

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Medan

Tarisyafitri Nabillah ¹✉

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area, Medan

Corresponding Author Email Address: tarisyafitri533@gmail.com

Abstrak

Setiap organisasi harus mempunyai langkah yang tepat untuk mencapai suatu tujuan. Hal itu tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam suatu organisasi, karena tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas, suatu organisasi tidak akan mampu berjalan dengan baik untuk mencapai kesuksesan tersebut. Oleh karena itu, setiap organisasi diharapkan mampu mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan sebaik mungkin. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di beberapa perusahaan di Medan. Data dalam penelitian ini diolah menggunakan software SmartPLS 4.0 dan dengan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menentukan variabel yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di perusahaan di Medan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) stres kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan (4) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan di Medan.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

Every organization must have the right steps to achieve a goal. This is inseparable from the role of human resources in it. Human resources are the most important asset in an organization, because without qualified human resources, an organization will not be able to run well to achieve the success of the organization. Therefore, every organization is expected to be able to manage its human resources as well as possible. This study aims to determine and analyze the influence of transformational leadership style, work motivation, work stress, and job satisfaction on employee performance in several companies in Medan. The data in this study was processed using SmartPLS 4.0 software and with the Structural Equation Modeling (SEM) method by determining significant variables to employee performance (Y) in companies in Medan. The results of this study show that (1) transformational leadership style has a positive and significant effect on employee performance, (2) work motivation has a positive and significant effect on employee performance, (3) work stress has a negative and insignificant influence on employee performance, and (4) job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance in Medan area companies.

Keywords: Transformational Leadership, Work Motivation, Work Stress, Job Satisfaction, Employees Performance

Diterima Redaksi : 13-09-2024 | Selesai Revisi : 28-10-2024 | Diterbitkan Online : 31-10-2024

PENDAHULUAN

Pandemi COVID-19 yang melanda dunia saat ini menyebabkan terjadinya perubahan drastis dalam setiap organisasi. Hal ini salah satunya terjadi di Indonesia, karena semakin tinggi dan meningkatnya kasus harian COVID-19 membuat pemerintah mengeluarkan kebijakan yaitu adanya pembatasan sosial yang berimbas pada pola kerja yang tidak lagi *face to face* atau bekerja secara langsung di kantor, sehingga harus melakukan kegiatan kerja dari jarak jauh yang dapat dilakukan dari rumah masing-masing (*Work From Home*). Tujuan diberlakukannya kebijakan ini untuk memutus rantai virus agar tidak semakin menyebar antara karyawan satu dengan karyawan lainnya. Dengan adanya aturan yang menyesuaikan keadaan kedaruratan memungkinkan karyawan dapat bekerja dari rumah, kantor atau dari mana saja. Dalam pelaksanaan *Work from Office* (WFO), *Work from Home* (WFH) dan *Work from Anywhere* (WFA) ini sudah didukung dengan sistem digitalisasi yang mana dapat terhubung darimana saja dengan jaringan internet untuk dapat melakukan penyusunan laporan hingga pada tahap pelaporan.

Sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal. Perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja, agar dapat mencapai tujuan suatu organisasi (Sitinjak et al., 2021). Dalam hal mencapai tujuan organisasi, karyawan dituntut untuk mengoptimalkan kinerja yang mereka miliki. Kinerja karyawan merupakan hal penting yang perlu menjadi perhatian oleh organisasi, karena dapat mempengaruhi pencapaian dan kemajuan tujuan organisasi dalam persaingan global yang sering berubah. Memiliki karyawan dengan kinerja yang baik dapat memudahkan pimpinan organisasi mengarahkan mereka untuk mencapai tujuan, selain itu sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan dapat mendorong capaian keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) organisasi.

Kinerja karyawan merupakan bagian dari seseorang individu yang mempunyai kewajiban untuk melakukan pekerjaan dan berperilaku sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan dalam suatu organisasi juga dipengaruhi oleh beberapa kondisi di dalam organisasi. Menurut Sukatin et al. (2022), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja secara garis besar memiliki dua faktor, yakni faktor internal dan eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, di antaranya kemampuan intelektualitas (kemampuan mental umum), disiplin kerja, pengalaman kerja, kepuasan kerja, dan motivasi karyawan. Sedangkan, faktor eksternal adalah faktor yang mendukung karyawan dalam bekerja yang berasal dari lingkungan, seperti gaya kepemimpinan, pengembangan karir, lingkungan kerja, pelatihan, kompensasi, dan sistem manajemen yang ada di dalam organisasi.

Berdasarkan uraian di atas dan beberapa penelitian terdahulu, perlu dilakukan penelitian untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga dalam penelitian ini diambil judul “Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Medan.”

TINJAUAN PUSTAKA

Setiap organisasi memiliki langkah-langkah dalam mencapai tujuannya dengan tepat, dengan hal itu tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam suatu organisasi, karena suatu organisasi tidak akan mampu berjalan dengan baik untuk mencapai visi dan misinya tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas di dalamnya, yang berperan dalam menunjang kegiatan bisnis untuk mencapai kesuksesan dari organisasi tersebut. Oleh karena itu, setiap organisasi atau perusahaan diharapkan mampu mengelola dan mengatur sumber daya manusia yang dimilikinya dengan sebaik mungkin. Salah satu faktor yang mempengaruhi aspek sumber daya manusia adalah kepemimpinan.

Pengelolaan sumber daya manusia membutuhkan pola gaya kepemimpinan yang tepat sehingga dapat membentuk kesinergian antara atasan dan bawahan. Seorang pemimpin berperan untuk menggerakkan karyawan nya sehingga aktivitas dalam suatu perusahaan dapat berjalan dengan lancar dan keberhasilan perusahaan dapat terealisasi. Kecocokan atau kesesuaian gaya kepemimpinan seorang pemimpin dengan karyawan menentukan bagaimana karyawan menanggapi tugas atau perintah yang diberikan. Gaya kepemimpinan harus disesuaikan untuk memacu semangat karyawan dalam menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan (Agustin, 2020). Gaya kepemimpinan merupakan suatu hal yang perlu diperhatikan, karena pola gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik individu maupun kelompok. Dalam hal ini, perlunya gaya kepemimpinan yang sesuai untuk menjaga dan mendukung kinerja karyawan agar tetap produktif serta meningkatnya kreatifitas.

Perusahaan dapat menggunakan berbagai variabel yang signifikan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satunya adalah variabel kepemimpinan transformasional menurut (Sugiono & Rachmawati, 2019). Gaya kepemimpinan transformasional mencirikan adanya kepemimpinan seorang pemimpin yang dapat memahami kebutuhan pengikutnya atau para karyawan lainnya serta mampu untuk memotivasi mereka. Dalam posisi kepemimpinan transformasional yang menginspirasi orang lain, memberikan jawaban, dan menjalankan tugas dalam lingkungan berbasis tim sangat efektif. Inspirasi yang diberikan oleh kepemimpinan transformasional memiliki dampak yang menguntungkan pada kinerja individu dan kolektif (Fikri & Prastyani, 2021).

Gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan sangat erat hubungannya terutama selama masa pandemi Covid-19 berlangsung. Karena pada saat pandemi Covid-19 memungkinkan banyaknya tekanan yang ada pada individu karyawan, dengan begitu perlunya gaya kepemimpinan yang sesuai untuk mendukung kinerja karyawan di perusahaan. Hal ini dapat terlihat dari keseharian masing-masing karyawan di perusahaan. Jika karyawan berkinerja tinggi, artinya setiap karyawan memberikan segala pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap, dan perilaku yang dimiliki oleh setiap karyawan serta adanya kesadaran bahwa kemajuan dari perusahaan akan cepat tercapai. Disinilah sebenarnya peran pemimpin untuk dapat mempengaruhi agar kinerja karyawan terjaga (Widyacahyani, Herawati, & Subiyanto, 2020). Beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan diantaranya adalah penelitian oleh Gani (2020) dan Pratama dan Elistia (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian oleh Prabowo, Noermijati, dan Irawanto (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pandemi Covid-19 membawa kerugian, sebab karyawan dan perusahaan mendapatkan ketidakpastian untuk dapat melakukan aktivitasnya secara normal seperti sebelum terjadinya pandemi. Hal ini mengakibatkan adanya kebijakan baik dari pemerintah maupun pimpinan perusahaan untuk melakukan pekerjaan dari rumah yang akhirnya memunculkan permasalahan baru yaitu stres kerja yang disebabkan oleh pola dan ruang kerja baru. Karyawan sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga memungkinkan terkena stres kerja. Stres kerja dapat terjadi pada karyawan terutama pada saat diberlakukannya *work from home*. Hal yang mempengaruhi terjadinya stres kerja yaitu jam kerja yang tidak terbatas karena tidak memperhatikan jam operasional sehingga memungkinkan pimpinan atau rekan kerja divisi lainnya mengirimkan pekerjaan diluar batas waktu jam operasional. Adanya tekanan dari atasan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan secepat mungkin diluar jam operasional kerja.

Stres kerja yang terkendali dapat memicu semangat bagi para karyawan sehingga kinerja dapat meningkat. Sedangkan stres kerja yang berlebihan dapat menurunkan kinerja yang dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan di suatu perusahaan. Stres kerja tidak dapat dihindari dan pasti akan ditemui oleh setiap orang dalam dunia kerja. Stres harus diatasi baik oleh masing-masing individu tanpa bantuan orang lain, maupun dengan bantuan pihak lain seperti para spesialis yang disediakan oleh organisasi dimana pegawai bekerja. Tinggi rendahnya kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh tingkat stres yang dimiliki karyawan tersebut. Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang yang akan dihasilkan melalui tindakannya. Tingkat stres yang tinggi dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan kerjanya dan pada akhirnya dapat mengganggu pelaksanaan tugas-tugas sehingga berdampak negatif terhadap prestasi kerja atau kinerjanya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Husain (2019)

mengungkapkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Steven dan Prasetyo (2020) menyatakan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan juga demi menjaga hubungan baik antara perusahaan dengan karyawan maupun karyawan dengan karyawan lainnya. Karena kepuasan kerja berhubungan dengan motivasi kerja, apabila karyawan merasa puas dengan apa yang didapatkan maka motivasi kerja semakin meningkat. Jika karyawan tidak produktif dalam bekerja, maka perusahaan dapat mengalami kerugian. Hal tersebut dapat terjadi apabila menurunnya produktivitas perusahaan yang disebabkan oleh karyawan yang demotivasi. Demotivasi dapat terjadi dalam suatu perusahaan karena kurangnya tingkat kepuasan kerja selain itu kepuasan kerja merupakan aspek yang esensial pada setiap perusahaan. Kepuasan kerja tercermin ketika seorang karyawan menyukai pekerjaan yang dijalani. Karyawan yang merasa puas atas pekerjaannya dipengaruhi dari beberapa dimensi pekerjaan, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji yang sesuai, promosi jabatan, serta rekan kerja dan lingkungan kerja yang mendukung. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan mendorong adanya motivasi kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2019), Prabowo, Noermijati, dan Irawanto (2018) dan Wijaya (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain oleh Damayanti, Hanafi, & Cahyadi (2018), yang menunjukkan adanya pengaruh yang kuat dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gani (2020) menyatakan kepuasan kerja tidak berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja merupakan suatu hal yang penting dalam setiap perusahaan karena dapat digunakan sebagai alat untuk mencapai sasaran dan tujuan yang harus dimiliki oleh setiap individu karyawan. Motivasi kerja memiliki tujuan baik untuk diri individu dalam memenuhi kebutuhan atau keinginan maupun untuk suatu perusahaan. Karena motivasi kerja dapat mendorong setiap karyawan untuk berpikir kreatif dalam melakukan setiap pekerjaan, dapat membuat kinerja karyawan lebih cepat dan maksimal serta adanya keinginan setiap individu karyawan untuk selalu berusaha melakukan dan memberikan hasil yang baik. Motivasi kerja merupakan sesuatu yang dapat memicu semangat atau dorongan bekerja baik dalam individu maupun kelompok terhadap pekerjaan agar tercapainya tujuan (Septiawan, Masrunik, & Rizal, 2020). Dengan adanya motivasi kerja, membuat seorang karyawan mempunyai kemauan, kebutuhan, dan akan menambah energi dalam mengerjakan dan menyelesaikan suatu pekerjaannya. Agar menghasilkan kinerja karyawan yang optimal, karyawan harus memperhatikan, mengelola, dan menjaga motivasi dalam diri mereka agar terus bersemangat dalam bekerja dan dapat mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Prabowo, Noermijati, dan Irawanto (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, hasil penelitian oleh Handayani dan Arrosid (2021) menyatakan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan..

METODE

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sehingga penelitian ini termasuk kategori *explanatory research*, yakni penelitian yang bermaksud menerangkan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden yang berada di Medan secara *online*. Kemudian data kuantitatif tersebut diuji menggunakan bantuan program SmartPLS 4.0 Bagaimana memaknakan data yang diperoleh, kaitannya dengan permasalahan dan tujuan penelitian, perlu dijabarkan dengan jelas. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan perusahaan di Medan yang berjumlah 100 orang. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berikut adalah karakteristik responden karyawan perusahaan area Medan yang sudah terkumpul melalui penyebaran kuesioner.

Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian (Usia Dan Jenis Kelamin)

No	Usia	Jumlah	
		Orang	Persentase (%)
1.	17-24 tahun	30	30
2.	25-30 tahun	33	33
3.	31-40 tahun	18	18
4.	41-50 tahun	18	18
5.	> 50 tahun	1	1
Jumlah		100	100

No	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Orang	Persentase (%)
1.	Laki-laki	42	42
2.	Perempuan	58	58
Jumlah		100	100

Sumber: Hasil kuesioner peneliti (2023)

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Jika *loading factor* suatu indikator > 0,70 maka indikator tersebut valid. Semua indikator pada penelitian ini mempunyai nilai *loading factor* > 0,70; maka semua indikator dinyatakan valid. Berikut adalah evaluasi model pengukuran terhadap validitas indikator:



Sumber: Hasil analisa menggunakan SmartPLS 4.0. (2023)

Gambar 1. Nilai Loading Factor

Evaluasi selanjutnya adalah dengan nilai AVE (*Average Variance Extracted*). Nilai AVE baik jika memiliki nilai lebih besar dari 0,50 (Chin, 1998). Berikut adalah nilai AVE pada penelitian ini.

Tabel 2. Nilai AVE (*Average Variance Extraction*)

Variabel	AVE Value
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1)	0.629
Motivasi Kerja (X_2)	0.629
Stres Kerja (X_3)	0.617
Kepuasan Kerja (X_4)	0.747
Kinerja Karyawan (Y)	0.687

Sumber: Hasil analisa menggunakan SmartPLS 4.0. (2023)

Evaluasi selanjutnya dari outer model adalah reliabilitas konstruk dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach's alpha*. Bila nilai *composite reliability* > 0,70 dan nilai *cronbach's alpha* > 0,60; maka konstruk dinyatakan reliabel.

Tabel 3. Nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* Model Penelitian

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Syarat	<i>Cronbach's Alpha</i>	Syarat	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1)	0.871	> 0.70	0.803	> 0.60	Reliable
Motivasi Kerja (X_2)	0.835	> 0.70	0.705	> 0.60	Reliable
Stres Kerja (X_3)	0.827	> 0.70	0.688	> 0.60	Reliable
Kepuasan Kerja (X_4)	0.855	> 0.70	0.662	> 0.60	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0.897	> 0.70	0.849	> 0.60	Reliable

Sumber: Hasil analisa menggunakan SmartPLS 4.0. (2023)

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Evaluasi *inner model* yang pertama dilakukan dengan melihat Koefisien Determinasi (R^2). Adapun kriteria batasan nilai R^2 dibagi dalam tiga klasifikasi, yaitu nilai R^2 sebesar 0.67 dikategorikan sebagai substansial, R^2 sebesar 0.33 dikategorikan sebagai moderate, dan R^2 sebesar 0.19 sebagai lemah (Chin, 1998).

Tabel 3. Nilai *R Square* (R^2) dari Model Penelitian

Konstruk	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0.471	0.449

Sumber: Hasil analisa menggunakan SmartPLS 4.0. (2023)

Hubungan antar konstruk berdasarkan nilai *R-square Adjusted* dijelaskan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0.449, hal ini menunjukkan bahwa 44,9% variabel kinerja karyawan (Y) dapat dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1), motivasi kerja (X_2), stres kerja (X_3), dan kepuasan kerja (X_4), sedangkan sisanya 55,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar yang diteliti.

Selanjutnya, evaluasi pada pengujian *Goodness of Fit Index* (GoF). Evaluasi ini untuk memvalidasi performa gabungan antara model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*) yang diperoleh melalui perhitungan berikut:

$$GoF = \sqrt[2]{AVE \times R^2}$$

$$GoF = \sqrt[2]{0.661 \times 0.471}$$

$$GoF = \sqrt[2]{0.311}$$

$$GoF = 0.557$$

Keterangan:

$$AVE = (0.629 + 0.629 + 0.617 + 0.747 + 0.687) / 5 = 0.661$$

$$R \text{ Square} = 0.471$$

Hasil perhitungan *Goodness of Fit Index* (GoF) menunjukkan nilai 0.557. Menurut Chin (1998), nilai GoF small = 0,1, GoF medium = 0,25 dan GoF besar = 0,36. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa performa gabungan antara model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*) secara keseluruhan adalah baik karena nilai *Goodness of Fit Index* (GoF) lebih dari 0,36 (skala besar GoF).

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan metode *resampling bootstrap*. Perhitungan uji hipotesis dengan menggunakan SmartPLS 4.0 dilihat dari nilai *Path Coefficient*, yaitu nilai *p-values* dan *t-statistic* dari hubungan antar variabel dalam penelitian *Inner model* dapat dievaluasi dengan melihat nilai *path coefficients*, *p values*, dan *t-statistic* sebagai berikut:

Tabel 4. Nilai *Path Coefficient* dan *P-value* dari Model Penelitian

Variabel	<i>Path Coefficients</i>	<i>P-value</i>	<i>T-statistic</i>
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X ₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0.321	0.002	3.126
Pengaruh Kepuasan Kerja (X ₄) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0.220	0.021	2.304
Pengaruh Motivasi Kerja (X ₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0.201	0.013	2.476
Pengaruh Stres Kerja (X ₃) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	-0.118	0.061	1.878

Sumber: Hasil analisa menggunakan *SmartPLS 4.0*. (2023)

Selanjutnya pengaruh simultan variabel gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, stres kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menghitung F hitung / f statistik menggunakan rumus seperti di bawah ini.

$$R^2 = 0.471 \text{ (Kinerja Karyawan)}$$

$$F \text{ hitung} = \frac{\frac{R^2}{(k-1)}}{1-R^2/(n-k)}$$

$$F \text{ hitung} = \frac{\frac{0.471}{(5-1)}}{1-0.471 / (100-5)}$$

$$F \text{ hitung} = 0.11775 / 0.00556842$$

$$F \text{ hitung} = 21.146$$

Hasil evaluasi nilai R² menunjukkan Nilai Fhitung pada penelitian ini yaitu 21.146 dan nilai Ftabel pada alpha 0.05 yaitu 2.47. Hal ini berarti Fhitung (21.146) > Ftabel (2.47), maka secara bersama-sama variabel gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, stres kerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

1. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai *path coefficient* antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan sebesar 0.321; berarti gaya kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 32,1%. Kemudian nilai *p-value* antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan sebesar $0.002 < 0.05$; serta nilai *t-statistic* $3.126 > 1.96$; artinya gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka H_1 diterima, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, nilai *path coefficient* antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0.201; berarti motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 20.1%. Kemudian nilai *p-value* antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan sebesar $0.013 < 0.05$; serta nilai *t-statistic* $2.476 > 1.96$; artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka H_2 diterima, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, nilai *path coefficient* antara stres kerja dengan kinerja karyawan sebesar -0.118; berarti stres kerja memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan sebesar -11.8%. Kemudian nilai *p-value* antara stres kerja dengan kinerja karyawan sebesar $0.061 > 0.05$; serta nilai *t-statistic* $1.878 < 1.96$; artinya stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka H_3 ditolak, stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
4. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, nilai *path coefficient* antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0.220; berarti kepuasan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 22%. Kemudian nilai *p-value* antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan sebesar $0.021 < 0.05$; serta nilai *t-statistic* $2.304 > 1.96$; artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka H_4 diterima, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
5. Gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, nilai *Fhitung* (21.146) $> F_{tabel}$ (2.47), maka secara bersama-sama variabel gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka H_5 diterima, gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil analisis dan pembahasan, maka penelitian ini dapat diperoleh kesimpulan bahwa: (1) gaya kepemimpinan transformasional (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) artinya semakin tinggi tingkat kepercayaan karyawan terhadap pimpinan perusahaan dengan menganut gaya kepemimpinan transformasional, (2) kepuasan kerja (X_4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan yang dirasakan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, (3) motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) artinya semakin tinggi tingkat motivasi kerja maka semakin tinggi juga kinerja karyawan, (4) stres kerja (X_3) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) artinya semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (5) Secara simultan gaya kepemimpinan transformasional (X_1), kepuasan kerja (X_4), motivasi kerja (X_2), dan stres kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan namun stres kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan (Y).

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat dan rahmat-Nya, kami dapat menyelesaikan artikel jurnal ini dalam rangka memenuhi tugas Riset dan Seminar Manajemen. Kami juga menyampaikan terima kasih kepada Bapak Adi Susilo Jahja, S.E., M.M. selaku dosen Riset dan Seminar Manajemen yang sudah memberikan arahan dan bimbingan atas penulisan artikel jurnal ini. Di samping itu, ucapan terima kasih kepada kedua orang tua, kerabat, serta teman-teman dekat yang tidak henti-hentinya memberikan doa, semangat dan motivasi dalam menyelesaikan artikel jurnal ini.

Kami menyadari masih terdapat kekurangan dalam penulisan artikel jurnal ini, maka dari itu diharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun. Semoga artikel jurnal ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, T. N. (2020). *Pengaruh stres kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Mitra Abadi Autopart*. Retrieved from <http://eprints.kwikkiangie.ac.id/id/eprint/1062>
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. *Modern Methods for Business Research*, 295–336.
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus karyawan non medis RS Islam Siti Khadijah Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, (2), 75–86.
- Fikri, H., & Prastyani, D. (2021). Gaya kepemimpinan transformasional masa pandemi covid 19: Kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi. *Publika Jurnal Administrasi Publik*, 10(2), 8–20. <https://doi.org/10.47007/publika.v10i2.4820>
- Gani, A. A. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Celebes Equilibrium Journal*, 1(2), 12–22. <https://doi.org/10.23887/jisd.v3i4.21782>
- Handayani, R., & Arrosid, H. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Hero Kids Cabang Teras Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 4(1), 61–67. <https://doi.org/10.32493/drj.v4i1.9122>
- Husain, H. (2019). *Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar* (Universitas Muhammadiyah Makassar). Universitas Muhammadiyah Makassar. Retrieved from https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjAm-P2ipDyAhXWc30KHUqjCHoQFjABegQIBBAD&url=https%3A%2F%2Fdigilibadmin.unismuh.ac.id%2Fupload%2F6456-Full_Text.pdf&usq=AOvVawldByipzIb_0holtXEBJNTM
- Prabowo, T. S., Noermijati, & Irawanto, D. W. (2018). The Influence of transformational leadership and work motivation on employee performance mediated by job satisfaction. *Journal of Applied Management (JAM)*, 16(1), 171–178. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2018.016.01.20>
- Pratama, G., & Elistia. (2020). Analisis motivasi kerja, kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja pada angkatan kerja generasi z. *Jurnal Ekonomi: Journal of Economic*, 11(2), 144–152. <https://doi.org/10.47007/jeko.v11i2.3503>
- Septiawan, B., Masrunik, E., & Rizal, M. (2020). *Motivasi kerja dan generasi z (Teori dan penerapan)*. Zaida Digital Publishing.
- Sitinjak, W., Anugrah, R., Andary, R. W., Sungkawati, E., Badrianto, Y., Sulaiman, S., ... Gunaisah, E. (2021). *Kinerja karyawan (era transformasi digital)*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Steven, H. J., & Prasetio, A. P. (2020). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(1), 78–88. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i1.3022>
- Sugiono, E., & Rachmawati, W. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan PT Semen Padang, Jakarta Selatan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 15(1), 57–69. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v15i1.644>
- Sukatin, Pahmi, Firmansyah, Suciati, F. N., Defrian, A., Purnama, A. I., ... Kuswara, M. I. (2022). *Manajemen dan evaluasi kerja* (1st ed.). Yogyakarta: Deepublish.



**Jurnal Bisnis dan Manajemen (JBM),
Vol 2, No 2. Oktober 2024,
ISSN: 3025-9363 (online)**

Susanto, N. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1).

Widyacahyani, A., Herawati, J., & Subiyanto, E. D. (2020). Dampak kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional dan servant leadership terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 10(1), 68–74.

Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV Bukit Sanomas. *Agora*, 6(2), 12–18.