

# Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Perwakilan BKKBN Provinsi Riau

ALTI IDAH ANUGRAH<sup>1</sup>; JUMIATI SASMITA<sup>2</sup>; SRI ENDANG KORNITA<sup>3</sup>

Universitas Riau

Kampus Bina Widya KM. 12,5, Simpang Baru, Kec. Tampan, Kota Pekanbaru, Riau 28293

E-mail : dr.altiafdhali@gmail.com

Submit : 2022-03-08

Review : 2022-04-25

Publish : 2022-06-26

**Abstract:** This study aims to determine the leadership style, motivation and work stress on employee performance. To determine the style of leadership, motivation and work stress on employee performance through work and to determine the effect of work on performance. In this study, the population was the employees of the Riau Province BKKBN Representative Office as many as 70 employees. The sample in this study were 70 people. The data used in this study were primary data and secondary data, while the data collection technique used a questionnaire. The data analysis technique used in this research is SEM. The results showed that leadership style, motivation and work stress had an effect on employee performance. Leadership Style, Motivation and Work Stress affect employee performance through satisfaction and satisfaction affect employee performance.

**Keywords:** *Leadership style, motivation, job stress, satisfaction and performance*

BKKBN merupakan lembaga pemerintah nonkementerian yang berkedudukan di bawah Presiden dan bertanggung jawab kepada Presiden. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 52 Tahun 2009 pasal 56 ayat (2), BKKBN bertugas melaksanakan pengendalian penduduk dan menyelenggarakan keluarga berencana, dimana penduduk harus menjadi titik sentral dalam pembangunan berkelanjutan di segala bidang untuk menciptakan perbandingan ideal antara perkembangan kependudukan dengan daya dukung dan daya tampung lingkungan.

Mengacu pada Renstra BKKBN 2020-2024 telah ditetapkan visi BKKBN yaitu "Mewujudkan Keluarga Berkualitas dan Pertumbuhan Penduduk yang Seimbang guna mendukung Tercapainya Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong-Royong". Untuk mencapai visi tersebut akan dilaksanakan melalui 6 (enam) misi yaitu: 1) Menyelenggarakan Pembangunan Keluarga yang holistik integratif sesuai siklus hidup; 2) Mengendalikan pertumbuhan penduduk dalam rangka menjaga kualitas dan struktur

penduduk seimbang; 3) Menyelenggarakan Keluarga Berencana dan Kesehatan Reproduksi secara komprehensif; 4) Membangun kemitraan, jejaring kerja, peran serta masyarakat dan kerjasama global; 5) Memperkuat inovasi, teknologi, informasi dan komunikasi; dan 6) Membangun kelembagaan, meningkatkan kapasitas dan kesejahteraan SDM aparatur.

Perwakilan BKKBN Provinsi Riau dipimpin oleh seorang Kepala Badan, yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Kepala BKKBN dan diberikan target kinerja sebanyak 10 sasaran strategis, yaitu 5 kinerja renstra dan 5 Proyek Prioritas Nasional. Kinerja pegawai Perwakilan BKKBN Provinsi Riau akan menggambarkan kinerja organisasi, untuk itu kinerja pegawai ini sangat penting untuk dilakukan penilaian agar pencapaian kinerja pegawai ini sejalan dengan pencapaian tujuan organisasi. Penilaian kinerja di Perwakilan BKKBN Provinsi Riau dilakukan dengan menggunakan penilaian sasaran kinerja pegawai (SKP) dimana penilaian ini dilakukan setiap tahunnya oleh atasan langsung. Bahwa

semua pegawai Perwakilan BKKBN Provinsi Riau dari tahun 2017 sampai dengan 2020 memiliki kinerja yang baik dan sangat baik, namun hal ini berbeda dengan hasil prasurvei yang peneliti lakukan pada 30 orang Pegawai Perwakilan BKKBN Provinsi Riau yang diambil secara acak, dimana didapatkan hasil bahwa masih ada pegawai yang memberikan kinerja kurang maksimal yaitu sebesar 6,2% dan hal ini sejalan dengan hasil pengamatan peneliti dimana masih ada pegawai yang belum memberikan kinerjanya secara maksimal.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja dari pegawai tersebut, Wibowo (2012) mengungkapkan bahwa karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya maka akan berdampak positif terhadap pencapaian kinerja individual. Berdasarkan pengamatan peneliti, terkait kepuasan kerja pegawai Perwakilan BKKBN Provinsi Riau masih belum maksimal dimana masih ada pegawai yang merasa belum memberikan potensi kinerja terbaiknya dan belum mendapatkan kesempatan dalam promosi jabatan. Hal ini sejalan dengan prasurvei yang dilakukan peneliti pada 30 orang Pegawai Perwakilan BKKBN Provinsi Riau yang diambil secara acak, didapatkan hasil bahwa sebesar 6% responden masih belum mencapai kepuasan kerja, dimana 20% responden merasa tidak memiliki kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan.

Pegawai sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi, dan tak kalah pentingnya adalah peran pemimpin dalam mengelola pegawai untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Pemimpin inilah yang akan membawa para bawahannya mencapai tujuan organisasi yang diinginkan dan dapat membawa semua anggota organisasi pada sebuah tujuan serta cita-cita bersama. Pada Perwakilan BKKBN Provinsi Riau, pimpinan tertinggi merupakan pejabat eselon II yang ditetapkan oleh Kepala BKKBN Pusat melalui proses seleksi *open biding* yang berasal dari seluruh instansi se-Indonesia. Hal ini memberikan permasalahan tersendiri dimana keberagaman latar belakang

pemimpin tersebut akan mempengaruhi gaya kepemimpinannya dalam mengelola pegawai yang ada di BKKBN Riau. Tulhusnah (2018), pada penelitiannya menyatakan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Namun Hatta (2017) dalam penelitiannya memiliki pendapat yang sedikit berbeda yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja namun tidak berpengaruh pada kinerja pegawai

Berdasarkan pengamatan peneliti terhadap fenomena yang ada di kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau yaitu pimpinan berasal dari wilayah seluruh Indonesia yang menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinannya. Perwakilan BKKBN Provinsi Riau sejak tahun 2015-2021 telah berganti 6 orang Pimpinan yang berasal dari berbagai daerah di Indonesia dan tentunya para pemimpin tersebut memiliki gaya tersendiri dalam mengorganisir sumber daya yang ada di Perwakilan BKKBN Provinsi Riau untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam penguatan peneliti terhadap pengamatan fenomena yang ada, maka peneliti melakukan prasurvei pada 30 orang Pegawai Perwakilan BKKBN Provinsi Riau yang diambil secara acak, dan didapatkan hasil bahwa sebanyak 6,2% responden merasa tidak sesuai dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan dimana 17% pegawai merasa pemimpin belum mampu untuk berkomunikasi dengan bawahan, 7% pegawai merasa pimpinan kurang memiliki kemampuan mengambil keputusan dan mengendalikan bawahan, dan sebanyak 3% pegawai menilai pimpinan kurang mampu memotivasi dan mengendalikan emosi.

Selain kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan, motivasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, sebagaimana penelitian yang dilakukan Rumondor (2016) menyimpulkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut pengamatan peneliti di kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau, banyak pegawai kurang termotivasi dalam bekerja dikarenakan kompensasi baik berupa penghargaan maupun finansial yang didapatkan bagi pegawai yang bekerja maksimal dan kurang maksimal kurang lebih sama, dan pegawai sudah banyak yang memiliki masa kerja yang cukup panjang sehingga menganggap bekerja sebagai rutinitas saja dalam memenuhi kewajibannya bekerja, hal ini di tunjukkan dengan rendahnya keinginan untuk belajar dan menyesuaikan diri terhadap sistem bekerja dengan menggunakan teknologi, serta menganggap bekerja dengan teknologi ini sebagai beban sehingga menjadi salah satu penyebab menurunnya motivasi mereka dalam bekerja. Berdasarkan Prasurey yang dilakukan pada 30 orang Pegawai Perwakilan BKKBN Provinsi Riau yang diambil secara acak, didapatkan hasil bahwa sebanyak 11,5% pegawai kurang termotivasi dalam bekerja, dimana 20% pegawai merasa kompensasi yang sesuai tidak memotivasinya, dan 13% pegawai merasa tidak termotivasi bekerja dalam tim dan tidak mendapatkan kesempatan.

Stress kerja juga dapat menjadi faktor pendukung atau penghambat dalam peningkatan kinerja pegawai, selain gaya kepemimpinan dan motivasi. Stres adalah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Sebagian stres bisa bersifat positif dan sebagian lagi negatif. Menurut Gofur (2018), stres kerja mempunyai hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja, hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin tinggi tingkat stres kerja maka tingkat kepuasan kerja pegawai akan semakin menurun, begitu pula sebaliknya. Berdasarkan prasurey yang dilakukan pada 30 orang Pegawai Perwakilan BKKBN Provinsi Riau yang diambil secara acak,

didapatkan bahwa 49% pegawai mengalami stress kerja, dimana 30% pegawai merasakan gejala fisiologis apabila memiliki beban kerja yang berat, 40% pegawai merasakan gejala psikologis dan 77% pegawai merasa mampu bekerja dalam tekanan. Hal ini sejalan dengan hasil pengamatan peneliti dimana sebagian besar pegawai mengalami stress kerja dengan target kerja yang diberikan namun stress kerja tersebut masih dapat diatasi, hal ini terbukti dengan capaian target kinerja masih dapat tercapai sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Merujuk pada fenomena yang ada, prasurey yang dilakukan pada pegawai Perwakilan BKKBN Provinsi Riau tersebut, dan adanya *gap* dalam penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Perwakilan BKKBN Provinsi Riau”.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang dikemukakan, yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah 1) Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Perwakilan BKKBN Provinsi Riau? 2) Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Perwakilan BKKBN Provinsi Riau? 3) Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai Perwakilan BKKBN Provinsi Riau? 4) Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Perwakilan BKKBN Provinsi Riau? 5) Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai Perwakilan BKKBN Provinsi Riau? 6) Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai Perwakilan BKKBN Provinsi Riau? 7) Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai Perwakilan BKKBN Provinsi Riau?

## Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010). Kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif (Wibowo, 2012). Kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Menurut Bangun (2012 : 231), kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Gibson dalam Kasmir (2015: 182) menyatakan bahwa kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu. Dari definisi-definisi tersebut kinerja merupakan suatu hasil dari tindakan seorang pekerja sesuai dengan pekerjaannya berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan atau organisasi tersebut. Kinerja pegawai dapat dijadikan sebagai dasar dalam peningkatan pekerjaan (promosi pekerjaan), kenaikan kompensasi, mutasi, dan pemberhentian kerja. Melalui proses penilaian kinerja dapat diketahui hasil dari organisasional tersebut tercapai atau tidak tercapainya tujuan organisasi. Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Bangun, 2012: 231). Penilaian

kinerja ini dilakukan dengan membandingkan hasil kerja pegawai dengan standar pekerjaannya.

## Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut pendapat para ahli mempunyai berbagai sudut pandang yang berbeda. Secara mendasar kepuasan kerja merupakan suatu hal yang bersifat individu. Hal ini disebabkan setiap individu memiliki indikator kepuasan kerja yang berbeda dan beragam. Semakin banyak aspek yang sesuai dengan diri seorang karyawan dalam pekerjaannya maka semakin besar pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Nezd et al. (2013), menyatakan bahwa kepuasan kerja menggambarkan karyawan memiliki suatu kebutuhan apabila sebagian besar kebutuhan karyawan terpenuhi maka karyawan merasa puas dengan pekerjaan. Menurut Wasposito dan Minadaniati (2012) seorang pekerja merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk memberikan performa terbaik kepada organisasi tempat ia bekerja dengan menyelesaikan tugas pekerjaannya sebaik mungkin.

## Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung, mengenai 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 saat mencoba untuk memengaruhi kinerja bawahannya. Berikut definisi dan pengertian kepemimpinan menurut para ahli dari beberapa sumber buku: Menurut Kartono (2008), gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang

pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Menurut Thoha (2010), gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Menurut Hasibuan (2013), gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Rivai (2014), 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.

### Motivasi

Motivasi berasal dari kata motif, yang berarti dorongan. Menurut Wibowo (2014:111) motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Motivasi menurut Sutrisno (2014:146) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Sedangkan menurut Simanjuntak (2012:11) suatu determinasi penting dari kinerja individu adalah motivasi. Namun motivasi bukanlah satu satunya determinasi, variabel – variabel lain seperti usaha yang diberikan, kemampuan, pengalaman juga mempengaruhi kinerja. Dari pernyataan tersebut, dapat dikatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh motivasi. Dengan adanya motivasi, maka terjadilah kemauan kerja dan dengan adanya kemauan untuk bekerja serta dengan adanya kerjasama, maka kinerja akan meningkat. Kinerja pegawai merupakan tolak ukur kinerja perusahaan, semakin tinggi

kinerja pegawai semakin tinggi pula kinerja perusahaan.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa setiap pegawai sebagai individu memiliki karakteristik yang berbeda, perbedaan ini menggambarkan bahwa karakteristik individu tidak sama antara seorang pegawai dengan pegawai yang lainnya sehingga organisasi dalam melakukan, perekrutan, pengembangan karir dapat mempertimbangkan dari karakteristik individu setiap pegawainya.

### Stress Kerja

Stres kerja adalah keadaan tegang yang menimbulkan ketidakseimbangan pada diri karyawan, baik secara fisik maupun psikis. Ketidakseimbangan ini mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan perilaku karyawan. Mondy (2008:94) mendefinisikan stres sebagai reaksi ganjil dari tubuh terhadap tekanan yang diberikan padanya. Moorhead (2013:175) berpendapat bahwa stres merupakan respon adaptif seseorang terhadap rangsangan yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik secara berlebihan kepada orang tersebut. Stres memengaruhi setiap individu dengan cara yang berbeda-beda sehingga kondisinya sangat bergantung pada individu. Peristiwa-peristiwa tertentu bisa membuat seseorang mengalami stres yang sangat tinggi, tetapi tidak bagi orang lain. Selain itu, pengaruh stres tidaklah selalu negatif. Sebagai contoh, stres ringan dalam kenyataannya meningkatkan produktivitas dan bisa sangat membantu dalam mengembangkan ide-ide kreatif. Namun stres yang cukup parah dan berlangsung lama, jika tidak segera diatasi bisa membahayakan. Rue dan Byars dalam Ikhwan (2013 : 5) mengemukakan “ *Stres is the mental or physical condition that result fro a perceived threat of danger (physical or emotional) and the pressure to remove it* “, artinya kondisi fisik atau mental yang dihasilkan dari perasaan akan adanya ancaman bahaya (secara fisik atau emosional) dan tekanan untuk menghilangkan bahaya atau ancaman

tersebut. Maka akan timbul kecemasan yang sangat mengganggu.

**METODE**

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan analisis SEM. Pemodelan penelitian melalui SEM memungkinkan seseorang peneliti dapat menjawab pertanyaan penelitian yang bersifat regresif maupun dimensional. Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah semua Pegawai yang bekerja pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau yang berjumlah 71 orang. Sampel yang diambil dari penelitian ini adalah 70 orang, dimana Kepala Perwakilan BKKBN Provinsi Riau tidak di ikutkan sebagai sample penelitian.

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu Kuesioner. Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan pendekatan *Struktural (Variance) Equation Model (SEM)* dengan menggunakan *software smart PLS. Partial Least Square (PLS)* adalah model persamaan structural (SEM) yang berbasis komponen atau varian PLS merupakan pendekatan alternative yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian. SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas/teori sedangkan PLS lebih bersifat *predictive model*.

**HASIL**

Metode pendugaan SEM yang digunakan dalam penelitian ini adalah PLS (*Partial Least Square*). Dengan menggunakan PLS dimungkinkan melakukan permodelan persamaan structural dengan ukuran sampel relative kecil dan tidak membutuhkan asumsi normalitas multivariate. Perancangan model sturktural hubungan antara variable laten pada PLS didasarkan pada rumusan masalah atau hipotesis penelitian.

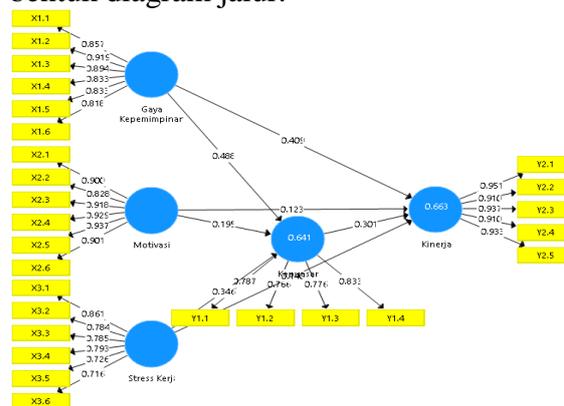
**Model Struktural (Inner Model) dan Model Pengukuran (Outer Model)**

Perancangan model structural hubungan antar variable laten pada PLS didasarkan pada rumusan masalah atau hipotesis penelitian. Perancangan model

pengukuran (*outer model*) dalam PLS sangat penting karena terkait dengan apakah indikator bersifat reflektif atau formatif. Berikut model structural dan model pengukuran dalam PLS yang digunakan dalam penelitian ini.

**Diagram Jalur Model Struktural PLS**

Agar lebih mudah dipahami, hasil perancangan *inner model* dan *outer model* tersebut, selanjutnya dinyatakan dalam bentuk diagram jalur.



Gambar 1

Diagram Jalur Model Struktural PLS

**Estimasi**

Metode pendugaan parameter (estimasi) didalam PLS adalah metode kuadrat terkecil (*least square methods*). Proses perhitungan dilakukan dengan cara literasi, dimana literasi akan berhenti jika telah tercapai kondisi convergen. Koefisien determinasi menggunakan *R-squared* yang menunjukkan berapa persentase variasi konstruk endogen/kriterion dapat dijelaskan oleh konstruk yang dihipotesiskan memengaruhinya (eksogen/prediktor).

Tabel 1 R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja	0,663	0,647
Kepuasan	0,641	0,619

Sumber : Data Olahan Smartpls, 2021

Dari Tabel 2, diperoleh nilai R Square variabel kinerja sebesar 0,663. Artinya adalah sebesar 66,3% variabel kinerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, motivasi, stress kerja dan kepuasan, sisanya sebesar 33,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji pada penelitian ini. Kemudian

diperoleh nilai R Square variabel kepuasan sebesar 0,641. Artinya sebesar 64,1% variabel kepuasan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, motivasi dan stress kerja, sisanya sebesar 35.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji pada penelitian ini.

**Konversi Diagram Jalur ke dalam Persamaan**

Selanjutnya dari hasil diatas, dapat diperoleh nilai *predictive-relevance* (Q2) dengan persamaan sebagai berikut :

$$Q^2 = 1 - (1 - R1^2) (1 - R2^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0.641) (1 - 0.663)$$

$$Q^2 = 0.879$$

Hal tersebut dapat diartikan bahwa sebesar 87.9% variasi pada variable kinerja dijelaskan oleh variable yang digunakan pada model, sisanya 12.1% dijelaskan oleh factor lain diluar model.

**Pengujian Hipotesis**

**Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)**

Untuk memprediksi adanya hubungan kausalitas dalam SEM-PLS dengan menggunakan Smartpls dapat dilakukan dengan melihat T-Statistik dilihat pada Tabel *path coefficient*, *p-value*, *standard errors* dan *effect sizes for path coefficients*. Berikut ini akan disajikan Tabel 3 yakni hasil uji hipotesis pengaruh langsung.

Tabel 2: Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Gaya Kepemimpinan -> Kepuasan	0,488	6,547	0,000
Gaya Kepemimpinan -> Kinerja	0,409	3,689	0,000
Motivasi-> Kepuasan	0,195	2,114	0,035
Motivasi-> Kinerja	0,123	2,003	0,040
Stress Kerja -> Kepuasan	0,346	3,458	0,001
Stress Kerja -> Kinerja	0,140	1,998	0,044
Kepuasan-> Kinerja	0,301	2,173	0,030

Sumber : Data Olahan Smartpls, 2021

Tabel 2 memperlihatkan signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai pengaruh antara variabel-variabel penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji

hipotesis adalah nilai yang terdapat pada *output path coefficients* berikut ini:

**PEMBAHASAN**

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan**

Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan adalah signifikan dengan nilai koefisien 0.488, dengan t statistic 6.547 dan p value 0.000. Hasil tersebut terlihat bahwa nilai *t<sub>statistic</sub>* lebih besar dari 1.995 (*t<sub>tabel</sub>*), yang menunjukkan bahwa ada pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan. Dengan demikian, dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan” diterima.

**Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan**

Pengaruh antara kompetensi terhadap motivasi adalah signifikan dengan nilai koefisien 0.195, dengan t statistic 2.114 dan p value 0.035. Hasil tersebut terlihat bahwa nilai *t<sub>statistic</sub>* lebih besar dari 1.995 (*t<sub>tabel</sub>*), yang menunjukkan bahwa ada pengaruh antara motivasi dengan kepuasan. Dengan demikian dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “motivasi berpengaruh terhadap kepuasan” diterima.

**Pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan**

Pengaruh antara kompetensi terhadap motivasi adalah signifikan dengan nilai koefisien 0.195, dengan t statistic 2.114 dan p value 0.035. Hasil tersebut terlihat bahwa nilai *t<sub>statistic</sub>* lebih besar dari 1.995 (*t<sub>tabel</sub>*), yang menunjukkan bahwa ada pengaruh antara stress kerja dengan kepuasan. Dengan demikian dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan” diterima.

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja**

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja adalah signifikan dengan nilai path koefisien 0.409, dengan *t<sub>statistic</sub>*

3.689 dan p value 0.000. Hasil tersebut terlihat bahwa nilai t hitung lebih besar dari 1.995 ( $t_{tabel}$ ) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kinerja. Dengan demikian, dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja” diterima.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja**

Pengaruh antara motivasi terhadap kinerja adalah signifikan dengan nilai path koefisien 0.123, dengan  $t_{statistic}$  2.003 dan p value 0.040. Hasil tersebut terlihat bahwa nilai t hitung lebih besar dari 1.995 ( $t_{tabel}$ ) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh antara motivasi dengan kinerja. Dengan demikian dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “motivasi berpengaruh terhadap kinerja” diterima.

### **Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja**

Hubungan antara stress kerja terhadap kinerja adalah signifikan dengan nilai path koefisien 0.140, dengan  $t_{statistic}$  1.998 dan p value 0.044. Hasil tersebut terlihat bahwa nilai t hitung lebih besar dari 1.995 ( $t_{tabel}$ ) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh antara stress kerja terhadap kinerja. Dengan demikian dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “stress kerja berpengaruh terhadap kinerja” diterima.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan**

Pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja melalui motivasi adalah signifikan dengan nilai path koefisien 0.147, dengan t statistic 2.375 dan p value 0.018. Hasil tersebut terlihat bahwa nilai t hitung lebih besar dari 1.995 (t tabel) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja melalui kepuasan. Dengan demikian dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan” diterima.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja**

Hubungan motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja adalah signifikan dengan nilai path koefisien 0.127, dengan t statistic 2.406 dan p value 0.016. Hasil tersebut lebih besar dari 1.995 (t Tabel) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Dengan demikian, dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja” diterima.

### **Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja**

Hubungan stress kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja adalah signifikan dengan nilai path koefisien 0.109, dengan t statistic 1.997 dan p value 0.048. Hasil tersebut lebih besar dari 1.995 (t Tabel) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh antara stress kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Dengan demikian, dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “ada pengaruh antara stress kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja” diterima.

### **SIMPULAN**

Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

### **DAFTAR RUJUKAN**

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Edison, Emron, Anwar Yohny, dan Komariyah Imas. 2017.

- Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Manajemen Vol 4 ,No.3, Edisi Khusus SDM 2016: 335-350
- Ellyzar, Nova. 2017. *Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Interpersonal Terhadap Stress Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh*. Jurnal Magister Manajemen ISSN 2302-0199 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah pp. 35-45
- Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*, PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Gofur, Abdul. 2018. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT Vol.3, Special Issue Manajemen Strategi Bisnis Oktober 2018: 295 – 304.
- Putri, Laila Mawaddah. 2020. *Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
- Hatta, Muhammad. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Pt.Plh (Persero) Wilayah Aceh*. Jurnal Magister Manajemen ISSN 2302-0199 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah pp. 70-80
- Raharjo, Susilo Toto. 2006. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Departemen Agama Kabupaten Kendal Dan Departemen Agama Kota Semarang)*. Jurnal Studi Manajemen & Organisasi Volume 3, Nomor 2, Juli, Tahun 2006, Halaman 69
- Indrianto, Aldy Purnama. 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jember*. e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi, 2020, Volume VII (1) : 48-53 ISSN : 2355-4665
- Rumondor. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomlut*. Jurnal EMBA Vol.4 No.2 Juni 2016, Hal. 254-264
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada
- Singarimbun, et. al, 2005. *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES.
- Mamahit, Novita Angela. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Riset Bisnis dan
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Suryadi, Apri. 2020. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kebudayaan Dan*

*Pariwisata Kota Sungai Penuh. Ideas Economic Literature.*

*Sutrisno, Edy. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.*

*Tulhusnah, Lusiana. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Situbondo. Jurnal Ekonomi dan Bisnis GROWTH (JEBG) Volume 16, Nomor 1, Mei 2018 : 18-28*

*Tunjungsari, Peni. 2011. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Vol. 1 No. 1, Maret 2011*

*Utami, Linda. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Padang. Jurnal Praktik Bisnis, Volume 4, Nomor 1, Mei 2015, ISSN 2302-9242.*

*Yapentra, Arhipen. Weni, Ratna. 2016. Pengaruh Konflik Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertambangan dan Energi Pemerintah Kabupaten Kepulauan Meranti Riau. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau (STIER)*