

**Pengaruh *Job Performance* Sebagai Mediasi Antara *Work Motivation*,
Work Stress dan Gaya Kepemimpinan terhadap *Job Satisfaction*
(Studi Pada Karyawan di Kawasan Industri Lobam Bintan)**

Ringkasan Skripsi

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Program
Studi Manajemen**



Disusun Oleh:

Jefrico Simamora

2118 30444

Program Studi Manajemen

**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan Keluarga Pahlawan Negara
Yogyakarta**

2022

TUGAS AKHIR

**PENGARUH *JOB PERFORMANCE* SEBAGAI MEDIASI ANTARA *WORK
MOTIVATION, WORK STRESS* DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP *JOB SATISFACTION*
(STUDI PADA KARYAWAN DI KAWASAN INDUSTRI LOBAM BINTAN)**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

JEFRICO SIMAMORA

Nomor Induk Mahasiswa: 211830444

telah dipresentasikan di depan Tim Penguji pada tanggal 28 Juni 2022 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar

Sarjana Manajemen (S. M.)

Susunan Tim Penguji:

Pembimbing



Miswanto Dr., M.Si.

Penguji



Nikodemus Hans Setiadi Wijaya, Prof., M.Si., Ph.D.

Yogyakarta, 28 Juni 2022
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta
Ketua



Wisnu Prajogo, Dr., M.B.A.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Job Performance* Sebagai Mediasi Antara *Work Motivation*, *Work Stress* dan Gaya Kepemimpinan terhadap *Job Satisfaction*. Penelitian ini menganalisis seberapa besar pengaruh *Work Motivation*, *Work Stress* dan Gaya Kepemimpinan terhadap *Job Satisfaction* pekerja pada Kawasan Industri Lobam Bintan yang dimediasi oleh *Job Performance* baik secara parsial maupun simultan. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada Kawasan Industri Lobam Bintan, dan karyawan tetap maupun karyawan kontrak yang bekerja pada Kawasan Industri Lobam Bintan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 155 responden yang diambil dengan metode *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dengan bantuan *google form*. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur dengan bantuan program SmartPLS 3.0.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) *Work Motivation* berpengaruh positif terhadap *Job Performance*, (2) *Work Stress* berpengaruh negatif terhadap *Job Performance*, (3) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap *Job Performance*, (4) *Job Performance* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*, (5) *Work Motivation* tidak berpengaruh terhadap *Job Satisfaction*, (6) *Work Stress* berpengaruh negatif terhadap *Job Satisfaction*, (7) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*, (8) *Job performance* mampu memediasi pengaruh antara *work motivation* terhadap *job satisfaction*, (9) *Job performance* mampu memediasi hubungan antara *work stres* terhadap *job satisfaction*, (10) *Job performance* mampu memediasi hubungan gaya kepemimpinan terhadap *job satisfaction*.

Kata kunci: *Work Motivation*, *Work Stress*, Gaya Kepemimpinan, *Job Performance*, *Job Satisfaction*.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job performance as a mediation between work motivation, work stress and leadership style on job satisfaction. This study analyzes how much influence Work Motivation, Work Stress and Leadership Style have on the Job Satisfaction of workers in the Lobam Bintan Industrial Estate mediated by Job Performance either partially or simultaneously. The population of this research is employees who work in the Lobam Bintan Industrial Estate, and permanent employees and contract employees who work in the Lobam Bintan Industrial Estate. The sample used in this study was 155 respondents who were taken by purposive sampling method. Data was collected using a questionnaire with the help of a google form. The analytical technique used in this study uses path analysis with the help of the SmartPLS 3.0 program.

The results of this study indicate that: (1) Work Motivation has a positive effect on Job Performance, (2) Work Stress has a negative effect on Job Performance, (3) Leadership Style has a positive effect on Job Performance, (4) Job Performance has a positive effect on Job Satisfaction, (5) Work Motivation has no effect on Job Satisfaction, (6) Work Stress has a negative effect on Job Satisfaction, (7) Leadership Style has a positive effect on Job Satisfaction, (8) Job performance is able to mediate the effect of work motivation on job satisfaction, (9) Job performance is able to mediate the relationship between work stress and job satisfaction, (10) Job performance is able to mediate the relationship between leadership style and job satisfaction.

Keywords: Work Motivation, Work Stress, Leadership Style, Job Performance, Job Satisfaction.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

1. PENDAHULUAN

Sebagai makhluk sosial, manusia memiliki kelebihan berupa kemampuannya yang sangat dibutuhkan untuk menjalankan organisasi di mana memiliki karakteristik yang berbeda dengan sumber daya lainnya. Manusia memiliki kemampuan yang sangat penting dikarenakan manusia menjadi peran utama dalam penggunaan teknologi itu sendiri. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam sebuah kelompok/lembaga/institusi adalah suatu hal yang penting untuk menjalankan organisasi/lembaga/perusahaan dan mewujudkan tujuan perusahaan. Berdasarkan aktivitas pada suatu kelompok/lembaga/institusi, segala jenis dan sifat di dalamnya, maupun yang bergerak di bagian perdagangan atau di bagian jasa, akan selalu mencapai tujuannya yaitu memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya (Heriyanto & Hidayati, 2016).

Job satisfaction yaitu rasa puas seseorang terhadap pekerjaannya, tiap orang mempunyai perbedaan tingkatan kepuasan tersendiri. Oleh karena itu, tidak ada kriteria yang sepenuhnya dapat menghitung tingkat kepuasan seseorang (Hasibuan, 2003). Menurut Parwita, (2013) mengemukakan bahwa kepuasan dalam bekerja adalah suatu keadaan seorang pekerja yang sesuai dengan bidang atau kompetensinya seperti, imbalan yang diterima dalam bekerja, kerja sama tiap karyawan satu dengan pegawai lainnya, maupun segala hal lainnya yang berhubungan dengan faktor psikologis dan fisik.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan merupakan hasil dari kepuasan karyawan yang baik. Individu yang dapat mengekspresikan kepuasan tertinggi pada pekerjaannya cenderung bersikap lebih produktif, memiliki peran yang tinggi dan sedikit kemungkinan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan dibandingkan dengan pegawai yang mengekspresikan kepuasan yang rendah (Yasa & Dewi, 2019). Salah satu strategi

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

dalam upaya menumbuhkan kepuasan kerja bisa dilaksanakan dengan memberikan apresiasi terhadap prestasi kerja yang dilakukan oleh pegawai, mengurangi tekanan yang berlebihan dan motivasi yang terarah dari pemimpin.

Work motivation merupakan pengaruh individu dalam memberikan sikap dan norma-norma yang dapat memberikan pengaruh pada seseorang demi mendapatkan hal yang diinginkan sebagaimana tujuan pemberi motivasi itu sendiri. Bentuk sikap dan nilai tersebut yaitu suatu perilaku konkret dengan tujuan untuk memberikan kekuatan bagi individu sebagai pendorong agar bekerja lebih produktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. *Work motivation* merupakan kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin dalam meningkatkan semangat seseorang agar sejalan dengan tujuan yang diinginkan (Juniyati, 2021). *Work motivation* sangat berpengaruh besar terhadap *Job satisfaction*, baik itu motivasi intrinsik maupun ekstrinsik, sesuatu kepuasan yang maksimal, tentu dapat diwujudkan melalui, adanya bentuk motivasi kerja yang tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwasanya motivasi berpengaruh besar terhadap kemauan seseorang dalam memberikan kinerja terbaik agar tercapai kepuasan kerja (Sandhria, 2016). Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwasanya ada kesinambungan yang kuat antara motivasi kerja pada kepuasan pekerjaan. Studi yang dilakukan oleh Irwandi (2016) dan Yasa & Dewi (2019), studi tersebut masih memberikan kesimpulan yang berbeda-beda tentang pengaruh yang diterima karyawan melalui motivasi kerja sehingga masih perlu dilakukan studi tentang pengaruh *work motivation* pada *job satisfaction*.

Faktor lainnya yang dapat berpengaruh pada *job satisfaction* adalah *work stress*. Dimana menurut Tunjungsari (2011) berpendapat bahwa *work stress* adalah suatu tekanan yang berlebih yang dialami pekerja di tempat kerja. Stres dapat muncul dari akibat yang ditimbulkan dari tekanan (*pressure*) yang timbul dari ketidak seimbangan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

pekerja dengan lingkungan. Pekerja yang mengalami stres, diakibatkan lingkungan yang tidak sesuai ekspektasi mereka, sehingga akan memberikan pengaruh pada performa dan kepuasan kerjanya, maka dari itu wajib adanya manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik (Noviansyah & Zunaidah, 2011).

Berdasarkan studi terdahulu, yang dilakukan oleh Alfauzi, (2021) dan Ahsan (2009), menghasilkan studi bahwa stres dalam pekerjaan dapat memberikan pengaruh negatif dan berpengaruh secara mendalam pada kepuasan dalam kerja. Menurut penelitian Bahri (2013) dan Iqbal Muhammad (2012) juga menyatakan bahwa dampak stres kerja pada kepuasan kerja dapat memberikan pengaruh negatif dan memberikan dampak langsung. Berdasarkan studi oleh Fadhilah, (2010) menjelaskan bahwasanya kepuasan kerja dipengaruhi oleh stres kerja yang sifatnya negatif terhadap kerja karyawan. Kesimpulan dalam penelitian tersebut adalah semakin tinggi tingkat stres pada pekerjaan yang dialami pegawai, maka akan semakin menurun kepuasan pekerjaan yang diterima pekerja dan sebaliknya, apabila semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka stres kerja yang diterima rendah.

Gaya kepemimpinan merupakan keahlian untuk mempengaruhi anggota atau individu atau kelompok, melalui komunikasi, baik komunikasi langsung maupun tidak langsung, dengan tujuan mendorong dan memotivasi seseorang dengan disertai pemberian pemahaman. (Panji, 2014). Seorang pemimpin, wajib menjalankan kepemimpinan yang tepat sesuai dengan lingkungan bekerja agar tercapai tujuan dari perusahaan tersebut. Pemimpin yang baik jika misi perusahaan tersampaikan dengan baik dan bawahan menerima pesan dari pemimpin tersebut. Keberhasilan atau kegagalan karyawan dalam bekerja dapat memberikan contoh gaya kepemimpinan yang baik yang sesuai dengan lingkungan tempat bekerja. Studi yang dilakukan oleh (Yanoto, 2018a) menyatakan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

bahwasanya model kepemimpinan memberikan pengaruh yang signifikan pada kepuasan kerja pegawai.

Job performance merupakan pencapaian individu dalam menjalankan berbagai tugas yang dilimpahkan atasan kepada karyawan. Penilaian suatu kinerja dapat diukur dari segi pekerjaan tersebut bagaimana karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan (Hasibuan, 2017). Hasibuan (2017) menyatakan bahwa *job performance* merupakan suatu pencapaian yang didapatkan karyawan dalam menerima dan menjalankan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan atasan kepadanya.

Setiap orang kebanyakan bekerja dengan semangat yang tinggi jika kepuasan kerja tersebut terwujud berdasarkan pekerjaannya. Kepuasan kerja seorang pegawai adalah kunci untuk pembangkit prestasi kerja pegawai dan kedisiplinan untuk menunjang tercapainya misi organisasi atau perusahaan. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh prestasi kerja menurut Nurmalasari (2015) menyatakan bahwa *job performance* berperan untuk proses menilai atau mengevaluasi prestasi kerja seorang karyawan maupun pegawai yang dilakukan oleh suatu organisasi. Penilaian atau pengevaluasian prestasi kerja pegawai mempunyai peran serta memberikan dampak terhadap *job satisfaction*. Semakin baik *job performance* karyawan maka semakin besar pula kepuasan kerja karyawan. Pemimpin perusahaan mampu memahami kepuasan kerja pegawai dengan cara diterapkannya penilaian prestasi kerja pegawai.

11. TINJAUAN TEORI

JOB SATISFACTION

Menurut pendapat Sunyoto, (2012) mendefinisikan bahwasanya *job satisfaction* (kepuasan kerja), yakni kondisi emosional berupa perasaan gembira atau tidak gembira

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

para pegawai yang dilihat dari segi pekerjaannya. Seorang pegawai yang nyaman dengan pekerjaannya maka jelas akan memberikan kinerja yang terbaik pula bagi perusahaan. Sebaliknya jika seorang pegawai tidak merasa nyaman dengan pekerjaannya dapat dipastikan akan memberikan kinerja yang kurang maksimal. Sedangkan menurut Mangkunegara, (2015), menyatakan bahwa kepuasan kerja yaitu dorongan perasaan untuk bekerja atau tidak ada dorongan dari diri seorang karyawan, dan berpengaruh terhadap pekerjaan atau situasi dirinya.

WORK MOTIVATION

Menurut Wibowo, (2014), *work motivation* adalah kemauan untuk bertindak. Motivasi kerja merupakan hasil dari sumber energi yang diterima dari dalam diri dan diluar diri yang mengakibatkan suatu pekerjaan dapat dijalankan sesuai dengan keinginan pemberi motivasi. Adapun motivasi kerja secara umum berhubungan dengan tujuan, sedangkan misi organisasional melingkupi pekerjaan yang berkaitan dengan perilaku pegawai (Wibowo, 2014).

WORK STRESS

Menurut penelitian Triatna, (2015) menerangkan bahwasanya stres merupakan suatu kondisi manusia, yang mana keadaan psikis dan fisiknya terjangkit adanya masalah, baik dari dalam diri maupun yang berasal dari luar dirinya, sehingga dapat menimbulkan keresahan dan mengakibatkan tumbuhnya perilaku yang tidak sebagaimana mestinya (kategori tidak sesuai) dilihat dari segi psikis, sosial, maupun fisik. Penelitian oleh Handoko, (2008) menuturkan bahwasanya stres yaitu kondisi di mana emosional, proses berfikir, dan kondisi seseorang dapat dipengaruhi oleh adanya kondisi yang tegang.

GAYA KEPEMIMPINAN

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Penelitian Rivai (2014) mendefinisikan pemimpin yaitu sosok yang dijadikan panutan dikarenakan memiliki keuletan pribadi, bisa mengarahkan organisasi yang tengah dipimpinnya untuk bersinergi bersama-sama menuju tujuan maksud-maksud tertentu. Gaya kepemimpinan adalah salah satu letak kunci dimana seorang pemimpin wajib mampu memerintahkan, mengarahkan, dan menunjukkan keahliannya agar segala visi dan misi organisasi dapat terwujud sesuai dengan yang telah ditentukan. Rivai, (2014), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah seseorang yang memiliki dan mampu menggunakan serta menanamkan norma-norma perilaku kepada bawahannya.

JOB PERFORMANCE

Kinerja (*Job Performance*) adalah pencapaian seorang pegawai terhadap capaian kerja, baik segi kualitas maupun kuantitas, dalam menjalankan kewajibannya berdasarkan tanggung jawab yang dilimpahkan kepada seseorang (Mangkunegara, 2015). Prawirosentono (2015), menyatakan bahwa potensi kerja merupakan pencapaian kerja yang mampu dicapai oleh individu atau beberapa orang dalam institusi kelembagaan, berdasarkan tanggung jawab dan otoritas setiap individu, bertujuan agar menyelesaikan target organisasi yang bersangkutan, secara legal terhadap rangka usaha, mematuhi hukum-hukum yang berlaku dan sesuai dengan moral dan etika.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh *Work Motivation* pada *Job Performance*

Luthans, (2006), menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dukungan yang diperuntukkan agar memenuhi tujuan tertentu. Hasil dari penelitian Irwandi (2016) dan Abdullah, (2018) diperoleh bahwa motivasi kerja memengaruhi secara positif pada kinerja pegawai.

HI: *Work motivation* berpengaruh positif terhadap *job performance*

Pengaruh *Work Stress* pada *Job Performance*

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Kinerja dapat ditingkatkan ketika karyawan tidak mengalami stres yang dipengaruhi oleh pekerjaannya, apabila tingkat kinerja mengalami penurunan, maka dapat dikatakan bahwa karyawan merasakan stres yang dipengaruhi oleh kelebihan bekerja (Luthans, 2006). Hasil dari penelitian Agustina & Ida, (2022), Sandiarta & Suwandana, (2020) menunjukkan bahwa *work stress* memengaruhi secara negatif pada *job performance*.

H2: *Work stress* berpengaruh negatif terhadap *job performance*.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Job Performance

Kesuksesan suatu institusi atau organisasi, dari keseluruhan ataupun dari keberagaman kelompok dalam suatu institusi atau organisasi amat berpengaruh pada segi kualitas pemimpin yang ada pada organisasi. Artinya peran pemimpin sangat mendominasi dalam kesuksesan suatu organisasi. Hasil dari penelitian Yanoto, (2018a) dan Saputro & Hotlan, (2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat memengaruhi secara positif terhadap model kepemimpinan.

H3: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap *job performance*

Pengaruh Job Performance terhadap Job Satisfaction

Kebahagiaan kerja mempunyai makna penting terhadap karyawan maupun organisasi atau perusahaan khususnya, demi terwujudnya kondisi positif dalam lingkungan kerja. Hasil dari penelitian (Agustina dan Ida, 2022), (Amelia & Suwarsi, 2020) menunjukkan bahwa *job performance* memengaruhi secara positif terhadap *job satisfaction*.

H4: *job performance* berpengaruh positif pada *Job satisfaction*

Pengaruh Work Motivation terhadap Job Satisfaction

Setiap pegawai mempunyai capaian pribadi, jika mereka terdorong untuk menghasilkan target, mereka akan bekerja lebih keras, tujuan dari hasil kerja keras tersebut akan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

menjadikan mereka puas (Rivai, 2014). Hasil dari penelitian William, (2020) dan Abdullah, (2018) menunjukkan bahwa *work motivation* dapat memengaruhi secara positif terhadap *job satisfaction*.

H5: *Job satisfaction* berpengaruh positif pada *Work Motivation*

Pengaruh Work Stress terhadap Job Satisfaction

Menurut Mangkunegara (2015) menyatakan bahwa pemicu stres kerja, diantaranya yaitu otoritas kerja yang tidak mencukupi yang berkaitan dengan ketidak selarasan nilai antara karyawan dan pemimpin yang lelah dalam kerja, problem kerja, adanya waktu kerja yang mendesak, beban kerja yang terlalu berat, suasana kerja yang tidak sehat, mutu pengawasan kerja rendah, dan tanggung jawab. Hasil dari penelitian Yasa & Dewi (2019), Massie & Areros, (2018) menunjukkan bahwa *work stress* berdampak secara negatif terhadap *job satisfaction*.

H6: *Work stress* berpengaruh negatif terhadap *job satisfaction*

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Job Satisfaction

Kepuasan kerja pada karyawan dapat didominasi oleh kenyamanan yang dirasakan dalam pekerjaan yang didapatkan dari seorang pemimpin. Maka, para pemimpin lebih baik memahami apa yang diperlukan para pegawai dan mengerti apa yang menjadi keinginannya segala yang membuat karyawan puas dan meningkatkan kinerjanya (Moeheriono, 2012). Hasil dari penelitian Yanoto, (2018a) dan Abadiyah, (2021) menjabarkan bahwasanya gaya kepemimpinan dapat memberi pengaruh secara positif pada kepuasan kerja. Berdasarkan pada pertimbangan penelitian terdahulu dan kajian teori, maka diajukan hipotesis:

H7: Gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif pada *job satisfaction*.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Pengaruh *Work Motivation* terhadap *Job Satisfaction* Dengan Mediasi *Job Performance*

Motivasi kerja adalah metode psikologis yang meningkatkan, membimbing dan meningkatkan kegigihan dalam melaksanakan tindakan secara ikhlas yang ditujukan pada perolehan tujuan (Wibowo, 2014). Menurut penelitian yang dilakukan Abdillah & Hartono, (2017) mengatakan bahwasanya semangat kerja memberi pengaruh positif pada kinerja karyawan dan kepuasan dalam bekerja.

H8: *Work motivation* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* dengan mediasi *job performance*.

Pengaruh *Work Stress* terhadap *Job Satisfaction* Dengan Mediasi *Job Performance*

Nursyamsi (2012) mendefinisikan bahwasanya stres kerja merupakan aktivitas kerja terkait dengan tabiat lingkungan yang akan ditemui pada pegawai, termasuk berupa rasa cemas dan ancaman bekerja dalam sebuah organisasi. Hasil studi yang diteliti oleh Sandiarta & Suwandana, (2020) mengatakan bahwa stres dalam bekerja berpengaruh positif terhadap kepuasan dalam bekerja serta kinerja seorang karyawan.

H9: *work stress* berpengaruh negatif terhadap *job satisfaction* dengan mediasi *job performance*.

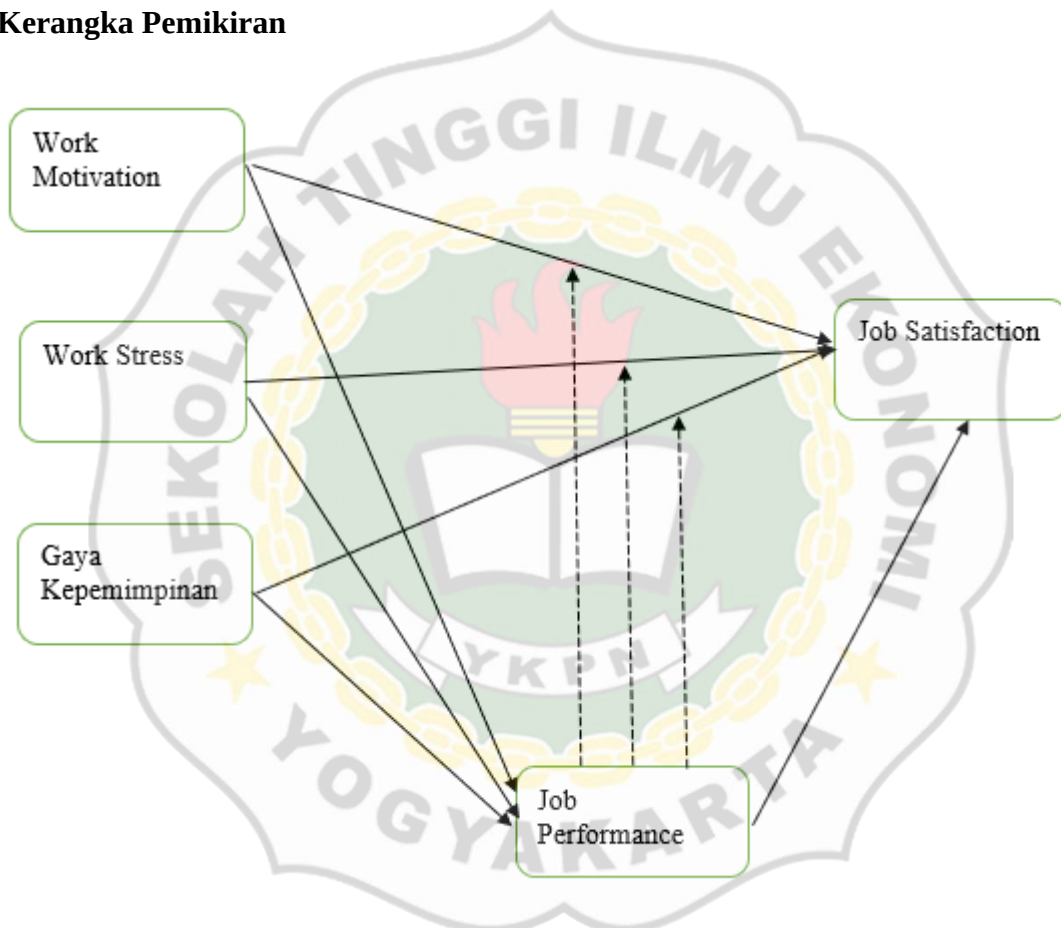
Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap *Job Satisfaction* Dengan Mediasi *Job Performance*

Rivai (2014) mendeskripsikan bahwa pemimpin merupakan seseorang dengan keahlian-keahlian individunya baik ada atau tidaknya pemimpin, dapat berpengaruh pada anggota yang dipimpinnya. Berdasarkan penelitian Yanoto, (2018) mengatakan bahwasanya gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif pada kepuasan bekerja serta performa karyawan.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

H10: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* dengan mediasi *job performance*.

Kerangka Pemikiran



111. METODE PENELITIAN

Sampel dan Data Penelitian

1. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini karyawan/pekerja yang bekerja pada perusahaan yang bertempat di kawasan industri lobam bintang. Karyawan tetap ataupun karyawan kontrak yang bekerja di kawasan industri lobam bintang. Metode sampling dalam

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 155 responden.

2. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan bersifat kuantitatif yaitu data berupa angka-angka yang ditemukan secara langsung (primer) dari lapangan. Data primer ialah data yang diperoleh lewat sumber utama, baik individu ataupun kelompok dengan sistem wawancara, observasi, dan mengisi poin-poin pertanyaan yang terdapat di dalam kuesioner.

Jenis dan Definisi Operasional Variabel

Berdasarkan studi ini variabel independen yaitu *work motivation* (X1), *work stress* (X2) dan gaya kepemimpinan (X3). Dalam studi ini juga peneliti menggunakan variabel mediasi untuk perantara terhadap pengaruh pada variabel independen terhadap variabel dependen. *job performance* (Z) sebagai variabel mediasi dalam studi ini. Sementara variabel dependen merupakan karakteristik atau atribut yang dipengaruhi atau tergantung pada variabel independen. Dalam penelitian ini *job satisfaction* (Y) menjadi variabel yang dipengaruhi.

Uji Instrumen

Composite Reliability

Uji reliabilitas yang akan mengukur batas bawah reliabilitas pada sebuah konstruk atau bidang. Suatu konstruksi dapat dijabarkan reliabel jika memiliki *value composite reliability* sebesar 0,7 (Hair et al., 2011).

Convergent Validity

Convergent validity dapat ditunjukkan melalui *outer loading*, *loading factor*, dan *average variance extracted* (AVE). Hair et al., (2011) dalam penelitiannya mengatakan bahwa suatu indikator dinyatakan valid, jika mempunyai nilai *outer loading/loading faktor* >0,70, dan pada AVE sebesar >0,50.

Discriminant Validity

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Pengujian *discriminant validity* memiliki tujuan untuk melihat kekuatan suatu alat ukur melakukan fungsi pengukurannya (Hair et al., 2011). Pada smart PLS pengujian ini dapat dilihat melalui nilai *fornell-larcker* dan nilai *cross loading*.

Coefficient of Determination(R²)

Hair et al., (2011) mengatakan bahwasanya pada saat nilai koefisien memiliki nilai sebesar 0 sampai 1 secara relatif dikatakan terbatas, namun jika nilai koefisien mendekati 1, maka dapat disimpulkan bahwasanya variabel independen memberikan data yang diperlukan untuk pemecahan masalah pada variabel dependen.

Goodnes of fit model

Hair et al., (2011) mengatakan semakin tinggi nilai Q² maka semakin baik model tersebut untuk digunakan. Berikut adalah rumus perhitungan Q²:

$$Q\text{-square} = 1 - (1 - R^2_1) (1 - R^2_2)$$

Pengujian Hipotesis

pengujian hipotesis dilaksanakan dengan memperhatikan nilai *P-values* dan *T-Statistics*. Hair et al., (2011) mengatakan hipotesis dapat diterima apabila memiliki nilai *P-values* sebesar <0,05 dan *T-tabel* > 1,96.

1V. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Uji Realibilitas

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach alpha</i>
Gaya Kepemimpinan	0,987	0,984
<i>Job Performance</i>	0,984	0,979
<i>Job Satisfaction</i>	0,989	0,987

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

<i>Work Stress</i>	0,988	0,985
<i>Work Motivation</i>	0,985	0,982

Uji Convergent Validity

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Gaya Kepemimpinan	0,925
<i>Job Performance</i>	0,924
<i>Job Satisfaction</i>	0,937
<i>Work Stress</i>	0,943
<i>Work Motivation</i>	0,918

Uji Discriminant Validity

indikator	variabel				
	Gaya Kepemimpinan	<i>Job Performance</i>	<i>Job Satisfaction</i>	<i>Work Stress</i>	<i>Work Motivation</i>
GK1	0,962	0,948	0,944	-0,855	0,931
GK2	0,945	0,931	0,944	-0,829	0,924
GK3	0,968	0,917	0,932	-0,866	0,926
GK4	0,968	0,948	0,944	-0,848	0,937
GK5	0,957	0,934	0,947	-0,861	0,933
GK6	0,970	0,931	0,947	-0,861	0,939
JP1	0,945	0,968	0,957	-0,886	0,937
JP2	0,930	0,958	0,955	-0,858	0,927
JP3	0,937	0,946	0,936	-0,886	0,919
JP4	0,941	0,973	0,955	-0,877	0,933
JP5	0,919	0,961	0,939	-0,831	0,914
JS1	0,951	0,962	0,970	-0,878	0,939
JS2	0,942	0,955	0,967	-0,870	0,938
JS3	0,959	0,949	0,970	-0,887	0,938
JS4	0,951	0,958	0,968	-0,876	0,941
JS5	0,938	0,955	0,961	-0,868	0,938
JS6	0,956	0,953	0,972	-0,885	0,936

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

WM1	0,927	0,917	0,926	-0,833	0,967
WM2	0,924	0,930	0,928	-0,842	0,954
WM3	0,943	0,922	0,938	-0,875	0,954
WM4	0,912	0,917	0,910	-0,827	0,956
WM5	0,925	0,931	0,935	-0,834	0,950
WM6	0,940	0,923	0,935	-0,856	0,969
WS1	-0,858	-0,877	-0,877	0,968	-0,855
WS2	-0,897	-0,898	-0,905	0,975	-0,880
WS3	-0,836	-0,858	-0,855	0,970	-0,829
WS4	-0,871	-0,885	-0,894	0,972	-0,867
WS5	-0,843	-0,864	-0,869	0,970	-0,846

Uji Goodnes of Fit Model

$$\begin{aligned}
 Q\text{-Square} &= 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2) \\
 &= 1 - (1 - 0,658)(1 - 0,683) \\
 &= 0,891
 \end{aligned}$$

Coefficient of Determination (R^2)

Variabel	R-Square
Job Performance	0,658
Job Satisfaction	0,683

UJI Hipotesis

Hipotesis	Hasil yang diharapkan	Pengaruh	Koefisien	P-Value	T-Statistic	Hasil
H1	+	Work Motivation -> Job Performance	0,295	0,013	2,493	Diterima
H2	-	Work Stress -> Job Performance	-0,160	0,006	2,734	Diterima
H3	+	Gaya Kepemimpinan -> Job	0,545	0,000	4,679	Diterima

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

		Performance				
H4	+	Job Performance -> Job Satisfaction	0,524	0,000	4,068	Diterima
H5	+	Work Motivation -> Job Satisfaction	0,108	0,192	1,307	Ditolak
H6	-	Work Stress -> Job Satisfaction	-0,059	0,001	3,276	Diterima
H7	+	Gaya Kepemimpinan -> Job Satisfaction	0,314	0,000	4,679	Diterima
H8	+	Work Motivation -> Job Performance -> Job Satisfaction	0,155	0,012	2,511	Diterima
H9	-	Work Stress -> Job Performance -> Job Satisfaction	-0,084	0,048	1,979	Diterima
H10	+	Gaya Kepemimpinan -> Job Performance -> Job Satisfaction	0,286	0,002	3,153	Diterima

V. KESIMPULAN

1. *Work motivation* memberi pengaruh positif pada *job performance*. Studi ini menyatakan bahwasanya motivasi kerja dapat memberikan pengaruh pada kinerja karyawan.
2. *Work stress* dapat memberikan pengaruh negatif pada *job performance*. Pernyataan ini menunjukkan apabila stres dalam bekerja tidak meningkatkan kinerja yang diberikan karyawan.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

3. Pengaruh positif pada *job performance* juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Pernyataan ini menjelaskan bahwasannya gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja.
4. *Job performance* dapat memberikan pengaruh positif pada *job satisfaction*. Studi ini menyatakan bahwasanya kinerja pegawai berjalan searah dengan kepuasan kerja.
5. *Work motivation* berpengaruh negatif pada *job satisfaction*. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi bekerja tidak berjalan searah dengan kepuasan bekerja.
6. *Work stress* berpengaruh negatif pada *job satisfaction*. Hal ini menunjukkan bahwa stres dalam bekerja tidak sejalan searah dengan kepuasan bekerja.
7. Gaya kepemimpinan dapat memberikan pengaruh positif pada *job satisfaction*. Hasil ini menunjukkan bahwasanya gaya kepemimpinan berjalan searah dengan kepuasan bekerja.
8. *Job performance* mampu memediasi pengaruh antara *work motivation* terhadap *job satisfaction*.
9. *Job performance* mampu memediasi hubungan antara *work stress* terhadap *job satisfaction*.
10. *Job performance* mampu memediasi hubungan gaya kepemimpinan terhadap *job satisfaction*.

Keterbatasan Penelitian

- 1) Fokus studi hanya berfokus terhadap variabel *work motivation*, *work stress*, gaya kepemimpinan, *job performance* dan *job satisfaction* saja sehingga masih mengesampingkan variabel lainnya.
- 2) Studi hanya berfokus pada perusahaan yang berada pada kawasan Industri Lobam Bintan, yang mana masih mengesampingkan perusahaan lainnya.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- 3) Peneliti juga menyadari adanya keterbatasan ilmu serta pengetahuan dalam melakukan studi ini.

Saran

- 1) Pada *work motivation* menyarankan agar perusahaan lebih meningkatkan motivasi yang diberikan terhadap karyawan seperti bonus, penghargaan, kenaikan jabatan/gaji. Karyawan yang termotivasi akan mendapatkan dorongan dari dalam diri agar mampu memberikan kontribusi terbaik dalam bekerja.
- 2) Pada *work stress* menyarankan agar perusahaan tidak memberikan tekanan yang berlebih seperti porsi tugas yang berlebih. Hal ini agar karyawan tidak merasa tertekan dalam bekerja sehingga mampu memberikan kinerja terbaiknya serta puas terhadap pekerjaannya.
- 3) Pada gaya kepemimpinan menyarankan agar pemimpin perusahaan mampu memberikan kondisi lingkungan yang nyaman bagi para pekerja, serta pemimpin diharapkan mampu berkomunikasi dengan bawahan secara baik serta memenuhi kebutuhan setiap pekerja.
- 4) Pada *job performance* menyarankan agar perusahaan memperhatikan kinerja setiap karyawan dengan memberikan tugas yang sesuai dengan porsi serta kemampuan karyawan. Hal ini agar karyawan mampu bekerja secara maksimal serta tercapainya tujuan dari perusahaan.
- 5) Pada *job satisfaction* menyarankan agar perusahaan memperhatikan kepuasan bekerja setiap pekerja seperti memperhatikan kebutuhannya, tugas yang diberikan dan imbalan terhadap yang dicapai karyawan. Hal ini berpengaruh terhadap kinerja yang

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

diberikan dimana karyawan yang puas akan pekerjaan akan mampu memberikan kontribusi yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadiyah, A. K. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Columbia Cabang Palu The Influence of Leadership Style on Employee Job Satisfaction at PT Columbia , Palu Branch*. 08, 7–13.
- Abdillah, W., & Hartono, J. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt . Borwita Citra Prima Surabaya*. *Agora*, 5(1), 2–8.
- Abdullah, I. D. P. (2018). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT . Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya)*. *Journal of Business and Innovation Management*, 1(1), 82–94.
- Adam, A., Machasin, & Efni, Y. (2021). *Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT . Primalayan Citra Mandiri (Datascrip Service Center) di Indonesia*. *Jurnal Ekonomi Kiat*, 32(1), 48–56.
- Adawiyah, R., & Siswanto, S. (2016). *Stres Kerja, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. *El Dinar*, 3(1). <https://doi.org/10.18860/ed.v3i1.3336>
- Agustina dan Ida. (2022). *Job performance dan job satisfaction wartawan sebagai dampak job stress di masa pandemi covid-19*. *Jurnal bisnis dan manajemen volume 18 no. 1*.
- Ahsan. (2009). *A study of Job Stress on Job Satisfaction among University staff in Malaysia: Empirical Study*. *European Journal of social Sciences*. Vol. 8, Number 1.
- Alfauzi, D. dan N. (2021). *Pengaruh prestasi kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja dinas kearsipan dan perpustakaan kabupaten indramayu*.
- Amelia, F., & Suwarsi, S. (2020). *Pengaruh Job Satisfaction dan Organizational Commitment Terhadap Kinerja Karyawan*. Volume 6, 838–842.
- Bahri, S. (2013). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pengelolaan Pasar dan Kebersihan Kabupaten Bungo Dengan Dimediasi oleh Variabel Motivasi Kerja*. *Artikel*.
- Bayu Saputro, G., & Hotlan, S. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Intervening Motivasi Kerja Di Head Office PT Marifood*. *Agora*, 5(3).

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Edison, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Etikan, I. (2016). Comparison of Convenience Sampling and Purposive Sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.11648/j.ajtas.20160501.11>
- Fadhilah, L. (2010). *Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Dukungan Sosial sebagai VARIabel Moderating (Studi Pada PT Coca Cola Amatil Indonesia, Central Java)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–152. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>
- Hamzah. (2012). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Liberty: Yogyakarta.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Heriyanto dan Hidayati. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. J. Maksipreneur Manajemen, Koperasi, dan Entrep., vol. 6, no. 1, p. 67, doi: 10.30588/jmp.v6i1.285.
- Iqbal Muhammad. (2012). *Impact of Job Stres on Job Satisfaction among Air Traffic Controller of Civil Aviation Authority An eperical Study From Pakistan*. *International Journal of Human Resources Studies*. 2 (2): pp: 53- 70.
- Irwandi. (2016). *Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja akuntan pendidik (dosen akuntansi) (studi pada perguruan tinggi swasta di bandar lampung)*.
- Juniyati. (2021). *Pengaruh Pengawasan, Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Triplus Hitech*.
- Luthans. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung.
- Massie, R. N., & Areros, W. A. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado*. 6(2), 41–49.
- Moehertonono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Noviansyah dan Zunaidah. (2011). *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Minanga Ogan Baturaja*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 9: 18. Palembang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Sriwijaya.
- Nurmalasari. (2015). *Model peningkatan prestasi kerja melalui stres kerja, kompensasi, etika kerja islam dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening*. *Ekobis* vol.20, no.1.
- Nursyamsi. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan, Pemberdayaan, dan Stres Kerja terhadap*

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Komitmen organisasional serta dampaknya terhadap Kinerja Dosen. Jurnal Unpad, Vol. 6, No. 2. www.jurnal.unpad.ac.id.

- Palandeng, N. dan S. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran Vii, Terminal Bbm Bitung. J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt., vol. 3, no. 3, pp. 650–661, doi: 10.35794/emba.v3i3.9536.*
- Pancasila, I., Haryono, S., & Sulisty, B. A. (2020). Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 387–397. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.387>
- Panji, A. (2014). *Psikologi Kerja. Jakarta: PT.Rineka Cipta.*
- Paramita. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Unitex Bogor. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI), 4(1), 97-115.*
- Parwita. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Terhadap dan Disiplin Kerja (Studi Pada Dosen Yayasan Universitas Mahasaraswati Denpasar). Tesis, Program Magister Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Udayana Denpasar.*
- Prawirosentono. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Kebijakan Kinerja Karyawan : Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia. Rajawali Press : Jakarta.*
- Rahayu dan Budiarti. (2017). *Pengaruh prestasi kerja, promosi jabatan dan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt. Jaswita jabar.*
- Rivai. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta cetakan kesembilan.*
- Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.*
- Robbins. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat.*
- Robbins. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat.*
- Sandhria. (2016). *(Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Dan Jaringan Malang)," J. Adm. Bisnis, vol. 37, no. 2, pp. 63–71.*
- Sandiarta, I. W. B., & Suwandana, I. G. M. (2020). The Effect of Job Stress on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction of Employees of the Graha Canti Semawang-Sanur Cooperative. *E-Jurnal Manajemen*, 9(5), 1899–1920.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.*
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi, Yogyakarta: Andi Offset.*
- Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.*
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.*

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Thoha. (2013). *Kepemimpinan dalam manajemen*” Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Triatna, C. (2015). *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Tunjungsari, P. (2011). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung*. Bandung: Universitas Komputer Indonesia. *Jurnal Manajemen*.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja . Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers*.
- Wijono, S. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- William. (2020). *Pengaruh Work Motivation Terhadap Job Satisfaction Melalui Organizational Culture*. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan Kreatif*. Vol 5 No 2.
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yanoto, A. (2018). *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi dan kinerja karyawan pt.nutrifood indonesia di surabaya* (vol. 6, issue 1).
- Yasa dan Dewi. (2019). *Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi*. *E-jurnal manajemen unud*, vol. 8, no. 3.