaya kepemimpinan, tekanan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Uji signifikansi dilakukan dengan menggunakan uji F. Berdasarkan hasil uji diperoleh F hitung (5,738) > F tabel (3,21) dan nilai signifikan sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,01. Kesimpulannya berarti bahwa Gaya Kepemimpinan, Tekanan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

3) Uji Linearitas Regresi

Uji linearitas di gunakan untuk memilih model regresi yang akan digunakan. Uji linearitas dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan secara linear antara variabel dependen terhadap setiap variabel independen yang hendak diuji. Jika suatu model tidak memenuhi syarat linearitas maka model regresi linear tidak bisa digunakan. Untuk menguji linearitas suatu model dapat digunakan uji linearitas dengan melakukan regresi terhadap model yang ingin diuji. Aturan untuk keputusan linearitas dapat dengan membandingkan nilai signifikansi dari deviation from linearity yang dihasilkan dari uji linearitas (menggunakan bantuan SPSS) dengan nilai alpha yang digunakan. Jika nilai signifikansi dari

Deviation from Linearity > alpha (0,01) maka nilai tersebut linear (R. gunawan Sudarmanto, 2005)

Tabel 4.
Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Unstandardized Residual	Between Groups	(Combined) 264.674	42	6.302	1.454	.435
	Linearity	.000	1	.000	.000	1.000
Standardized Residual	Deviation from Linearity	264.674	41	6.455	1.490	.425
Unstandardized Predicted Value	Within Groups	13.000	3	4.333		
	Total			277.674		.45

Dari hasil pengujian Linearitas berdasarkan Tabel 4. diatas maka dapat dilihat nilai signifikansi Linearitynya yaitu 1,000 dan nilai *Deviation from Linearity*nya yaitu 0,425 yang artinya lebih besar dari 0,01 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel independen dengan variabel dependen.

4) Uji Signifikansi Koefisien Jalur (*Path Analysis*) Melalui Variabel Intervening

Path analysis memungkinkan peneliti melakukan analisis model-model yang lebih kompleks yang tidak bisa dilakukan oleh regresi linier berganda. Path analysis juga dapat digunakan untuk mengetahui hubungan langsung maupun tidak langsung, salah satunya melalui variabel intervening. Analisis jalur mempresentasikan hubungan kausal antar variabel dalam bentuk gambar agar semakin mudah dibaca. Penggambaran ini dilakukan untuk menjelaskan hubungan yang terjadi baik variabel dependen maupun independen ataupun hubungan lain terhadap variabel moderasinya. Berbeda dari analisis data regresi yang hanya mempengaruhi secara langsung. Analisis jalur mampu menganalisis data hubungan tidak langsung antar-variabel. Akibat dari keterbatasan yang dimiliki oleh analisis regresi linear berganda, maka analisis jalur atau path analysis ini dapat mengcover semua yang diperlukan untuk keperluan analisis data berdasarkan nilai yang nantinya akan dibandingkan terhadap taraf signifikansinya.

Tabel 5.
Hasil Uji Koefisien Jalur Model 1

Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	20.111	3.628		5.543	.000
Gaya Kepemimpinan	.377	.090	.527	4.173	.000
Tekanan Kerja	-.130	.100	-.164	-1.300	.200

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Menghitung Koefisien Jalur Model 1:

1. Dari Tabel 5. Diketahui nilai signifikansi variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,000 (<0,05) maka dapat disimpulkan bahwa dari hasil regresi model 1 yakni variabel gaya kepemimpinan secara langsung

terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja.

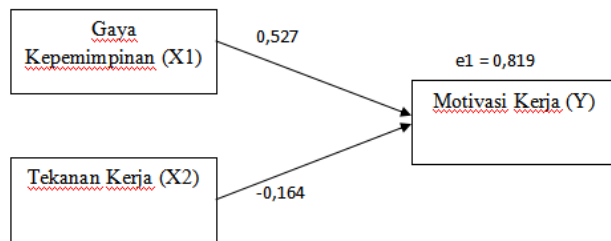
2. Diketahui nilai signifikansi variabel tekanan kerja sebesar 0,200 ($> 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa dari hasil regresi model 1 yakni variabel tekanan kerja secara tidak langsung terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja.

Tabel 6.
Model Summary Analisis Jalur Model I

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.573 ^a	.329	.298	2.58999

a. Predictors: (Constant), Tekanan Kerja, Gaya Kepemimpinan

Diketahui Nilai R Square sebesar 0,329 maka memiliki arti bahwa sumbangan pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan tekanan kerja terhadap motivasi kerja sebesar 32,9% sementara sisanya 67,1% ditentukan oleh faktor lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam analisa regresi ini. Sedangkan nilai e1 dapat dicari dengan rumus $e1 = \sqrt{1 - 0,329} = 0,819$. Dengan demikian diperoleh diagram alur model 1 sebagai berikut:



Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022

Gambar 1. Diagram Jalur Model I

Tabel 7.
Hasil Uji Koefisien Jalur Model II

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Beta		
1	(Constant)	8.799		1.866	.069
	Gaya Kepemimpinan	.208	.304	1.954	.057
	Tekanan Kerja	.320	.421	3.148	.003
	Motivasi Kerja	.173	.181	1.143	.260

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

1. Dari Tabel 7. Diketahui nilai signifikansi variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,057 ($< 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa dari hasil regresi model II yakni variabel gaya kepemimpinan secara langsung terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.
2. Diketahui nilai signifikansi variabel tekanan kerja sebesar 0,003 ($< 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa dari hasil regresi model II yakni variabel

tekanan kerja secara langsung terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

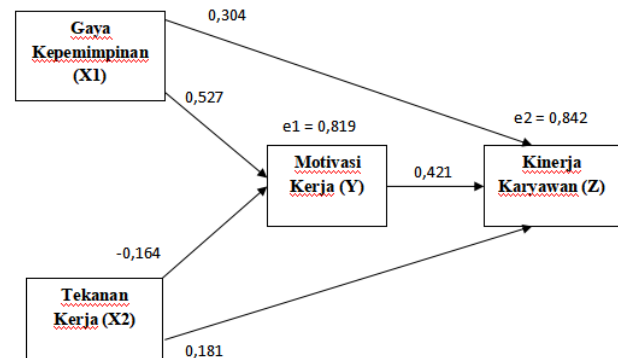
3. Diketahui nilai signifikansi variabel motivasi kerja sebesar 0,260 ($> 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa dari hasil regresi model II yakni variabel motivasi kerja secara tidak langsung terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Tabel 8.
Model Summary Analisis Jalur Model II

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.539 ^a	.291	.240	2.57124

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Tekanan Kerja, Gaya Kepemimpinan

Diketahui Nilai R Square sebesar 0,291 maka memiliki arti bahwa sumbangan pengaruh variabel gaya kepemimpinan, tekanan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 29,1% sementara sisanya 70,9% ditentukan oleh faktor lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam analisa regresi ini. Sedangkan nilai e2 dapat dicari dengan rumus $e2 = \sqrt{1 - 0,291} = 0,842$. Dengan demikian diperoleh diagram alur model II sebagai berikut:



Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022

Gambar 2. Diagram Jalur Model 2

b. Pembahasan

1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja

Hasil analisis penelitian ini diketahui nilai signifikansi variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,000 ($< 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan secara langsung terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja.

Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian saya yang dimana terdapat pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap motivasi kerja yakni, menurut Khuong dan Hoang (2015), di Vietnam pada perusahaan auditing menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan itu mempunyai dampak yang potensial serta pengaruh yang kuat dan positif terhadap motivasi kerja. Lin dan Chuang (2014) di Taiwan serta Naile dan Selesho (2014) di Afrika Selatan menyimpulkan dari hasil penelitiannya di bidang pendidikan bahwa adanya pengaruh yang positif

antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja. Fauzen et al (2014) di Malang dan Afrizal (2015) di Yogyakarta juga menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan path-goal terhadap motivasi kerja karyawan. Sougui et al (2016) di Malaysia menyimpulkan bahwa semua jenis gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Melalui penelitian ini ditemukan bahwa pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karyawan dan membuat nyaman bagi karyawan dalam bekerja, menunjukkan motivasi dapat meningkat. Memang unsur penilaian motivasi kerja tidak hanya melibatkan gaya kepemimpinan saja, ada faktor lain yang ikut berperan mempengaruhi motivasi kerja. Akan tetapi unsur gaya kepemimpinan memiliki bobot terbesar dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Persepsi pentingnya gaya kepemimpinan dalam sebuah perusahaan tentu berbeda bagi setiap karyawan. Karyawan akan merasa pimpinan memiliki gaya kepemimpinan yang sangat tepat dalam perusahaan ketika motivasi yang dimiliki oleh karyawan dapat meningkat. Kondisi lainnya, saat gaya kepemimpinan berperan bagi pemimpin dalam memberikan arahan bagi bawahannya, mendukung kerja setiap bawahannya, serta mengapresiasi setiap hasil kerja keras karyawannya sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

2) Pengaruh Tekanan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Hasil analisis penelitian ini diketahui nilai $t = -0,164$ dan nilai signifikansi variabel Tekanan Kerja sebesar $0,200 (> 0,05)$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Tekanan Kerja secara tidak langsung terdapat pengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja.

Pada penelitian ini tekanan kerja diukur dengan beberapa indikator yaitu kondisi pekerjaan, peran atau ketidakjelasan peran, kurangnya perhatian atas hasil kinerja karyawan, perkembangan karir dan kurang memahami lingkungan kerja. Berdasarkan analisis deskriptif dari beberapa indikator tersebut tekanan kerja karyawan berada pada kategori sedang yaitu pada angka rata-rata sebesar 3,06. Dan nilai jawaban paling tinggi dari responden dengan nilai rata-rata sebesar 4,71. Sehingga perilaku karyawan mulai menunjukkan adanya perubahan sikap dalam bekerja. Seperti hasil kerja yang mulai tidak konsisten sehingga hasil produktivitas kerja menjadi terganggu.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Sinaga & Sinambela (2013) yang menuturkan bahwa adanya pengaruh negatif antara tekanan kerja terhadap motivasi kerja, yaitu ketika tekanan kerja meningkat maka motivasi kerja juga akan menurun begitu pula sebaliknya. Hasil penelitian Naradhipa & Azzuhri, (2016) juga menunjukkan bahwa tekanan kerja secara langsung berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

3) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan adalah orang yang memiliki wewenang untuk memberi tugas dan mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain dengan pola hubungan yang baik untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Hasil analisis penelitian ini diketahui nilai signifikansi variabel Gaya Kepemimpinan sebesar $0,057 (< 0,05)$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan secara langsung terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Hasil ini mendukung penelitian oleh Manshur (2010) dan Cahyono (2004). Kedua penelitian tersebut mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari hasil penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan merupakan faktor penentu tinggi rendahnya kinerja karyawan.

4) Pengaruh Tekanan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis penelitian ini diketahui nilai signifikansi variabel Tekanan Kerja sebesar $0,003 (< 0,05)$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Tekanan Kerja secara langsung terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Penelitian mengenai pengaruh tekanan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening sudah pernah dilakukan oleh beberapa peneliti. Hasil penelitian Alifia Novianti (2016) dan Erna et al. (2018) menyatakan bahwa tekanan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun pada penelitian Maulidiah (2017) dan Wartono (2017) menunjukkan hasil bahwa tekanan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berbeda lagi dengan penelitian Putri (2018) yang mengatakan bahwa tekanan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan yang artinya bahwa setiap tekanan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan menurun, begitupula sebaliknya. Sementara itu hasil penelitian Suwardi & Utomo (2011) menunjukkan bahwa tekanan kerja memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja.

5) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sutrisno (2017:109), menyatakan bahwa motivasi yaitu suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong manusia. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki satu faktor yang mendorong aktivitas.

Hasil analisis penelitian ini diketahui nilai signifikansi variabel Gaya Kepemimpinan sebesar $0,260 (> 0,05)$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja secara tidak langsung terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Dari hasil analisa data yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan Ostroff (1992) yang mengemukakan bahwa “motivasi dan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja, selanjutnya pegawai yang merasa terpuaskan

terhadap pekerjaan, biasanya bekerja lebih keras dan lebih baik dibandingkan pegawai yang mengalami stres dan tidak terpuaskan terhadap pekerjaannya. Kepuasan dan sikap pegawai merupakan hal yang penting dalam menentukan perilaku dan respon terhadap pekerjaannya dan melalui perilaku ini organisasi yang efektif dapat tercapai”.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang dapat membangkitkan kemauan kerja karyawan untuk memulai melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawabnya. Maka diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Sehingga karyawan yang memiliki motivasi tinggi dan giat dalam bekerja, maka kinerja akan semakin tinggi.

6) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis penelitian ini diketahui pengaruh langsung yang diberikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,304. Sedangkan pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah perkalian antara nilai beta gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja dengan nilai beta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yaitu $0,527 \times 0,421 = 0,222$. Maka pengaruh total yang diberikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu $0,304 + 0,222 = 0,526$. Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,304 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,222 yang berarti bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara langsung gaya kepemimpinan melalui motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

7) Pengaruh Tekanan Kerja Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis penelitian ini diketahui pengaruh langsung yang diberikan tekanan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,181. Sedangkan pengaruh tidak langsung tekanan kerja melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah perkalian antara nilai beta tekanan kerja terhadap motivasi kerja dengan nilai beta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yaitu $-0,164 \times 0,421 = -0,069$. Maka pengaruh total yang diberikan tekanan kerja terhadap kinerja karyawan adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu $0,181 + -0,069 = 0,112$. Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,181 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,112 yang berarti bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara langsung tekanan kerja melalui motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karyawan dan membuat nyaman bagi karyawan dalam bekerja, menunjukkan motivasi dapat meningkat. Memang unsur penilaian motivasi kerja tidak hanya melibatkan gaya kepemimpinan saja, ada faktor lain yang ikut berperan mempengaruhi motivasi kerja. Kepuasan dan sikap pegawai merupakan hal yang penting dalam menentukan perilaku dan respon terhadap pekerjaannya dan melalui perilaku ini organisasi yang efektif dapat tercapai

DAFTAR PUSTAKA

- Ansory, Fadjar. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Ansory, Fadjar. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Ayuningtyas, dan Pamudji. (2012). “Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Obyektivitas, Integritas Dan Kompetensi Terhadap Kualitas Hasil Audit” Diponegoro Journal Of Accounting, Vol. 1 No.2
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: BumiAksara.
- Herawati, Heni. (2015). Pengantar Manajemen. Beringin Mulia: Jakarta
- Herawati, Heny, dan Dwi Ermawati. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Islam As-syafi'iyah
- Mangkunegara, A. (2013). Evaluasi Kinerja Karyawan. Bandung: PT. RefikaAditama.
- Robbins, Stephen P. (2006). Perilaku Organisasi. Jakarta: PT IndeksKelompok Gramedia
- Sunyoto, Danang. (2013). Perilaku Organisasi. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Penerbit CAPS.
- Ramlawati (2016). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di STIE AMKOP Makassar. Makassar: STIE AMKOP.
- Sagala, A. J., dan Ardi, R. P. (2017), Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada Tenaga Pengajar di Telkom University. Telkom University Bandung.
- Selviati, V. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Pendapatan, Bidang Universitas Sumatera Utara Anggaran dan Perbendaharaan DPPKAD. Pangkal Pinang: Universitas Maritim Raja Ali Haji.
- Sekaran, Uma dan Bougie, R., (2010), Research Methods for Business: A Skill Building Approach, John Wiley and sons, inc. : London
- Sutrisno, Edy. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana. Jakarta