

Gaya Kepemimpinan,
TEKANAN & MOTIVASI KERJA

Muflih Mubarak
Hasanuddin Remmang
Muhlis Ruslan

Gaya Kepemimpinan,
TEKANAN & MOTIVASI KERJA

Copyright@penulis 2022

Penulis:

**Muflih Mubarak
Hasanuddin Remmang
Muhlis Ruslan**

Editor:

Arwini Puspita

Tata Letak:

Mutmainnah

vi + 67 halaman

15,5 x 23 cm

Cetakan: 2022

Dicetak Oleh: CV. Berkah Utami

ISBN: 978-623-09-1374-7

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
Dilarang memperbanyak seluruh atau sebagian isi buku ini
tanpa izin tertulis penerbit



Penerbit: Chakti Pustaka Indonesia
Jl. Ir. Sutami Ruko Villa Mutiara Indah
Kelurahan Bulurokeng, Kec. Biringkanaya
Makassar - 90241

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan yang maha pengasih lagi maha penyayang atas segala rahmat dan berkahnya, sehingga penyusunan buku ini dapat di selesaikan yang berjudul **“Gaya Kepemimpinan, Tekanan Kerja & Motivasi Kerja”**. Melalui perhelatan waktu yang relatif panjang, akhirnya buku ini tiba pada suatu titik pendedikasiannya oleh sebuah tuntutan dari sebuah tuntutan dari sebuah implementasi akademik.

Oleh karena itu, dengan penuh kerendahan hati, pada kesempatan ini patutlah kiranya penulis menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak, baik yang langsung maupun yang tidak langsung, yang telah memberikan bantuan dalam penyelesaian buku ini.

Walaupun masih jauh dari kesempurnaan, besar harapan kami kiranya buku ini dapat bermanfaat bagi pembaca semoga Tuhan yang maha pengasih memberikan rahmat kepada kita semua. Amin...

Makassar, September 2022

Penulis

DAFTAR ISI

Kata Pengantar.....	iii
Daftar Isi.....	v
BAB I PENDAHULUAN	1
BAB II KINERJA PEGAWAI.....	9
A. Teori Sikap dan Perilaku.....	9
B. Definisi Kinerja Pegawai	9
C. Karakteristik Kinerja Pegawai	13
D. Indikator Kinerja Pegawai	13
BAB III MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA	15
A. Gaya Kepemimpinan.....	15
B. Tekanan Kerja.....	18
C. Motivasi Kerja	22
BAB IV STUDI KINERJA PEGAWAI DI PERGURUAN	
TINGGI.....	27
A. Karakteristik Pegawai.....	27
B. Kajian Kinerja Pegawai.....	30
C. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja	48
D. Pengaruh Tekanan Kerja Terhadap Motivasi Kerja	50
E. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	51

F. Pengaruh Tekanan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	51
G. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	52
H. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	53
I. Pengaruh Tekanan Kerja Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	55
BAB V PENUTUP	57
DAFTAR PUSTAKA.....	61

BAB 1

PENDAHULUAN

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 menarik 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.

BAB II

KINERJA PEGAWAI

A. 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.

B. Definisi Kinerja Pegawai

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.

C. Karakteristik Kinerja Pegawai

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.

D. Indikator Kinerja Pegawai

Untuk memudahkan para manager melakukan penilaian kinerja karyawan maka dikelompokan 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.

BAB III

MANAJEMEN

SUMBER DAYA MANUSIA

A. Gaya Kepemimpinan

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 di artikan 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. 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 pada nilai-nilai masyarakat tradisional.
8. Tipe yang administrative, yaitu tipe yang menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif.

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

B. Tekanan Kerja

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 prilaku 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, prilaku 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. 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.

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, Ketidakjelasan 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

C. Motivasi Kerja

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. 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

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.

BAB IV

STUDI KINERJA PEGAWAI DI PERGURUAN TINGGI

A. Karakteristik Pegawai

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

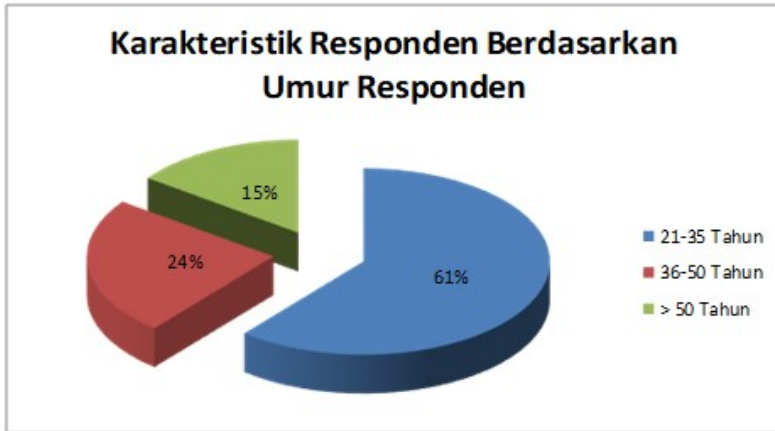
Berikut ini disajikan tabel demografi responden berdasarkan Umur:

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



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



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%).

B. Kajian Kinerja Pegawai

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.

2. Uji Kualitas Data

a. 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 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.

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 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.

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.

b. 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.

2. 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 <u>Parameter</u>^{a,b}</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 ^{c,d}
<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.

3. 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
Correlations

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

a) Gaya Kepemimpinan

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

b) Tekanan Kerja

Dari hasil pengujian korelasi data pada tabel diatas dapat di lihat tingkat korelasi antara variabel Tekanan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan berhubungan positif dengan nilai korelasi yaitu 0,335 dan Nilai Signifikansi (2-tailed)

0,23 sehingga nilai signifikan berada $< 0,05$ yang artinya hubungan antara tekanan kerja dan kinerja karyawan memiliki korelasi signifikan.

c) Motivasi Kerja

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

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

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

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.

5. 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
		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 Linearitynya 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.

6. 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 ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients				
		B	Std. Error			
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 :

- a) 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.
- b) 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

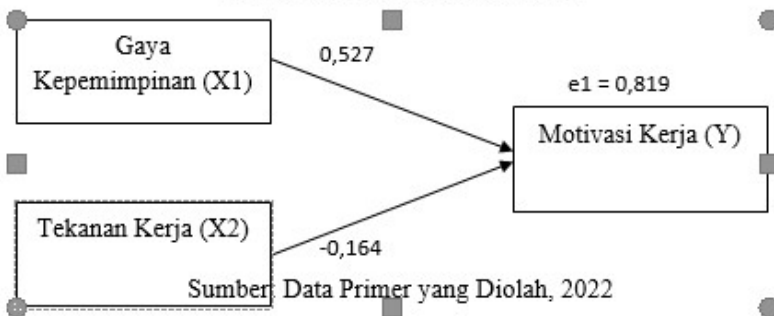
Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.573 ^a	.329	.298	2.58999

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



Tabel 17. Hasil Uji Koefisien Jalur Model II

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
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

- a) 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.
- b) 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.
- c) 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

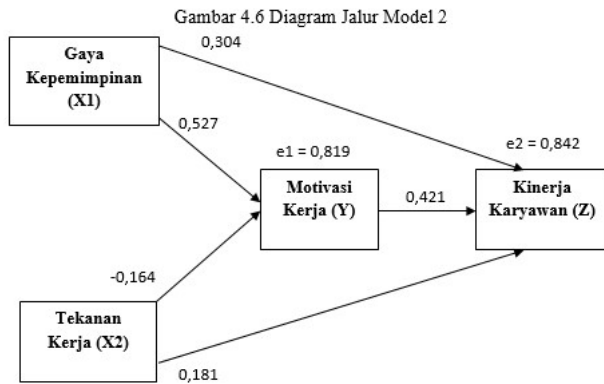
Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.539 ^a	.291	.240	2.57124

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

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 e2 dapat

dicari dengan rumus $e2 = \sqrt{1 - 0,291} = 0,842$. Dengan demikian diperoleh diagram alur model II sebagai berikut:



Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022

C. 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.

D. 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.

E. 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.

F. 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.

G. 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.

H. 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.

I. 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

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.

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.

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.

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.

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

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.

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.

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, 1695
- 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.

