

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI YANG BERDAMPAK PADA KINERJA KARYAWAN

Oleh :

Charisma Ayu Pramuditha¹

STIE MDP Palembang

Email : charisma@stie-mdp.ac.id

Faradila Meirisa²⁾

STIE MDP Palembang

Email : faradilameirisa@stie-mdp.ac.id

Info Artikel :

Diterima : 21 Okt 2019

Direview : 25 Okt 2019

Disetujui : 4 Nov 2019

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence that leadership style directly influences employee performance and work motivation, and can prove that work motivation has a direct effect on employee performance. The next goal is to find out that leadership style indirectly influences employee performance through motivation as an intervening variable. PT. XYZ is the object of this research. Determination of the sample is done by accidental sampling technique. The questionnaire was used as a means of collecting data distributed to employees who worked at PT. XYZ were 100 respondents. In this study using multiple linear regression analysis techniques. Hypothesis testing uses t test and F test. The results of the study show that leadership style has a positive and significant effect on employee performance, leadership style has a positive and significant effect on work motivation, work motivation has a positive effect on employee performance, leadership style has a positive effect on employee performance through motivation employee work.

Keywords: Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh bahwa gaya kepemimpinan pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja, serta dapat membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Tujuan selanjutnya untuk mengetahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai intervening variable. Perusahaan PT. XYZ merupakan objek dari penelitian ini. Penentuan sampel dilakukan dengan teknik accidental sampling. Kuesioner digunakan sebagai sarana pengumpulan data yang disebarkan kepada karyawan yang bekerja di PT. XYZ sejumlah 100 responden. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Hasibuan (2006: 10). Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menentukan sukses atau tidaknya sebuah perusahaan dalam melakukan aktivitasnya. Manusia merupakan factor sumber daya yang berbeda dengan factor yang lainnya. Manusia sebagai sumber daya yang menentukan sebuah perusahaan dapat mencapai tujuannya. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola dan dibina secara baik dan seksama agar dapat memberikan hasil terbaik untuk perusahaan.

Pemimpin mempunyai tugas penting sekaligus rumit. Khususnya dalam pengolaan sumber daya manusia. Seorang pemimpin harus menyadari bahwa karyawan adalah sebagian asset yang dimiliki perusahaan agar dapat mencapai tujuan. Karyawan adalah sumber daya yang paling banyak mempengaruhi produktivitas perusahaan atau dengan kata lain adanya ketergantungan perusahaan dengan karyawan untuk dapat mengoptimalkan peroduktivitas perusahaan. Peranan pemimpin dalam mempengaruhi keputusan dapat dilihat dari kemana arah kemajuan perusahaanya.

Dalam hubungan pemimpin dengan bawahannya. Kesesuaian antara kepemimpinan yang dibawa oleh pemimpin dengan apa yang menjadi harapan bawahannya tentu akan menimbulkan dampak positif pada diri para karyawan akan bekerja lebih baik. Selama ini factor yang mempengaruhi kepuasan karyawan berasal upah dan gaji yang besar. Tetapi bukan hanya upah dan gaji yang menjadi factor melainkan factor lain yang dapat memberikan motivasi kerja karyawan.

Kepemimpinan adalah bagaimana kita memengaruhi perilaku manusia. Kepemimpinan berkaitan tentang mengelola energi dengan baik, pertama dari dalam diri orang tersebut dan lalu memengaruhi lingkungan sekitar, jika tingkat energinya rendah maka kepemimpinannya kemungkinan akan lemah. Hanggraeni (2011 : 97).

Setiap pemimpin memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para bawahannya, perilaku para pemimpin disebut dengan gaya kepemimpinan. Kepemimpinan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, karena

keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan dan juga pemimpin tersebut dalam menciptakan motivasi didalam diri setiap orang bawahan, kolega maupun atasan pemimpin itu sendiri.

Perilaku seorang pemimpin adalah pengaruh yang akan menimbulkan pemahaman tersendiri yang akan berpengaruh terhadap kondisi psikologis bawahannya, ada sebagian bawahan yang melihat, mengamati, dan meniru perilaku pemimpin yang ditampilkan atasannya dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan harapannya. Apabila perilaku kepemimpinan yang ditampilkan atasan kurang baik atau tidak sesuai dengan harapannya maka akan berpengaruh kurang baik terhadap kinerja bawahannya. Hanggraeni (2011 : 102)

Faktor – faktor yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kembali kinerja karyawan tersebut adalah menyangkut masalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin pada perusahaan yaitu bagaimana agar gaya kepemimpinan yang diterapkan para pemimpin dapat menunjang kinerja bawahannya agar lebih baik. PT. XYZ merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang berkembang sangat pesat.

Berdasarkan latar belakang, maka penelitian ini dilihat untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan PT. XYZ, maka dapat diidentifikasi rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan secara langsung terhadap kinerja karyawan pada perusahaan?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan secara langsung terhadap motivasi kerja karyawan pada perusahaan?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja secara langsung terhadap kinerja karyawan pada perusahaan?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variable mediasi pada perusahaan?

KAJIAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk

mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Dasar yang sering digunakan adalah tugas yang dirasakan harus dilakukan oleh pimpinan, kewajiban yang pimpinan harapkan diterima oleh bawahan dan falsafah yang dianut oleh pimpinan untuk pengembangan dan penentuan harapan para bawahan.

Gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Rivai (2008:64). Terdapat tiga gaya kepemimpinan, kepemimpinan otoriter, kepemimpinan partisipatif dan kepemimpinan delegatif.

Perubahan yang terjadi dalam gaya kepemimpinan biasanya berlangsung mengikuti situasi dan kondisi yang sesuai dengan tujuan dari perusahaan. Apabila situasi dan kondisinya memerlukan pemikiran bersama antara pemimpin dan pelaksana, maka gaya kepemimpinan akan menuju kepada demokrasi dan sebaliknya. Oleh karena itu, tidak ada gaya kepemimpinan yang lebih baik, semua tergantung pada situasi, kondisi atau lingkungannya. Terdapat lima gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi menurut Siagian (2002), yaitu :

1. Tipe pemimpin yang otokratik, Seorang pemimpin yang otokratik ialah seorang pemimpin yang :
 - a. Menganggap organisasi sebagai milik pribadi
 - b. Mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi
 - c. Menganggap bahwa sebagian alat sematamata
 - d. Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat
 - e. Dalam tindaknya penggerakannya sering mempergunakan approach yang mengandung unsure paksaan dan punitive (bersifat menghukum)
2. Tipe pemimpin yang militeristik, perlu diperhatikan terlebih dahulu bahwa yang dimaksud seorang pemimpin tipe militeristik berbeda dengan seorang pemimpin modern. Seorang pemimpin yang bertipe militeristik ialah seorang pemimpin modern. Seorang pemimpin yang bertipe militeristik ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat – sifat :
 - a. Dalam menggerakkan bawahannya system perintah yang sering dipergunakan.

- b. Dalam menggerakkan bawahannya senang bergantung pada pangkat dan jabatan.
 - c. Senang kepada formalitas yang berlebih – lebihan
 - d. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya.
3. Tipe pemimpin yang paternalistic
 - a. Menganggap bahwa sebagai manusia yang tidak dewasa.
 - b. Bersikap terlalu melindungi.
 - c. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan dan inisiatif.
 - d. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasi.
 - e. Sering bersikap mau tahu.
 4. Tipe pemimpin yang karismatik, harus diakui bahwa untuk keadaan tentang seorang pemimpin yang demikian sangat diperlukan, akan tetapi sifatnya yang negative mengalahkan sifatnya yang positif. Tipe pemimpin yang demokratislah yang paling tepat untuk organisasi modern karena :
 - a. Pemimpin senang menerima saran, pedapat dan bahkan kritikan dari bawahan.
 - b. Selalu berusaha mengutamakan kerjasama tim dalam usaha mencapai tujuan.
 - c. Selalu berusaha menjadikan lebih sukses dari apadanya.
 - d. Selalu berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin

Motivasi Kerja

Daya dorong yang ada dalam diri seseorang sering disebut motif. Motivasi adalah bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi bertujuan untuk dapat meningkatkan berbagai hal, menurut Hasibuan (2007:146) tujuan pemberian motivasi adalah :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.
- b. Meningkatkan produktivitas karyawan
Dengan produktivitas yang tinggi, aktivitas yang dilakukan akan diselesaikan dengan

- baik, sehingga akan memberikan keuntungan pada perusahaan
- c. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik.
 - d. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
Rekan kerja yang ramah dan mendukung, atasan yang ramah, memahami, menghargai dan menunjukkan keberpihakan kepada bawahan akan menciptakan hubungan kerja yang baik.
 - e. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipatif karyawan
Karyawan ikut berpartisipasi dan mempunyai kesempatan untuk mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan. Dengan cara ini, karyawan merasa ikut bertanggung jawab atas tercapainya tujuan perusahaan sehingga moral dan gairah kerjanya akan meningkat.
 - f. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas – tugasnya
Dengan mempunyai motivasi yang tinggi maka karyawan akan mempunyai rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan karyawan tersebut akan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
Apabila tidak terdapatnya motivasi kerja yang tinggi dari para karyawan dalam suatu perusahaan tentu perusahaan tersebut akan sulit untuk mewujudkan tujuannya.

Kinerja Karyawan

Menurut Dessier(2006) kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Robbins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Bernadine (dalam Mas'ud,2004) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas : Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari

- penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.
2. Kuantitas : Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu : Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
4. Efektifitas : Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumberdaya.
5. Kemandirian : Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja menurut steers dikutip dalam (asri laksmi riani, 2011) yaitu :

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja
2. Kejelasan dan penerimaan atau penjabaran peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energy yang mendorong mengerahkan dan mempertahankan perilaku.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan sebuah organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, Pengorganisasian dan aktivitas – aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok (Rivai,2004). Suatu gaya seseorang pemimpin dalam organisasi merupakan penggambaran langkah kerja bagi karyawan yang berada dibawahnya. Gaya kepemimpinan mengandung arti cara pemimpin mempengaruhi bawahan untuk dapat berusaha dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dalam hubungan antar gaya kepemimpinan dengan kinerja individu atau karyawan dari hasil penelitian Suharto dan Cahyono

(2005) bahwa ada korelasi positif antara gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kuat Lemahnya motivasi kerja seseorang menentukan baik tidaknya kinerja individu tersebut. Hal ini dikemukakan oleh Anogoro (1993) bahwa suatu pekerjaan dalam hubungannya dengan pencapaian kinerja akan sangat dipengaruhi oleh motivasi yang mendasari manusia untuk melakukan pekerjaannya. Motivasi merupakan factor pendorong dalam melakukan suatu aktivitas dan memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Sukanto (1997) kinerja karyawan merupakan perbandingan antara input dan output atau rasio hasil yang diperoleh terhadap sumber daya (karyawan), karena karyawan merupakan factor produksi yang penting maka kinerja karyawan juga merupakan factor yang sangat penting sebagai penentu kinerja perusahaan secara keseluruhan. Hubungan antara motivasi dan kinerja adalah positif, karena karyawan memiliki motivasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi Armstrong (1994). Hal ini berate semangkin tinggi pula kinerja karyawan. Dengan demikian diduga motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai variable mediasi

Kerangka Penelitian



Gambar 1
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan

Hipotesis

H1 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan

Menurut Hasibuan (2016:172) membagi gaya kepemimpinan sebagai berikut: Kepemimpinan Otoriter adalah kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak berada pada pimpinan kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Kepemimpinan Partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin akan mendorong kemampuan bawahan mengambil keputusan. Kepemimpinan Delegatif Pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai variable mediasi, Syarfi (2015), menghasilkan penelitian yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai intervening variable

H2 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara langsung terhadap motivasi karyawan

H3 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan.

H4 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai variable mediasi.

METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan tiga variable yaitu gaya kepemimpinan, kinerja karyawan, dan motivasi kerja karyawan. Metodologi penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yang merupakan jenis penelitian ilmiah terkait dengan pengumpulan dan analisis data dalam bentuk numeric. Kumpulan data dalam skala besar yang menggambarkan fakta / fenomena yang ada, menjadi objek penekanan pada penelitian ini untuk mengembangkan teori maupun menguji hipotesis yang telah dibuat. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Salah satu pendekatan yang digunakan adalah survey. Survey merupakan sebuah metode dalam melakukan pengumpulan data dengan menggunakan beberapa pertanyaan dalam bentuk kuisisioner. Pertanyaan-pertanyaan tersebut ditanyakan kepada sampel yang mempresesntasikan populasi yang telah ditentukan. Setelah data terkumpul, analisis selanjutnya dilakukan untuk mencapai tujuan penelitian. Populasi penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan dari PT. XYZ, sampel yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah sejumlah 100 responden. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuisisioner yang

terdiri dari lima pilihan jawaban, yaitu menggunakan skala likert.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Dalam uji validitas menggunakan koefisien produk momen dari Karl Pearson. Apabila nilai korelasi r hitung lebih kecil daripada nilai korelasi berdasarkan r table, maka pertanyaan tersebut tidak valid dan harus dihilangkan, sampai seluruh indicator pertanyaan pada kuisisioner dinyatakan valid, maka tahap berikutnya uji realibilitas. Untuk mendapatkan r table ditentukan $\alpha = 0.05$ kemudian n (sampel) = 100 sehingga didapat nilai r table dua sisi sebesar $(n-2) = 0.1966$. berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan semua pertanyaan dalam kuisisioner yang digunakan oleh masing-masing variable dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Uji Realibilitas

Untuk mengetahui indikator yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat ukur variable maka digunakan uji realibilitas. Realibilitas dapat di lihat dari nilai cronbach's alpha (α), apabila α lebih besar ($>$) 0.60 maka indikator tersebut reliable, jika α lebih kecil ($<$) 0.60 maka indikator tersebut tidak reliable. Berikut hasil dari uji realibilitas

:

Tabel 1
Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
1	Kepemimpinan	0.642	10	Reliabel
2	Motivasi	0.650	7	Reliabel
3	Kinerja	0.613	8	Reliabel

Sumber : Data di olah 2019

Hasil dari data yang telah di olah, nilai cronbach's alpha semua item pertanyaan lebih besar dari 0.60 maka semua pertanyaan dalam penelitian ini dinyatakan reliable.

Uji Normalitas

Uji normalitas dapat menggunakan uji statistic kolmogrov-smirnov (K-S). Uji statistic pada penelitian ini menggunakan uji statistic (K-S). Hasil uji statistic dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,78779304
Most Extreme Differences	Absolute	,129
	Positive	,075
	Negative	-,129
Kolmogorov-Smirnov Z		1,285
Asymp. Sig. (2-tailed)		,073

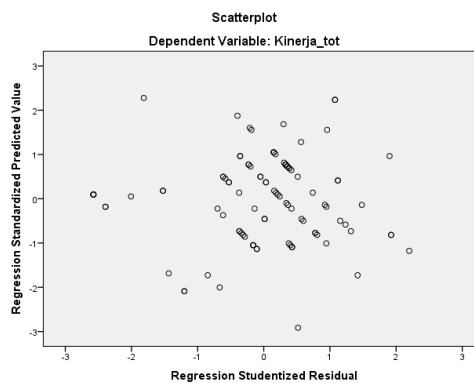
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan table tersebut nilai kolmogorov-smirnov yang diperoleh untuk keseluruhan data adalah 1,285 dan tingkat signifikansi pada 0,073 yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pola distribusi residual terdistribusi sehingga model regresi memenuhi uji normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berguna untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. (Sekaran dan Bougie, 2013). Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat sebagai berikut :



Gambar 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan output scatterplots di atas titik data menyebar tidak mengumpul pada satu sisi dan penyebaran data tidak berpola maka kesimpulannya tidak terjadi masalah pada Heteroskedastisitas sehingga model regresi yang baik dapat terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Tujuan dari uji Multikolinearitas untuk menguji apakah variable regresi ditemukan adanya korelasi antara variable independen (Sekaran dan Bougie, 2013). Berikut hasil dari uji Multikolinearitas :

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

	(Constant)	5,803	2,828		2,052	,043		
1	Kepemimpinan_tot	,371	,078	,419	4,731	,000	,921	1,086
	Motivasi_tot	,321	,113	,251	2,834	,006	,921	1,086

a. Dependent Variable: Kinerja_tot

Berdasarkan hasil uji Multikolinearitas nilai tolerance variable kepemimpinan dan motivasi masing-masing sebesar 0,921 diatas batas nilai tolerance sebesar 0,10. Sedangkan nilai VIF variable kepemimpinan dan motivasi masing-masing sebesar 1,086 diatas batas nilai VIF sebesar 10. Jadi dapat disimpulkan tidak ada Multikolinearitas antar variable bebas dalam model regresi.

Analisis Subvariable Pengaruh secara langsung dan tidak langsung

Nilai p1 didapatkan dari koefisien standar beta pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja. Demikian juga dengan nilai p2 merupakan koefisien beta pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. P3 merupakan koefisien beta pengaruh dari gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.

Tabel 4
Hasil analisis regresi variable X, Y dan Z
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	15,507	1,974		7,857	,000
	Kepemimpinan_tot	,195	,067	,282	2,909	,004

a. Dependent Variable: Motivasi_tot

Dari table di atas dapat dilihat nilai p1 adalah sebesar 0.282 dengan signifikansi 0.004 lebih kecil dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa variable

gaya kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap variable motivasi kerja

Tabel 5
Hasil analisis regresi variable X, Y dan Z
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5,803	2,828		2,052	,043
	Motivasi_tot	,321	,113	,251	2,834	,006
	Kepemimpinan_tot	,371	,078	,419	4,731	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_tot

Dari table di atas dapat dilihat nilai p2 adalah sebesar 0.321, nilai signifikansi 0.006 lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variable motivasi berpengaruh secara langsung terhadap variable kinerja. Nilai p3 adalah sebesar 0.371 dengan hasil nilai signifikansi 0.00 yaitu lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variable gaya kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap variable kinerja.

Analisis Subvariable Pengaruh secara Langsung Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Gaya kepemimpinan secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan seperti hasil dari penelitian sebelumnya, dalam hubungan antar gaya kepemimpinan dengan kinerja individu atau karyawan dari hasil penelitian Suharto dan Cahyono (2005) bahwa ada korelasi positif antara gaya kepemimpinan berpengaruh positif

terhadap peningkatan kinerja. Menurut riset Agus (2017) terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis nilai p3 adalah sebesar 0.371 dengan hasil nilai signifikansi 0.00 yaitu lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variable gaya kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap variable kinerja. Kinerja karyawan sangat berpengaruh pada gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja

Gaya kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja, sejalan hasil penelitian ini telah sesuai teori dan pendapat ahli yang dikemukakan oleh Keith Davis (2011:3-4) bahwa Kepemimpinan dan Motivasi merupakan dua hal yang berbeda, mesti memiliki tautan dalam konteks kerja dan interaksi antar manusia, dan Kepemimpinan adalah faktor manusiawi yang mengikat suatu kelompok bersama dan memberinya motivasi menuju tujuantujuan tertentu, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Ini berarti antara kepemimpinan dan motivasi memiliki hubungan yang kuat. Berdasarkan hasil penelitian Resi dan Suhartini (2012) gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap motivasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis nilai p1 adalah sebesar 0.282 dengan signifikansi 0.004 lebih kecil dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa variable gaya kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap variable motivasi kerja. Gaya kepemimpinan berpengaruh besar terhadap motivasi kerja karyawan, dengan gaya kepemimpinan yang berbeda maka akan mempengaruhi motivasi kerja dari karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian Syahra dan Mahendra (2016) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan besarnya pengaruh 40,44%. Dengan adanya motivasi kerja pada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan, karyawan akan semakin bersemangat menyelesaikan pekerjaan dengan adanya tingkat motivasi yang tinggi. Berdasarkan hasil analisis nilai p2 adalah sebesar 0.321, nilai signifikansi 0.006 lebih kecil dari 0.05

sehingga dapat disimpulkan bahwa variable motivasi berpengaruh secara langsung terhadap variable kinerja. Dengan adanya motivasi pada karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dan memberikan hasil produksi kerja yang akan lebih baik.

Analisis Subvariable Pengaruh secara tidak Langsung

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi

Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai variable mediasi, hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu Syarfi (2015), menghasilkan penelitian yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai intervening variable. Analisis pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap variable kinerja karyawan (Y) melalui motivasi kerja (X2). Hasil pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja sebesar 0.282. Sedangkan hasil pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0.321. Maka besarnya pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja adalah $0.282 \times 0.321 = 0.0905$. Pengaruh total yang diberikan adalah penjumlahan dari pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Pengaruh langsung merupakan pengaruh dari variable gaya kepemimpinan terhadap variable kinerja karyawan sebesar 0.371. Maka besarnya hasil pengaruh total adalah $0.371 + 0.0905 = 0.462$. Dapat disimpulkan bahwa koefisien pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung. Hasil tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

KESIMPULAN

Hasil analisis data dan pembahasan dari penelitian ini, dapat disimpulkan Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan dengan hasil signifikansi lebih kecil dari 0.05 maka hipotesis diterima. Untuk variable Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara langsung terhadap motivasi karyawan dengan hasil hipotesis yang dapat diterima.

Motivasi kerja berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan berdasarkan nilai

signifikansi lebih kecil dari ketentuan sehingga hipotesis dapat diterima. Sedangkan Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai variable mediasi dibuktikan dengan nilai koefisien jalur secara tidak langsung lebih besar dari koefisien jalur pengaruh secara langsung, maka hipotesis juga dapat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, Syarah dan Fakhri, Mahendra. 2016. *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media cabang Emerald Bintaro*. Journal Computech dan Bisnis 10, (02), 119-127.
- Fajrin, Istiqomah Qodriani dan Susilo, Heru. 2018. *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variable intervening (studi pada karyawan pabrik gula kebon agung malang)*. Journal administrasi bisnis 61, (04), 117-124.
- Hanggraeni, Dewi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : LPFEUI.
- Hasibuan, Malayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survei Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*, BP . Semarang : Universitas Diponegoro.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku organisasi. Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta : Indeks Kelompok GRAMEDIA.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. 2005. *Manajemen*. Jakarta : Gramedia.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh*. Jakarta : PT. Indeks.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; CV Haji Masagi.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; CV Haji Masagi.
- Mangkunegara, A.P.2001.*Manajemen Sumber Daya MANusia Perusahaan*, Cetakan ketiga. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Halim, Suhartini dan Resi. 2012. *Model-model Pemberdayaan Masyarakat*. Jakarta : Buku Beta.
- Siagian P. Sondang. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.