

PENGARUH TIPE KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA DENGAN TEKANAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Rokhmad Budiyo

Jurusan Manajemen Sekoalh Tinggi Ilmu (STIE) Semarang

Abstrak

Kinerja yang baik selalu diutamakan oleh semua organisasi, baik itu organisasi yang profit oriented maupun organisasi yang non profit oriented. Dengan kinerja karyawan yang baik maka suatu organisasi akan lebih mudah mencapai tujuan organisasi. Sehingga semua organisasi akan berupaya semaksimal mungkin untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu yang bisa dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan mengelola tekanan kerja pada organisasi. Tekanan kerja dapat dipengaruhi oleh tipe kepemimpinan yang kurang sesuai. Dari penghitungan uji t pertama yang menguji hubungan antara tipe kepemimpinan dengan tekanan kerja diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 dan beta sebesar 0,542. maka hipotesis diterima yang menunjukkan bahwa tipe kepemimpinan mempengaruhi tekanan kerja secara signifikan. Nilai beta 0,542 menunjukkan bahwa tipe kepemimpinan dapat mempengaruhi tekanan kerja sebesar 54%.

Uji t kedua diperoleh nilai signifikan sebesar 0,047 dan beta sebesar 0,257. Dengan nilai signifikan di bawah nilai 0,050 maka hipotesis diterima yang menunjukkan bahwa tekanan kerja mempengaruhi kinerja bawahan secara signifikan. Nilai beta 0,047 menunjukkan bahwa tekanan kerja mempengaruhi kinerja sebesar 47%.

Untuk menguji hubungan antara tipe kepemimpinan terhadap kinerja bawahan dengan tekanan kerja sebagai variabel mediasi maka dapat diperoleh dengan mengalikan nilai beta masing-masing variabel. Dengan t hitung tipe kepemimpinan terhadap tekanan kerja = 0,542 dan tekanan kerja terhadap kinerja bawahan = 0,257 maka pengaruh tidak langsung tipe kepemimpinan terhadap kinerja bawahan melalui tekanan kerja adalah sebesar $0,542 \times 0,257 = 0,139$

Kata kunci: tipe kepemimpinan, tekanan kerja, kinerja bawahan.

PENDAHULUAN

Pengukuran kinerja didefinisikan sebagai “*performing measurement*” (pengukuran kinerja) yaitu kualifikasi dan efisiensi perusahaan atau segmen atau keefektifan dalam pengoperasian bisnis selama periode akuntansi. Dengan demikian pengertian kinerja adalah suatu usaha yang dilaksanakan perusahaan untuk mengevaluasi efisiensi dan efektivitas dari aktivitas perusahaan yang telah dilaksanakan pada periode waktu tertentu. Tekanan kerja menggambarkan tekanan yang timbul dari keadaan stres psikologi di dalam lingkungan kerja yang dapat berupa reaksi emosional yang bersifat negatif terhadap masalah-masalah yang berhubungan dengan pekerjaan. Tekanan kerja yang tinggi dapat menimbulkan frustrasi dan kegelisahan dalam bekerja. Penurunan tekanan kerja diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Tekanan kerja dapat diturunkan dengan pengelolaan tekanan kerja yang baik, akan tetapi tekanan kerja itu sendiri tidak akan pernah hilang sama sekali.

Penelitian tentang kinerja karyawan ini penting dilakukan karena dengan kinerja karyawan yang baik maka akan membuat suatu organisasi menjadi lebih efektif dan akan menjadi lebih mudah untuk mencapai tujuan. Seperti yang dikatakan Hameed et al (2011) dalam penelitiannya yang menyebutkan bahwa *the employee performance will affect on organizational effectiveness*. Untuk mendapatkan kinerja yang baik maka perusahaan harus menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan itu sendiri. Pernyataan ini sesuai dengan pernyataan Abbas (2009) dalam penelitiannya bahwa *Employee performance is an important building block of an organization and factors which lay the foundation for high performance must be analyzed by the organizations*.

Tekanan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu respon yang dibawa oleh berbagai peristiwa eksternal dan dapat berbentuk pengalaman positif atau pengalaman negatif (Sarooj dan Maad, 2008). Selain itu, Shahzad et al., (2011) mendefinisikan tekanan kerja sebagai suatu tuntutan yang muncul karena adanya kapasitas adaptif antara pikiran dan tubuh atau fisik manusia. Definisi lain tentang tekanan kerja

dikemukakan oleh Sarooj dan Maad, (2008) yang mengartikan tekanan kerja sebagai tanggapan atau respon yang tidak spesifik dari fisik manusia terhadap tuntutan (*demand*) yang timbul.

Dalam kehidupan tekanan kerja adalah suatu hal yang tidak dapat dihindari. Manusia dalam hidupnya mempunyai banyak kebutuhan, namun dalam pemenuhannya kendala dan rintangan akan selalu menyertainya. Hal inilah yang merupakan pangkal terjadinya stres. Menurut Sarooj dan Maad, (2008), *Stress encompasses the physiological and psychological reactions which people exhibit in response to environment event called stressors*. Ada tiga klasifikasi penyebab tekanan kerja, pertama: *organizational stressor*, yang secara langsung terkait dengan lingkungan kerja dan fungsi secara langsung dengan pekerjaan. Kedua, *life events* yang tidak dipengaruhi oleh aspek organisasi tetapi lebih didominasi dari peristiwa kehidupan individu. Ketiga, *individual stressor* terkait dengan karakteristik yang dimiliki masing-masing individu dalam memandang lingkungannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Populasi dalam penelitian ini adalah manager akuntansi dan bawahannya di Kawasan Industri Candi Semarang. Pemilihan populasi manager akuntansi dilakukan karena bagian akuntansi mempunyai peranan yang sangat penting bagi keberlangsungan hidup suatu perusahaan, bersama dengan fungsi pemasaran, produksi, operasional, lainnya. Semua perusahaan yang ingin dikelola dengan baik harus mengelola keuangannya dengan baik pula yang dicerminkan dengan catatan yang berisi informasi keuangan yang merupakan catatan tentang semua aktivitas keuangan mereka. Sebaik apapun perusahaan menghasilkan produk, tanpa laporan keuangan yang baik maka para stakeholder perusahaan akan mengalami kesulitan untuk mendapatkan informasi mengenai perusahaan yang bersangkutan sehingga pengambilan keputusan menjadi tidak maksimal. Pengambilan sampel dalam satu kawasan industri ini dilakukan dengan alasan bahwa dengan lokasi dalam satu

lingkungan yang sama maka antara satu perusahaan dengan perusahaan yang lain berada dalam kondisi lingkungan yang relatif sama.

Ada tiga variabel yang akan diteliti, yaitu variabel tipe kepemimpinan sebagai variabel independen, variabel tekanan kerja sebagai variabel mediasi dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Pemilihan tipe kepemimpinan sebagai variabel independen adalah karena dalam penelitiannya, Wibowo (2009) menyatakan bahwa tipe kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Bagaimana pemimpin menjalin hubungan dengan pegawai, bagaimana mereka memberi penghargaan kepada pekerja yang berprestasi, bagaimana mereka mengembangkan dan memberdayakan pekerjanya, sangat mempengaruhi sumber daya manusia yang menjadi bawahannya.

Dalam penelitiannya, Rusmardi, dkk (2002) membagi tipe-tipe pemimpin dalam tiga golongan besar, yaitu tipe pemimpin otokratis, tipe pemimpin demokratis dan tipe pemimpin santai. Tumbol (2014) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan otokratis merupakan pemimpin yang memiliki kriteria atau ciri yang selalu menganggap organisasi sebagai milik pribadi, mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, menganggap bawahan sebagai alat semata, tidak mau menerima kritik dan saran, terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya, serta sering mempergunakan pendekatan paksaan dan bersifat menghukum. Tipe otokratis menganggap kepemimpinan sebagai haknya dan mutlak menentukan segala sesuatu yang harus ditentukan.

Pemilihan tekanan kerja sebagai variabel independen dipilih karena tekanan kerja adalah salah satu faktor yang dalam banyak penelitian disebutkan mempengaruhi kinerja, tetapi tekanan kerja itu sendiri tidak akan dapat dihilangkan sama sekali.

Sedangkan kinerja karyawan dipilih sebagai variabel dependen karena dengan kinerja yang baik akan memudahkan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam diskripsi variabel ini dimaksudkan untuk menganalisis data berdasarkan atas hasil yang diperoleh dari jawaban responden terhadap masing-

masing variabel untuk menentukan kriteria tinggi rendahnya jawaban responden atas variabel-variabel yang akan diuji. Untuk uraian lebih jelas dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1
Tabel Descriptive Statistik
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TP	43	4.50	5.00	4.7400	.20177
TK	43	2.17	3.08	2.6714	.24798
KB	43	3.50	5.00	4.4628	.36057
Valid N (listwise)	43				

Sumber: Output SPSS

Hasil dari hasil uji statistik deskriptif di atas kemudian diolah lagi untuk memperoleh rata-rata empiris yang kemudian dibandingkan dengan rata-rata teoritis. Adapun rata-rata teoritis diperoleh dari perhitungan dengan rumus:

$$\mu = \frac{1}{2} (i_{\max} + i_{\min}) \sum k$$

Keterangan

μ = rata-rata teoritis

i_{\max} = skor maksimal

i_{\min} = skor minimal

$\sum k$ = jumlah item

Dari perhitungan di atas diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 2
Perbandingan Rata-rata Empiris dengan Teoritis

Variabel	Teoritis			Empiris		
	Min	Max	Mean	Min	Max	Mean
TP	32,00	40,00	36,00	36,00	40,00	37,79
TK	12,00	60,00	36,00	26,00	37,00	32,00
KB	30,00	50,00	40,00	35,00	50,00	44,63

Dari tabel di atas diketahui bahwa gaya evaluasi kinerja atasan mempunyai rata-rata empiris yang lebih tinggi, yaitu 37,79 dibandingkan dengan rata-rata teoritis 36,00. Hal ini menunjukkan bahwa tipe kepemimpinan adalah tinggi yang mengindikasikan tipe kepemimpinan mengarah pada tipe demokratis. Tekanan kerja mempunyai rata-rata empiris 32,00, lebih rendah dari rata-rata teoritis sebesar 36,00 menunjukkan bawahan merasakan tekanan kerja yang rendah. Kepuasan kerja mempunyai rata-rata empiris sebesar 43,60 lebih tinggi daripada rata-rata teoritis yang hanya 40,00 menunjukkan bahwa bawahan mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi. Demikian pula dengan rata-rata empiris pada kinerja bawahan sebesar 44,63 sedangkan rata-rata teoritis sebesar 40,00. Hal ini menunjukkan bahwa bawahan mempunyai kinerja yang baik.

4.3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen

4.3.1 Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan metode Analisis Faktor. Perhitungan dilakukan dengan bantuan program Excell. Nilai R tabel dengan 43 responden adalah 0,3008. Nilai *corrected item total correlation* yang berada di atas 0,3008 menunjukkan sebagai item yang valid. Nilai *corrected item total correlation* yang lebih besar dari 0,3008 juga menunjukkan kecukupan sampel yang sedang diteliti. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini.

Tabel 3
Hasil Pengujian Validitas

VARIABEL / INDIKATOR	Corrected item total correlation	R tabel	KETERANGAN
TP		0,3008	
- Indikator 1	0.3137		Valid
- Indikator 2	0.6053		Valid
- Indikator 3	0.3146		Valid
- Indikator 4	0.6244		Valid
- Indikator 5	0,4816		Valid
- Indikator 6	0,3564		Valid

	-	Indikator 7	0,4149		Valid
	-	Indikator 8	0,4326		Valid
TK				0.3008	
	-	Indikator 1	0,3094		Valid
	-	Indikator 2	0,5380		Valid
	-	Indikator 3	0,3701		Valid
	-	Indikator 4	0,3863		Valid
	-	Indikator 5	0,3033		Valid
	-	Indikator 6	0,4666		Valid
	-	Indikator 7	0,4854		Valid
	-	Indikator 8	0,3842		Valid
	-	Indikator 9	0,5571		Valid
	-	Indikator 10	0,3178		Valid
	-	Indikator 11	0,4748		Valid
	-	Indikator 12	0,3062		Valid
KB				0.3008	
	-	Indikator 1	0,4187		Valid
	-	Indikator 2	0,7762		Valid
	-	Indikator 3	0,7558		Valid
	-	Indikator 4	0,6843		Valid
	-	Indikator 5	0,7390		Valid
	-	Indikator 6	0,6994		Valid
	-	Indikator 7	0,6975		Valid
	-	Indikator 8	0,4985		Valid
	-	Indikator 9	0,6778		Valid
	-	Indikator 10	0,5902		Valid

Sumber : Data primer yang diolah

Tabel 2 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai *corrected total item correlation* yang lebih besar dari 0,3008. Nilai *corrected total item correlation* juga menunjukkan di atas 0,3008. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua indikator tersebut adalah valid dan sampel yang kita pakai sudah cukup sehingga penelitian dapat dilanjutkan.

4.3.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Cronbach Alpha dengan bantuan program excell. Pengujian reliabilitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini:

Tabel 4
Hasil Pengujian Reliabilitas

VARIABEL / INDIKATOR	Alpha	KETERANGAN
TP	0,7669	Reliabel
TK	0,7704	Reliabel
KB	0,8846	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah

Hasil pengujian reliabilitas konstruk variabel TP, TK, dan KB yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh nilai Alpha yang lebih besar dari 0,60. Hal ini berarti bahwa konstruk variable-variabel tersebut adalah reliable.

4.4. Uji Kualitas Data (Uji Asumsi Klasik)

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini perlu dilakukan pengujian asumsi klasik terlebih dahulu yang meliputi: normalitas data, *multikolinearitas*, dan *heteroskedastisitas* sebagai berikut:

1) Normalitas Data

Untuk menentukan normalitas data dengan rasio kolmogorov smirnov (KS), nilai signifikansi harus diatas 0,050, hal ini perlu dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya data yang tidak normal yang menyebabkan hasil penelitian menjadi bias, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5
Rasio Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.23501529
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.056
	Negative	-.108
Kolmogorov-Smirnov Z		.710
Asymp. Sig. (2-tailed)		.695
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan output SPSS di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,695 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

2) Uji *Multikolinearitas*

Pengujian ini untuk mengetahui apakah antar variabel bebas dalam persamaan regresi tersebut tidak saling berkorelasi. Untuk mendeteksi *Multikolinearitas* adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*, di mana variabel dikatakan mempunyai masalah *multikolinearitas* apabila nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,1 atau nilai VIF lebih besar dari 10. Hasil pengujian *multikolinearitas* selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4 di bawah ini:

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
TP	.671	1.490
TK	.695	1.439

Dari tabel di atas menunjukkan angka 1,490 pada TP dan 1,439 pada TK/ Semua berada di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah *multikolinearitas*.

2) Uji *Heteroskedastisitas*

Pengujian heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi *heterokedastisitas*. Untuk mendeteksi adanya *Heterokedastisitas* dapat dilakukan dengan menggunakan uji gletser dengan bantuan program SPSS. Berikut adalah hasil uji *heterokedastisitas*:

Tabel 4.7
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.438	.554		2.598	.013
TP	-.168	.140	-.216	-1.198	.238
TK	-.079	.112	-.125	-.703	.486
KK	-.059	.060	-.155	-.982	.332

a. Dependent Variable: RES2

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan TP danTK berturut-turut adalah 0.238 dan 0.486. Semuanya lebih besar dari 0,05. Dengan demikian model tersebut bebas dari masalah *heterokedastisitas*.

4.5. Hasil Penelitian

Pengujian hipotesis dilakukan setelah melalui pengujian penyimpangan terhadap asumsi klasik di atas yang menurut Algifari (1997) bahwa penyimpangan asumsi klasik yang sangat berpengaruh terhadap pola perubahan variabel dependen adalah *multikolinearitas*, dan *heteroskedastisitas*, sedangkan penyimpangan asumsi klasik lainnya sedikit atau bahkan tidak berpengaruh terhadap pola perubahan variabel dependen. Dari uji asumsi klasik yang sudah dilakukan terlebih dahulu disimpulkan bahwa data yang akan diteliti tidak ada masalah dengan normalitas, multikolinearitas dan heterokedastisitas sehingga memenuhi persyaratan analisis regresi.

Untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dilakukan dengan dua buah pengujian, yaitu uji-F dan uji-t

1) Uji F-statistik

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen yang digunakan dalam model penelitian mempunyai pengaruh secara simultan/bersama-sama terhadap variabel dependen.

Dari uji F yang dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, maka secara simultan diketahui signifikansi sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji F

Variabel	Sig. Uji F
TP terhadap TK	0,000
TP dan TK terhadap KB	0,000

Dari hasil uji f seperti yang terlihat pada tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa:

- (1) TP berpengaruh secara signifikan terhadap TK dengan signifikansi $0,000 < 0,050$
- (2) TP dan TK berpengaruh secara signifikan terhadap KB dengan signifikansi $0,000 < 0,050$

2) Uji-t statistik

Uji t dilakukan pada pengujian hipotesis secara parsial untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Berikut adalah tabel ringkasan hasil uji t yang dilakukan dengan bantuan program SPSS:

Tabel 8
Hasil Uji t (parsial)

Variabel	Beta	Sig
TP terhadap TK	0,542	0,000
TP terhadap KK	0,333	0,029
TK terhadap KB	0,257	0,047
KK terhadap KB	0,446	0,000
TP terhadap KB	0,2.85	0,031

Sumber : output SPSS yang diolah

Dari hasil uji t seperti yang terlihat pada tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa:

- (1) TP berpengaruh secara signifikan terhadap TK dengan signifikansi $0,000 < 0,050$
- (2) TP berpengaruh terhadap KB secara signifikan dengan signifikansi $0,047 < 0,050$
- (3) TK berpengaruh terhadap KB secara signifikan dengan taraf signifikan $0,047 < 0,050$

3) Uji Mediasi

Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (Path Analysis). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model kasual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Berikut adalah hasil dari uji F yang dilakukan dengan bantuan program SPSS untuk menentukan hubungan kausalitas antar variabel:

Tabel 4.10
Hasil Uji T (parsial)

Variabel	Beta
TP terhadap TK	0,542
TK terhadap KB	0,257
KK terhadap KB	0,446
TP terhadap KB	0,285

Sumber : output SPSS yang diolah

Dari tabel di atas maka dapat dibuat persamaan bahwa:

(1) $TK = 0,542TP + E1$

Hal ini menunjukkan bahwa TK dipengaruhi oleh TP hanya sebesar 54%. Sedangkan sisanya sebesar 36% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

(3) $KB = 0,257TK + E3$

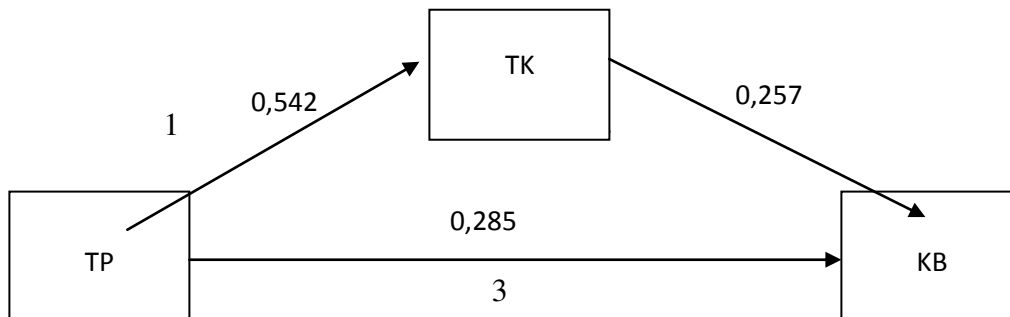
Hal ini menunjukkan bahwa KB dipengaruhi oleh TK hanya sebesar 26%, sedangkan sisanya sebesar 74% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model

(3) $KB = 0,285TP + E5$

Hal ini menunjukkan bahwa KB dipengaruhi oleh TP hanya sebesar 28% sedangkan sisanya sebesar 72% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Untuk melihat hubungan kausalitas antar variable tersebut dapat dibuat diagram alur sebagai berikut:

Gambar 1
Diagram Jalur Antar Variabel



Berdasarkan diagram alur di atas maka dapat dihitung pengaruh tidak langsung antara TP, TK, KK terhadap KB sebagai berikut:

(1) Pengaruh tidak langsung TP terhadap KB melalui TK adalah sebesar $0,542 \times 0,257 = 0,139$

(2) Sedangkan pengaruh langsung TP terhadap KB adalah sebesar 0,285

Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa hasil perkalian antara garis gerak 1 dan 2 sebesar 0,139 lebih kecil dari garis gerak 3 yaitu sebesar 0,285. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel TK tidak berhasil memediasi hubungan antara TP dengan KB. Jadi hubungan yang sebenarnya adalah hubungan langsung.

4.3. Pembahasan

Dari hasil persamaan regresi linier berganda tersebut di atas dapat dianalisis sebagai berikut:

1) Hipotesis pertama

Hipotesis pertama menguji pengaruh antara variabel TP sebagai variabel independen terhadap variabel TK sebagai variabel dependen.

Dari penghitungan uji t diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 dan beta sebesar 0,542. Dengan nilai signifikan di bawah nilai 0,050 maka hipotesis (H_A) diterima yang menunjukkan bahwa TP mempengaruhi TK secara signifikan. Nilai beta 0,542 menunjukkan bahwa TP dapat mempengaruhi TK hanya sebesar 54%, sedangkan sisanya sebesar 46% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

2) Hipotesis kedua

Hipotesis ketiga menguji pengaruh antara variabel TK sebagai variabel independen terhadap variabel KB sebagai variabel dependen.

Dari penghitungan uji t diperoleh nilai signifikan sebesar 0,047 dan beta sebesar 0,257. Dengan nilai signifikan di bawah nilai 0,050 maka hipotesis (H_A)

diterima yang menunjukkan bahwa TK mempengaruhi KB secara signifikan. Nilai beta 0,047 menunjukkan bahwa TK dapat mempengaruhi TB hanya sebesar 47%, sedangkan sisanya sebesar 53% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

3) Hipotesis ketiga

Hipotesis ketiga menguji pengaruh antara variabel TP sebagai variabel independen terhadap variabel KB sebagai variabel dependen.

Dari penghitungan uji t diperoleh nilai signifikan sebesar 0,031 dan beta sebesar 0,285. Dengan nilai signifikan di bawah nilai 0,050 maka hipotesis (H_A) diterima yang menunjukkan bahwa TP mempengaruhi TK secara signifikan. Nilai beta 0,285 menunjukkan bahwa TP dapat mempengaruhi KB hanya sebesar 28%, sedangkan sisanya sebesar 72% dipengaruhi oleh 5.

4) Uji mediasi

Uji mediasi dilakukan dengan cara mengalikan nilai beta yang diperoleh dari masing-masing variabel.

Untuk menguji hubungan antara TP terhadap KB dengan TK sebagai variabel mediasi maka dapat diperoleh dengan mengalikan nilai beta masing-masing variabel. Dengan t hitung TP terhadap TK = 0,542 dan KK terhadap KB = 0,257 maka pengaruh tidak langsung TP terhadap KB melalui TK adalah sebesar $0,542 \times 0,257 = 0,139$

Dari hasil perkalian tersebut dibandingkan dengan hubungan langsung antara variabel TP terhadap KB yang ditunjukkan dengan garis gerak 5 yaitu sebesar 0,285. Karena hasil perkalian dengan variabel mediasi lebih kecil dari garis gerak 5 maka dapat disimpulkan bahwa variabel TK gagal memediasi hubungan antara TP dengan KB dan hubungan sebenarnya adalah hubungan langsung antara TP dengan KB.

Kesimpulan

Hasil penelitian ini disimpulkan sebagai berikut :

1. Perhitungan uji t hubungan antara tipe kepemimpinan dengan tekanan kerja mempunyai nilai signifikan sebesar 0,000 dan beta sebesar 0,542. Maka di peroleh tipe kepemimpinan mempengaruhi tekanan kerja secara signifikan.
2. Hasil Uji t kedua diperoleh nilai signifikan sebesar 0,047 dan beta sebesar 0,257. Dengan nilai signifikan di bawah nilai 0,050 disimpulkan bahwa tekanan kerja mempengaruhi kinerja bawahan secara signifikan.
3. Pengaruh antara variabel TP sebagai variabel independen terhadap variabel KB sebagai variabel dependen. Dari penghitungan uji t diperoleh nilai signifikan sebesar 0,031 dan beta sebesar 0,285. Dengan nilai signifikan di bawah nilai 0,050 maka menunjukkan bahwa tipe kepemimpinan mempengaruhi kinerja bawahan secara signifikan.

Saran Penelitian

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah :

1. Tipe kepemimpinan Manajer akan mempengaruhi tekanan kerja kepada bawahan, maka diperlukan manager yang bisa memimpin bawahan untuk meningkatkan produktifitas.
2. Adanya tekanan kerja akan mempengaruhi kinerja bawahan, maka diperlukan manager yang bisa memberi motivasi bawahan yang memiliki sifat mengayomi untuk meningkatkan motivasi bawahan yang bisa meningkatkan kinerja bawahan.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad Moh. 1989. *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Penerbit Liberty.
- Handoko. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta: BPFE
- Chen, L.Y. 2004. "Examining The Effect of Organization Culture And Leadership Behaviors on Organizational Commitment, Job Satisfaction, Adan Job Performance As'ad Moh. 1989. *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Penerbit Liberty.
- Choirul Bashor. 2007. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Semen Gresik, Tuban dengan Variabel moderator etos kerja Spiritual. *Jurnal Manajemen, Akuntansi dan Bisnis, Volume 5. Nomor 3*.
- Dessler, G. 1992. *Human Resource Management*, Terjemahan. Jilid 2. Jakarta: Prenhallindo.
- Gibson, and James, L.I., John, M.,Donnelly, James, H.1996. *Organisasi & manajemen*, Jilid 1, Edisi Kedelapan, Terjemahan. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Guritno Bambang & Waridin. 2005. "Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja", *Jurnal Riset Bisnis Indonesia Vol. 1 no.1* hal 6374
- Hasibuan S.P Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrachman dan Suad Husnan. 1983. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE.
- H.Y Ruyatnasih, H. Anwar Musadad, dan Beni Hasyim. 2013. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pada bagian Operator SPBU PT. Mitrabuana Jayalestari Karawang. *Jurnal Manajemen Vol.10 No.3* April 2013.
- Imam Ghozali. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi ketiga. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indayati, Nurul. Armanu Thoyib dan Rofiaty.2011. Pengaruh keterlibatan karyawan, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap Komitmen

- organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan (studi pada Universitas Brawijaya). ISSN: 1693-5241.
- Keith, Davis, Jhon W. Newstrom, 2002. *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi Ketujuh, Erlangga, Jakarta.
- Luthans, Fred. 2006. *Organizational Behavior*, Ninth Edition. Singapore:McGraw-Hill International Editions
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Pertama. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Maryoto, Susilo, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Maslow, A. 1994. *Motivasi dan Kepribadian*, Terjemahan. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Narmondo, Hernowo. 2008. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri*.
- Nur Indriantoro dan Bambang Supomo. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Nur Indriantoro dan Bambang Supomo. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Oetomo, Hening Widi dan Susanti. 2012. Penerapan disiplin sebagai pemoderasi hubungan antara pemberian kompensasi dan penghargaan terhadap kinerja. *Majalah Ekonomi Tahun XXII*, No.1.
- Ogbonna, E., and Harris, L.C. 2000. "Leadership Style, Organizational Culture and Performance: Empirical Evidence From UK Companies," *International Journal of Human Resource Management* 11:4 August, hal.766–788.
- Payamta. 2005. "Gaya Kepemimpinan: Perkembangan dan Kepemimpinan Dalam Era Global", *Telaah Vol 2 No. 1* : AMP YKPN hal 11 23

- Purnomo, Joko. 2007. Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja Terhadap kinerja pegawai negeri sipil Pada dinas kehutanan dan perkebunan kabupaten jepara.
- Reksohadiprodo, Sukanto dan Handoko, T. Hani, 1997, *Organisasi Perusahaan*. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, Stephen P. 2003. Perilaku Organisasi. Edisi Kesembilan. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ketiga*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Shore Lynn Mc Farlane, Newton, Lucy, A., and Thornton III George, C. 1990. Job and Organizational Attitudes in Relation to Employee Behavioral Intentions, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 11, hal 57–67.
- Sondang P. Siagian. 1995. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta : Bina Aksara.
- Suharsini Arikunto. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suharto & Cahyono Budi. 2005. "Pengaruh budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah". *Jurnal Riset Bisnis Indonesia Vol I No. 1* Hal. 13-30.
- Sulistiyani, A.T. dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Terry R. George. 2005. *Dasar-dasar Manajemen*. Cetakan Kesembilan, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- T Handoko, Hani, 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- T. Hani Handoko. 2008. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE

Widodo, Untung. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Bawahan (Studi Empiris Pada Perguruan Tinggi Swasta Di Kota Semarang). Fokus Ekonomi Vol.1 No.2 Desember 2006 : 92-108. ISSN: 1907-6304.

Winardi, Jasman J. Ma'ruf. Said Musnadi. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen organisasional sebagai Variabel Intervening (studi pada Karyawan Dinas Pengairan Provinsi Aceh). Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Syiah Kuala. Vol.1 Tahun I. No.1. ISSN : 2302-0199.