

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Study Kasus pada Yayasan Kuntum Bil Khoir Subang)

Fahri, Dosen STIE GANESHA Jakarta
Mohammad Rofiki, Mahasiswa STIE GANESHA Jakarta

Abstract

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan memakai analisis jalur (Path Analysis) dengan setting penelitian dilakukan pada Yayasan Kuntum Bil Khoir Subang dengan informan kunci yaitu karyawan, dstaf yayasan Uji Statistik Deskriptif. Data dikumpulkan melalui wawancara, obserfasi dan penyebaran kuisisioner.

Berdasarkan penelitian dan analisis data diperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, dengan nilai Coefficients beta $0,379$, motivasi kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,031 < 0,05$. dengan nilai Coefficients beta $0,245$, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh langsung terhadap motivasi kerja dengan nilai sifikasi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai Coefficients beta sebesar $0,431$ Sedangkan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh tidak langsung dengan perkalian antara nilai beta gaya kepemimpinan pada motivasi dengan nilai beta motivasi pada kinerja yaitu: $0,431 \times 0,245 = 0,106$.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Penerapan sumber daya manusia menjadi salah satu faktor internal yang memiliki peran untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah perusahaan, baik itu berupa mencapai keuntungan, atau pencapaian tujuan perusahaan. SDM sebagai pusat laba yang menyertainya mengilustrasikan bagaimana metode manajemensumber daya manusia dapat meningkatkan profitabilitas dengan membangun keterampilan karyawan seperti ini (Gary Dessler 2016:15). Oleh sebab itu, secara umum pekerjaan membutuhkan lebih banyak pendidikan dan lebih banyak keterampilan. Karena hal tersebut dapat membantu mempermudah dan mempercepat kinerja karyawan.

Kinerja Menurut Donni Juni P. (2018:269) merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. kinerja bukan merupakan karak teristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan pekerjaan

yang berasal dari organisasi. Segala sesuatu yang menjadi penghambat terhadap kelancaran kinerja harus segera dibenahi sehingga tidak berdampak negatif pada pencapaian tujuan organisasi.

Oleh karena itu, penulis memilih untuk melakukan penelitian pada karyawan yang terdapat pada Yayasan Kuntum Bil Khoir. Dari hasil observasi menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang hadir terlambat ke lokasi kerja, hal ini tidak sesuai dengan jam yang telah ditentukan, yang mana jam tersebut sudah dibagi dan disepakati sebelumnya. Sedangkan indikator terakhir adalah kemampuan bekerja sama. Meski tidak semuanya karyawan yang ada disana mengalami hal tersebut tapi setidaknya ada sebagian yang memiliki dampak yang negatif.

Menindak lanjuti mengenai informasi yang diperoleh penulis berdasarkan observasi, selanjutnya penulis melakukan pra *survey* dengan melakukan beberapa wawancara menggunakan 6 faktor tentang apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja 6 karyawan di yayasan Kuntum Bil Khoir. Karyawan diminta untuk memilih factor-faktor yang diindikasikan mempengaruhi kinerja mereka. Berikut merupakan hasil pra *survey* terhadap

6 karyawan yang bekerja di Yayasan Kuntum Bil Khoir.

Tabel 1. Pra Survei

No.	Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan	Jumlah jawaban	Pesentase
1	Gaya kepemimpinan	6	24%
2	Motivasi kerja	6	24%
3	Lingkungan kerja	4	16%
4	Disiplin kerja	4	16%
5	Keahlian	3	12%
6	Loyalitas	2	8%
	Jumlah	25	100%

Sumber : Data Primer diolah 2021

Dari hasil pra-*survey* terhadap beberapa karyawan menjelaskan bahwa faktor terbesar yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan dengan jumlah responden 6 orang atau 24%. Yang kedua adalah gaya motivasi kerja dengan jumlah responden 6 orang atau 24%. Ketiga Lingkungan kerja dengan jumlah responden 4 orang atau 16%. Keempat disiplin kerja dengan jumlah responden 4 orang atau 16%. Kelima Keahlian kerja dengan jumlah responden 3 orang atau 12%, dan yang terakhir loyalitas kerja dengan jumlah responden 2 orang atau 8%. Dan dari tiga faktor tersebut penulis tertarik meneliti dua faktor, yaitu motivasi kerja dan gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Oleh karena itu, berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Gaya**

Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Kuntum Bil Khoir Subang”.

1.1 Rumusan Masalah

Adapun Rumusan masalah dari latar belakang masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Kuntum Bil Khoir?
2. Apakah ada pengaruh langsung Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Kuntum Bil Khoir?
3. Apakah ada pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Yayasan Kuntum Bil Khoir?
4. Apakah ada pengaruh tidak langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada Yayasan Kuntum Bil Khoir?

1.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Kuntum Bil Khoir.
2. Untuk mengetahui pengaruh langsung Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Kuntum Bil Khoir.
3. Untuk mengetahui pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Yayasan Kuntum Bil Khoir.
4. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada Yayasan Kuntum Bil Khoir.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dilakukan oleh seorang pimpinan dengan kemampuan yang dilakukannya untuk menggerakkan orang lain atau orang yang ada disekitarnya agar mau bekerjasama di bawah kepemimpinannya. Mulyasa (2002:108) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seseorang pemimpin yang khas pada saat mempengaruhi anak buahnya apa yang dipilih oleh pemimpin untuk dikerjakan, cara pemimpin bertindak dalam mempengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinannya.

Edy Sutrisno (2019:214) menulis yang dikutip dari Anoraga mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung ataupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.

Jenis Kepemimpinan. Menurut Hasibuan dalam Andhi SH, Chairil A. M. Tirtana S. (2018:56) ada beberapa jenis gaya kepemimpinan diantaranya adalah gaya kepemimpinan otoriter, gaya demokratis dan gaya kendali bebas.

1. *Gaya kepemimpinan Otoriter* adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Pada gaya kepemimpinan otokrasi ini, pemimpin mengendalikan semua aspek kegiatan.
2. *Gaya kepemimpinan demokratis* adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh.
3. *Gaya Kepemimpinan Kendali Bebas* dimana para bawahannya yang secara aktif menentukan tujuan dan penyelesaian masalah yang dihadapi.

Indikator. Menut Andhi SH, Chairil A. M.Tirtana S. (2018:57) indikator masing-masing gaya kepemimpinan dapat dijelaskan sebagaimana berikut:

1. Kepemimpinan Otoriter, dengan indikator:
 - Ancaman*, pimpinan memberikan instruksi kerja dengan sanksi.
 - Pengawasan ketat*, pekerjaan yang diberikan diawasi dalam pelaksanaan dan penyelesaiannya.
 - Tertutup*, pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pimpinan, bawahan tidak diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan.
2. Kepemimpinan demokratis
 - Komunikatif*, pimpinan berikan instruksi kerja dengan petunjuk.
 - Konsultatif*, membuka ruang untuk berkonsultasi penyelesaian pekerjaan, dan bawahan didorong tuk ambil keputusan terkait penyelesaian pekerjaan.
 - Terbuka*, keputusan tetap dilakukan pimpinan dengan pertimbangan saran atau bawahannya.
3. Kepemimpinan kendali bebas
 - Tuntutan ketrampilan*, pimpinan menganggap bawahan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuannya.
 - Kepercayaan*, pimpinan menyerahkan tanggung jawab pelaksanaan pekerjaan sepenuhnya kepada bawahan.
 - Kebebasan*, bawahan dapat mengambil keputusan terkait penyelesaian pekerjaan.

2.2 Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu dorongan atau rangsangan yang keluar dari diri seseorang atau orang lain dalam mengatasi segala tantangan dan hambatan serta merupakan upaya melakukan sesuatu yang lebih baik untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi Sadili Samsudin (2019:281) adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan

mempertahankan kehidupan. Menurut Liang Gie Motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain untuk mengambil tindakan.

Menurut Sardiman (2016:75), motivasi dapat juga dikatakan serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu,.

Indikator. Menurut Wibowo dalam Widodo (2020:85), dimensi dan indikator motivasi adalah:

1. Kebutuhan untuk berprestasi :
Target kerja, - Kualitas kerja, - Tanggung jawab, -Resiko
2. Kebutuhan memperluas pergaulan
Komunikasi, - Persahabatan
3. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan
Pemimpin, - Duta perusahaan, -Keteladanan

2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah pencapaian hasil pekerjaan yang menjadi tolak ukur terhadap pemberian kebijakan dan pengambilan keputusan. Menurut Mangkunegara (2017:67) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

Menurut Donni Juni P. (2018:269) Kinerja merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

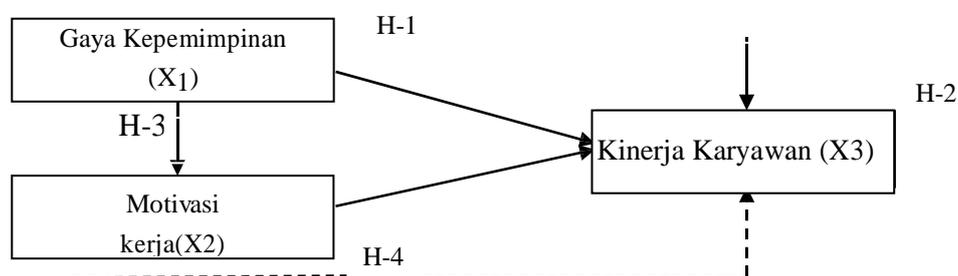
Faktor. Menurut Mangkunegara (2017:67) Faktor yang mempengaruhi capaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1. Faktor kemampuan. Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).
2. Faktor motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja.

Indikator. Menurut Wilson Bangun (2012:233) pengukuran kinerja dapat dilihat dari indikator antara lain :

1. Jumlah pekerjaan. yaitu dimensi yang menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
2. Kualitas pekerjaan. yaitu setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut pekerjaan tertentu.
3. Ketepatan waktu yaitu setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
4. kehadiran yaitu suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
5. kemampuan kerja sama. Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang saja, pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua atau lebih, sehingga kerjasama sangat dibutuhkan.

2.4 Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konsep

2.5 Hipotesis Penelitian

H_1 = Gaya Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja Karyawan.

H_2 = Motivasi Kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja Karyawan.

H_3 = Gaya Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja.

H_4 = Gaya Kepemimpinan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui Motivasi Kerja.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian, Populasi dan Sampel

Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan dan pengaruh pada setiap variabel.

Penelitian ini dilakukan di Yayasan Kuntum Bil Khoir yang bertempat di Dawuan Kabupaten Subang. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan di yayasan tersebut berjumlah 67 responden atau kurang dari 100 responden, maka penelitian merupakan penelitian populasi.

3.2 Definisi Konseptual dan Oerasional Variabel

Adapun variabel eksogen (*Independent Variable*) dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja, sedangkan variabel endogen (*Dependent Variable*) adalah Kinerja Karyawan. Untuk memperoleh data dalam penelitian ini maka dilakukan penjabaran sejumlah variabel lengkap dengan konsep, indikator, ukuran dan skalanya. Mengenai beberapa penjabaran dari variabel penelitian, di jelaskan pada tabel berikut:

Tabel 2. Design Penelitian

<u>Variabel Konsep</u>	<u>Variabel Dimensi</u>	<u>Indikator</u>		<u>Ukuran</u>	<u>Skala</u>
<u>Kinerja Karyawan (X3)</u>	<u>kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang dengan didasari pada standar-standar pekerjaan.</u>	<u>Kemampuan Individu dan Motivasi</u>	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Jumlah pekerjaan</u> - <u>Kualitas pekerjaan</u> - <u>Ketepatan waktu</u> - <u>Kehadiran</u> - <u>Kemampuan kerja.</u> 	<ul style="list-style-type: none"> - <u>KK 1</u> - <u>KK 2</u> - <u>KK 3</u> - <u>KK 4</u> - <u>KK 5</u> 	<u>Liker</u>
<u>Gaya Kepemimpinan (X1)</u>	<u>Gaya Kepemimpinan adalah suatu pola perilaku seseorang pemimpin dalam mencirikan gaya yang khas mempengaruhi bawahannya untuk mencapai suatu tujuan.</u>	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Otoriter</u> - <u>Demokratis</u> - <u>Kendali bebas</u> 	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Ancaman</u> - <u>Pengawasan</u> - <u>Tertutup</u> - <u>Komunikatif</u> - <u>Konsultatif</u> - <u>Terbuka</u> - <u>Keterampilan</u> - <u>Kebebasan</u> - <u>Kepercayaan</u> 	<ul style="list-style-type: none"> - <u>GK 1</u> - <u>GK 2</u> - <u>GK 3</u> - <u>GK 4</u> - <u>GK 5</u> - <u>GK 6</u> - <u>GK 7</u> - <u>GK 8</u> - <u>GK 9</u> 	<u>Liker</u>
<u>Motivasi Kerja (X2)</u>	<u>motivasi adalah dorongan / usaha untuk menciptakan semangat kerja seseorang, agar mereka bekerja sama,</u>	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Kebutuhan berprestasi</u> - <u>Kebutuhan perluas pergaulan</u> - <u>menguasai sesuatu pekerjaan</u> 	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Target kerja</u> - <u>Kualitas kerja</u> - <u>Tanggung jawab</u> - <u>Resiko</u> - <u>Komunikasi</u> - <u>Persahabatan</u> - <u>Pemimpin</u> - <u>Duta perusahaan</u> - <u>Keteladanan</u> 	<ul style="list-style-type: none"> - <u>MK 1</u> - <u>MK 2</u> - <u>MK 3</u> - <u>MK 4</u> - <u>MK 5</u> - <u>MK 6</u> - <u>MK 7</u> - <u>MK 8</u> - <u>MK 9</u> 	<u>Liker</u>

3.3 Teknis Analisis Data

Penelitian ini menggunakan coefficient Analisis Jalur (*Path Analysis*). Analisis ini dilakukan utuka menguji pengaruh variabel intervening. Analisis jalur adalah perluasan analisis regresi untuk menaksir hubungan kualitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghazali, 2016).

4. ANALISA dan PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas

Tabel 3. Validitas

No	r Hitung	r Hitung	r Hitung	r Tabel
	X1	X2	X3	
1	0.828	0.856	0.673	0.2404
2	0.828	0.856	0.707	0.2404
3	0.826	0.854	0.678	0.2404
4	0.824	0.852	0.678	0.2404
5	0.832	0.865	0.706	0.2404
6	0.815	0.851		0.2404
7	0.824	0.845		0.2404
8	0.813	0.846		0.2404
9	0.819	0.861		0.2404

Dari hasil data pada tabel di atas, yang diperoleh dari responden di yayasan tersebut dinyatakan valid. Hal tersebut bisa dilihat dari hasil perbandingan antara r_{tabel} dengan r_{hitung} . Berdasarkan 67 jumlah responden, dengan skala 23 item pertanyaan dengan perhitungan validitas menggunakan rumus *pearson product moment* dengan bantuan SPSS 22 dan menggunakan taraf signifikan 5%, dengan $r_{\text{tabel}} = 0,2404$ setelah diuji validitas diperoleh hasil bahwa tidak satupun pertanyaan tersebut yang memiliki nilai korelasi negatif dan hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,2404), maka dapat disimpulkan bahwa konstruk variabel di atas adalah valid.

4.2 Uji Reliabilitas

Tabel 4. Reliabilitas

Variabel Penelitian	<i>Cronbach's Alpha</i>	Ketetapan Reliabilitas
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,840	0,60
Motivasi Kerja (X2)	0,868	0,60
Kinerja Karyawan (X3)	0,734	0,60

Berdasarkan hasil reliabilitas di atas dengan menggunakan cara *one shot* yakni pengukuran sekali saja, menunjukkan *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 hal ini

membuktikan bahwa seluruh pernyataan variable yang didasari pada skor pernyataan raspondent, dinyatakan reliabel dan dapat dilanjutkan sebagai penelitian.

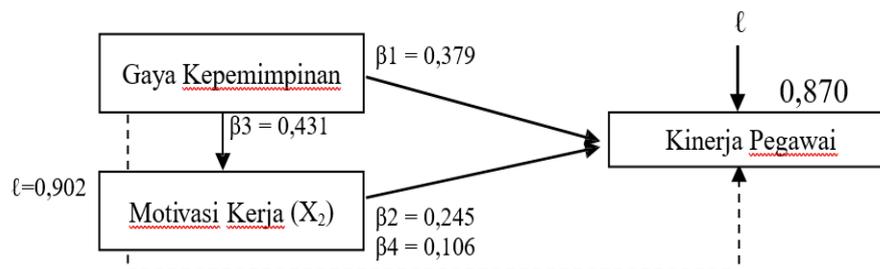
4.3 Analisis Jalur (*Path Analysis*).

Berdasarkan nilai koefisien setelah diuji menggunakan spss didapati jumlah nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan = 0,000 angka tersebut lebih kecil dari 0,05. Maka hasil ini memberikan kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Besarnya R² atau R square yang terdapat pada tabel model summary adalah sebesar 0,186 hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau pengaruh X₁ terhadap X₂ adalah sebesar 18,6% sementara sisanya merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Sementara nilai $e_2 = \sqrt{(1-0.186)} = 0,902$.

Sedangkan pada bagian tabel koefisien dapat diketahui bahwa nilai signifikansinya dari kedua variabel Gaya Kepemimpinan = 0,001 dan Motivasi Kerja = 0.031 lebih kecil 0,05. Hal ini juga bisa dilihat dari besarnya R² atau R square yang terdapat pada tabel model summary adalah sebesar 0,243, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 24,3% sementara sisanya merupakan kontribusi dari variabel- variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Sementara nilai

$$e_1 = \sqrt{(1-0.243)} = 0,870.$$

Berdasarkan data hasil yang di peroleh pada deskripsi data-data di atas setelah melakukan pengolahan, maka dihasilkan diagram jalur sebagai berikut:



Gambar 2. *Coefficient Path Analysis*

Berdasarkan gambar 2 diagram jalur di atas untuk menghitung pengaruh langsung, maka digunakanlah formula sebagai berikut:

Analisis pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X₁) terhadap variabel kinerja karyawan (X₃), hasil analisis diperoleh nilai signifikansi X₁ sebesar 0,001 < 0,05 dengan nilai *Coefficients* beta 0,379 sehingga disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan antara X₁ terhadap X₃.

Analisis pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X1) terhadap variabel motivasi kerja (X2) yaitu: berdasarkan hasil analisis di atas diperoleh nilai sifikasi X1 sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai *Coefficients* beta sebesar 0,431 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan antara X1 terhadap X2

Pengaruh variabel motivasi kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (X3) yaitu: bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan antara X2 terhadap X3.

Namun untuk menghitung adanya pengaruh tidak langsung digunakan formula berikut:

1. Menganalisis pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X1) melalui variabel motivasi kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan X3: Dari hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X1 melalui X2 mempunyai pengaruh signifikan terhadap X3.
2. Analisis pengaruh total: total pengaruh yang diberikan X1 terhadap X3 terbilang tetap, karena variabel Motivasi kerja bukan merupakan variabel intervening atau variabel mediasi.

5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Hasil pengujian secara statistik terlihat jelas bahwa Secara simultan semua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat dengan nilai $\text{sig.}0,00 < \alpha 0,05$. Pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan diketahui nilai pengaruh langsung 0,379 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,106 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X1 melalui X2 mempunyai pengaruh signifikan terhadap X3

DAFTAR PUSTAKA

Sanjaya, Wina. Budimanjaya, Andi. (2017). *Paradikma Baru Mengajar*. Jakarta: kencana percetakan PT Balebat Dedikasi Prima.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta. Bandung.

Ahmad Susanto. (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep, Strategi, dan Implementasinya*. Jakarta : Kencana percetakan Karisma Putra Utama. Jakarta.

Bagus S. (2020). *Teknik Sampling*. Kampus A. Universitas Negeri Jakarta Press. IKAPI. APPTI. Jakarta.

- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisa Multivariate Dengan Program*. (8th edition). Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Sadili Samsudin. (2019) *Manajemen Sumberdaya Manusia*. (Edisi 4). Pustaka Setia. Bandung.
- Sardiman. (2016). *Interaksi dan Motivasi Belajar-Mengajar*. (Edisi 23). Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2019). *Evaluasi Kinerja SDM*. Penerbit Refika Aditama. Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Edisi 14) Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Priansa, Donni Juni. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Edisi 3). Alfabeta. Bandung.
- Sugiono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Edisi 23), Alfabeta. Bandung.
- Arikunto, Suharsimi. (2014). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Bandung
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. (Edisi 10). Prenada Media Group. Kencana. Jakarta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* Cetakan Pertama. Raja Grafindo Persada. Jakarta.**
- Rohmat. (2013). *Manajemen Kepemimpinan Kewirausahaan*. Cipta Media Aksara. Yogyakarta.**
- Yulk, Gary. (2009). *Kepemimpinan dalam organisasi*. Indeks. Jakarta. Tesis.
- Dicky Ari Vanjery. (2016). *Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*. Universitas Pascasarjana Moestopo. Jakarta Jurnal.
- Andhi Sukma Hanafi. Chairil Almy. M.Tirtana Siregar. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Manajemen Industri dan Logistik. ISSN P 2622-528X/ISSN O 2598-5795.
- Riduwan, & Kuncoro, Engkos Achmad. (2014). *Cara Mudah Menggunakan dan*

