

Pengaruh Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening

Meyzy Lesva Cahyani^{1✉}, Elfiswandi², Lusiana³

^{1,2,3}Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang

meizylesvacahyani@upiypk.ac.id

Abstract

This study aims to examine how big the influence of leadership and workload on employee performance with motivation as an intervening variable at the Mandau District Hospital. The method of collecting data is through surveys and distributing questionnaires, with a sample of 105 respondents. The analytical method used is path analysis using SPSS. The results obtained based on the partial test there is a significant influence between leadership on motivation. There is no significant effect between workload on motivation. There is a significant influence between leadership on employee performance. There is an insignificant effect between workload on employee performance. There is a significant influence between motivation on employee performance. Motivation does not mediate Leadership on Employee Performance. Motivation mediates workload on employee performance. The percentage contribution of the independent variables Leadership and Workload to the dependent variable Motivation (Z) is 39.6%. While the remaining 60.4% is influenced by other variables outside of this study. The percentage of the independent variable contribution of Leadership, Workload and Motivation to the dependent variable of Employee Performance (Y) is 61.8%. While the remaining 38.2% is influenced by other variables outside of this study

Keywords: Leadership, workload, work motivation and employee performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar Pengaruh Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada RSUD Kecamatan Mandau. Metode pengumpulan data melalui survei dan mengedarkan kuisioner, dengan sampel 105 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur menggunakan SPSS. Hasil penelitian yang didapatkan berdasarkan Uji Parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap Motivasi. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara Beban Kerja terhadap Motivasi. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara Beban kerja terhadap Kinerja Pegawai. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. Motivasi tidak memediasi Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. Motivasi memediasi Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Persentase sumbangan variabel independen Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap variabel dependen Motivasi (Z) adalah sebesar 39,6%. Sedangkan sisanya adalah sebesar 60,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Persentase sumbangan variabel independen Kepemimpinan, Beban Kerja dan Motivasi terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 61,8%. Sedangkan sisanya adalah sebesar 38,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: Kepemimpinan, beban kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai.

Journal of Business and Economics is licensed under a Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Rumah sakit merupakan salah satu unit usaha yang memberikan jasa pelayanan dibidang kesehatan. Pelayanan kesehatan yang diberikan oleh rumah sakit termasuk dalam kategori jasa. Jasa adalah setiap tindakan atau kegiatan yang dapat di tawarkan kepada pihak lain, pada dasarnya tidak berwujud dan mengakibatkan kepemilikan apa pun. Sebagai salah satu unit usaha yang memberikan pelayanan jasa, rumah sakit memiliki misi sosial, selain sebagai unit bisnis termasuk dalam hal ini RSUD Kecamatan Mandau. Saat ini RSUD Kecamatan Mandau telah menjadi Badan Layanan Umum.

Di dalam rumah sakit terdapat pergeseran paradigma dari organisasi yang bukan bisnis menjadi bisnis. Perubahan lingkungan secara alamiah akan mendorong rumah sakit menjadi suatu organisasi yang multi produk sehingga membutuhkan penanganan dengan konsep manajemen yang tepat. Dalam membangun strategi yang tepat, untuk mencapai cita-cita sebuah organisasi bisnis tersebut agar menghasilkan suatu kinerja yang baik dengan kualitas terbaik, tentunya diperoleh dengan melakukan upaya perbaikan secara terus-menerus terhadap kemampuan sumber daya manusianya, proses dan lingkungan. Rumah sakit dituntut untuk senantiasa meningkatkan kinerja dalam pengorganisasiannya sehingga tujuan yang

direncanakan dapat tercapai. Keberhasilan suatu organisasi dalam hal ini instansi pemerintah dapat dicapai dengan meningkatkan kinerja para pegawai.

Istilah kinerja berasal dari kata *performance* yang artinya hasil kerja atau prestasi kerja. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen [1] Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika [2]. Sedangkan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya [3]. Dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai dalam setiap organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor namun dalam penelitian ini difokuskan pada aspek kepemimpinan, beban kerja dan motivasi yang dialami pegawai.

Kinerja karyawan mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan [4] Beberapa aspek yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya pimpinan yang mampu memberikan arahan yang baik.

Kepemimpinan dalam usaha mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan sangat diperlukan seorang pemimpin yang mampu mempengaruhi individu dan kelompok untuk dapat bekerja sama mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagi seorang pemimpin, setidaknya ada tiga hal yang menjadi tuntutan [5] yakni kemampuan berpikir, mengerti kecenderungan perubahan lingkungan, peluang pasar dan melakukan analisis (SWOT); merubah kepemimpinan, mengkomunikasikan visi organisasi yang dapat merubah komitmen, berperan sebagai "sponsor" dari inovasi yang dilakukan; dan mengelola hubungan, membina hubungan dan jaringan dengan pihak lain. Kemampuan seseorang dalam memimpin didukung oleh sifat-sifat kepemimpinan yang dimiliki. Kepemimpinan dari seorang pemimpin memiliki peran yang sangat penting dalam usaha pencapaian tujuannya karena kepemimpinan dipandang sebagai salah satu prediktor penting dalam meningkatkan semangat kerja pegawai dan kinerja pegawai [6].

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Pegawai yang tidak disiplin dalam

memanfaatkan waktu kerja akan berdampak pada beban kerja yang menumpuk, sehingga membutuhkan waktu yang lebih dari waktu kerja normal yang ditentukan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan. Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai teman kerja keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja [7].

Dari Laporan Kinerja (LKj) RSUD Kecamatan Mandau yang di rilis pada tahun 2020 yang mengacu pada Pengukuran Pencapaian Kinerja RSUD Kecamatan Mandau. Diketahui bahwa RSUD Kecamatan Mandau merupakan salah satu rumah sakit rujukan penanganan Covid-19 ditengah pandemi yang terjadi, ini sekaligus menjadi tanggung jawab serta beban yang nyata bagi para pegawai yang bekerja.

Table 1. Tabel Pengukuran Pencapaian Kinerja

Indikator	2018		2019		2020		Capaian 2020 terhadap 2021
	Target	Capaian	Target	Capaian	Target	Capaian	Target
Pengukuran Pencapaian Kinerja Utama	85 %	84 %	87 %	104 %	94 %	100%	96%

Dari tabel Pengukuran Pencapaian Kinerja RSUD Kecamatan Mandau, terpapar jelas bahwa selain melayani pasien, rumah sakit juga sangat memperhatikan dampak kinerja para pegawainya. Pada Tabel 1 dari tahun ke tahun memiliki target yang meningkat pada tahun 2018 yang hanya menargetkan 83% kini di tahun 2021 RSUD menargetkan 96%. Dari data ini menjelaskan bahwa pencapaian yang ditargetkan tentukan sudah menjadi pertimbangan oleh beberapa pihak yang terlibat demi meningkatkan kinerja pegawai.

Dari data diatas pun tidak dapat dipungkiri bahwa saat pimpinan memberikan tugas dan tanggung jawab kepada pegawai, penulis melihat adanya beban yang dirasakan walaupun akhirnya pegawai mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab tersebut, pegawai pun hendaknya mendapatkan motivasi kerja yang baik sehingga nanti kedepannya dapat bekerja dan memberikan pelayanan baik yang dibutuhkan masyarakat. Karena motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Motivasi merupakan suatu kekuatan yang memberikan energi bagi seseorang untuk berperilaku dan bertindak dalam kegiatan yang mengarah kepada sasaran dalam pekerjaan sebagai kepuasan. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, jika lingkungan kerja yang baik dan mendapatkan motivasi yang terarah maka terciptalah kinerja yang baik. Motivasi

dapat dikatakan sebagai bentuk dorongan, dorongan tersebut bertujuan untuk memberikan semangat yang dapat meningkatkan suatu kinerja seseorang, sehingga untuk kedepannya dapat memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan dapat membawa perusahaan atau organisasi pada suatu tujuan yang baik [8]. Dan kata motivasi (motivation) kata dasarnya motif (motive) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang dalam melakukan sesuatu [9]

Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat [10]. Pendapat serupa disampaikan pada penelitian [11] yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat. Sedangkan menurut penelitian pada jurnal internasional [12] menyimpulkan bahwa kepemimpinan partisipatif tidak mempengaruhi kinerja karyawan, dan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil dari penelitian [13] menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun pendapat berbeda disampaikan pada penelitian [14] yang menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perawat, tetapi kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat melalui motivasi. Sedangkan menurut penelitian pada jurnal internasional [15] menyimpulkan bahwa beban kerja mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada RSUD Kecamatan Mandau yang berada di Jalan Stadion No.10 Kelurahan Air Jamban Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis dengan luas bangunan 17.456 m2. Objek yang akan diteliti adalah pengaruh kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening. Populasi untuk penelitian adalah semua pegawai bersatus PNS di RSUD Kecamatan Mandau yang berjumlah sebanyak 105 orang dimana seluruh populasi dijadikan populasi yaitu sebanyak 105 orang.

Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda adalah suatu teknik statistik yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini menggunakan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 Z + e_2$$

Dimana, Y merupakan kinerja pegawai, X1 merupakan Kepemimpinan, X2 merupakan beban kerja, Z merupakan motivasi, a merupakan Konstanta, b merupakan Koefisien regresi (b1, b2, b3), e2 merupakan error.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Untuk menguji variabel independen secara individual, dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$t_{hit} = \frac{b}{S_b}$$

Dimana, b merupakan Kemiringan garis regresi dan Sb merupakan Kesalahan standar atas koefisien regresi.

Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik f digunakan untuk menguji seluruh variabel independen kepemimpinan, beban kerja dan motivasi yang diteliti, mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen kinerja pegawai dilakukan dengan membandingkan f-hitung dengan f-tabel.

Nilai f-hitung dapat dicari dengan rumus:

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

F-hitung = Nilai f

Dimana R2 merupakan koefisien korelasi ganda, k merupakan Jumlah variabel independen, n merupakan Jumlah anggota sampel.

Uji Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinasi (R2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Rumus yang dapat digunakan yaitu:

$$K_d = r^2 \times 100\%$$

Dimana Kd merupakan koefisien determinasi, r2 merupakan koefisien korelasi yang dikuadratkan.

Analisis Jalur (Path Analysis)

Untuk menguji pengaruh intervening digunakan metode analisis jalur (path analysis). Analisis jalur merupakan perluasan analisis regresi linear berganda atau analisis jalur adalah penggunaan regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model causal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Teknik analisis jalur menggambarkan keterkaitan regresi berganda dengan variabel yang hendak di ukur.

3. Hasil dan Pembahasan

Analisis Regresi Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	5.329	3.823		1.394	.166
Kepemimpinan (X1)	.687	.083	.653	8.297	.000
Beban Kerja (X2)	-.037	.055	-.042	-.688	.493
Motivasi (Z)	.221	.091	.192	2.432	.017

Berdasarkan tabel 4.17 diatas maka dapat dilihat persamaan regresinya yaitu:

$$Y = 5,329 + 0,687 X_1 - 0,037 X_2 + 0,221 Z +$$

1. Nilai konstanta sebesar 5,329: artinya jika Kepemimpinan (X1), Beban Kerja (X2) dan Motivasi (Z) diabaikan (0), maka Kinerja Pegawai (Y) nilainya adalah sebesar 5,329 satuan bobot.
2. Koefisien regresi variabel Kepemimpinan sebesar 0,687: jika Kepemimpinan (X1) ditingkatkan satu (1) satuan dengan asumsi Beban Kerja (X2) dan Motivasi (Z) diabaikan (0) maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,687 satuan bobot.
3. Koefisien regresi variabel Beban Kerja sebesar -0,037: jika Beban Kerja (X2) ditingkatkan satu (1) satuan dengan asumsi Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (Z) diabaikan (0) maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami penurunan sebesar -0,037 satuan bobot.
4. Koefisien regresi variabel Motivasi sebesar 0,221: jika Motivasi (Z) ditingkatkan satu (1) satuan dengan asumsi Kepemimpinan (X1) dan Beban Kerja (X2) diabaikan (0) maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,221 satuan bobot.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 2. Hasil Uji Parsial

Faktor Independen	t-hitung	t-tabel	Signifikan	Probabilitas
-------------------	----------	---------	------------	--------------

Kepemimpinan (X1)	8,297	1,983	0,000	0,05
Beban Kerja (X2)	0,688	1,983	0,493	0,05
Motivasi (Z)	2,432	1,983	0,17	0,05

a. Variabel Kepemimpinan (X1)

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh t-hitung untuk variabel Kepemimpinan (X1) 8,297 lebih besar dari t-tabel 1,983. Dengan menggunakan batas signifikan 0,05 nilai signifikansi Kepemimpinan (X1) 0,000 maka Ho ditolak dan H3 diterima. Dengan demikian, maka hipotesis Ketiga diterima.

b. Variabel Beban Kerja (X2)

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh t-hitung untuk variabel Beban Kerja (X2) 0,688 lebih kecil dari t-tabel 1,983. Dengan menggunakan batas signifikan 0,05 nilai signifikansi Beban Kerja (X2) 0,493 maka Ho diterima dan H4 ditolak. Dengan demikian, maka hipotesis keempat ditolak.

c. Variabel Motivasi (Z)

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh t-hitung untuk variabel Motivasi (Z) 2,432 lebih besar dari t-tabel 1,983. Dengan menggunakan batas signifikan 0,05 nilai signifikansi Motivasi (Z) 0,017 maka Ho ditolak dan H5 diterima. Dengan demikian, maka hipotesis Kelima diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (Uji f)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1005.817	3	335.272	56.994	.000 ^b
Residual	594.145	101	5.883		
Total	1599.962	104			

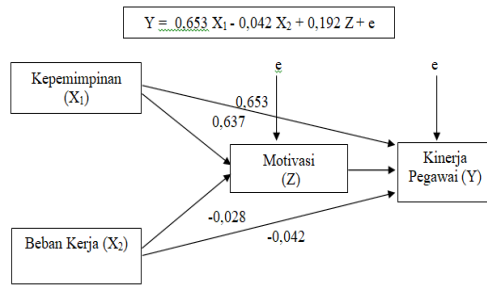
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (Z), Beban Kerja (X2), Kepemimpinan (X1)

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai Fhitung = 56,994 lebih besar dari Ftabel 2,69 dengan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05.

Uji Analisis Jalur (Path Analysis)

Gambar 1. Hasil Uji Analisis Jalur Path



Berdasarkan diagram jalur yang telah dirumuskan maka dapat disimpulkan pengaruh langsung dan tidak langsung sebagai berikut:

1. Pengaruh dari Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

- a. Pengaruh Langsung = 0,653
- b. Pengaruh tidak langsung melalui Motivasi (Z)
 $= 0,637 * 0,192$
 $= 0,122$

Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung Kepemimpinan (X1) lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Motivasi (Z).

2. Pengaruh dari Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

- a. Pengaruh Langsung = -0,042

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.639 ^a	.408	.396	2.643

- b. Pengaruh tidak langsung melalui Motivasi (Z)
 $= -0,028 * 0,192$
 $= -0,0053$

Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung Beban Kerja (X2) lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Motivasi (Z).

Koefisien Determinasi

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel 4. di atas diperoleh angka Adjusted R Square sebesar 0,396 atau 39,6% hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan variabel independen Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap variabel dependen Motivasi (Z) adalah sebesar 39,6%. Sedangkan sisanya adalah sebesar 60,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Pembahasan

a. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi

Dalam penelitian ini diperoleh bukti empiris bahwa hipotesis pertama yang diajukan terbukti. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi. Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan untuk menciptakan Motivasi sehingga karyawan lebih produktif. Kepemimpinan yang ada pada perusahaan harus baik sehingga akan dapat meningkatkan Motivasi. Sejalan dengan hasil penelitian (Silaban et al., 2021) yang menyatakan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi. Penelitian (Agustin et al., 2019) yang menyatakan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi.

b. Pengaruh Beban Kerja terhadap Motivasi

Dalam penelitian ini diperoleh bukti empiris bahwa hipotesis kedua yang diajukan ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Beban Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Motivasi. Beban Kerja merupakan bentuk tekanan yang didapatkan dalam proses kerja. Perusahaan akan lebih menurunkan beban kerja pegawai agar bisa meningkatkan Motivasi. Sejalan dengan hasil penelitian (Dasrin et al., 2020) yang menyatakan Beban Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Motivasi. Penelitian (Noveria et al., 2017) yang menyatakan Beban Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Motivasi.

c. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Dalam penelitian ini diperoleh bukti empiris bahwa hipotesis ketiga yang diajukan terbukti. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan guna meningkatkan Kinerja Pegawai. Kepemimpinan yang baik akan memberikan kenyamanan kepada karyawan sehingga akan menimbulkan Kinerja Pegawai yang optimal. Penelitian ini mengacu pada (Dasrin et al., 2020) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat. Pendapat serupa disampaikan pada penelitian (Nilalowati et al., 2018) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat.

d. Pengaruh Beba Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dalam penelitian ini diperoleh bukti empiris bahwa hipotesis keempat yang diajukan ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Untuk itu perusahaan harus lebih menurunkan beban kerja pegawainya dengan baik sehingga mampu meningkatkan Kinerja Pegawai. Hasil dari penelitian

(Mujizat, 2020) menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun pendapat berbeda disampaikan pada penelitian (Dasrin et al., 2020) yang menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perawat, tetapi kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat melalui motivasi.

e. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Dalam penelitian ini diperoleh bukti empiris bahwa hipotesis kelima yang diajukan terbukti. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kepuasan Kerja akan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai. Motivasi harus benar-benar di tingkatkan oleh perusahaan agar dapat meraih pencapaian maksimal pada tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Sukatendel et al., 2021) yang menyatakan bahwa secara parsial Motivasi signifikan terhadap Kinerja Pegawai. penelitian pada jurnal internasional (Saari, 2021) menyimpulkan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian pada jurnal internasional (Saari, 2021) menyimpulkan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja karyawan.

f. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi

Dalam penelitian ini diperoleh bukti empiris bahwa pengaruh langsung Kepemimpinan lebih besar di banding dengan pengaruh tidak langsung Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi. Maka Kinerja Pegawai akan turun melalui Motivasi, Kinerja Pegawai semakin bagus apabila langsung di pengaruhi oleh Kepemimpinan. Motivasi tidak memediasi Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.

g. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi

Dalam penelitian ini diperoleh bukti empiris bahwa pengaruh langsung Beban Kerja lebih besar di banding dengan pengaruh tidak langsung Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi. Maka Kinerja Pegawai akan meningkat melalui Motivasi, Kinerja Pegawai semakin bagus apabila tidak langsung di pengaruhi oleh Beban Kerja. Motivasi memediasi Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

4. Kesimpulan

Dari pembahasan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap Motivasi; Terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara Beban Kerja terhadap Motivasi; Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai; Terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara Beban kerja

terhadap Kinerja Pegawai; Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.; Motivasi tidak memediasi Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai; Motivasi tidak memediasi Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Daftar Rujukan

- [1] Abdurrahman, M. S., Purnomo, R., & Jati, E. P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Otonom dan Internal Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi. *Performance*, 26(2), 66. <https://doi.org/10.20884/1.jp.2019.26.2.1621>
- [2] Agustin, A. P., Suharso, P., & Sukidin, S. (2019). STRATEGI PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PLN (Persero) AREA SITUBONDO. *JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 13(1), 20. <https://doi.org/10.19184/jpe.v13i1.10415>
- [3] Dasrin, F., Sujianto, & Heriyanto, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 16(1), 143–152.
- [4] Ahmad, Y., Tewal, B., Taroreh, R. N., Ekonomi, F., Manajemen, J., Ratulangi, U. S., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado the Effect of Work Stress, Workload, and Work Environment on Employee Performance At PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174.
- [5] Firdias, A. R. (2020). Pengukuran Kinerja Karyawan dari Komitmen Normatif dan Motivasi Kerja (Studi Pada Bagian Kantor PT. Kerta Rajasa Raya). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*, 8(1), 464–471. <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/31964>
- [6] Hannani, A., Muzakkir, & Ilyas, G. B. (2016). Effect Of Workload , Satisfaction And Facilities On The Performance Of Nurse In The. *Jurnal Mirai Management*, 1(2), 516–526.
- [7] Nan Wangi, V. K. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40–50. <https://doi.org/10.33096/jmb.v7i1.407>
- [8] Nilalowati, A., Basalamah, S., Arif, M., Hamzah, F. F., Manajemen, M., Pascasarjana, P., Muslim, U., Indonesia, U. M., Organisasi, K., & Perawat, K. (2018). YUME : Journal of Management Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi untuk Meningkatkan Kinerja Perawat Pada Ruang Rawat Inap RS . Ibnu Sina YW UMI Makassar. 1(Rachman, T. (2018). 濟無No Title No Title No Title. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 10(2), 10–27.
- [9] Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.2), 213–221.
- [10] Silaban, R. L., Handaru, A. W., & Saptono, A. (2021). Effect of Workload , Competency , and Career Development on Employee Performance with Organizational Commitment Intervening Variables. *The International Journal of Social Sciences World*, 3(1), 294–311.
- [11] Sukatendel, B. P. A., Sembiring, R., & Rajagukguk, T. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Karo. *Majalah Ilmiah METHODA*, 11(2), 97–105. <https://doi.org/10.46880/methoda.vol11no2.pp97-105>

- [12] Surijadi, H., & Musa, M. N. D. (2020). Dampak Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis), 1(2), 101–114. <https://doi.org/10.51135/publicpolicy.v1.i2.p101-114>
- [13] Tamarindang, B., Mananeke, L., & Pandowo, M. (2017). ISSN 2303-1174 B.Tamarindang., L.Mananeke., M.Pandowo., Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank BNI Cabang Manado. Jurnal EMBA, 5(2), 1599–1606.
- [14] Vika, A. (2021). Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online). Jurnal Mitra Manajemen, 4(11), 1651–1663. <http://ejurnalmitramanajemen.com/index.php/jmm/article/view/125/69>
- [15] Noveria, N., Susbiani, A., & Sanosra, A. (2017). KINERJA PEGAWAI MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Pegawai Kantor Kecamatan Se-Kabupaten Bondowoso). Jurnal Manajemen Muhammadiyah Jember.