

**THESIS**

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

DIBUAT OLEH :

**MUFLIH MUBARAK**

**4619104056**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS BOSOWA**

**MAKASSAR**

**2022**

## HALAMAN PENGESAHAN

1. Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Tekanan Kerja,  
dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan


Di Universitas Bosowa

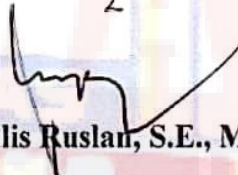
2. Nama Mahasiswa : Muflih Mubarak  
3. NIM : 4619104056  
4. Program Studi : Manajemen

**Menyetujui  
Komisi Pembimbing**

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

  
**Dr. Hasanuddin Remmang, S.E., M.Si.**

  
**Dr. Muhlis Ruslan, S.E., M.Si**

**Mengetahui:**

**Direktur  
Program Pascasarjana**

**Ketua  
Program Studi Manajemen**

  
**Prof. Dr. Ir. Batara Surya, M.Si**

NIDN 09 1301 7402

  
**Dr. Hasanuddin Remmang, SE.,M.Si**

NIDN 09 0102 6301

## HALAMAN PENERIMAAN

Pada hari/ Tanggal : Kamis / 17 Februari '2022

Tesis atas nama : MUFLIH MUBARAK

Nim : 4619104056

Telah diterima oleh Panitia Ujian tesis program pascasarjana untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar magister pada program studi Manajemen.

### PANITIA UJIAN TESIS

Ketua : Dr. Hasanuddin Remmang, S.E., M.Si (.....)

Sekretaris : Dr. Muhlis Ruslan, S.E., M.Si. (.....)

Anggota Penguji : 1. Dr. Herminawaty Abubakar, S.E., M.Si. (.....)

2. Dr. Seri Suriani, S.E., M.Si (.....)

Makassar, 17 Februari '2022

Direktur Pascasarjana,



**Prof. Dr. Ir. Batara Surya, S.T., M.Si**

NIDN: 0913017402

## PERNYATAAN KEORISINILAN THESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muflih Mubarak

No. Stambuk : 4619104056

Jurusan : Magister Manajemen

Fakultas : Pascasarjana

Judul : Gaya Kepemimpinan, Tekanan Kerja, dan Motivasi Kerja  
Terhadap Kinerja Karyawan di Universitas Bosowa

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan Thesis ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah Thesis ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, 9 Februari 2022,

Mahasiswa yang bersangkutan,



**Muflih Mubarak**

**EFFECT OF LEADERSHIP STYLE, WORK PRESSURE AND WORK  
MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT BOSOWA  
UNIVERSITY**

**By:**

**MUFLIH MUBARAK**

**Postgraduate Management Masters Study Program**

**Bosowa University**

**ABSTRACT**

*MUFLIH MUBARAK. 2022. Thesis. The Influence of Leadership Style, Work Pressure, Work Motivation and Employee Performance at the University of Bosowa. Hasanuddin Remmang, S.E., M.Si and Dr. Muhlis Ruslan, S.E., M.Si*

*This study aims to determine and analyze the effect of leadership style, work pressure, and work motivation on employee performance at the University of Bosowa. This study uses a quantitative approach with a survey method. Data were obtained through questionnaires distributed to 46 employees of the University of Bosowa as respondents. The analytical tools used are regression analysis and Path Analysis.*

*The results showed that the leadership style at the University of Bosowa can create work motivation for employees. The direct influence of leadership style has a significant and positive effect on employee performance. Direct work pressure has a significant effect on employee performance. This means that the effect of work pressure on employee performance is very large, this is because if the level of employee work pressure increases then employee performance will also decrease, and vice versa when work pressure decreases, employee performance will increase. Work motivation indirectly has a significant influence on the employee performance variable. This means that motivation and job satisfaction have a significant relationship with performance. Thus, the influence of leadership style, work pressure, and work motivation at the University of Bosowa has a positive and significant effect on employee performance with a coefficient of determination of 0.539%.*

**Keywords:** *Leadership Style, Work Pressure, Work Motivation, and Employee Performance.*

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

**Oleh:**

**MUFLIH MUBARAK**

**Prodi Magister Manajemen Pascasarjana**

**Universitas Bosowa**

**ABSTRAK**

MUFLIH MUBARAK. 2022. Thesis. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Tekanan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan di Universitas Bosowa dibimbing oleh Dr. Hasanuddin Remmang, S.E., M.Si dan Dr. Muhlis Ruslan, S.E., M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, tekanan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Universitas Bosowa. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data diperoleh melalui kuesioner yang disebar kepada 46 karyawan Universitas Bosowa sebagai responden. Alat analisis yang digunakan yaitu analisis regresi dan Analisis Jalur (*Path Analysis*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang ada di Universitas Bosowa dapat menciptakan motivasi kerja terhadap karyawan. Pengaruh gaya kepemimpinan secara langsung terdapat pengaruh signifikan dan berhubungan positif terhadap kinerja karyawan. Tekanan kerja secara langsung terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya pengaruh tekanan kerja terhadap kinerja karyawan sangat besar, hal ini disebabkan jika tingkat tekanan kerja karyawan meningkat maka kinerja karyawan pula akan menurun, begitupun sebaliknya ketika tekanan kerja menurun maka kinerja karyawan akan meningkat. Motivasi kerja secara tidak langsung terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan. Artinya motivasi dan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja. Dengan demikian, pengaruh gaya kepemimpinan, tekanan kerja, dan motivasi kerja yang ada di Universitas Bosowa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi 0,539%.

**Kata kunci : gaya kepemimpinan, tekanan kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan**

## PRAKATA

Bismillahir rahmanir Rahim,

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah serta kekuatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Tekanan Klien dan Audit Tenure terhadap Kualitas Audit”. Shalawat dan salam penulis tunjukan kepada junjungan Nabi besar Muhammad SAW yang memberikan banyak contoh teladan bagi kemaslahatan umat manusia.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan berupa bimbingan, dorongan, doa, tenaga, ide-ide, maupun pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Muhammad Saleh Pallu, M.Eng. Selaku Rektor Universitas Bosowa;
2. Bapak Prof. Dr. Ir. Batara Surya, M.Si Selaku Direktur Pascasarjana Universitas Bosowa;
3. Dr. Hasanuddin Remmang, S.E., M.Si dan Dr. Muhlis Ruslan, S.E., M.Si. sebagai pembimbing I dan II yang dengan penuh kesabaran, disela kesibukannya masih meluangkan waktu dan memberikan masukan, arahan, dan petunjuk yang sangat berarti bagi penulis;

4. Bapak Dr. Hasanuddin Remmang, S.E., M.Si sebagai Ketua Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana sekaligus Penasehat Akademik dan segenap dosen serta staff Pascasarjana yang sangat berjasa menambah ilmu pengetahuan dan banyak membantu penulis selama menyelesaikan studi di Universitas Bosowa;
5. Bapak Founder Bosowa Corporation Hj. Aksa Mahmud sebagai panutan dalam hidup saya dan yang telah membiayai kuliah saya hingga saya dapat menyelesaikan penyusunan thesis ini;
6. Ibu Hj. Melinda Aksa selaku pimpinan yayasan Aksa Mahmud beserta staff dan jajarannya, yang telah membantu memberikan arahan dan memudahkan jalannya perkuliahan saya;
7. Pimpinan Universitas Bosowa beserta Staff dan jajarannya yang telah membantu penulis dalam memperoleh informasi yang diperlukan berupa penyediaan data;
8. Rini Aden Kartika Bachri yang dari awal sampai akhir tetap setia menemani, memberi motivasi dan semangat dalam penyusunan thesis ini;
9. Special thanks penulis persembahkan thesis ini kepada mereka yang paling berjasa dalam kehidupan penulis yaitu, Ayahanda (ALM) Hasrul Hasbullah, SE. dan Ibunda Mudarni Majid, SE., yang setiap saat dengan cucuran keringatnya dan dalam setiap hembusan nafasnya selalu mendoakan penulis, selalu sabar mendidik, membimbing dan membesarkan penulis dengan penuh cinta dan kasih sayang. Terima kasih atas kesempatan yang diberikan kepada penulis dengan penuh cinta dan kasih sayang. Terima kasih atas kesempatan yang telah diberikan kepada



penulis untuk memperoleh pendidikan yang terbaik. Demikian pula untuk adikku tersayang Ismah Arifah beserta keluarga besar penulis yang lain, yang tak sempat disebut satu-persatu tetapi tetap berada dalam jiwa penulis.

10. And The Last, Terima kasih kepada pihak-pihak lain yang penulis tidak dapat saya sebutkan satu-persatu, terima kasih atas semua bantuan dan do'anya. Kebaikan dan ketulusan yang telah diberikan kepada penulis tidak akan pernah penulis lupakan, semoga segala bantuan yang tidak ternilai harganya ini mendapat imbalan di sisi Allah SWT sebagai amal ibadah, Aamiin.

Akhir kata penulis menyadari sepenuhnya bahwa thesis ini masih jauh dari kesempurnaan, hal ini disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak sangat penulis harapkan demi perbaikan-perbaikan ke depan. Semoga Allah SWT ridho atas thesis ini sehingga bisa bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Makassar, 9 Februari 2022

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	i
<b>HALAMAN PENERIMAAN</b> .....	ii
<b>PERNYATAAN KEORISINILAN THESIS</b> .....	iii
<b>ABSTRACT</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>PRAKATA</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ix
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Teori Sikap dan Perilaku .....	10
2.1.2 Kinerja Karyawan .....	10
2.1.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	10
2.1.2.2 Karakteristik Kinerja Karyawan .....	13
2.1.2.3 Indikator Kinerja Karyawan .....	14
2.1.3 Gaya Kepemimpinan.....	15

2.1.3.1	Pengertian Gaya Kepemimpinan .....	15
2.1.3.2	Tipe Gaya Kepemimpinan .....	16
2.1.3.3	Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan .....	17
2.1.4	Tekanan Kerja .....	18
2.1.4.1	Pengertian Tekanan Kerja.....	18
2.1.4.2	Faktor Yang Mempengaruhi Tekanan Kerja .....	19
2.1.4.3	Indikator Tekanan Kerja .....	21
2.1.5	Motivasi Kerja.....	22
2.1.5.1	Pengertian Motivasi Kerja .....	22
2.1.5.2	Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	23
2.1.5.3	Indikator Motivasi Kerja.....	24
2.2	Penelitian Terdahulu .....	25
2.3	Kerangka Pikir .....	26
2.4	Hipotesis.....	27
<b>BAB III</b>	<b>METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>28</b>
3.1	Lokasi dan Waktu Penelitian .....	28
3.2	Jenis dan Sumber Data .....	28
3.2.1	Jenis Data .....	28
3.2.2	Sumber Data.....	28
3.2.2.1	Data Primer .....	28
3.2.2.2	Data Sekunder.....	28
3.3	Metode Pengumpulan data .....	29
3.4	Metode Analisis .....	29
3.5	Definisi Operasional .....	32

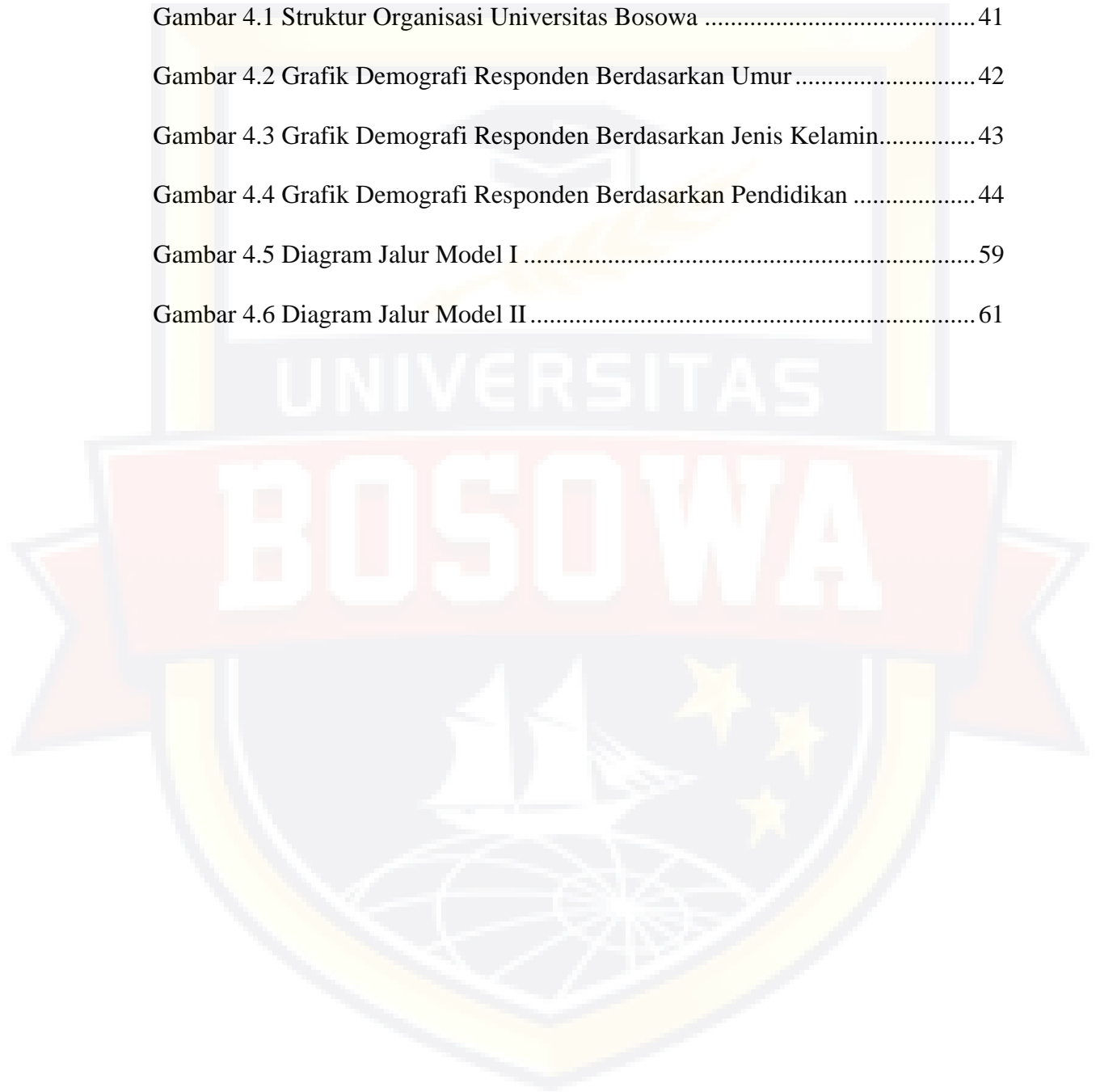
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>33</b>
4.1 Deskripsi Data.....	33
4.1.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian.....	33
4.1.2 Visi, Misi dan Tujuan Universitas Bosowa.....	38
4.1.3 Struktur Organisasi Universitas Bosowa .....	41
4.1.4 Karakteristik Responden .....	41
4.2 Analisis Data .....	44
4.2.1 Hasil Uji Deskriptif Statistik .....	44
4.2.2 Hasil Uji Kualitas Data.....	47
4.2.3 Hasil Uji Normalitas Data .....	52
4.2.4 Hasil Uji Signifikansi Koefisien Korelasi .....	53
4.2.5 Hasil Uji Signifikansi Regresi (Uji F) .....	55
4.2.6 Hasil Uji Linearitas Regresi .....	56
4.2.7 Hasil Uji Analisis Koefisien Jalur ( <i>Path Analysis</i> ) Melalui Variabel Intervening .....	57
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian .....	61
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>69</b>
5.1 Kesimpulan .....	69
5.2 Saran .....	71
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>72</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Data Akreditasi Program Studi .....	37
Tabel 2. Demografi Responden Berdasarkan Umur .....	42
Tabel 3. Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
Tabel 4. Demografi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan .....	44
Tabel 5. Analisis <i>Descriptive Statistic</i> .....	45
Tabel 6. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan .....	48
Tabel 7. Hasil Uji Validitas Tekanan Kerja.....	49
Tabel 8. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja.....	49
Tabel 9. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	50
Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	51
Tabel 11. Hasil Uji Normalitas Data.....	53
Tabel 12. Hasil Uji Korelasi Pearson.....	55
Tabel 13. Hasil Uji Regresi (Uji F).....	56
Tabel 14. Hasil Uji Linearitas .....	57
Tabel 15. Hasil Uji Koefisien Jalur Model I.....	58
Tabel 16. Model Summery Analisis Jalur Model I.....	59
Tabel 17. Hasil Uji Koefisien Jalur Model II.....	60
Tabel 18. Model Summery Analisis Jalur Model II.....	61

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian .....	26
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Universitas Bosowa .....	41
Gambar 4.2 Grafik Demografi Responden Berdasarkan Umur .....	42
Gambar 4.3 Grafik Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
Gambar 4.4 Grafik Demografi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	44
Gambar 4.5 Diagram Jalur Model I .....	59
Gambar 4.6 Diagram Jalur Model II.....	61



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi saat ini, dimana ditandai dengan adanya perubahan yang begitu cepat, suatu organisasi atau lembaga institusi dituntut untuk mengadakan penyesuaian-penyesuaian dalam segala segi yang ada pada organisasi tersebut. Dengan terbatasnya sumber daya manusia yang ada, organisasi diharapkan dapat mengoptimalkan sumber daya manusia sehingga tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan bagian dari terjadinya suatu kemajuan ilmu, pembangunan, dan teknologi.

Manusia merupakan makhluk sosial yang tidak dapat hidup tanpa bantuan orang lain. Oleh karena itu, kodrat hidup manusia selalu cenderung hidup berorganisasi. Hal ini akan nampak pada kehidupan sehari – hari di dalam kehidupan organisasi kemasyarakatan, bahkan dalam dunia kerja. Di dalam dunia kerja manusia dituntut untuk dapat berinteraksi dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempatnya bekerja.

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 sosial 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.

Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kemampuannya untuk mengelola berbagai macam sumber daya yang dimilikinya, salah satu yang sangat penting yaitu sumber daya manusia (SDM). SDM senantiasa melekat pada setiap sumber daya organisasi apapun sebagai faktor penentu keberadaan dan peranannya dalam memberi kontribusi ke arah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Tersedianya sumber daya yang profesional telah menjadi kebutuhan strategis perusahaan atau organisasi.

Salah satu faktor penting dalam menopang eksistensi perusahaan dalam memajukan kualitas dan manajemen kinerja adalah kompetensi yang dimiliki Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur dalam organisasi atau perusahaan yang mempunyai peranan penting, dimana maju mundurnya suatu organisasi bergantung prestasi dan kinerja karyawan dalam perusahaan atau organisasi tersebut.

Menurut Mangkunegara (2013:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab 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.



Tujuan suatu perguruan tinggi didirikan adalah untuk mencerdaskan anak bangsa disamping mendapatkan keuntungan yang maksimal sesuai manfaat jasa yang ditawarkan kepada masyarakat baik secara kualitas maupun kuantitas terhadap pelayanan. Selain jasa pelayanan, sarana dan prasarana, teknologi, serta peraturan yang berlaku, perguruan tinggi atau organisasi lain memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang bermutu. Dalam hal ini SDM yang baik akan memberikan kontribusi baik dalam pencapaian visi dan misi perguruan tinggi.

Dalam perkembangan zaman, diharapkan perguruan tinggi dalam hal ini Universitas Bosowa mampu bersaing dan berkesinambung dengan kemajuan teknologi dan komunikasi yang ada. Kenyataan menunjukkan bahwa Universitas bosowa dalam menawarkan jasa pendidikan, khususnya pada kualitas staf dalam pelayanan administrasi kurang optimal. Oleh karena itu, keberadaan sumber daya manusia dalam suatu perguruan tinggi sangatlah penting karena sumber daya manusia yang ada merupakan ujung tombak berhasilnya suatu organisasi, terutama bagi organisasi yang bergerak di bidang jasa seperti Universitas Bosowa.

Peningkatan mutu pelayanan dan pembelajaran merupakan agenda strategi yang menunjang iklim kondusif suatu perguruan tinggi. Iklim kondusif dibutuhkan untuk menakar dan membentuk luaran perguruan Tinggi. Perkembangan zaman adalah sebuah keniscayaan, pendidikan pun muncul sebagai garda terdepan untuk menjawab tantangan zaman. Kuantitas dan kualitas perguruan tinggi sebagai instrument pendidikan pun tidak bisa lagi ditawar-tawar, olehnya itu, Universitas Bosowa yang saat ini memayungi Program sarjana dengan sepuluh fakultas yang terdiri dari 31 (tiga puluh satu) program studi, program pascasarjana terdiri dari 8 (delapan) program studi dan termasuk 1 (satu)

profesi dokter, jadi total program studi yang berjalan saat ini sekitar 40 (empat puluh) program studi.

Universitas Bosowa yang berada dalam manajemen Yayasan Aksa Mahmud telah memiliki fasilitas pembelajaran yang cukup memadai dan sumber daya manusia yang saat ini cukup tersedia dalam kegiatan proses belajar mengajar dengan student body sebanyak  $\pm$  7.000 mahasiswa. Fasilitas dan sumber daya yang dimiliki Universitas Bosowa hingga saat ini dari sudut pandang kuantitas cukup memadai dan menjadi kekuatan dalam menghadapi perkembangan zaman, namun dari segi kualitas menjadi dilema dan permasalahan yang dihadapi Universitas Bosowa khususnya pelayanan baik aspek akademik maupun aspek operasional manajemen. Oleh karena itu, tidak dapat dipungkiri bahwa faktor sumber daya manusia merupakan asset utama yang perlu diperhatikan. Hal tersebut sangatlah penting karena bagaimanapun juga keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan ditentukan oleh kualitas dan kemampuan anggota organik yang terlibat didalamnya.

Memanager sumber daya manusia tidaklah mudah, memerlukan perhatian khusus agar dapat memenuhi salah satu kriteria pada saat ingin akreditasi institusi maupun akreditasi program studi, dalam permasalahan saat ini yang dialami oleh universitas bosowa yakni seiring bertambahnya program studi pada Universitas Bosowa perlu kiranya mengantisipasi terkait sumber daya manusia, karena saat ini beberapa program studi di Universitas Bosowa tercatat merah, salah satu penyebabnya adalah kurangnya SDM tenaga pendidik, tentu menjadi tugas bagi pimpinan yang ada di Universitas Bosowa.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu perilaku yang dapat mempengaruhi sebuah individu ataupun 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 menjadi cita-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 (2011:162).

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 faktor bagi kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Selain itu permasalahan lain yang muncul adalah permasalahan yang berkaitan dengan tekanan kerja. Tekanan kerja adalah suatu kondisi atau situasi ketegangan yang dialami oleh seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Permasalahan yang muncul adalah tekanan dalam bekerja. Seperti, adanya beban kerja yang besar dan tanggung jawab dalam bekerja pada karyawan. Hal ini terlihat dari adanya tekanan dalam pekerjaan dan ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja, tekanan dalam bekerja seperti adanya pekerjaan yang banyak dan pekerjaan tersebut harus dilakukan tepat waktu sementara waktu yang diberikan terlalu singkat sehingga pekerjaan karyawan menumpuk sehingga tingkat tekanan kerja karyawan sangat tinggi. Selain itu, tingkat emosional karyawan yang meningkat sehingga ada beberapa karyawan yang sering marah-marah saat bekerja. Hal ini terjadi dikarenakan kurangnya kerja sama antar karyawan dengan karyawan lainnya atau bahkan terhadap pimpinannya itu sendiri.

Menurut Sunyoto, (2013:42) bahwa tekanan merupakan sesuatu yang wajar dan dialami oleh siapa saja termasuk karyawan. Tekanan yang dialami oleh karyawan dapat disebabkan oleh berbagai faktor 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 negatif 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, faktor organisasi, dan faktor individu berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja dosen di Telkom University.

Motivasi kerja merupakan faktor 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.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini di beri judul **“Gaya Kepemimpinan, Tekanan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Universitas Bosowa”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja Universitas Bosowa?
2. Apakah terdapat pengaruh tekanan kerja terhadap motivasi kerja Universitas Bosowa?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Universitas Bosowa?
4. Apakah terdapat pengaruh langsung tekanan kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Bosowa?
5. Apakah terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Bosowa?
6. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan melalui variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Bosowa?
7. Apakah terdapat pengaruh tekanan kerja melalui variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Bosowa?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja di Universitas Bosowa.
2. Untuk mengetahui pengaruh tekanan kerja terhadap motivasi kerja Universitas Bosowa.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Universitas Bosowa.
4. Untuk mengetahui pengaruh tekanan kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Bosowa.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Bosowa.
6. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Bosowa.
7. Untuk mengetahui pengaruh tekanan kerja melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Bosowa.

### 1.4 Manfaat Penelitian

#### 1. Bagi Universitas Bosowa

Memberikan bukti empiris mengenai ada tidaknya pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan, tekanan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

#### 2. Bagi peneliti

Untuk menambah wawasan keilmuan terhadap penelitian mengenai gaya kepemimpinan, tekanan kerja, dan motivasi kerja dan kinerja karyawan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Teori Sikap dan Perilaku**

Sikap menurut Robbins, (2006:93) adalah sebagai suatu pernyataan evaluatif terhadap objek, orang, atau peristiwa. Perilaku adalah salah satu komponen sikap untuk berperilaku dalam cara tertentu terhadap seseorang atau sesuatu. Teori sikap dan perilaku adalah teori yang menyatakan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh sikap, aturan-aturan sosial, kebiasaan serta mengetahui akibat dari perilaku tersebut. Teori sikap dan perilaku ingin menjelaskan mengenai sikap yang dimiliki oleh seseorang menentukan perilaku seseorang.

Sikap dan perilaku sering dikatakan berkaitan erat. Hasil penelitian juga memperlihatkan adanya hubungan yang kuat antara sikap dan perilaku Ayuningtyas dan Pamudji, (2012). Teori sikap dan perilaku ini hanya menjelaskan tentang sikap yang dapat menimbulkan suatu perilaku. Dalam penelitian ini, teori sikap dan perilaku dapat digunakan untuk menjelaskan sikap independen dan sikap objektivitas auditor internal terhadap kualitas audit.

##### **2.1.2 Kinerja Karyawan**

###### **2.1.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan suatu perilaku yang menunjukkan secara langsung suatu prestasi kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya pada suatu instansi.



Tika (2006:212) dalam Muchamad Chamid Ichsanudin, dkk, (2020), Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Menurut Widodo (2015:131) dalam Heny Herawaty, Dwi Ermawati, (2020), menyatakan bahwa : Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi yang dicapai oleh seseorang. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan fungsinyasesuai dengan tanggung jawab. Mangkunegara (2015:67) dalam Heny Herawaty, Dwi Ermawati, (2020), menyatakan bahwa “Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kinerja berasal dari pengertian *performance*, ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung, Wibowo (2013), dalam Indah

Sari Pratiwi, (2018). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Mangkunegara, (2013).

Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individual maupun secara kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka diharapkan kinerja organisasi akan semakin baik. Beberapa pendekatan untuk mengukur sejauh mana karyawan mencapai suatu kinerja secara individual menurut Robbins (2006:260) dalam Muchamad Chamid Ichsanudin, dkk, 2020, adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas, tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara yang ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
- b. Kuantitas, jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan Waktu, tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas, tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian, tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

Unsur-unsur yang digunakan dalam penilaian kinerja karyawan disuatu perusahaan adalah prestasi, kedisiplinan, kreativitas, bekerja sama, kecakapan dan tanggung jawab.

1. Prestasi, Penilaian dari hasil kerja keras baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan oleh karyawan.
2. Kedisiplinan, mengikuti segala aturan yang berlaku dan mendengarkan instruksi pimpinan.
3. Kreativitas, kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan kreativitas sehingga mendapatkan hasil yang bermanfaat.
4. Bekerja Sama, Penilaian kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal atau horizontal didalam maupun diluar sehingga hasil pekerjaanya lebih baik.
5. Kecakapan, Penilaian dalam menyatukan dan melaraskan bermacam-macam elemen yang terlibat dalam menyusun kebijaksanaan dan dalam situasi manajemen.
6. Tanggung Jawab, Penilaian kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

#### **2.1.2.2 Karakteristik Kinerja Karyawan**

Karakteristik adalah kualitas tertentu atau ciri khas dari seseorang atau sesuatu. Kinerja karyawan memiliki karakteristik, karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2012: 69):

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi;

2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi;
3. Memiliki tujuan yang realistis;
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya;
5. Memanfaatkan umpan balik (*Feedback*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya;
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

### **2.1.2.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Untuk memudahkan para manager melakukan penilaian kinerja karyawan maka dikelompokkan beberapa aspek atau kriteria dalam kinerja. Berikut menurut para ahli tentang dimensi dan indikator kinerja karyawan. Wirawan (2011:53) menyatakan “Dimensi kinerja adalah kualitas-kualitas atau wajah suatu pekerjaan atau aktivitas-aktivitas yang terdapat di tempat kerja yang kondusif terhadap pengukuran”. Dimensi kinerja menyediakan alat untuk melukiskan keseluruhan cakupan aktivitas di tempat kerja. Sementara itu tanggung jawab dan kewajiban menyediakan suatu deskripsi depersonalisasi. Dimensi dan indikator kinerja menurut wirawan (2012:67), yaitu:

1. Kualitas kerja, Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan;

2. Kuantitas kerja, Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan;
3. Tanggung jawab, Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari;
4. Kerjasama, Kesiediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik;
5. Inisiatif, Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

### **2.1.3 Gaya Kepemimpinan**

#### **2.1.3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang dilakukan oleh seorang atasan atau pemimpin dalam mengatur dan mengarahkan para karyawan dalam menjalankan tugas yang telah diberikan. Gaya kepemimpinan dapat juga diartikan sebagai suatu kebiasaan atasan untuk mengelola atau mengatur dan untuk mempengaruhi karyawan agar dapat mengikuti arahan yang telah diberikan kepada karyawan.

Kepemimpinan adalah proses mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan, dan tingkah laku orang lain untuk digerakkan ke arah tujuan tertentu, Selviati, (2013). Kepemimpinan adalah kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu berdasarkan akseptansi/penerimaan oleh kelompoknya dan memiliki khusus yang tepat bagi situasi khusus. Megawati, (2012). Definisi lain kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran (Robbins, 2010). Kepemimpinan merupakan suatu upaya menanamkan pengaruh dan bukan paksaan untuk memotivasi karyawan sehingga mereka bekerja sesuai dengan yang manajer kehendaki yaitu pencapaian tujuan organisasi (Fadillah U. , 2012).

Menurut Veithzal Rivai (2014:42), menyatakan Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya.

### **2.1.3.2 Tipe Gaya Kepemimpinan**

Menurut Fahmi (2017:126) ada 5 tipe gaya kepemimpinan, antara lain sebagai berikut :

1. Tipe yang otokratis atau diktatorial, yaitu tipe yang berdasarkan kepada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi.
2. Tipe yang militeritis, yaitu tipe yang berdasarkan sistem perintah, sistem komando dari atasan ke bawahan dimana sifatnya keras sangat otoriter, dan menghendaki bawahan agar selalu patuh dan penuh formalitas.
3. Tipe yang paternalistis, yaitu tipe yang bersikap melindungi bawahan sebagai seorang bapak atau sebagai seorang ibu dengan penuh kasih sayang.
4. Tipe yang laissez faire, yaitu tipe yang membiarkan bawahan berbuat semaunya sendiri semua pekerjaan dan tanggung jawab yang dilakukan oleh bawahannya.
5. Tipe yang demokratis atau partisipatif, yaitu tipe yang berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan kepada pengikutnya.
6. Tipe yang kharismatik, yaitu tipe yang berdasarkan kekuatan energi , daya tarik yang luar biasa yang akan diikuti oleh para pengikutnya.
7. Tipe yang populistis, yaitu tipe yang berpegang pad nilai-nilai masyarakat tradisional.
8. Tipe yang administrative, yaitu tipe yang menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif.

### **2.1.3.3 Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan**

Menurut Pandi Afandi (2018,116) yang menjadi dimensi dan indikator gaya kepemimpinan adalah :

1. Dimensi karakteristik kepemimpinan
  - a. Kematangan spiritual, sosial dan fisik

- b. Menunjukkan keteladanan
  - c. Dapat memecahkan masalah dengan kreatif
  - d. Memiliki kejujuran
  - e. Mempunyai keterampilan berkomunikasi
2. Kepemimpinan efektif
- a. Memiliki motivasi yang kuat untuk memimpin
  - b. Tanggung jawab
  - c. Disiplin
  - d. Mempunyai banyak relasi
  - e. Cepat mengambil keputusan

#### **2.1.4 Tekanan Kerja**

##### **2.1.4.1 Pengertian Tekanan Kerja**

Tekanan kerja merupakan suatu perasaan tertekan yang muncul dari dalam diri seseorang karena adanya tekanan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2013:157) dalam Yannik Ariyati, Riky Mahendra (2019) “Tekanan kerja adalah perasaan tertekan yang di alami karyawan dalam menghadapi pekerjaan”. Gejala tekanan kerja dapat terlihat dari perilaku karyawan dalam menyikapi suatu pekerjaan, apabila karyawan tersebut mengalami kecemasan, emosi yang tidak stabil, lebih senang menyendiri, menjadi pendiam dan sering melamun. Ini merupakan suatu tanda jika karyawan tersebut mengalami tekanan kerja yang tinggi, perilaku seperti ini harus segera di atasi oleh perusahaan agar karyawan tersebut dapat keluar dari keadaan depresi yang sedang dihadapi.



Menurut Aamodt (2011:71), ada empat sumber utama yang dapat menyebabkan timbulnya tekanan kerja yaitu:

1. Beban Kerja
2. Tuntutan atau tekanan dari atasan
3. Ketegangan dan kesalahan
4. Menurunnya tingkat interpersonal

#### **2.1.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Tekanan Kerja**

Menurut Robbins (2011:224) dalam Yuana Safitri Zebua. (2019) ada tiga sumber yang mempengaruhi tekanan kerja, yaitu :

1. Faktor lingkungan

Keadaan lingkungan yang tidak menentu akan dapat menyebabkan pengaruh pembentukan struktur organisasi yang tidak sehat terhadap karyawan. Dalam faktor lingkungan ada tiga hal yang dapat menimbulkan tekanan kerja, yaitu ekonomi, politik, dan teknologi.

2. Faktor Organisasi

Faktor-faktor dalam organisasi yang dapat menimbulkan tekanan kerja yaitu:

- a. *Role Demands*, Peraturan dan tuntutan dalam pekerjaan yang tidak jelas dalam suatu organisasi akan mempengaruhi peranan seorang karyawan untuk memberikan hasil akhir yang ingin dicapai bersama dalam suatu organisasi tersebut.
- b. *Interpersonal Demands*, Hubungan komunikasi yang tidak jelas antara karyawan satu dengan karyawan lainnya dan kurangnya dukungan

sosial dari rekan-rekan kerja akan menyebabkan komunikasi yang tidak sehat sehingga akan menimbulkan tekanan.

c. *Organizational Demands*, Struktur organisasi menentukan tingkat diferensiasi (pembeda) dalam individu, tingkat aturan serta pengaturan dan dimana keputusan diambil.

d. *Organizational Leadership*, Berkaitan dengan peran yang akan dilakukan oleh seorang pemimpin di dalam suatu perusahaan. Pemimpin yang menciptakan suatu budaya yang dicirikan dengan suatu ketegangan, rasa takut dan kecemasan akan membangun tekanan yang tidak realistis untuk berprestasi dalam jangka pendek, memaksakan pengawasan yang lebih ketat dan secara rutin memecat karyawan yang tidak dapat mengikuti. Hal ini dapat meningkatkan tekanan pada karyawan.

### 3. Faktor Individu

Ada tiga hal dalam faktor individu yang dapat menimbulkan tekanan kerja yaitu :

- a. Masalah Keluarga, Hubungan pribadi dengan keluarga yang kurang baik akan menimbulkan akibat pada pekerjaan yang akan dilakukan karena masalah keluarga ini akan terbawa pada pekerjaan seseorang di kantor.
- b. Masalah Ekonomi, Hal ini tergantung dari bagaimana seseorang dapat menghasilkan penghasilan yang cukup bagi kebutuhannya dan keluarganya serta dapat menjalankan keuangan tersebut. Apabila penghasilannya tidak dapat mencukupi kebutuhan maka akan menimbulkan tekanan pada seseorang.

- c. Karakteristik Pribadi, Watak dasar alami yang dimiliki seseorang berbeda-beda sehingga untuk itu setiap gejala tekanan yang timbul pada tiap-tiap pekerjaan harus diatur dengan benar sesuai dengan watak dan kepribadiannya masing- masing.

#### **2.1.4.3 Indikator Tekanan Kerja**

Indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Indikator tekanan kerja menurut Veithzal Rivai & Ella Jauvani Sagala, (2010:314) yaitu :

1. Kondisi pekerjaan
  - a. Beban kerja dalam faktor internal
  - b. Beban kerja dalam faktor eksternal
  - c. Jadwal kerja
2. Peran, Ketidak jelasan peran
3. Faktor interpersonal
  - a. Hasil kerja dan system dukungan sosial yang baik
  - b. Perhatian manajemen terhadap hasil kerja karyawan
4. Perkembangan karier
  - a. Promosi jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya
  - b. Promosi jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya
  - c. Keamanan pekerjaan
5. Struktur organisasi
  - a. Struktur organisasi membantu karyawan memahami lingkungan kerja

- b. Pengawasan jelas dan sesuai standar organisasi
- c. Keterlibatan dalam membuat keputusan

## **2.1.5 Motivasi Kerja**

### **2.1.5.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Sutrisno (2017:109), menyatakan bahwa motivasi yaitu suatu factor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai factor pendorong manusia. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki satu faktor yang mendorong aktivitas. Herawati (2015:170), menyatakan bahwa: Motivasi berasal dari kata *Motivation* yang artinya dorongan daya bathin, sedangkan *Motivate* yang artinya dorongan untuk berperilaku ataupun berusaha. Motivasi juga didefinisikan sebagai semangat atau dorongan terhadap seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan dengan bekerja keras untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Hasibuan (2016:146), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Tujuan dari pemberian motivasi adalah:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan;
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan;
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan;
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan;

5. Mengefektifkan pengadaan karyawan;
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik;
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan;
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.

#### **2.1.5.2 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang yang akan di pengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan menjadi dua yaitu faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

##### **1. Faktor Intern**

Faktor intern ini dapat mempengaruhi pemberian motivasi kepada seseorang yaitu:

- a. Keinginan untuk dapat hidup
- b. Keinginan untuk dapat memiliki
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.
- e. Keinginan untuk berkuasa

##### **2. Faktor Ekstern**

Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern yaitu:

- a. Kondisi lingkungan kerja
- b. Kompensasi yang memadai
- c. Supervisi yang baik
- d. Adanya jaminan pekerjaan
- e. Status dan tanggung jawab

### 2.1.5.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:29), menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut :

1. Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

2. Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

3. Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

4. Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

5. Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

6. Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya

**Motivasi kerja ada 2 macam yaitu:**

1. Motivasi finansial yaitu dorongan yang dilakukan dengan memberi imbalan dalam bentuk finansial atau uang kepada karyawan. Imbalan ini sering disebut insentif.
2. Motivasi non finansial yaitu dorongan yang diwujudkan tidak dalam bentuk finansial tetapi dalam bentuk pujian dan pendekatan manusiawi dan lain sebagainya.

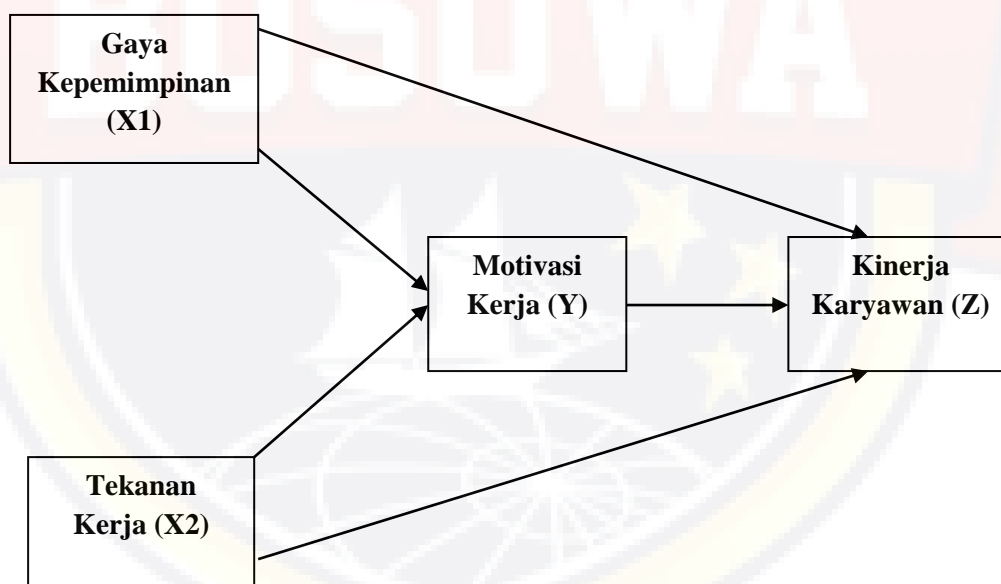
**2.2 Penelitian Terdahulu**

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Peneliti	Judul	Hasil
1.	Rizham Syakban (2017)	Pengaruh Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Sumut Cabang Sukaramai Medan.	Secara parsial Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumut Cabang Sukaramai Medan
2.	Regina Aditya Reza (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sentosa Perkasa, Jambi	Data menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi dan disiplin kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut
3.	Ridho Indra (2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan Universitas Negeri Lampung	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dan karyawan. Hal yang sama ditunjukkan oleh variabel lainnya di mana variabel budaya organisasi dan stres kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dan karyawan di Universitas Negeri Lampung.

4.	Rohma Nurlia (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al – Ijarah Indonesia Finance Lampung	Gaya kepemimpinan secara positif berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al – Ijarah Indonesia Finance Lampung.
5.	Ella Jauvani Sagala, Randa Pebri (2017)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada Tenaga Pengajar di Telkom University	Stres kerja yang terdiri dari faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja dosen di Telkom University.
6.	Novita Rizqi Rahmawati (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap kinerja (Studi Kasus Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Surakarta)	Bedasarkan uji F maka diperoleh nilai probabilitas sebesar 0,031, $p < (0,05)$ , yang artinya variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja berpengaruh simultan terhadap variabel kinerja.
7.	Ramlawati (2016)	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di STIE AMKOP Makassar	Hasil penelitiannya memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan di STIE AMKOP Makassar.

### 2.3 Kerangka Pikir



**Gambar 2.1**

### Kerangka Pikir Penelitian

Keterangan:

$X_1$  = Gaya Kepemimpinan

$X_2$  = Tekanan Kerja



Y = Motivasi Kerja

Z = Kinerja Karyawan Unibos

## 2.4 Hipotesis

H1: Terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja Universitas Bosowa.

H2: Terdapat pengaruh signifikan dan berhubungan positif tekanan kerja terhadap motivasi kerja Universitas Bosowa.

H3: Terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Universitas Bosowa.

H4: Terdapat pengaruh signifikan tekanan kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Bosowa.

H5: Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Bosowa.

H6: Terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Bosowa.

H7: Terdapat pengaruh signifikan tekanan kerja melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Bosowa.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian**

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.

#### **3.2 Jenis dan Sumber Data**

##### **3.2.1 Jenis Data**

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang berupa nilai atau skor atas jawaban yang diberikan oleh responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner.

##### **3.2.2 Sumber Data**

Sumber data yang di gunakan dalam penelitian ini, yaitu :

###### **3.2.2.1 Data Primer**

Data ini langsung diperoleh dari penelitian lapangan yaitu pengamatan langsung pada objek yang akan diteliti melalui teknik pengumpulan data berupa kuesioner dan observasi.

###### **3.2.2.2 Data Sekunder**

Data ini diperoleh dari studi kepustakaan dengan cara mempelajari literatur-literatur serta sumber lain yang berhubungan dan relevan dengan masalah dan topik yang sedang diteliti.

### 3.3 Metode Pengumpulan Data

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.

Sementara itu 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.

### 3.4 Metode Analisis

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

$$\eta = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Diketahui :  $\eta$  : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

$e$  : *Margin of error*

Data penelitian dijang melalui instrumen 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 Setujuas (TS)
- 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

Data yang terjaring 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 1, 2, 3, dan 4 dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika nilai  $p_{ij} < 0,05$  (koefisien jalur  $p_{ij}$  tidak signifikan) maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.
- b. Jika nilai  $p_{ij} > 0,05$  (koefisien jalur  $p_{ij}$  signifikan) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

### 3.5 Definisi Operasional

1. Karyawan Universitas Bosowa adalah Seseorang yang secara resmi terdaftar namanya dalam institusi yang berstatus karyawan tetap.
2. Gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku seseorang pemimpin yang dapat memengaruhi bawahannya dengan cara mengarahkan bawahannya agar mengikuti arahan pemimpin yang bertujuan untuk mencapai tujuan bersama.
3. Tekanan kerja adalah permintaan yang tidak dapat dihindari pada lingkungan kerja sementara yang dapat berefek pada psikologis seseorang sehingga tertekan dalam mengerjakan tugas atau pekerjaan dalam kantor, tekanan kerja dapat terjadi ketika banyaknya jumlah pekerjaan yang dilimpahkan terhadap karyawan.
4. Motivasi kerja adalah suatu kemauan kerja yang timbul karena adanya dorongan dari dalam diri karyawan sehingga seseorang tersebut akan memiliki semangat, keinginan dan kemauan yang tinggi serta akan memberikan kontribusi yang besar demi keberhasilan untuk mencapai tujuan bersama dalam perusahaan.
5. Kinerja karyawan Universitas Bosowa adalah suatu prestasi kerja yang dapat dinilai dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai sebuah tujuan bersama yang telah ditetapkan oleh Universitas Bosowa.

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Data

##### 4.1.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian

Universitas Bosowa adalah transformasi dari Universitas “45” Makassar. Bertepatan dengan peringatan Hari Kemerdekaan RI, Founder dari Bosowa Corporation, H M Aksa Mahmud resmi mengambil alih pengelolaan Universitas '45 setelah menandatangani dokumen penyerahan pengelolaan universitas di Kampus Universitas '45, Jl Urip Sumoharjo.

Sebelumnya, pengelolaan Universitas '45 dikelola oleh Yayasan Andi Sose. Sosok Andi Sose merupakan pejuang Sulsel dan veteran Kemerdekaan RI yang berkomitmen melanjutkan semangat perjuangan 45 dengan mendirikan Universitas '45.

Universitas Bosowa terletak di Kota Makassar yang merupakan pintu gerbang Kawasan Timur Indonesia sehingga keberadaannya menjadi salah satu pusat peradaban dan perkembangan ilmu pengetahuan. Lokasi kampus yang menguntungkan ini memberi peluang bagi Universitas Bosowa untuk dapat membangun kerjasama yang berkaitan dengan terwujudnya perguruan tinggi yang berkualitas, khususnya dalam rangka memperluas akses, peningkatan mutu dan relevansi, serta merespon kemajuan teknologi. Kondisi ini merupakan peluang yang sangat bagus bagi Universitas Bosowa untuk mewujudkan sharing information dan sharing knowledge melalui network dengan memanfaatkan sumberdaya alam, sumberdaya manusia dan teknologi. Sebagai bagian dari bentuk

pengabdian pendiri Universitas Bosowa kepada bangsa dan negara, Universitas Bosowa mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi sebagai filosofi penyelenggaraan dan pengembangan institusi perguruan tinggi ini. Penyelenggaraan dan pengembangan Universitas Bosowa berusaha mengintegrasikan nilai-nilai keilmuan, entrepreneur, dan wawasan global, sehingga mampu menumbuhkan kepribadian yang menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi yang berorientasi pada pengembangan entrepreneur dan berwawasan global

Pertama kali berdiri tanggal 9 Desember 1985 berdasarkan Akta Notaris Sitske Limoa, SH. Nomor 45, dan secara resmi menerima mahasiswa baru pada Tahun Akademik 1986/1987 setelah mendapat Izin Operasional dari Kopertis Wilayah IX Sulawesi dengan SK No. 595 Tanggal 13 Juni 1986. Berdasarkan surat Direktur Jenderal.

Pendidikan Tinggi No. 143/DIKTI/Kep/1996, Fakultas/Jurusan pada Universitas “45” memperoleh Status Disamakan. Pada tahun 1998 – 2000 Universitas “45” memperoleh Status Terakreditasi dari Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) Depdiknas untuk semua fakultas/jurusan pada Universitas “45”. Sesuai SK Dirjen Dikti No. 34/Dikti/Kep/2002 tentang Hasil Evaluasi Diri Elektronik (Self Evaluation) laporan penyelenggaraan program studi per semester, maka Universitas “45” memperoleh Perpanjangan Izin Penyelenggaraan, dari Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Depdiknas melalui SK Dirjen Dikti No. 0733-1805/D/T/2004 untuk 21 Program Studi dari 6 Fakultas dan Program Diploma yang dibina oleh Universitas “45” Makassar.



Pada tanggal 29 Mei 2005 sampai dengan 15 Nopember 2005 telah dilaksanakan Visitasi untuk 21 Program Studi yang dibina Universitas “45” oleh Tim Asesor Badan AKreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) Depdiknas, untuk memperoleh Perpanjangan Akreditasi Program Studi yang ada pada Universitas “45” Makassar. Universitas “45” hingga saat ini selama 21 tahun (1985 – 2007) membina 30 Program Studi yang ada pada 10 Fakultas, Program Diploma (D1/D3) dan Program Pasca Sarjana (S2) sebagai berikut :

1. Fakultas Ekonomi : Program Studi Ekonomi Pembangunan; Manajemen; dan Akuntansi;
2. Fakultas Ilmu Sosial dan Politik : Program Studi Ilmu Administrasi Negara; Sosiologi; dan Hubungan Internasional (HI);
3. Fakultas Pertanian : Program Studi Agribisnis; Teknologi Pangan; Agroteknologi, Budidaya Perikanan (Aquakultur); dan Peternakan.
4. Fakultas Teknik : Program Studi Teknik Sipil; Perencanaan Wilayah dan Kota (Planologi); Arsitektur; Teknik Kimia, Teknik Geologi, Teknik Lingkungan dan Teknik Pertambangan.
5. Fakultas Sastra : Program Studi Sastra Inggris & Program Studi Bahasa Mandarin.
6. Fakultas Hukum : Program Studi Ilmu Hukum.
7. Fakultas Psikologi : Program Studi Psikologi.
8. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) : Program Studi Pendidikan Bahasa & Sastra Indonesia; Pendidikan Bahasa Inggris; Pendidikan Matematika, Pendidikan IPA, Pendidikan Fisika dan Pendidikan Guru Sekolah Dasar (PGSD).

9. Program Pasca Sarjana (S2) : Program Studi Manajemen, Ilmu Hukum, Administrasi Negara; Perencanaan Wilayah dan Kota; Bahasa Inggris, Pendidikan Dasar dan Budidaya Perairan.

10. Program Doktor (S3) Perencanaan Wilayah & Kota.

Seiring perkembangan tersebut, Universitas 45 yang saat ini telah menjadi Universitas Bosowa, sejak 2016 lalu juga telah mendapat izin secara resmi untuk membuka FAKULTAS KEDOKTERAN. Untuk mengembangkan FK Unibos, ini juga dilakukan dengan menggait FK Universitas Airlangga sebagai mitra kerjasama untuk pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Pada awal tahun 2017, Universitas Bosowa pun dipercaya untuk kembali mengelola 5 Program Studi baru. Diantaranya, S1 Pendidikan Matematika, S1 Pendidikan Fisika, S1 Pendidikan Ilmu Pengetahuan Alam, S2 Pendidikan Bahasa Inggris dan S2 Pendidikan Guru dan Sekolah Dasar.

Pada awal tahun 2018, Universitas Bosowa kembali menunjukkan perkembangan dan kembali dipercaya membuka 4 Program Studi baru. Termasuk, S1 Teknik Pertambangan, S1 Teknik Lingkungan, S1 Teknik Geologi, dan S1 Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan dan S1 Bahasa Mandarin.

Awal Tahun 2019, Universitas Bosowa juga dipercaya dan diberi izin membuka Program Doktor khusus untuk S3 Perencanaan Wilayah Dan Kota.

Berikut Daftar Akreditasi Program Studi Universitas Bosowa :

Tabel 1. Data Akreditasi Program Studi

No.	Jenjang	Nama Program Studi	Fakultas	Akreditasi Akhir
1	S1	Akuntansi	Ekonomi	B
2	S1	Manajemen	Ekonomi	B
3	S1	Ekonomi Pembangunan	Ekonomi	B
4	S1	Ilmu Administrasi Negara	Ilmu Sosial & Ilmu Politik	B
5	S1	Ilmu Hubungan Internasional	Ilmu Sosial & Ilmu Politik	B
6	S1	Sosiologi	Ilmu Sosial & Ilmu Politik	B
7	S1	Agribisnis	Pertanian	B
8	S1	Agroteknologi	Pertanian	A
9	S1	Peternakan	Pertanian	B
10	S1	Teknologi Pangan	Pertanian	B
11	S1	Budidaya Perairan	Pertanian	Baik Sekali
12	S1	Arsitektur	Teknik	B
13	S1	Perencanaan Wilayah dan Kota	Teknik	A
14	S1	Teknik Kimia	Teknik	B
15	S1	Teknik Sipil	Teknik	B
16	S1	Teknik Geologi	Teknik	Akreditasi Minimum
17	S1	Teknik Pertambangan	Teknik	Akreditasi Minimum
18	S1	Teknik Lingkungan	Teknik	Akreditasi Minimum
19	S1	Teknologi Informasi	Teknik	Akreditasi Minimum
20	S1	Sastra Inggris	Sastra	B
21	S1	Bahasa Mandarin	Sastra	Akreditasi Minimum
22	S1	Ilmu Hukum	Hukum	B
23	S1	Pendidikan Bahasa Inggris	Keguruan & Ilmu Pendidikan	B
24	S1	Pendidikan Bahasa Dan Sastra Indonesia	Keguruan & Ilmu Pendidikan	B
25	S1	Pendidikan Guru Sekolah Dasar	Keguruan & Ilmu Pendidikan	B
26	S1	Pendidikan Ilmu Pengetahuan Alam	Keguruan & Ilmu Pendidikan	Akreditasi Minimum

27	S1	Pendidikan Matematika	Keguruan & Ilmu Pendidikan	Akreditasi Minimum
28	S1	Pendidikan Fisika	Keguruan & Ilmu Pendidikan	Akreditasi Minimum
29	S1	Pendidikaan Kewarganegaraan & Pancasila	Keguruan & Ilmu Pendidikan	Akreditasi Minimum
30	S1	Psikologi	Psikologi	B
31	S1	Pendidikan Kedokteran	Kedokteran	C
32	S2	Manajemen	Pasca Sarjana	B
33	S2	Ilmu Hukum	Pasca Sarjana	B
34	S2	Ilmu Administrasi Negara	Pasca Sarjana	Baik Sekali
35	S2	Budidaya Perairan	Pasca Sarjana	Baik Sekali
36	S2	Perencanaan Wilayah dan Kota	Pasca Sarjana	B
37	S2	Bahasa Inggris	Pasca Sarjana	Akreditasi Minimum
38	S2	Pendidikan Dasar	Pasca Sarjana	B
39	S3	Perencanaan Wilayah dan Kota	Pasca Sarjana	Akreditasi Minimum
40	Profesi	Profesi Dokter	Kedokteran	Akreditasi Minimum

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

#### 4.1.2 Visi, Misi dan Tujuan Universitas Bosowa

##### 1. Visi Universitas Bosowa

Visi Universitas Bosowa menggambarkan kondisi ideal Universitas Bosowa yang ingin diwujudkan oleh seluruh sivitas akademika di masa yang akan datang. Rumusan visi Universitas Bosowa yaitu “menjadi universitas unggul yang melahirkan tokoh nasional, berjiwa entrepreneur, berbasis teknologi informasi (IT), dan berwawasan global” .

Diharapkan agar visi dapat dimengerti dan dilaksanakan oleh pemangku kepentingan internal, maka visi Universitas Bosowa diperlukan penjelasan yang lebih kongkrit dalam standar keunggulan untuk dapat dilaksanakan secara operasional di lapangan, yakni:

- a. Universitas unggul adalah kemampuan universitas menyelenggarakan tri dharma perguruan tinggi yang secara kualitas melebihi perguruan tinggi pada tingkat daerah, regional, nasional bahkan global;
- b. Tokoh nasional adalah seorang figur yang terkemuka, mampu menciptakan dan membangun karya-karya monumental, berdaya saing tinggi di tingkat nasional, baik di bidang politik maupun kemanusiaan sesuai perkembangan zaman;
- c. Jiwa entrepreneur adalah sikap batin dan pikir yang kritis, analisis, cerdas, jujur dan berani serta mampu bersinergi dengan dunia usaha dan menciptakan lapangan kerja;
- d. Teknologi Informasi (TI) adalah seperangkat alat canggih produk Ipteks yang digunakan untuk berkomunikasi dan mengakses informasi dalam berbagai bentuk pelayanan;
- e. Berwawasan global adalah cara pandang dan sikap yang bersifat universal, mencakup pergaulan, baik di tingkat lokal, regional, maupun internasional.

## **2. Misi Universitas Bosowa**

Misi dari Universitas Bosowa adalah:

- a. Menyelenggarakan program Tri Dharma Perguruan Tinggi berbasis teknologi informasi (TI);
- b. Mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni yang bermanfaat bagi kemanusiaan;

- c. Melaksanakan kerja sama dengan instansi pemerintah dan dunia usaha baik dalam negeri maupun luar negeri untuk mengembangkan mutu sumber daya manusia yang smart, religius, berjiwa entrepreneur, dan berwawasan global

### **3. Tujuan Universitas Bosowa**

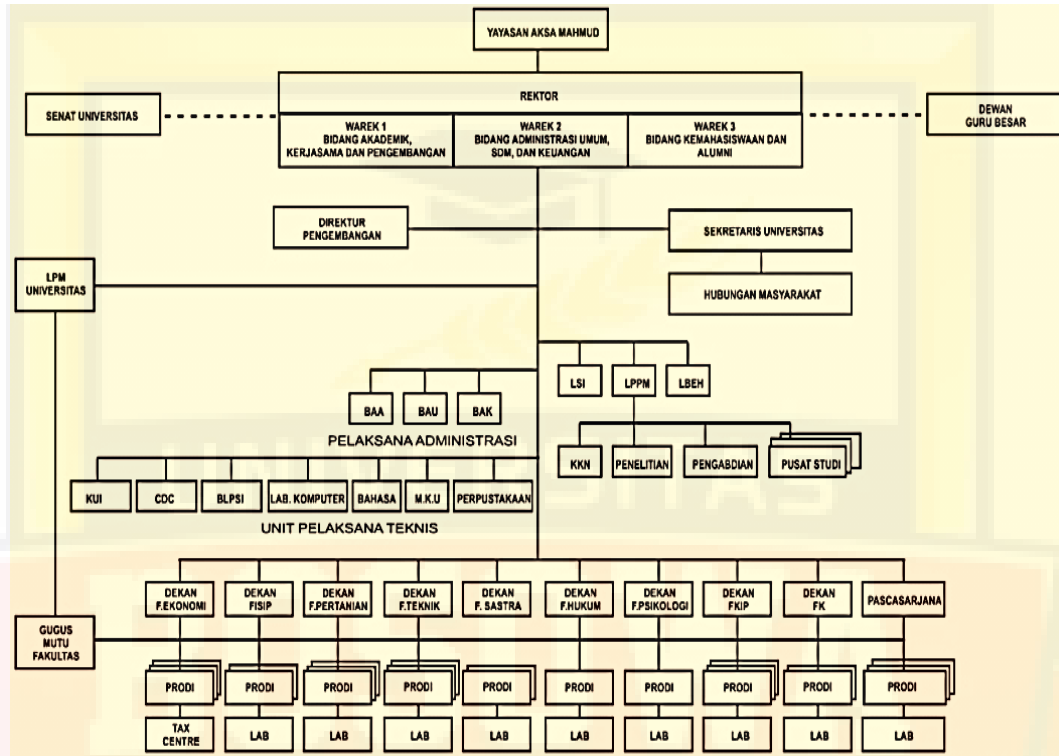
Berdasarkan visi dan misi tersebut, maka dapat ditetapkan tujuan yang akan dicapai, sebagai berikut:

- a. Menghasilkan tokoh nasional yang smart, religius, berjiwa entrepreneur, dan berdaya saing global;
- b. Menghasilkan alumni yang siap kerja dan siap pakai yang menguasai teknologi informasi dan komunikasi, kompetitif dengan SDM global;
- c. Menghasilkan ilmuwan yang mampu mengembangkan dan menyebarkan Ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni;
- d. Menjadi mitra berbagai instansi pemerintah dan dunia usaha baik dalam negeri maupun luar negeri untuk mengatasi berbagai masalah kemanusiaan.

### 4.1.3 Struktur Organisasi Universitas Bosowa

Berikut Struktur Organisasi Universitas Bosowa

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Universitas Bosowa



Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022

### 4.1.4 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan berdasarkan umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir. Data karakteristik responden selengkapnya dapat dilihat dalam penjelasan berikut ini :

#### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

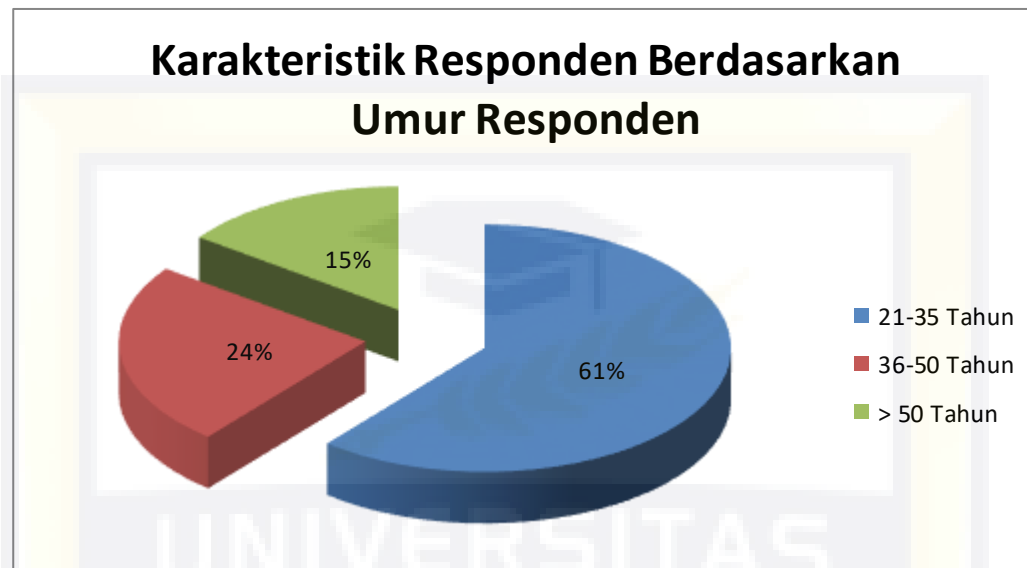
Berikut ini disajikan tabel demografi responden berdasarkan Umur:

Tabel 2. Demografi Responden Berdasarkan Umur

No	Umur Responden	Jumlah	Frekuensi (%)
1	21-35 Tahun	28	61%
2	36-50 Tahun	11	24%
3	> 50 Tahun	7	15%
Jumlah		46	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022

Gambar 4.2 Grafik Demografi Responden Berdasarkan Umur Responden



Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022

Berdasarkan tabel dan grafik di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berusia 21-35 tahun yaitu sejumlah 28 karyawan (61%), responden yang berusia 36-50 tahun berjumlah 11 karyawan (24%). Karyawan dengan jumlah paling sedikit berdasarkan usia adalah usia > 50 tahun yaitu berjumlah 7 karyawan (15%).

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini disajikan demografi responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 3. Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

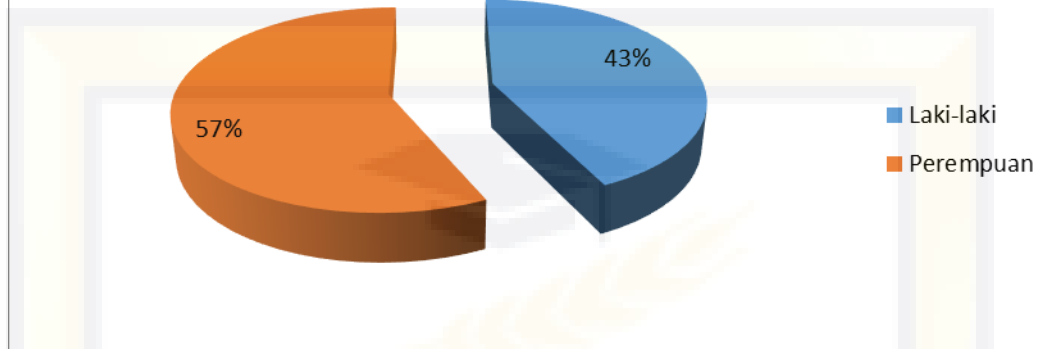
No	Jenis Kelamin	Jumlah	Frekuensi (%)
1	Laki-laki	20	43%
2	Perempuan	26	57%
Jumlah		46	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022

Gambar 4.3 Grafik Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022

Berdasarkan tabel dan grafik diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 20 karyawan (43%) dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 26 karyawan (57%).

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Berikut ini disajikan Demografi responden berdasarkan jenjang Pendidikan:

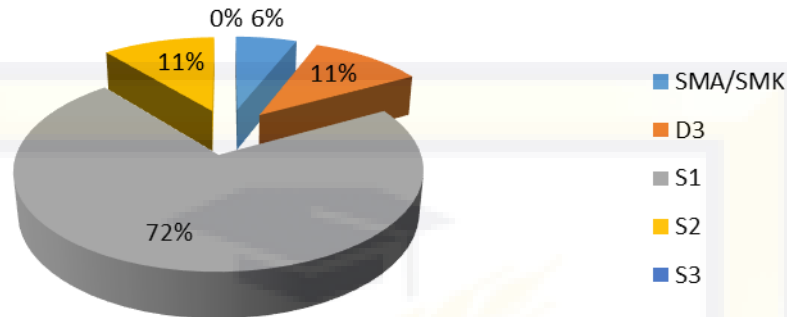
Tabel 4. Demografi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan:

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah	Frekuensi
1	SMA/SMK	3	6%
2	D3	5	11%
3	S1	33	72%
4	S2	5	11%
5	S3	0	-
Jumlah		46	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022

Gambar 4.4 Grafik Demografi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

## Karakteris Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan



Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022

Berdasarkan tabel dan grafik di atas dapat dilihat bahwa responden yang bekerja di Universitas Bosowa mayoritas responden dengan jenjang pendidikan S1 sebanyak 33 karyawan (72%) diikuti responden dengan jenjang pendidikan S2 sebanyak 5 karyawan (11%) dan jenjang Pendidikan D3 sebanyak 5 karyawan (11%), dan responden dengan jenjang Pendidikan paling sedikit yaitu SMA/SMK dengan jumlah 3 karyawan (6%).

## 4.2 Analisis Data

### 4.2.1 Uji Statistik Deskriptif

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan, Tekanan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. Variabel-variabel tersebut akan di uji dengan uji statistic deskriptif

Tabel 5. Analisis *Descriptive Statistic*

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan	46	2,71	5,00	191,25	4,1576	.61706
Tekanan Kerja	46	1,86	4,71	140,79	3,0606	.53546

Motivasi Kerja	46	2,86	4,86	186,09	4,0454	.43885
Kinerja Karyawan	46	2,86	4,71	174,30	3,7891	.42102

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022

0-1,0 = Sangat tidak setuju

1,1-2,0 = Tidak setuju

2,1-3,0 = Netral

3,1-4,0 = Setuju

4,1-5,0 = Sangat setuju

Tabel diatas menjelaskan hasil statistik deskriptif tentang variabel-variabel dalam penelitian ini, antara lain:

#### 1. Gaya Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dengan jumlah data (N) sebanyak 46 memiliki nilai minimum 2,71, nilai maximum 5,00 dan nilai rata-rata 4,1576 yang menunjukkan nilai berada di skala 4,1-5,0 yang menunjukkan pilihan jawaban sangat setuju. Nilai standar deviasi sebesar 0.61706 dari nilai rata-rata jawaban responden. Maka dapat di simpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki nilai rata-rata yang baik karena nilai standar deviasi atau penyimpangan (0.61706) yang minim dan jauh dari nilai rata-rata (4,1576) maka data responden mengenai variabel gaya kepemimpinan dapat di nilai baik.

#### 2. Tekanan Kerja (X2)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel tekanan kerja (X2) dengan jumlah data (N) sebanyak 46 memiliki nilai minimum 1,86, nilai maximum 4,71 dan nilai rata-rata 3,0606 yang menunjukkan nilai berada di skala 2,1-3,0 yang menunjukkan pilihan jawaban Netral. Nilai standar deviasi sebesar 0.53546 dari nilai rata-rata jawaban responden. Maka dapat di simpulkan bahwa

tekanan kerja memiliki nilai rata-rata yang cukup baik karena nilai standar deviasi atau penyimpangan (0.53546) yang minim dan lebih rendah dari nilai rata-rata (3,0606) maka data responden mengenai variabel tekanan kerja dapat di nilai cukup baik.

### 3. Motivasi Kerja (X3)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X3) dengan jumlah data (N) sebanyak 46 memiliki nilai minimum 2,86, nilai maximum 4,86 dan nilai rata-rata 4,0454 yang menunjukkan nilai berada di skala 3,1-4,0 yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi sebesar 0.43885 dari nilai rata-rata jawaban responden. Maka dapat di simpulkan bahwa motivasi kerja memiliki nilai rata-rata yang baik karena nilai standar deviasi atau penyimpangan (0.43885) yang minim dan jauh dari nilai rata-rata (4,0454) maka data responden mengenai variabel motivasi kerja dapat di nilai baik.

### 4. Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan jumlah data (N) sebanyak 46 memiliki nilai minimum 2,86, nilai maximum 4,71 dan nilai rata-rata 3,7891 yang menunjukkan nilai berada di skala 3,1-4,0 yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi sebesar 0.42102 dari nilai rata-rata jawaban responden. Maka dapat di simpulkan bahwa kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata yang baik karena nilai standar deviasi atau penyimpangan (0.42102) yang minim dan jauh dari nilai rata-rata (3,7891) maka data responden mengenai variabel kinerja karyawan dapat di nilai baik.

## 4.2.2 Uji Kualitas Data

### 1. Uji Validitas Data

Uji validitas adalah suatu data dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan. Menurut Sugiyono (2010) bahwa valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti.

Uji validitas dalam penelitian ini mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir. Penelitian ini merupakan instrumen non-test, maka mengukur instrumen tersebut cukup memenuhi validitas konstruksi. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah setiap skor butir. Teknik yang digunakan untuk uji validitas pada penelitian ini adalah teknik korelasi *product moment* dari Pearson. Hasil uji validitas untuk setiap instrument adalah sebagai berikut:

#### a. Gaya Kepemimpinan

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

No. Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,546	0,290	Valid
2	0,644	0,290	Valid
3	0,838	0,290	Valid
4	0,763	0,290	Valid
5	0,838	0,290	Valid
6	0,802	0,290	Valid
7	0,879	0,290	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022

Tabel menunjukkan hasil uji validitas pada instrument Gaya Kepemimpinan dengan menggunakan software SPSS pengolah data. Teknik yang digunakan untuk uji validitas pada penelitian ini adalah teknik korelasi *product moment* dari Pearson, yang dimana jika nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel maka item atau nilai tersebut dapat dinyatakan valid. Semua item memiliki nilai korelasi Product Moment r-hitung pernyataan lebih besar dari nilai r-tabel sebesar 0,290 dengan jumlah responden 46 orang (tingkat signifikan 5% dengan n= 46) sehingga semua item pertanyaan dinyatakan valid atau layak untuk di jadikan angket penelitian.

b. Tekanan Kerja

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Tekanan Kerja

No. Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,496	0,290	Valid
2	0,582	0,290	Valid
3	0,729	0,290	Valid
4	0,711	0,290	Valid
5	0,840	0,290	Valid
6	0,295	0,290	Valid
7	0,352	0,290	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022

Tabel menunjukkan hasil uji validitas pada instrument Tekanan Kerja dengan menggunakan software SPSS pengolah data. Teknik yang digunakan untuk uji validitas pada penelitian ini adalah teknik korelasi *product moment* dari Pearson, yang dimana jika nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel maka item atau nilai tersebut dapat dinyatakan valid. Semua item memiliki nilai korelasi Product Moment r-hitung pernyataan lebih besar dari nilai r-tabel sebesar 0,290 dengan

jumlah responden 46 orang (tingkat signifikan 5% dengan  $n = 46$ ) sehingga semua item pertanyaan dinyatakan valid atau layak untuk di jadikan angket penelitian.

c. Motivasi Kerja

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

No. Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,636	0,290	Valid
2	0,701	0,290	Valid
3	0,347	0,290	Valid
4	0,615	0,290	Valid
5	0,598	0,290	Valid
6	0,706	0,290	Valid
7	0,751	0,290	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022

Tabel menunjukkan hasil uji validitas pada instrument Motivasi Kerja dengan menggunakan software SPSS pengolah data. Teknik yang digunakan untuk uji validitas pada penelitian ini adalah teknik korelasi *product moment* dari Pearson, yang dimana jika nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel maka item atau nilai tersebut dapat di nyatakan valid. Semua item memiliki nilai korelasi Product Moment r-hitung pernyataan lebih besar dari nilai r-tabel sebesar 0,290 dengan jumlah responden 46 orang (tingkat signifikan 5% dengan  $n = 46$ ) sehingga semua item pertanyaan dinyatakan valid atau layak untuk di jadikan angket penelitian.

## d. Kinerja Karyawan

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No. Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,539	0,290	Valid
2	0,703	0,290	Valid
3	0,665	0,290	Valid
4	0,591	0,290	Valid
5	0,549	0,290	Valid
6	0,398	0,290	Valid
7	0,368	0,290	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022

Tabel menunjukkan hasil uji validitas pada instrument Kinerja Karyawan dengan menggunakan software SPSS pengolah data. Teknik yang digunakan untuk uji validitas pada penelitian ini adalah teknik korelasi *product moment* dari Pearson, yang dimana jika nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel maka item atau nilai tersebut dapat di nyatakan valid. Semua item memiliki nilai korelasi Product Moment r-hitung pernyataan lebih besar dari nilai r-tabel sebesar 0,290 dengan jumlah responden 46 orang (tingkat signifikan 5% dengan n= 46) sehingga semua item pertanyaan dinyatakan valid atau layak untuk di jadikan angket penelitian.

## 2. Uji Realibilitas Data

Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas ini digunakan untuk menguji konsistensi data dalam jangka waktu tertentu, yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang digunakan dapat dipercaya atau diandalkan. Variabel-variabel tersebut dikatakan *cronbach*



*alpha* nya memiliki nilai lebih besar 0,50 yang berarti bahwa instrumen tersebut dapat dipergunakan sebagai pengumpul data yang handal yaitu hasil pengukuran relatif koefisien jika dilakukan pengukuran ulang. Uji realibilitas ini bertujuan untuk melihat konsistensi alat ukur yang akan di uji. (Imam Ghozali, 2013:48). Berikut adalah hasil pengujian Reliabilitas instrumen dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Nama Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,879	Reliabel
Tekanan Kerja	0,648	Reliabel
Motivasi Kerja	0,701	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,567	Reliabel

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022

Tabel 10. Menunjukkan hasil uji reliabilitas instrument Gaya Kepemimpinan dengan *Cronbach's Alpha* 0,879 lebih besar dari nilai minimum sebesar 0,50 sehingga gaya kepemimpinan dinyatakan realibel. Kemudian Instrument Tekanan Kerja dengan *Cronbach's Alpha* 0,648 lebih besar dari nilai minimum sebesar 0,50 sehingga tekanan kerja dinyatakan realibel. Kemudian Instrument Motivasi Kerja dengan *Cronbach's Alpha* 0,701 lebih besar dari nilai minimum sebesar 0,50 sehingga motivasi kerja dinyatakan realibel. Dan yang terakhir instrument Kinerja Karyawan dengan *Cronbach's Alpha* 0,567 lebih besar dari nilai minimum sebesar 0,50 sehingga Kinerja Karyawan dinyatakan realibel. Maka hasil dari uji Reliabilitas secara keseluruhan yang menyatakan seluruh instrument variabel penelitian dinyatakan reliabel karena koefisien

*Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai minimum sebesar 0,50. Sehingga data dapat dikatakan handal dan dapat di jadikan angket penelitian.

#### 4.2.3 Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika signifikansi > 0,01 maka distribusi data bisa dikatakan normal (Ghozali, 2013). Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel. Sebagai berikut :

Tabel 11. Hasil Uji Normalitas Data

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		46
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2.48405509
	<i>Most Extreme Differences</i>	
	<i>Absolute</i>	.083
	<i>Positive</i>	.072
	<i>Negative</i>	-.083
<i>Test Statistic</i>		.083
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 <sup>c,d</sup>
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh bahwa nilai signifikasinya adalah 0,200. Oleh karena itu nilai signifikasinya lebih besar dari nilai 0,01 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian uji asumsi normalitas terpenuhi dalam model regresi dalam penelitian ini.

#### 4.2.4 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.

Terdapat dua dari beberapa teknik korelasi yang sangat populer sampai sekarang yaitu Korelasi Pearson Product Moment dan Korelasi Rank Spearman. Korelasi Pearson merupakan korelasi sederhana yang hanya melibatkan satu variabel terikat (dependent) dan satu variabel bebas (independent).

Korelasi Pearson menghasilkan koefisien korelasi yang berfungsi untuk mengukur kekuatan hubungan linier antara dua variabel. Jika hubungan dua variabel tidak linier, maka koefisien korelasi Pearson tersebut tidak mencerminkan kekuatan hubungan dua variabel yang sedang diteliti, meski kedua variabel mempunyai hubungan kuat. Koefisien korelasi ini disebut koefisien korelasi Pearson karena diperkenalkan pertamakali oleh Karl Pearson tahun 1990 (Firdaus, 2009)

Tabel 12. Hasil Uji Korelasi Pearson

		<b>Correlations</b>			
		Gaya Kepemimpinan	Tekanan Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Gaya	Pearson Correlation	1	-.142	.550**	.344*
Kepemimp inan	Sig. (2-tailed)		.348	.000	.019
N		46	46	46	46
Tekanan	Pearson Correlation	-.142	1	-.239	.335*

Kerja	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
Kinerja Karyawan	N	46	46	46	46
	Pearson Correlation	.344*	.335*	.248	1
Karyawan	Sig. (2-tailed)	.019	.023	.097	
	N	46	46	46	46

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

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022

### 1. 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.

### 2. 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.

### 3. 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.

#### 4.2.5 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 13. Hasil Uji Regresi (Uji F)

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

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022

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.

#### 4.2.6 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 14. Hasil Uji Linearitas  
ANOVA Table

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

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022

Dari hasil pengujian Linearitas berdasarkan tabel 14. diatas maka dapat dilihat nilai signifikansi Linearitinya yaitu 1,000 dan nilai *Deviation form Linearitynya* yaitu 0,425 yang artinya lebih besar dari 0,01 maka dapat ditarik

kesimpulan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel independen dengan variabel dependen.

#### 4.2.7 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 15. Hasil Uji Koefisien Jalur Model 1

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
		B	Std. Error	Beta		
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

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022

Menghitung Koefisien Jalur Model 1 :

1. Dari tabel 15. 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 16. Model Summary Analisis Jalur Model I  
**Model Summary**

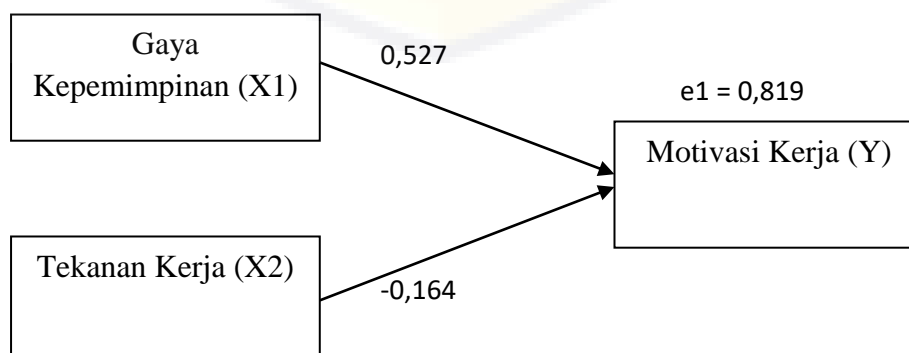
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.573 <sup>a</sup>	.329	.298	2.58999

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

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022

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:

Gambar 4.5 Diagram Jalur Model I





Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022

Tabel 17. Hasil Uji Koefisien Jalur Model II

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.799	4.717		1.866	.069
	Gaya Kepemimpinan	.208	.106	.304	1.954	.057
	Tekanan Kerja	.320	.102	.421	3.148	.003
	Motivasi Kerja	.173	.151	.181	1.143	.260

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022

1. Dari tabel 17. 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 18. Model Summary Analisis Jalur Model II

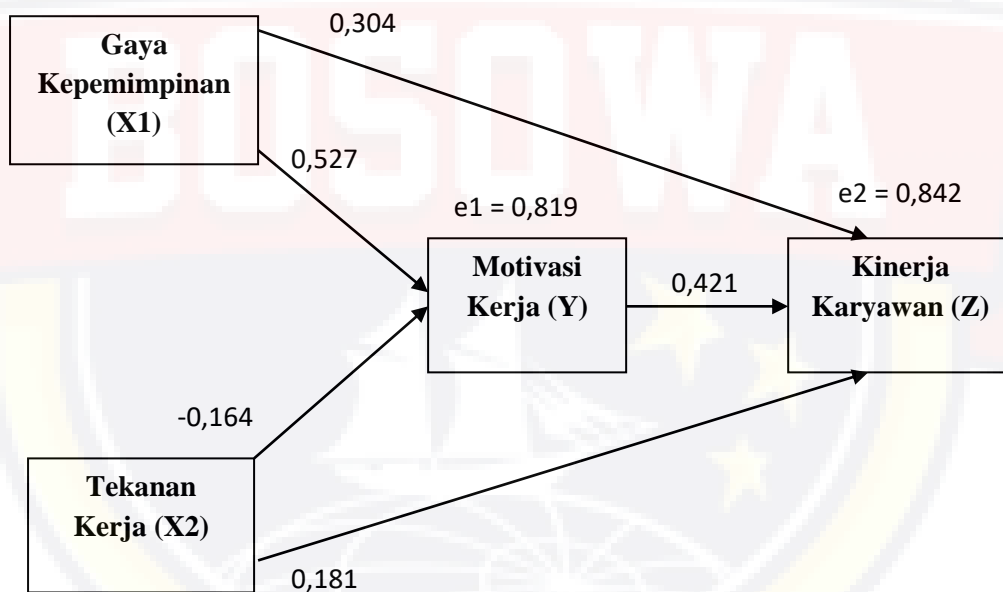
<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.539 <sup>a</sup>	.291	.240	2.57124

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

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022

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  $e_2$  dapat dicari dengan rumus  $e_2 = \sqrt{1 - 0,291} = 0,842$ . Dengan demikian diperoleh diagram alur model II sebagai berikut:

Gambar 4.6 Diagram Jalur Model 2



Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022

### 4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, tekanan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Universitas Bosowa. Berdasarkan hasil analisis, maka pembahasan tentang hasil penelitian sebagai berikut:

#### 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 Maulidyah (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 factor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai factor 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.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Reza Aditya, 2010) studi kasus PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara Hasil analisis



menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berbeda dengan penelitian Sugito Efend & Eko Hadi Hardiyanto (2021), bahwa Gaya Kepemimpinan secara tidak langsung berpengaruh positif melalui motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Shopee International Indonesia. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan melalui Motivasi kerja pada PT. Shopee International Indonesia secara tidak langsung tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berbeda dengan penelitian (Josephine & Harjanti, 2017) Gaya Kepemimpinan Otoriter memiliki nilai grand mean lebih tinggi dari gaya kepemimpinan yang lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang merasa Gaya Kepemimpinan Otoriter lebih dominan digunakan oleh pemimpin. Hasil analisis jalur (path analysis) juga menunjukkan Gaya Kepemimpinan Otoriter lebih berpengaruh dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan, serta Motivasi Kerja berpengaruh 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.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tri Wartono (2017) dan Noviansyah (2015), yang menemukan bahwa tekanan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening, yang berarti apabila tekanan kerja meningkat maka kinerja pegawai juga meningkat. Namun berbeda dengan hasil penelitian Putri (2018) yang mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Juga tidak sejalan dengan Hasil penelitian Ayuk Widya Nanda & Agus Sugiarto (2020), menunjukkan bahwa pengaruh langsung (-0,281) lebih kecil dibandingkan pengaruh tidak langsung (-0,071) atau pengaruh tidak langsung (-0,071) lebih besar dibanding pengaruh langsung (-0,281). Maka artinya motivasi kerja dapat memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

1. Pengaruh langsung gaya kepemimpinan secara signifikan dan berhubungan positif terhadap motivasi kerja. Artinya dari gaya kepemimpinan yang ada di Universitas Bosowa dapat menciptakan motivasi kerja terhadap karyawan. 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
2. Pengaruh Tekanan Kerja Terhadap Motivasi Kerja. Hasil analisis penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel Tekanan Kerja secara tidak langsung terdapat pengaruh signifikan berhubungan negatif terhadap variabel Motivasi Kerja. Artinya pengaruh negatif antara tekanan kerja terhadap motivasi kerja, yaitu ketika tekanan kerja meningkat maka motivasi kerja juga akan menurun begitu pula sebaliknya jika tekanan kerja menurun maka motivasi kerja akan meningkat.
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan secara langsung terdapat pengaruh signifikan dan berhubungan positif terhadap variabel Kinerja Karyawan. Artinya pengaruh gaya kepemimpinan sangat

menentukan naik atau turunnya kinerja karyawan yang ada di Universitas Bosowa.

4. Pengaruh Tekanan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel Tekanan Kerja secara langsung terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Artinya pengaruh tekanan kerja terhadap kinerja karyawan sangat besar dikarenakan Ketika tingkat tekanan kerja karyawan meningkat maka kinerja karyawan pula akan menurun, begitupun sebaliknya ketika tekanan kerja menurun maka kinerja karyawan akan meningkat.
5. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja secara tidak langsung terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Artinya motivasi dan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja, selanjutnya karyawan yang merasa terpuaskan terhadap pekerjaan, biasanya bekerja lebih keras dan lebih baik dibandingkan karyawan yang mengalami tekanan 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
6. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis penelitian ini 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 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.

### 5.2 Saran

Setelah diketahui bahwa gaya kepemimpinan, tekanan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan maka peneliti menyarankan dapat lebih di perhatikan lagi kembali terkait tekanan kerja, karena dari hasil penelitian yang peneliti dapatkan yaitu tingkat bobot terendah ada pada bagian variabel tekanan kerja. Artinya butuh perhatian khusus antara pimpinan dengan karyawan agar lebih di perhatikan terkait, Beban Kerja, Tuntutan atau tekanan dari atasan, Ketegangan dan kesalahan agar dapat mengurangi tingkat tekanan kerja yang terjadi di Universitas Bosowa ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- A,A Anwar Prabu Mangkunegara. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Aamodt. (2011). *Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. Bandung: Universitas Pasundan
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Afrizal, Andi. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Serta Dampak Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta)*. Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia. Volume V, No.2 Desember 2015
- Alifia Novianti, R. (2016). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Funding Officer Dan Accounting Officer Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Cabang Bangkalan, MADURA*. Jurnal Ilmu Manajemen (JIM), 4(4), 1–8.
- Ansory, Fadjar. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Ayuningtyas, dan Pamudji. (2012). “*Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Obyektifitas, Integritas Dan Kompetensi Terhadap Kualitas Hasil Audit*” Diponegoro Journal Of Accounting, Vol. 1 No.2
- Ayuk Widya Nanda & Agus Sugiarto. (2020). *Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora. Universitas Kristen Satya Wacana.
- Ella Jauvani Sagala, Randa Pebri Ardi, (2017), *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada Tenaga Pengajar di Telkom University*. Telkom University Bandung.
- Erna, M. (2018). *Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Di Kabupaten Tengah Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Manajemen Indonesia (J-MIND), 3(2)

Fadillah, U. (2012). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jakarta: Wdya Cipta.

Fahmi, Irham (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.

Firdaus, Zamal. (2009). *Korelasi antara Pelatihan Teknis Perpajakan, Pengalaman dan Motivasi Pemeriksa Pajak dengan Kinerja Pemeriksa Pajak pada Kantor Pelayanan Pajak di Jakarta Barat*. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

Hasibuan, Melayu S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi, Jakarta: Bumi Aksara

Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Heny Herawati, Dwi Ermawati. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Islam As-syafi'iyah

Herawati, Heni. (2015). *Pengantar Manajemen*. Beringin Mulia: Jakarta

Indah Sari Pratiwi. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Museum Rahmat Gallery Medan*. Universitas Sumatera Utara Medan.

Josephine, A., & Harjanti, D. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla)*. Jurnal AGORA, 5(3), 1–8

Khuong, Mai Ngoc dan Hoang, Dang Thuy. (2015). *The Effects of Leadership Styles on Employee Motivation in Auditing Companies in Ho Chi Minh City, Vietnam* -International Journal of Trade, Economics and Finance, Vol. 6, No. 4, August 2015

Lin, Mei-Hui dan Chuang, Tsai-Fu. (2014). *The Effects of the Leadership Style on the Learning Motivation of Students in Elementary Schools* - Journal of Service Science and Management, 2014, 7, 1-10

- Mangkunegara, A. (2013). *Evaluasi Kinerja Karyawan*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Maulidiyah, A. I. (2017). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Back Office Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Surabaya*. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 5(3), 1–9
- Mawarni Bahri. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Pulp Making 8 & 9 PT. Indah Kiat Tbk Perawang*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.
- Megawati, E. (2012). *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asia Marco di Kabupaten Karang Anyar*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah.
- Muchamad Chamid Ichsanudin, dkk. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Naskah Publikasi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah. Cilacap.
- Naradhipa, H. D., & Azzuhri, M. (2016). *Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pengemudi di PT. Citra Perdana Kendedes)*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Naile, Idah dan Selesho, Jacob M. (2014). *The Role Leadership in Employee Motivation –Mediterranean*, *Journal of Social Sciences* Vol 5 No 3 March 2014
- Novita Rizqi Rahmawati. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap kinerja (Studi Kasus Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Surakarta)*. Surakarta.
- Noviansyah. (2015). *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja*. Universitas Baturaja
- Ostroff. (2008). *Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai*. *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 4
- Pandi Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa.



- Putri, S. D. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pada Karyawan Kanindo Syariah Malang*. SKRIPSI Jurusan Manajemen-Fakultas Ekonomi UM
- Ramlawati (2016). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di STIE AMKOP Makassar*. Makassar: STIE AMKOP.
- Regina Aditya Reza. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sentosa Perkasa*. Jambi.
- Reza Aditya, R. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*. Banjarnegara, 121
- R. Gunawan Sudarmanto.(2005). *Analisis Regresi Linear Berganda Dengan SPSS*, Graha Ilmu, 2004
- Ridho Indra .(2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan Universitas Negeri Lampung*. Lampung: Universitas Negeri Lampung.
- Rizham Syakban. (2017). *Pengaruh Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Sumut Cabang Sukaramai Medan*. Sumatera Utara. Medan.
- Rohma Nurlia. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al – Ijarah Indonesia Finance Lampung*. Lampung.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Robbins, S. (2010). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Sekaran, Uma dan Bougie, R., (2010), *Research Methods for Business:A SkillBuilding Approach*, John Wiley and sons, inc. : London.
- 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.
- Sugito Efend & Eko Hadi Hardiyanto. (2021). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening Studi pada PT*

*Shopee International Indonesia*). Journal of Social Studies. Vol. 2 No.1 Februari 2021. Universitas Nasional Jakarta, Jakarta

Sunyoto, Danang. (2013). *Perilaku Organisasional*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Penerbit CAPS.

Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.

Suwatno dan Donni Juni Priansa. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Sougui, Ali Orozi., Bon, Abdul Talib., Mahamat, Mahamat Abdoulay dan Hassan, Hussein Mohamed Hagi. (2016). *The Impact of Leadership on Employee Motivation in Malaysian Telecommunication Sector -Galore International Journal of Applied Sciences and Humanities*. Vol.1; Issue: 1; Oct. Dec. 2016

Tri Wartono. (2017). *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Majalah Mother and Baby*. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang

Veithzal Rivai dan Sagala, Ella Jauvani. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo

Veithzal Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956

Wirawan. (2011). *Evaluasi Teori Model Standar Aplikasi dan Profesi, Contoh Aplikasi Evaluasi Program: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) Mandiri Pedesaan, Kurikulum, Perpustakaan, dan Buku Tes*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Wartono, T. (2017). *Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan: Studi kasus pada karyawan Majalah Mother and Baby*. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang. <https://doi.org/10.32493/jk.v4i2.y2017.p%25p>

Yannik Ariyati, Riky Mahendra. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Tbk Cabang Batam*. Journal of Global Business and Management. Batam.

Yuana Safitri Zebua. (2019). *Pengaruh Stres Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Aswata Cabang Medan*. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

L

A

M

P

I

R

A

N



Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Perihal : Permohonan Menjadi Responden

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr/I Karyawan Karyawan Universitas Bososwa Makassar

di-

Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan rencana penyelesaian penelitian saya yang berjudul :

**“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Tekanan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Universitas Bosowa”**

perkenankan saya:

Nama : Muflih Mubarak

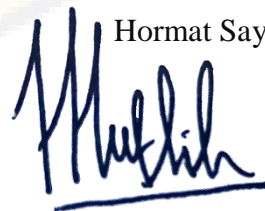
Nim : 4619104056

Program Studi : Manajemen (S2) Pascasarjana UNIBOS

Memohon dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I untuk mengisi kuesioner penelitian saya ini. Agar penelitian ini memberikan hasil yang bermanfaat, saya mohon kiranya untuk mengisi sejujur-jujurnya atau apa adanya. Perlu kami sampaikan bahwa sehubungan dengan apa yang Bapak/Ibu/Sdr/I isi hanya untuk kepentingan ilmiah dan semua jawaban dan identitas saudara yang bersifat privasi akan saya jaga sebaik-baiknya. Atas kesediaan dan waktu yang telah diluangkan untuk berpartisipasi dalam pengisian kuisisioner ini, saya ucapkan banyak terima kasih.

Demikian permohonan ini saya sampaikan atas perhatian dan kerjasamanya, saya ucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya,



Muflih Mubarak

## I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin : ( ) Laki-Laki, ( ) Perempuan

Usia :

Pendidikan Terakhir :

## II. PETUNJUK PENGISIAN :

A. Isilah pertanyaan sesuai dengan petunjuk dan beri tanda centang (✓) pada salah satu dari

angka 1 hingga angka 5, sebagai berikut :

5 : Sangat Setuju (SS)

4 : Setuju (S)

3 : Netral (N)

2 : Tidak Setuju (TS)

1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

**B.** Setelah Bapak/Ibu/Sdr/I selesai mengisi kuesioner maka dimohon untuk mengembalikannya kepada saya (peneliti)

**GAYA KEPEMIMPINAN (X1)**

<b>NO.</b>	<b>PERNYATAAN</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1.	Pimpinan selalu menjaga hubungan baik dengan setiap karyawannya					
2.	Pimpinan anda selalu bersikap adil dan jujur pada setiap karyawannya					
3.	Pimpinan anda melakukan komunikasi antara pimpinan dan bawahan untuk melihat permasalahan yang muncul					
4.	Pimpinan anda selalu meminta pendapat karyawannya dalam rangka pengambilan keputusan sehubungan dengan tugas yang harus karyawan kerjakan					
5.	Pimpinan anda selalu melakukan evaluasi dua arah antara pimpinan dan bawahan					
6.	Pimpinan anda selalu bersedia mendengarkan masukan dari bawahan					
7.	Pimpinan anda akan memberikan nasehat, jika karyawan menghadapi permasalahan dengan rekan sekerja					

**TEKANAN KERJA (X2)**

<b>NO.</b>	<b>PERNYATAAN</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1.	Karyawan sering mendapat pekerjaan yang banyak dan harus menyelesaikan dengan waktu yang mendesak					
2.	Saya merasa gaji yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
3.	Target Universitas Bosowa dan tuntutan tugas terlalu tinggi sehingga memberatkan tugas-tugas saya					
4.	Dalam bekerja saya selalu dikejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
5.	Beban kerja yang saya hadapi terlalu banyak di dalam pekerjaan saya					
6.	Di Universitas Bosowa ini ada mengedepankan hubungan baik antara karyawan dan pimpinan					
7.	Saya sering mengalami perbedaan pendapat dengan atasan					

### MOTIVASI KERJA (Y)

NO.	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa aman terhadap kondisi lingkungan kerja					
2.	Adanya saling menghormati antar sesama rekan kerja					
3.	Saya memperoleh upah yang sesuai dengan pekerjaan					
4.	Saya mampu berinteraksi dengan rekan kerja					
5.	Saya diberi penghargaan atas prestasi yang diraih					
6.	Saya mendapat jaminan kesehatan					
7.	Saya memiliki komunikasi yang baik					



**KINERJA KARYAWAN (Z)**

<b>NO.</b>	<b>PERNYATAAN</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1.	Saya mengerjakan sesuatu pekerjaan dengan penuh ketelitian					
2.	Tingkat pencapaian kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan Universitas Bosowa					
3.	Saya memiliki kemampuan mengarahkan dan membimbing karyawan lain untuk mencapai efektivitas dalam bekerja					
4.	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
5.	Perusahaan menetapkan target dengan penuh perhitungan					
6.	Banyaknya pekerjaan membuat saya sulit menyelesaikan pekerjaan sendiri					
7.	Karyawan mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif					

Lampiran 2. Data Penelitian Variabel

1. Gaya Kepemimpinan

No. Responden	Butir Pertanyaan dalam Angket							Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	
1	5	4	5	3	4	4	4	29
2	4	3	3	2	3	4	4	23
3	5	4	5	5	5	5	5	34
4	5	4	5	4	5	5	5	33
5	4	3	4	2	4	3	3	23
6	5	4	4	5	5	5	5	33
7	5	5	5	5	5	5	5	35
8	5	4	3	4	2	2	3	23
9	5	5	5	5	5	5	5	35
10	4	3	2	3	2	3	2	19
11	4	4	3	4	4	2	3	24
12	5	5	4	4	4	4	5	31
13	4	5	5	4	5	5	5	33
14	5	5	5	4	4	4	5	32
15	4	4	4	4	4	4	4	28
16	5	5	5	5	5	5	5	35
17	5	5	3	4	3	5	4	29
18	5	5	4	5	4	5	5	33
19	4	2	2	4	2	2	4	20
20	4	5	4	4	3	2	4	26
21	4	4	5	4	4	4	4	29
22	4	2	5	4	5	4	4	28
23	5	5	4	5	4	3	4	30
24	5	5	5	4	4	3	5	31
25	5	4	4	2	4	2	4	25
26	4	4	4	3	4	5	4	28
27	5	4	4	4	4	4	4	29
28	5	5	4	4	4	5	5	32
29	5	4	4	4	4	4	4	29
30	5	4	4	5	4	5	4	31
31	5	4	2	2	2	2	2	19

32	4	4	4	4	4	4	3	27
33	4	4	4	4	4	4	4	28
34	5	5	5	4	4	4	4	31
35	5	5	5	5	5	5	5	35
36	4	4	4	4	4	4	4	28
37	4	4	4	4	4	4	4	28
38	4	4	4	3	3	4	4	26
39	4	4	4	3	3	4	4	26
40	5	5	5	5	5	5	5	35
41	5	4	5	5	4	5	5	33
42	5	5	5	5	5	5	5	35
43	5	4	5	5	4	5	5	33
44	4	4	4	4	4	4	4	28
45	4	5	4	4	4	4	4	29
46	4	4	4	4	4	4	4	28

## 2. Tekanan Kerja

No. Responden	Butir Pertanyaan dalam Angket							Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	
1	2	4	3	2	3	3	2	19
2	3	3	4	3	3	4	2	22
3	4	3	2	1	1	2	1	14
4	2	5	4	4	4	5	2	26
5	4	3	2	2	3	2	4	20
6	4	3	2	2	2	5	3	21
7	3	2	3	3	3	3	3	20
8	2	3	2	2	2	4	2	17
9	2	5	3	5	3	5	1	24
10	5	4	4	4	4	4	3	28
11	5	5	5	5	5	4	4	33
12	4	5	3	4	4	3	3	26
13	2	3	2	4	3	4	1	19
14	5	4	3	4	4	3	3	26
15	4	3	3	3	3	3	3	22
16	4	3	4	3	3	5	3	25
17	3	3	4	4	3	4	3	24

18	3	4	2	3	2	5	2	21
19	3	2	2	5	2	4	2	20
20	4	2	2	3	2	5	4	22
21	2	5	3	3	2	2	2	19
22	1	5	5	4	4	5	1	25
23	3	3	2	4	2	5	2	21
24	2	5	2	3	2	3	1	18
25	4	2	2	2	2	5	2	19
26	3	2	2	4	3	3	4	21
27	4	2	2	4	2	3	2	19
28	3	3	1	2	2	5	2	18
29	3	4	2	4	3	5	3	24
30	3	3	2	3	2	3	2	18
31	2	4	2	2	2	4	1	17
32	2	3	2	3	2	4	2	18
33	3	3	3	4	4	4	3	24
34	3	3	2	2	3	4	3	20
35	2	2	2	3	2	4	1	16
36	3	2	2	3	2	5	2	19
37	3	2	2	2	2	2	2	15
38	3	3	3	3	3	4	3	22
39	4	4	3	3	2	4	2	22
40	4	4	2	4	5	5	1	25
41	2	2	3	2	2	2	4	17
42	1	1	2	2	2	5	3	16
43	1	2	2	3	2	5	4	19
44	3	4	3	4	2	4	2	22
45	4	3	4	4	3	4	2	24
46	4	5	4	4	4	4	4	29

### 3. Motivasi Kerja

No. Responden	Butir Pertanyaan dalam Angket							Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	
1	3	4	3	4	3	4	4	25
2	4	4	3	4	3	4	4	26
3	5	5	3	5	5	5	5	33
4	5	5	3	5	5	5	5	33
5	2	3	2	4	3	4	2	20
6	5	5	3	5	3	5	5	31
7	4	4	2	5	4	5	5	29
8	5	5	2	5	2	5	3	27
9	5	5	2	5	2	5	5	29
10	3	2	2	4	2	4	4	21
11	4	5	2	3	2	4	3	23
12	4	5	3	4	3	5	4	28
13	3	5	4	5	2	4	5	28
14	4	5	4	4	3	5	4	29
15	4	4	4	4	3	4	4	27
16	5	5	5	5	4	5	5	34
17	5	5	1	5	5	5	5	31
18	4	4	4	4	4	4	4	28
19	4	4	4	4	4	5	3	28
20	4	4	2	3	3	4	4	24
21	5	5	2	5	3	5	5	30
22	5	5	1	5	2	4	4	26
23	5	5	3	5	4	5	5	32
24	5	5	2	5	3	5	5	30
25	4	5	4	4	2	5	5	29
26	3	4	4	5	3	4	4	27
27	4	5	4	5	4	5	5	32
28	5	5	3	4	3	5	4	29
29	5	5	3	5	3	5	5	31
30	5	5	4	5	4	5	5	33
31	4	4	2	4	4	4	4	26
32	4	5	3	5	3	5	4	29
33	4	4	2	4	2	4	4	24

34	4	5	3	5	3	4	4	28
35	5	5	4	4	4	5	5	32
36	5	5	4	4	3	5	4	30
37	5	5	4	4	4	4	4	30
38	4	5	3	5	3	5	4	29
39	4	5	3	5	3	5	4	29
40	5	5	2	5	4	5	5	31
41	5	5	4	4	3	4	4	29
42	5	3	3	3	3	4	4	25
43	5	5	4	3	2	3	3	25
44	4	4	4	4	3	4	4	27
45	5	4	4	4	3	4	4	28
46	4	4	3	4	4	4	4	27

#### 4. Kinerja Karyawan

No. Responden	Butir Pertanyaan dalam Angket							Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	
1	4	3	4	3	3	3	3	23
2	4	4	5	5	4	4	4	30
3	5	4	5	5	4	2	2	27
4	5	5	2	4	3	4	5	28
5	4	4	3	3	4	2	3	23
6	4	5	5	5	5	1	5	30
7	5	5	5	5	4	2	4	30
8	5	4	3	5	3	1	5	26
9	5	5	5	5	5	3	5	33
10	4	4	3	4	3	2	4	24
11	4	3	3	5	5	5	3	28
12	5	3	4	3	3	4	4	26
13	4	3	3	4	4	2	4	24
14	4	3	4	3	3	4	4	25
15	5	4	3	4	4	5	3	28
16	4	4	4	4	4	4	4	28
17	4	3	3	4	3	2	4	23
18	5	4	4	4	4	2	3	26
19	5	4	3	2	5	2	4	25

20	5	3	3	3	4	4	4	26
21	4	4	3	4	3	2	4	24
22	5	4	4	4	5	2	5	29
23	5	4	5	4	4	2	4	28
24	5	5	5	3	3	2	5	28
25	4	4	4	4	2	2	4	24
26	4	4	3	4	3	3	3	24
27	5	4	4	4	4	2	4	27
28	5	3	3	3	4	2	4	24
29	4	4	3	4	4	3	5	27
30	4	4	4	4	4	3	4	27
31	4	4	3	4	2	2	4	23
32	5	4	3	3	4	2	4	25
33	4	3	4	4	4	3	3	25
34	4	4	3	4	4	3	4	26
35	5	5	5	5	5	3	4	32
36	3	3	3	3	3	2	3	20
37	3	3	3	4	3	2	4	22
38	4	4	5	4	3	3	3	26
39	5	4	4	4	3	3	4	27
40	5	5	5	5	4	4	4	32
41	5	4	4	4	4	2	2	25
42	5	4	4	5	5	1	1	25
43	5	4	4	4	3	2	2	24
44	5	4	5	5	4	4	4	31
45	5	5	5	5	4	3	4	31
46	5	5	5	4	4	4	4	31

Lampiran 3. Hasil Uji Deskriptif Statistik

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan	46	2,71	5,00	191,25	4,1576	.61706
Tekanan Kerja	46	1,86	4,71	140,79	3,0606	.53546
Motivasi Kerja	46	2,86	4,86	186,09	4,0454	.43885
Kinerja Karyawan	46	2,86	4,71	174,30	3,7891	.42102

## Lampiran 4. Hasil Uji Validitas

### 1. Gaya Kepemimpinan

		Correlations							
		GK1	GK2	GK3	GK4	GK5	GK6	GK7	Total.X1
GK1	Pearson Correlation	1	.489**	.318*	.408**	.270	.285	.451**	.546**
	Sig. (2-tailed)		.001	.031	.005	.069	.055	.002	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46
GK2	Pearson Correlation	.489**	1	.435**	.439**	.363*	.346*	.492**	.644**
	Sig. (2-tailed)	.001		.003	.002	.013	.019	.001	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46
GK3	Pearson Correlation	.318*	.435**	1	.486**	.824**	.603**	.733**	.838**
	Sig. (2-tailed)	.031	.003		.001	.000	.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46
GK4	Pearson Correlation	.408**	.439**	.486**	1	.546**	.537**	.624**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.005	.002	.001		.000	.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46
GK5	Pearson Correlation	.270	.363*	.824**	.546**	1	.661**	.692**	.838**
	Sig. (2-tailed)	.069	.013	.000	.000		.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46
GK6	Pearson Correlation	.285	.346*	.603**	.537**	.661**	1	.680**	.802**
	Sig. (2-tailed)	.055	.019	.000	.000	.000		.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46
GK7	Pearson Correlation	.451**	.492**	.733**	.624**	.692**	.680**	1	.879**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.000	.000	.000	.000		.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46
Total. X1	Pearson Correlation	.546**	.644**	.838**	.763**	.838**	.802**	.879**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

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



## 2. Tekanan Kerja

		Correlations							
		TK1	TK2	TK3	TK4	TK5	TK6	TK7	Total.X2
TK1	Pearson Correlation	1	.089	.179	.171	.321*	-.127	.319'	.496**
	Sig. (2-tailed)		.557	.234	.255	.030	.399	.031	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46
TK2	Pearson Correlation	.089	1	.488**	.378**	.504**	.022	-.213	.582**
	Sig. (2-tailed)	.557		.001	.010	.000	.886	.154	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46
TK3	Pearson Correlation	.179	.488**	1	.452**	.630**	.017	.182	.729**
	Sig. (2-tailed)	.234	.001		.002	.000	.910	.227	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46
TK4	Pearson Correlation	.171	.378**	.452**	1	.575**	.254	.031	.711**
	Sig. (2-tailed)	.255	.010	.002		.000	.088	.837	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46
TK5	Pearson Correlation	.321*	.504**	.630**	.575**	1	.121	.239	.840**
	Sig. (2-tailed)	.030	.000	.000	.000		.425	.110	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46
TK6	Pearson Correlation	-.127	.022	.017	.254	.121	1	-.103	.295*
	Sig. (2-tailed)	.399	.886	.910	.088	.425		.498	.046
	N	46	46	46	46	46	46	46	46
TK7	Pearson Correlation	.319'	-.213	.182	.031	.239	-.103	1	.352*
	Sig. (2-tailed)	.031	.154	.227	.837	.110	.498		.016
	N	46	46	46	46	46	46	46	46
Total.	Pearson Correlation	.496**	.582**	.729**	.711**	.840**	.295*	.352*	1
X2	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.046	.016	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46

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

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### 3. Motivasi Kerja

		Correlations							
		MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	MK6	MK7	Total.X3
MK1	Pearson Correlation	1	.568**	.010	.174	.249	.367*	.435**	.636**
	Sig. (2-tailed)		.000	.949	.248	.096	.012	.003	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46
MK2	Pearson Correlation	.568**	1	.133	.439**	.113	.498**	.402**	.701**
	Sig. (2-tailed)	.000		.379	.002	.455	.000	.006	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46
MK3	Pearson Correlation	.010	.133	1	-.138	.131	-.045	.051	.347*
	Sig. (2-tailed)	.949	.379		.362	.387	.767	.737	.018
	N	46	46	46	46	46	46	46	46
MK4	Pearson Correlation	.174	.439**	-.138	1	.266	.601**	.568**	.615**
	Sig. (2-tailed)	.248	.002	.362		.074	.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46
MK5	Pearson Correlation	.249	.113	.131	.266	1	.356*	.373*	.598**
	Sig. (2-tailed)	.096	.455	.387	.074		.015	.011	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46
MK6	Pearson Correlation	.367*	.498**	-.045	.601**	.356*	1	.533**	.706**
	Sig. (2-tailed)	.012	.000	.767	.000	.015		.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46
MK7	Pearson Correlation	.435**	.402**	.051	.568**	.373*	.533**	1	.751**
	Sig. (2-tailed)	.003	.006	.737	.000	.011	.000		.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46
Total.	Pearson Correlation	.636**	.701**	.347*	.615**	.598**	.706**	.751**	1
X3	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.018	.000	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

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

#### 4. Kinerja Karyawan

		Correlations							Total.Y
		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	
KK1	Pearson Correlation	1	.455**	.327*	.127	.343*	.038	.022	.539**
	Sig. (2-tailed)		.001	.027	.400	.020	.804	.886	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46
KK2	Pearson Correlation	.455**	1	.488**	.450**	.237	-.053	.288	.703**
	Sig. (2-tailed)	.001		.001	.002	.113	.725	.053	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46
KK3	Pearson Correlation	.327*	.488**	1	.452**	.271	.047	-.020	.665**
	Sig. (2-tailed)	.027	.001		.002	.069	.754	.896	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46
KK4	Pearson Correlation	.127	.450**	.452**	1	.280	.039	-.026	.591**
	Sig. (2-tailed)	.400	.002	.002		.059	.799	.864	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46
KK5	Pearson Correlation	.343*	.237	.271	.280	1	.067	-.029	.549**
	Sig. (2-tailed)	.020	.113	.069	.059		.658	.850	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46
KK6	Pearson Correlation	.038	-.053	.047	.039	.067	1	.067	.398**
	Sig. (2-tailed)	.804	.725	.754	.799	.658		.659	.006
	N	46	46	46	46	46	46	46	46
KK7	Pearson Correlation	.022	.288	-.020	-.026	-.029	.067	1	.368*
	Sig. (2-tailed)	.886	.053	.896	.864	.850	.659		.012
	N	46	46	46	46	46	46	46	46
Total.	Pearson Correlation	.539**	.703**	.665**	.591**	.549**	.398**	.368*	1
Y	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.006	.012	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

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

## Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas

### 1. Gaya Kepemimpinan

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	46	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	N of Items	
.879	7	

### 2. Tekanan Kerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	46	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	N of Items	
.648	7	

### 3. Motivasi Kerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	46	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	N of Items	
.701	7	

#### 4. Kinerja Karyawan

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	46	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.567	7

#### Lampiran 6. Hasil Uji Normalitas

##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.48405509
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.072
	Negative	-.083
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 7. Hasil Uji Korelasi Pearson

		Correlations			
		X1	X2	X3	Y
X1	Pearson Correlation	1	-.142	.550**	.344*
	Sig. (2-tailed)		.348	.000	.019
	N	46	46	46	46
X2	Pearson Correlation	-.142	1	-.239	.335*
	Sig. (2-tailed)	.348		.110	.023
	N	46	46	46	46
X3	Pearson Correlation	.550**	-.239	1	.248
	Sig. (2-tailed)	.000	.110		.097
	N	46	46	46	46
Y	Pearson Correlation	.344*	.335*	.248	1
	Sig. (2-tailed)	.019	.023	.097	
	N	46	46	46	46

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

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

Lampiran 8. Hasil Uji Regresi (Uji F)

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

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Lampiran 9. Hasil Uji Linearitas Regresi

**ANOVA Table**

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

Lampiran 10. Hasil Uji Jalur Model I

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
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

Lampiran 11. Model Summary Analisis Jalur Model I

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.573 <sup>a</sup>	.329	.298	2.58999

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

Lampiran 12. Hasil Uji Jalur Model II

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.799	4.717		1.866	.069
	Gaya Kepemimpinan	.208	.106	.304	1.954	.057
	Tekanan Kerja	.320	.102	.421	3.148	.003
	Motivasi Kerja	.173	.151	.181	1.143	.260

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 13. Model Summary Analisis Jalur Model II

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.539 <sup>a</sup>	.291	.240	2.57124

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

Lampiran 14. Dokumentasi Penelitian







Lampiran 15. Surat Balasan Penelitian



## UNIVERSITAS BOSOWA

Jalan Urip Sumoharjo Km. 4, Makassar-Sulawesi Selatan 90231  
Telp. 0411 452 901 – 452 789, Faks. 0411 424 568  
Email: [info@universitasbosowa.ac.id](mailto:info@universitasbosowa.ac.id), <http://www.universitasbosowa.ac.id>

Nomor : 1704/02/Unibos/XI/2021  
Lampiran : -  
Perihal : **Persetujuan Penelitian**

Kepada Yth.  
Direktur Pascasarjana Universitas Bosowa  
Di -  
Makassar

Dengan Hormat,

Menindaklanjuti surat dari Program Pascasarjana Universitas Bosowa Nomor : 1009/B.02/Unibos/X/2021 Perihal Izin Penelitian dan Pengambilan Data, tertanggal 07 Oktober 2021. Pada dasarnya kami tidak berkeberatan memberikan izin kepada mahasiswa tersebut di bawah ini;

Nama : Muflih Mubarak  
Nomor Pokok : 4619104056  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata Dua (S2)  
Asal PT : Universitas Bosowa  
Judul Penelitian : Gaya Kepemimpinan, Tekanan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Universitas Bosowa  
Periode Penelitian : 01 Desember 2021 s/d 31 Januari 2022

Untuk melakukan penelitian dan pengambilan data yang diperlukan di Lingkungan Universitas Bosowa, dengan syarat setelah menyelesaikan studinya akan menyetorkan karya ilmiah berupa tesis 1 (satu) *exampler* ke Universitas Bosowa.

Demikian surat persetujuan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 05 Mei 2021  
a.n. Rektor Universitas Bosowa  
Wakil Rektor Bidang Akademik,

Ir. Baharuddin, M.Si., Ph.D.  
NIDN 509 1705 6502

Tembusan :

1. .Rektor Universitas Bosowa;
2. KPS Manajemen (S2);
3. Arsip.