

IMPLEMENTASI MOTIVASI DAN BEBAN KERJA DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI GAYA KEPEMIMPINAN PT. KOMPAS GRAMEDIA MAKASSAR

Sukaini, SE., M.M.*,Ruhaisal Ifna, S.Sos, M.M. Sudirman*****

Universitas Teknologi Sulawesi

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana implementasi Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja pegawai yang dimediasi oleh variable gaya kepemimpinan PT. Sirkulasi Kompas Gramedia. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini menggunakan tehnik angket atau kuesioner. Pernyataan yang digunakan dapat dikatakan valid apabila korelasinya (r) melebihi 0,3.

Pengujian *Cronbach Alpha* digunakan untuk menguji tingkat keandalan (reliability) dari masing-masing variabel. Apabila nilai *Cronbach Alpha* semakin mendekati 1 mengidentifikasi bahwa semakin tinggi pula konsistensi reliabilitasnya. Analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS 20.00 dengan analisis regresi secara bertingkat. Syarat ini digunakan untuk menentukan korelasi antara variable bebas, yakni Motivasi (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y2) yang dimediasi oleh variable gaya kepemimpinan (Y1).

Kata Kunci : *Motivasi, Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah suatu pembahasan yang sangat kompleks dan sangat menarik untuk dipelajari. Dalam dunia bisnis atau usaha sumberdaya manusia merupakan faktor vital dalam menopang usaha dan bisnis. Saat sumberdaya manusia dapat di atur dengan baik maka

bisadipastikan usaha atau bisnis akan berjalan mulus dan baik.

PT. Sirkulasi Kompas Gramedia adalah perusahaan besar dan berskala nasional di bagian pemasaran. PT. Sirkulasi Kompas Gramedia memiliki peranan yang penting dalam menggerakkan pundi-pundi kehidupan masyarakat. PT. Sirkulasi Kompas Gramedia Makassar telah dipercaya Lembaga Pemerintahan, baik di tingkat pusat maupun di daerah untuk melaksanakan berbagai program program kerjanya termasuk dalam memberikan bacaan-bacaan yang bermutu dan berkualitas bagi semua elemen masyarakat. Kinerja pegawai dalam suatu usaha atau perusahaan dapat diukur dengan beberapa teori yang ada dalam perkembangan keilmuan manajemen sumber daya manusia. Kinerja perusahaan dipengaruhi beberapa factor antara lain motivasi, beban kerja, dan bagaimana gaya kepemimpinan yang harus ditanggung oleh karyawan dan pimpinan di perusahaan tersebut.

Masalah motivasi bukanlah masalah yang mudah, baik dalam memahaminya maupun bagaimana menerapkannya. Tidak mudah karena berbagai alasan dan pertimbangan yang mesti dijadikan acuan. Rendahnya motivasi karyawan pada PT. Sirkulasi Kompas Gramedia terlihat secara kasatmata, diantaranya yaitu kurang produktif dalam bekerja, dalam penyampaian pendapat karyawan kurang memberikan sumbangsi yang signifikan terhadap pengembangan perusahaan, kurangnya Kebijakan sumber daya manusia yang fleksibel, waktu fleksibel, boleh bekerja dari rumah. Perusahaan bisnis seperti PT. Sirkulasi Kompas Gramedia Makassar mempunyai tingkat pencapaian target produksi yang *fluktuatif*. Hal ini mengakibatkan sulitnya untuk membuat standarisasi pekerjaan untuk setiap karyawannya, tingkat pelanggan perusahaan dari hari kehari tidak menentu tergantung dari seberapa besar target yang harus dilakukan. Minimnya waktu istirahat membuat karyawan terforsir dalam berkerja. Kondisi pekerjaan yang dikerjakan karyawan tiap harinya juga berbeda, tergantung dari tingkat kesulitan yang tinggi yang dibebankan oleh perusahaan. Hal ini memberikan tekanan tersendiri bagi karyawan PT. Sirkulasi Kompas Gramedia Makassar. Tingginya beban kerja yang ada di PT. Sirkulasi Kompas Gramedia Makassar ini membawa dampak negative bagi kinerja karyawan.

Masalah Gaya kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik sebab suatu organisasi dapat berhasil atau tidaknya sebagian ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Pada PT. Sirkulasi Kompas Gramedia memiliki gaya kepemimpinan yang masih tergantung pada interupsi di pusat sehingga pimpinan tiap-tiap cabangnya dalam memimpin masih menunggu interupsi dari pusat dalam pelaksanaan program-program kerjanya, faktor inilah yang merupakan salah satu factor utama dalam kehidupan perusahaan dan sangat memegang peranan penting dalam peningkatan kinerja karyawan itu sendiri,

Akhir dari semua itu adalah masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan sangatlah banyak dan ini sebagai tantangan tersendiri pada PT. Sirkulasi Kompas Gramedia dalam mengelola sumber daya manusia karena keberhasilan suatu perusahaan itu tergantung pada sumber daya manusia yang berkualitas. *Output* perusahaan yang buruk dapat di sebabkan oleh penurunan kinerja karyawan, hal ini dapat terlihat ketika karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target kualitas dan kuantitas yang di tentukan oleh perusahaan. Dari uraian pada berbagai permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan menarik judul “Implementasi Motivasi dan Beban Kerja Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Gaya Kepemimpinan Pada PT. Sirkulasi Kompas Gramedia

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Veithzal Rivai yakni MSDM merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian”. (Rivai, Veithzal, 2011).

Menurut pendapat Edwin B. Flippo fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia diuraikan sebagaiberikut:

- FungsiManajerial
- Fungsiteknis

Motivasi

Teori Hierarki kebutuhan Maslow mengatakan bahwa kebutuhan manusia ada lima level yaitu :

1. Kebutuhan fisiologi
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan penghargaan
5. Kebutuhan aktualisasi diri

Menurut riset Abraham Maslow kebutuhan-kebutuhan ini bertingkat jadi sebelum memuaskan kebutuhan di tingkat atau level berikutnya harus memenuhi kebutuhan pada level sebelumnya.

Menurut Veithzal Rivai (2011), motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Menurut Anwar (2009) Dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang pegawai harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar karyawan bekerja dengan giat dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Teori pengharapan dikembangkan oleh Victor H. Vroom. Vroom menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu, dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunnya.

Faktor-Faktor Motivasi Menurut Sutrisno (2013) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu:

1. Faktor Intern Faktor-faktor intern antara lain:
 - 1) Keinginan untuk dapat hidup
 - 2) Keinginan untuk dapat memiliki
 - 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
 - 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
2. Faktor Ekstern Faktor-faktor ekstern antara lain:
 - 1) Kondisi lingkungan kerja
 - 2) Kompensasi yang memadai
 - 3) Supervisi yang baik
 - 4) Adanya jaminan pekerjaan

5) Status dan tanggungjawab

6) Peraturan yang fleksibel

Beban Kerja

Menurut Danang Sunyoto (2012), beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bias disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya. Menurut Arika (2011), Tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari. Adanya massa otot yang bobotnya hampir lebih dari separuh beban tubuh, memungkinkan kita untuk dapat menggerakkan dan melakukan pekerjaan.

Faktor Faktor yang mempengaruhi Beban Kerja:

1. Faktor eksternal: Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti
 - a. Tugas
 - b. Organisasi Kerja
2. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi factor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan factor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

Gaya Kepemimpinan

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. Sedangkan Hasibuan (2013) mengatakan, gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Gaya pada dasarnya berasal dari bahasa Inggris “*Style*” yang berarti mode seseorang yang selalu nampak yang menjadi ciri khas orang tersebut. Tiap pemimpin mempunyai gaya atau cara tersen diri dalam memimpin organisasi atau perusahaan.

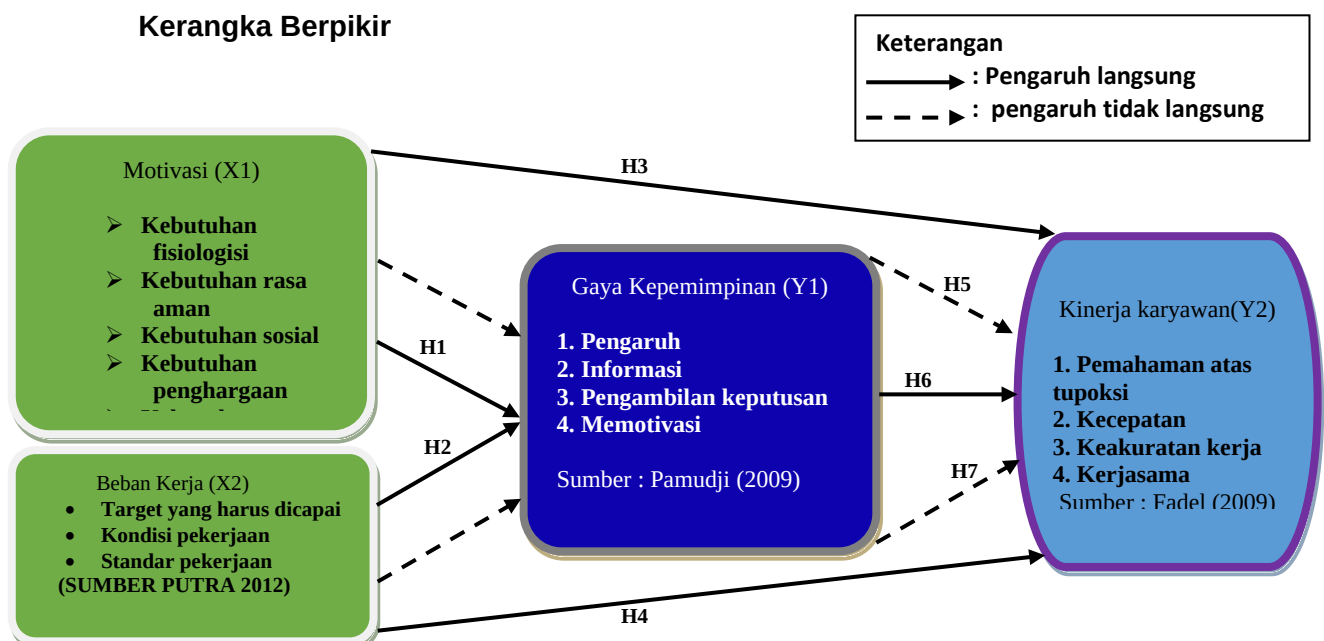
Kinerja

Menurut Hani Handoko (2014) Mengenai pengertian dari kinerja ini, Hani Handoko mengistilahkan kinerja (*performance*) dengan prestasi kerja yaitu proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Prawirosentono (2009) kinerja adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pada hakikatnya kinerja memiliki pengertian yang sama, perbedaannya hanyalah terletak pada redaksional penyampiannya saja.

Stoner ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu; Soekidjo (2009)

1. Faktor Kemampuan
2. Faktor Motivasi

Kerangka Berpikir



Berdasarkan pada perumusan masalah dan landasan teori, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

- 1 Implementasi Motivasi dalam peningkatan kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap Gaya Kepemimpinan PT. Sirkulasi Kompas Gramedia.
- 2 Implementasi Beban Kerja dalam peningkatan kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap Gaya Kepemimpinan PT. Sirkulasi Kompas Gramedia.
- 3 Implementasi Motivasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Sirkulasi Kompas Gramedia.
- 4 Implementasi Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Sirkulasi Kompas Gramedia.
- 5 Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Sirkulasi Kompas Gramedia.
- 6 Implementasi Motivasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui Gaya Kepemimpinan PT. Sirkulasi Kompas Gramedia.
- 7 Implementasi Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan Melalui Gaya Kepemimpinan PT. Sirkulasi Kompas Gramedia.

METODE PENELITIAN

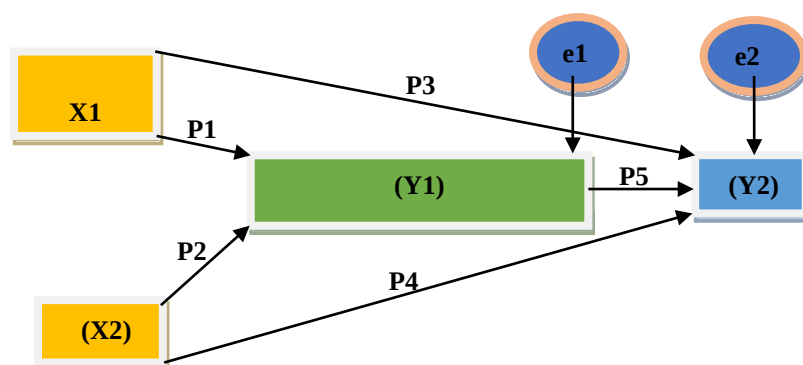
Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif, yaitu melalui penelitian korelasional atau mencari pengaruh antara variable bebas (*independent variable*) dengan variable terikat (*dependent variable*). Pendekatan kuantitatif adalah suatu metode pendekatan untuk mengkaji objek penelitian dengan berupaya menjelaskan keterkaitan antara variable penelitian dengan menggunakan perhitungan statistik dan statistic deskriptif. Dalam penelitian ini, digunakan skala likert 5 (lima) tingkat. Instrumen Penelitian dalam penelitian ini menggunakan Skala Pengukuran Variabel Dengan skala likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indicator variabel. Kemudian indicator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2009).

Uji Validitas dan Reliabilitas Pengujian validitas data digunakan untuk menguji validitas dari instrument yang akan digunakan dalam penelitian, pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir setelah dikurangi dengan item yang diuji. Sugiyono (2014), Instrumen yang reliable berarti instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Pengujian reliabilitas instrument dengan konsistensi dengan teknik Alpha Cronbach.

Teknik Pengumpulan Data Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah :

1. Observasi
2. Angket / Kuisisioner
3. Wawancara langsung

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data secara langsung dengan melakukan Tanya jawab secaral angsung dengan responden. Analisis dan Uji Hipotesis Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*Path analysis*) karena peneliti ingin memastikan apakah Implementasi Motivasi, Beban Kerja, melalui Gaya Kepemimpinan terbukti dapat meningkatkan kinerja pada karyawan PT SirkulasiKompas Gramedia. Model analisis jalur (*path analysis*) dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut :



HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variable

dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variable independen menyediakan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variable dependen. Artinya pengujian koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variable independen dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai koefisien determinasi dari penelitian ini disajikan sebagai berikut :

Tabel 1
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.579 ^a	.644	.620	1.320
2	.723 ^a	.628	.648	1.251

Sumber Data :Data Primer Diolah 2020

Adapun nilai yang digunakan untuk melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah nilai *R square* (R^2), sebab nilai *R square* tidak rentan terhadap penambahan variabelin dependen. Jika terjadi penambahan variabelin dependen lain, maka nilai *R square* tidak akan meningkat selama variable tersebut tidak berpengaruh terhadap variable dependen. Berdasarkan pada tabel1, dapat dihitung nilai *R square* (R^2) total dengan cara :

1. Menghitung e1 pada persamaan struktur 1 dengan cara :

$$(1 - R^2)^2 = (1 - 0,644)^2 = 0,127$$

2. Menghitung e2 pada persamaan struktur 2 dengan cara :

$$(1 - R^2)^2 = (1 - 0,628)^2 = 0,138$$

$$\text{Total } R^2 = 1 - (e1 - e2) = 1 - (0,127 \times 0,138) = 1 - 0,0175 = 0,982$$

Hasil total dari perhitungan *R square* (R^2) menunjukkan bahwa nilai *R square* sebesar 0,982 atau 98,2%. Artinya bahwa variable independen yaitu motivasi kerja (X1), beban kerja (X2) dan gaya kepemimpinan (Y1) member sumbangan terhadap variable dependen yaitu kinerja karyawan (Y2) sebesar 98,2% sedangkan sisanya 1,8 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

B. Persamaan Analisis Jalur

Hasil uji dengan metode analisis jalur melalui bantuan program spss V20, maka diperoleh persamaan analisis jalur masing-masing sebagai berikut :

Jalur I

Tabel 2						
Hasil Analisis Jalur 1						
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.325	.718		2.255	.000
	MotivasiX1	.142	.070	.212	2.911	.008
	Beban KerjaX2	.137	.068	.137	2.205	.028

a. Dependent Variable: Gaya Kepemimpinan Y1

Berdasarkan table 2 di atas, maka dapat dinotasikan persamaan dari jalur 1 yaitu :

$$Y1 = 2,325 + 0,142X1 + 0,137X2 + e1$$

Nilai a = 2,325 artinya apabila motivasi (X1) dan beban kerja (X2) diasumsikan = 0, maka nilai gaya kepemimpinan akan naik sebesar 2.325.

Nilai p1 = 0,142 artinya apabila motivasi (X1) naik 1 (satu) poin dan variable lainnya tetap, maka gaya kepemimpinan akan meningkat sebesar 0,142 poin. Adapun nilai signifikansi sebesar 0,008 yang berarti motivasi berpengaruh signifikan terhadap gaya kepemimpinan karena nilai sig. <0,05.

Nilai p2 = 0,137 artinya apabila beban kerja (X2) naik 1 (satu) poin dan variable lainnya tetap, maka gaya kepemimpinan akan meningkat sebesar 0,137 poin. Adapun nilai signifikansi sebesar 0,028 yang berarti beban kerja berpengaruh signifikan terhadap gaya kepemimpinan karena nilai sig. <0,05.

Jalur 2

Tabel 3
Hasil Analisis Jalur 2
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.540	.507		6.477	.000
	Motivasi X1	.260	.069	.232	2.058	.001
	BebanKerja X2	.278	.073	.421	2.130	.002
	Gaya Kepemimpinan Y1	.242	.035	.210	2.031	.005

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan Y2

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, maka dapat dinotasikan persamaan dari jalur yaitu :

$$Y2 = 3,540 + 0.260 X1 + 0.278 X2 + 0.242Y1 + e2$$

Nilai a = 3,540 artinya apabila Motivasi (X1) dan beban kerja (X2) diasumsikan = 0, maka nilai kinerja akan naik sebesar 3,540.

Nilai p3 = 0,260 artinya apabila Motivasi (X1) naik 1 (satu) poin dan variable lainnya tetap, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,260 poin. Adapun nilai signifikansi sebesar 0,001 yang berarti motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena nilai sig. <0,05.

Nilai p4 = 0,278 artinya apabila beban kerja (X2) naik 1 (satu) poin dan variable lainnya tetap, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,278 poin. Adapun nilai signifikansi sebesar 0,002 yang berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena nilai sig. <0,05.

Nilai p5 = 0,242 artinya apabila gaya kepemimpinan (Y1) naik 1 (satu) poin dan variable lainnya tetap, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,242 poin. Adapun nilai signifikansi sebesar 0,005 yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena nilai sig. <0,05.

C. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja melalui gaya kepemimpinan PT. Sirkulasi Kompas Gramedia Makassar, hasilnya dapat dilihat dalam table berikut :

Tabel 4
Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	(Direct Effect)	Sig.	(Indirect Effect)	Ket
Jalur 1				
X1 Terhadap Y1 (p1)	0,142	0,008		Diterima
X2 terhadap Y1 (P1)	0,137	0.028		Diterima
Jalur 2				
X1 Terhadap Y2 (P3)	0.260	0.001		Diterima
X2 Terhadap Y2 (p4)	0.278	0.002		Diterima
Y1 Terhadap Y2 (P5)	0.242	0.005		Diterima
X1 Terhadap Y2 melalui Y1 (p6)			0,034	Ditolak
X2 Terhadap Y2 melalui Y1 (P7)			0,033	Ditolak

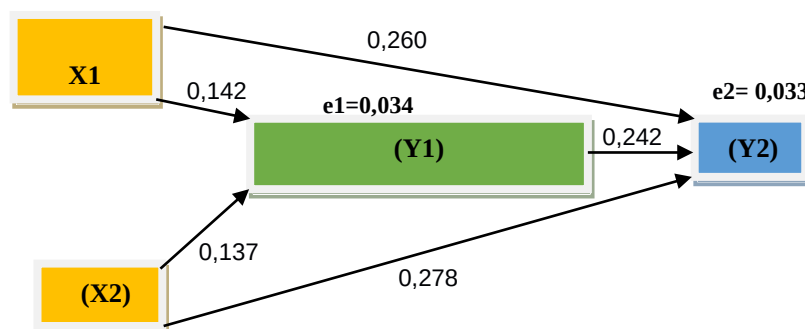
Sumber : Hasil olah data primer, 2020

Hasil uji hipotesis pada tabel 4 untuk menggambarkan direct effect dan indirect effect, maka dibuatlah bagannya sebagai berikut :

Gambar

Hasil Uji Hipotesis

(Sumber : Data Primer Diolah, 2020)



Berdasarkan tabel 4 maka pengujian hipotesis pada penelitian ini dideskripsikan sebagai berikut :

1. Pengaruh langsung Motivasi (X1) terhadap Gaya Kepemimpinan (Y1)

Untuk mengetahui nilai dari pengaruh langsung motivasi terhadap gaya kepemimpinan dapat dilihat dari nilai koefisien yaitu sebesar 0,142 dan bernilai positif. Adapun tingkat signifikansinya = $0,008 < 0,050$, dengan demikian Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap gaya kepemimpinan sehingga hipotesis pertama p1 diterima

2. Pengaruh langsung Beban kerja (X2) terhadap Gaya Kepemimpinan (Y1)

Untuk mengetahui nilai dari pengaruh langsung beban kerja terhadap gaya kepemimpinan dapat dilihat dari nilai koefisien yaitu sebesar 0,137 dan bernilai positif. Adapun tingkat signifikansinya = $0,028 < 0,050$, dengan demikian Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap gaya kepemimpinan sehingga hipotesis kedua p2 diterima

3. Pengaruh langsung Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y2)

Untuk mengetahui nilai dari pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari nilai koefisien yaitu sebesar 0,260 dan bernilai positif. Adapun tingkat signifikansinya = $0,001 < 0,050$, dengan demikian disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sehingga hipotesis ketiga p3 diterima.

4. Pengaruh langsung beban kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y2)

Untuk mengetahui nilai dari pengaruh langsung motivasi terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat dari nilai koefisien yaitu sebesar 0,278 dan bernilai positif. Adapun tingkat signifikansinya = $0,002 < 0,050$, dengan demikian Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sehingga hipotesis keempat p4 diterima.

5. Pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan (Y1) terhadap Kinerja Karyawan (Y2)

Untuk mengetahui nilai dari pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai koefisien yaitu sebesar 0,242 dan bernilai positif. Adapun tingkat signifikansinya = $0,005 < 0,050$, dengan demikian gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan sehingga hipotesis kelima p5 diterima

6. Pengaruh tidaklangsung Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y2) melalui Gaya Kepemimpinan (Y1)

Untuk mengetahui nilai dari pengaruh tidak langsung Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui gaya kepemimpinan dapat dilihat dari nilai hasil perkalian nilai koefisien antara pengaruh motivasi terhadap gaya kepemimpinan dan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan maka diperoleh = 0,034, selanjutnya signifikan atau tidak akan diuji dengan sobel test sebagai berikut :

Menghitung standar error dari koefisien pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dari X1 terhadap Y2 Melalui Y1 sebagai berikut :

$$\begin{aligned} Sab &= \sqrt{a^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2} \\ &= \sqrt{(0,242)^2(0,069)^2 + (0,142)^2(0,035)^2 + (0,069)^2(0,142)^2} \\ &= 0,291914 \\ t &= \frac{a \times b}{Sab} + \frac{0,242 \times 0,142}{0,291} = 0,118 \end{aligned}$$

Dari tabel t hitung diperoleh 1,118 nilai tersebut lebih kecil dari 1,697, yang berarti bahwa variable media siter sebut berpengaruh signifikan. Artinya bahwa motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui gaya kepemimpinan di PT. Sirkulasi Kompas Gramedia Makassar. Maka hipotesis keenam p6 ditolak

7. Pengaruh tidak langsung beban kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y2) Gaya Kepemimpinan (Y1)

Untuk mengetahui nilai dari pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap Kinerja karyawan melalui gaya kepemimpinan dapat dilihat dari nilai hasil perkalian nilai koefisien antara pengaruh beban kerja terhadap gaya kepemimpinan dan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan maka diperoleh = 0,033, selanjutnya signifikan tidaknya diuji dengan sobel test sebagai berikut :

Menghitung standar error dari koefisien pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dari X1 terhadap Y2 Melalui Y1 sebagai berikut :

$$\begin{aligned} Sab &= \sqrt{a^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2} \\ &= \sqrt{(0,242)^2(0,070)^2 + (0,142)^2(0,035)^2 + (0,070)^2(0,142)^2} \\ &= 0,289 \end{aligned}$$

$$t = \frac{a \times b}{Sab} + \frac{0,242 \times 0,142}{0,289} = 0,118$$

Dari tabel t hitung diperoleh 0.118 nilai tersebut lebih kecil dari 1,697, yang berarti bahwa variable mediasi tersebut berpengaruh positif dan signifikan. Artinya bahwa beban kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui gaya kepemimpinan di PT. Sirkulasi Kompas Gramedia Makassar. Maka hipotesis ketujuh p7 ditolak.

REFERENSI :

- Abraham H. Maslow. (2013). Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia). PT. PBP, Jakarta
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Refika Aditama
- Arika. (2011). Jurnal artikel Analisis Beban Kerja Ditinjau dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit.
- Asna, F., Kadir, I., & Ilyas, G. B. (2018). PENGARUH PENGETAHUAN, PRILAKU, DAN PARTISIPASI TERHADAP PROGRAM STOP BUANG AIR BESAR SEMBARANGAN (BABS) DI DESA BOJO KECAMATAN MALLUSETASI KABUPATEN BARRU. YUME: Journal of Management, 1(3).
- Danang, Sunyoto. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT BukuSeru.http://repository.upi.edu/17628/4/S_MBS_1001311_Bibliography
- Edy Sutrisno. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta :Penerbit Kencana
- Fadel, Muhammad.2009. Reinventing Government (Pengalaman Dari Daerah). PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Handoko, 2014, Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia, Edisi. Kedua,
- Masrun, Martono Martaniah, S.M. 2000. Studi Mengenai Kemandirian Pada Penduduk di TigaSuku (Jawa, Batak dan Bugis). Laporan Penelitian. Yogyakarta: Kantor Menteri Negara dan Lingkungan Hidup Fakultas Psikologi UGM.

- Notoatmodjo. Soekidjo. (2009). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan Keempat. EdisiRevisi. Jakarta: RinekaCipta.
- Pamudji. 2009. Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia. Jakarta: Bina Aksara
- Putra, Nusa.2012. Metode Penelitian Kualitatif Pendidikan. Jakarta :Raja grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik, Jakarta :Raja Grafindo Persada
- Sugiyono, 2009, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung :Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. MetodePenelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima. Yogyakarta: Prenada Media
- Suwanto. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Alfabeta. Bandung
- Suyadi Prawirosentono. (2009) "Manajemen Produktivitas". Jakarta: PT. Bumi Angkasa
- Veithzal Rivai. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.