

ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENINGNYA DI KSU. PUTRA SURYA MANDIRI SIDOARJO

Putri Ayu Fatimah

Program Studi Manajemen

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

Email: putriayufatimah78@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini membahas tentang analisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel interveningnya di KSU. Putra Surya Mandiri Sidoarjo. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan atau pengaruh tidak langsung dengan motivasi sebagai variabel interveningnya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini karyawan KSU. Putra Surya Mandiri Sidoarjo dengan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 32 orang. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan menggunakan teknik sample jenuh. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis jalur. Hasil pengujian menunjukkan besarnya nilai t_{hitung} pada variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 3,956 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 kurang dari 0,05 dengan kontribusi gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,558 atau 58,8%. Besarnya nilai t_{hitung} pada variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel motivasi sebesar 5,094 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 kurang dari 0,05 dengan kontribusi gaya kepemimpinan terhadap motivasi sebesar 0,681 atau 68,1%. Besarnya nilai t_{hitung} pada variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 2,441 dengan nilai signifikan sebesar 0,021 kurang dari 0,05 dengan kontribusi gaya kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 0,3444 atau 34,4%. Sedangkan pada pengaruh gaya kepemimpinan secara tidak langsung dengan motivasi sebagai variabel intervening secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan KSU. Putra Surya Mandiri Sidoarjo sebesar 0,234 atau 23,4%. Kondisi ini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dapat berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja karyawan maupun tidak langsung dengan motivasi sebagai variabel interveningnya.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Motivasi

ABSTRACT

This study discusses the analysis of the influence of leadership style on employee performance with motivation as an intervening variable in KSU. Putra Surya Mandiri Sidoarjo. This study aims to determine the leadership style has a direct influence on employee performance or indirect influence with motivation as an intervening variable. The population used in this study is employees in KSU. Putra Surya Mandiri Sidoarjo with a total sample of 32 people. The sampling technique used is by using saturated sample techniques. The data analysis technique used in this study is the path analysis method. The test results indicate the value of t_{count} on the leadership style variable on employee performance variables is 3.956 with a significant value of 0.000 less than 0.05 with the contribution of leadership style to employee performance of 0.558 or 58.8%. The amount of t_{count} value on the leadership style variable towards the motivation variable is 5.094 with a significant value of 0.000 less than 0.05 with the contribution of leadership style to motivation of 0.681 or 68.1%. The amount of t_{count} value on motivation variables on employee performance variables is 2.441 with a significant value of 0.021 less than 0.05 with the contribution of leadership style to performance of 0.3444 or 34.4%. While the influence of leadership style indirectly with motivation as an intervening variable significantly on employee performance at employees in KSU. Putra Surya Mandiri Sidoarjo amounted to 0.234 or 23.4%. This condition can be concluded that leadership style can have a significant direct effect on employee performance and indirectly with motivation as an intervening variable.

Keywords: Leadership Style, Employee Performance, Motivation

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Semakin bertambahnya perusahaan dari hari ke hari membuat persaingan antar perusahaan semakin pesat. Agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam pengolahan sumber daya manusia, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting. Dengan gaya kepemimpinan yang tepat dapat membentuk ikatan dan hubungan baik antara pimpinan dan karyawan. Sehingga pimpinan akan lebih mudah untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar bersedia mengerahkan segala kemampuannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan seringkali para karyawan memerlukan motivasi untuk mencapai tujuan tersebut. Untuk itu, pemimpin juga dapat memberikan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

KSU. Putra Surya Mandiri merupakan koperasi serba usaha yang bergerak dibidang jasa untuk memudahkan atau membantu masalah keuangan bagi para anggota maupun calon anggotanya. KSU. Putra Surya Mandiri mempunyai visi membangun badan perkreditan rakyat yang sehat, kuat, dan besar melalui produk dan jasa layanan yang berciri khas untuk kesejahteraan masyarakat. Untuk mencapai visi tersebut diperlukan seorang pemimpin yang mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Dengan latar belakang inilah penulis melakukan penelitian mengenai “ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI KSU. PUTRA SURYA MANDIRI SIDOARJO”.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan motivasi.
3. Untuk mengetahui motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel interveningnya.

Manfaat Penelitian

1. Aspek akademis, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bekal bagi pembaca, baik untuk perguruan tinggi, dan para akademisi (mahasiswa, dosen, dan kepentingan kepastakaan) untuk mengetahui cara menghadapi permasalahan yang sama di dunia kerja.
2. Aspek ilmu pengetahuan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi para pembaca, khususnya bagi mereka yang melakukan penelitian tentang masalah sejenis.
3. Aspek praktis, bagi perusahaan KSU. Putra Surya Mandiri diharapkan dapat bermanfaat sebagai penghubung pimpinan dengan karyawannya, dengan adanya penelitian ini dapat menjadi masukan pimpinan tentang kepemimpinan yang diberikan dan kinerja karyawan dapat meningkat sehingga dapat member dampak positif perusahaan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Melayu SP. Hasibuan (2014:10) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan karyawan bagi sebuah perusahaan berupa keterlibatan mereka dalam sebuah perencanaan, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Tugas Pokok MSDM

Aktivitas manajer dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, Mengingat peran pentingnya MSDM pada sebuah perusahaan, selain 4 fungsi utama manajemen SDM yang sudah dijelaskan di atas ada pula tugas pokok yang mesti diemban. Secara singkat, tugas pokok MSDM bisa dijelaskan sebagai berikut:

1. Melakukan pengawasan terhadap proses perekrutan, seleksi, wawancara, dan penempatan sejumlah tenaga kerja baru.
2. Mengkoordinasi tenaga kerja yang berbakat dan memiliki keahlian sesuai yang diharapkan perusahaan.
3. Menghubungkan pihak manajemen dengan tenaga kerja.
4. Memberi pelayanan kepada tenaga kerja.
5. Memberikan masukan atas kebijakan-kebijakan perusahaan.
6. Melakukan pengawasan terhadap kinerja tenaga kerja khusus dan juga staf pendukung.
7. Mengatasi permasalahan-permasalahan mengenai ketenagakerjaan.

Tanggung Jawab MSDM

Tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh tim manajemen SDM dengan baik, antara lain:

- 1 Mendesain Struktur dan Tugas dalam Organisasi
- 2 Mengorganisasikan Sumber Daya
- 3 Menilai Kinerja Karyawan
- 4 Mengembangkan Karyawan
- 5 Mengatur Penghargaan untuk Karyawan

Manajemen Koperasi

Pengertian Manajemen Koperasi

Manajemen koperasi adalah suatu proses manajemen yang diselenggarakan oleh orang-orang yang diberi wewenang dan tanggung jawab untuk mengelola koperasi, nilai-nilai dan prinsip-prinsip koperasi serta kekayaannya untuk mencapai tujuannya (Peter Davis, 1999). Manajemen koperasi adalah kegiatan profesional yang dilakukan oleh orang-orang yang bertanggung jawab dengan mengerahkan segala kemampuan kepemimpinannya dan memilih kebijakan untuk mengembangkan koperasi mencapai tujuan-tujuannya berdasarkan nilai dan prinsip-prinsip koperasi.

Tujuan Manajemen Koperasi

1. Output koperasi sebagai perusahaan
2. Output koperasi sebagai lembaga sosio ekonomi

Pendekatan Manajemen Koperasi

1. Pendekatan sistem (holistic)
2. Pendekatan situasional (contingency)

Perangkat Hukum Dan Peraturan

1. Perangkat manajemen koperasi
 - 1) Perangkat hukum eksternal

- a. Uu no. 25/1992
- b. Peraturan pemerintah, inpres
- c. Keputusan menteri
- d. Perda yang dihubungkan dengan koperasi

Pihak manajemen koperasi tidak dapat menghindari dari ketentuan perundangan yang berlaku, melainkan harus dijadikan faktor pendorong bagi pengembangan koperasi

2) Perangkat hukum internal

- a. Anggaran dasar
- b. Anggaran rumah

3) Hal-hal yang penting di atur dalam AD/ART

- a. Daftar nama pendiri
- b. Nama dan tempat kedudukan koperasi
- c. Maksud dan tujuan serta bidang usaha koperasi
- d. Ketentuan mengenai keanggotaan
- e. Ketentuan mengenai rapat anggota
- f. Ketentuan mengenai pengelolaan
- g. Ketentuan mengenai permodalan
- h. Ketentuan mengenai pembagian SHU
- i. Ketentuan mengenai sanksi

2. Perangkat organisasi koperasi

1) Rapat anggota

Rapat anggota merupakan kekuasaan tertinggi di koperasi. Rapat Anggota minimal dilakukan/diselenggarakan 1 tahun sekali (3 bulan setelah tutup buku). Rapat anggota menetapkan :

- a. Anggaran dasar koperasi
- b. Kebijakan umum bidang organisasi, manajemen dan usaha koperasi
- c. Pemilihan, pengangkatan, serta pemberhentian pengurus dan pengawas
- d. Rencana kerja anggaran pendapatan dan belanja
- e. Pengesahan/penolakan laporan keuangan
- f. Pengesahan/penolakan laporan pertanggungjawaban pengurus dalam pelaksanaan tugasnya
- g. Pembagian SHU
- h. Penggabungan, peleburan, pembagian dan pembubaran koperasi

2) Pengurus

Pengurus dipilih dari/dan oleh anggota dalam rapat anggota. Pengurus sebagai mandataris/pemegang kuasa rapat anggota. Masa jabatan pengurus paling lama adalah 5 tahun. Persyaratan menjadi pengurus ditetapkan dalam AD/ART koperasi. Tugas pengurus diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Mengelola koperasi dan usahanya
- b. Mengajukan rancangan kerja dan rapbk
- c. Menyelenggarakan rapat anggota
- d. Mengajukan laporan keuangan dan pertanggung-jawaban pelaksanaan tugas
- e. Menyelenggarakan pembukuan keuangan dan inventaris secara tertib
- f. Memelihara daftar buku anggota dan pengurus

Wewenang pengurus, antara lain:

- a. Mewakili koperasi di dalam dan di luar pengadilan
- b. Memutuskan penerimaan dan penolakan anggota baru serta pemberhentian anggota
- c. Mengangkat pengelola (manajer yang diberi wewenang dan kuasa untuk mengelola usaha)
- d. Melakukan tindakan dan upaya bagi kepentingan koperasi.

3) Pengawas

Pengawas dipilih dari/dan oleh anggota. Pengawas bertanggung jawab kepada rapat anggota. Persyaratan untuk dapat dipilih menjadi pengawas diatur dalam AD/ART. Tugas pengawas diantaranya:

- a. Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan kebijakan dan pengelolaan koperasi
- b. Membuat laporan tertulis tentang hasil pengawasannya
- c. Pengawas harus merahasiakan hasil pengawasannya terhadap pihak ke-3

Wewenang pengawas, antara lain:

- a. Meneliti catatan yang ada di koperasi
- b. Mendapat segala keterangan yang diperlukan

Gaya Kepemimpinan

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartini Kartono (2008:34) Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.

Teori-teori Kepemimpinan

1. Teori Kepemimpinan Situasional

Teori kepemimpinan situasional yaitu kepemimpinan yang didasarkan atas hubungan saling memengaruhi antara:

- 1) Tingkat bimbingan dan arahan yang diberikan pemimpin (perilaku tugas).
- 2) Tingkat dukungan sosiemosional yang disajikan pemimpin (perilaku hubungan).
- 3) Tingkat kesiapan yang diperlihatkan bawahan dalam melakukan tugas, fungsi, atau tujuan tertentu (kematangan bawahan).

2. Teori Kepemimpinan Fiedler (Contingensi of Leadership)

Teori atau model kontingensi (Fiedler,1967) sering disebut teori situasional karena teori ini mengemukakan kepemimpinan yang tergantung pada situasi. Model atau teori kontingensi Fiedler melihat bahwa kelompok efektif tergantung pada kecocokan antara gaya pemimpin yang berinteraksi dengan subordinatnya, sehingga situasi menjadi pengendali dan berpengaruh terhadap pemimpin. Model kepemimpinan Fiedler (1967) disebut sebagai model kontingensi karena model tersebut beranggapan bahwa kontribusi pemimpin terhadap efektifitas kinerja kelompok tergantung pada cara atau gaya kepemimpinan (*leadership style*) dan kesesuaian situasi (*the favourableness of the situation*) yang dihadapinya.

3. Path-Goal Theory

Path-Goal Theory atau model arah tujuan ditulis oleh House (1971) menjelaskan kepemimpinan sebagai keefektifan pemimpin yang tergantung dari bagaimana pemimpin memberi pengarahan, motivasi, dan bantuan untuk pencapaian tujuan para pengikutnya. *Path-Goal Theory*, berpendapat bahwa efektifitas pemimpin ditentukan oleh interaksi antara tingkah laku pemimpin dengan karakteristik situasi (House 1971).

Macam – Macam Gaya Kepemimpinan

Macam - macam gaya kepemimpinan menurut Horse yang di kutip oleh H.Suwanto (2011:157) antara lain :

1. Gaya kepemimpinan Direktif
Gaya kepemimpinan ini membuat bawahan agar tau apa yang diharapkan pimpinan dari mereka, menjadwalkan kerja untuk dilakukan, dan member bimbingan khusus mengenai bagaimana menyelesaikan tugas.
2. Gaya kepemimpinan Yang Mendukung
Gaya kepemimpinan ini bersifat ramah dan menunjukkan kepedulian akan kebutuhan bawahan.
3. Gaya kepemimpinan Partisipatif
Gaya kepemimpinan ini berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran mereka sebelum mengambil suatu keputusan.
4. Gaya kepemimpinan Berorientasi Prestasi
Gaya kepemimpinan ini menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapakan bawahan untuk berprestasi pada tingkat tertinggi mereka.

Jenis Gaya Kepemimpinan

Dengan karakter yang dimiliki, maka setiap pemimpin cenderung memiliki gaya atau cara yang tersendiri dalam memimpin perusahaannya. Menurut Tohardi dikutip oleh Edy Sutrisno (2010:242) menyatakan bahwa Gaya-gaya kepemimpinan yaitu :

1. Gaya Persuasif
Yaitu gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang mengubah perasaan, pikiran atau dengan kata lain melakukan ajakan atau bujukan.
2. Gaya Refresif
Yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan-tekanan, ancaman-ancaman, sehingga bawahan merasa keatakutan.
3. Gaya Partisipatif
Yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan kesempatan kepada bawahan untuk itu secara aktif baik menata, spiritual, fisik maupun material dalam kiprahnya dalam perusahaan.
4. Gaya inovatif
Yaitu pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaruan didalam segala bidang, baik bidang

politik, ekonomi, sosial, budaya atau setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia.

5. Gaya Investigasi
Yaitu gaya pemimpin yang selalu melakukan penelitian yang disertai dengan rasa penuh kecurigaan terhadap bawahannya menimbulkan yang menyebabkan kreatifitas, inovasi, serta insisiatif dari bawahan kurang berkembang karena bawahan takut kesalahan-kesalahan.
6. Gaya Inspektif
Yaitu pemimpin yang suka melakukan acara-acara yang sifatnya protokoler, kepemimpinan dengan gaya inspektif menuntut penghormatan bawahan, atau pemimpin yang senang apabila dihormati.
7. Gaya Motivatif
Yaitu pemimpin yang dapat menyampaikan informasi mengenai ide-idenya, program-program dan kebijakan-kebijakan kepada bawahan dengan baik. Komunikasi tersebut membuat segala ide bawahan-bawahan dan kebijakan dipahami oleh bawahan sehingga bawahan mau.
8. Gaya Naratif
Pemimpin yang bergaya naratif merupakan pemimpin yang banyak bicara namun tidak disesuaikan dengan apa yang ia kerjakan, atau dengan kata lain pemimpin yang banyak bicara sedikit bekerja.
9. Gaya Edukatif
Yaitu pemimpin yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan keterlampiran kepada bawahan, sehingga bawahan menjadi memiliki wawasan dan pengalamanyang lebih baik dari hari ke hari, sehingga seorang pemimpin yang bergaya edukatif tidak akan pernah menghalangi bawahan ingin megembangkan pendidikan dan keterlampiran.
10. Gaya Restrogresif
Yaitu pemimpin yang tidak suka melihat maju, apalagi melebihi dirinya, untuk itu pemimpin yang bergaya restrogresif selalu menghalangi bawahan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterlampiran. Sehingga dengan kata lain pemimpin yang bergaya

restrogresif sangat senang melihat bawahan selalu terbelakang bodoh dan sebagainya.

Dasar Gaya Kepemimpinan

Menurut Istijanto (2006:236) bahwa gaya kepemimpinan di bagi dua yaitu :

1. Kepemimpinan atas dasar struktur
Kepemimpinan yang menekankan struktur tugas dan tanggung jawab yang harus dijalankan dimana meliputi tugas pokok, fungsi, tanggung jawab, prestasi kerja dan ide (gagasan).
2. Kepemimpinan berdasarkan pertimbangan
Kepemimpinan yang menekankan gaya kepemimpinan yang memberikan perhatian atas dukungan terhadap bawahan dimana meliputi peraturan, hubungan kerja dan etika.

Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Sedangkan menurut Keith Davis dalam Anwar prabu Mangkunegara (2009:67) dirumuskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah :

1. Faktor Kemampuan
Secara psikologis, kemampuan (Ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + Skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan.
2. Faktor Motivasi
Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Penilaian Kinerja

Menurut Bernardin dan Russel yang diterjemahkan oleh Khaerul Umam (2010:190-191), mengemukakan bahwa penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) pada organisasi tempat mereka bekerja.

Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2011:262) menjelaskan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah:

1. Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.
2. Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Khaerul Umam (2010:101), mengemukakan bahwa kontribusi hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi secara terperinci, penilaian kinerja bagi organisasi adalah:

1. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
2. Perbaikan kinerja
3. Kebutuhan latihan dan pengembangan
4. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja
5. Untuk kepentingan penelitian pegawai
6. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai

Motivasi

Pengertian Motivasi

Menurut A. A. Prabu Mangkunegara (2009:93) motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Teori Motivasi

Marihot Tua Effendi Hariandja (2009:324), mengemukakan bahwa terdapat lima macam teori motivasi, antara lain:

1. Teori Motivasi Kebutuhan

Teori ini dikemukakan oleh Abraham A. Maslow yang menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan.

Kebutuhan ini terdiri dari lima jenis dan terbentuk dalam suatu hierarki dalam pemenuhan, dalam arti manusia pada dasarnya pertama sekali akan berusaha memenuhi kebutuhan tingkat pertama, kemudian kebutuhan tingkat kedua dan seterusnya, dan pemenuhan semua kebutuhan yang sudah terpenuhi tidak menjadi unsur pemotivasi lagi. Adapun kebutuhan-kebutuhan adalah:

- 1) Kebutuhan fisik
- 2) Kebutuhan rasa aman
- 3) Kebutuhan sosial
- 4) Kebutuhan pengakuan
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri

2. Teori X dan Y

Teori ini menyatakan bahwa manusia pada dasarnya terdiri dari dua jenis. Pencetusnya McGregor, mengatakan bahwa ada jenis manusia X dan jenis manusia Y yang masing – masing memiliki karakteristik tertentu. Jenis manusia X adalah manusia yang selalu ingin menghindari pekerjaan bilamana mungkin, sedangkan manusia jenis Y menunjukkan sifat yang senang bekerja yang diibaratkan bahwa bekerja baginya seperti bermain. Kemudian jenis manusia X tidak punya inisiatif dan senang diarahkan, sedangkan jenis manusia Y adalah sebaliknya. Dikaitkan dengan kebutuhan, dikatakan bahwa tipe manusia X bilamana mengacu pada hierarki kebutuhan dari Maslow, memiliki kebutuhan tingkat rendah dibandingkan manusia tipe Y yang memiliki kebutuhan tingkat tinggi.

3. Three Needs Theory

Teori ini dikemukakan oleh David McClelland, yang mengatakan bahwa ada tiga kebutuhan manusia, yaitu:

- 1) Kebutuhan berprestasi, yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu lebih baik dibandingkan sebelumnya.
- 2) Kebutuhan untuk berkuasa, yaitu kebutuhan untuk lebih kuat, lebih berpengaruh terhadap orang lain.
- 3) Kebutuhan afiliasi, kebutuhan untuk disukai, mengembangkan, atau memelihara persahabatan dengan orang lain.

4. ERG Theory

Teori ini dikemukakan oleh Clayton Aldefer, yang sebetulnya tidaklah jauh berbeda dengan teori A.Maslow, yang mengatakan bahwa teori ini merupakan revisi dari teori tersebut. Teori ini mengatakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan manusia, yaitu:

- 1) Existence berhubungan dengan kebutuhan untuk mempertahankan keberadaan seseorang dalam hidupnya. Dikaitkan dengan penggolongan dari Maslow, ini berkaitan dengan kebutuhan fisik dan keamanan.
- 2) Relatedness berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Dikaitkan dengan penggolongan kebutuhan dari Maslow, ini meliputi kebutuhan social dan pengakuan.
- 3) Growth berhubungan dengan kebutuhan pengembangan diri, yang identik dengan kebutuhan self-actualization yang dikemukakan oleh Maslow.

Menurut teori ini, bila seseorang mengalami hambatan dalam memenuhi kebutuhan tingkat yang lebih tinggi, orang tersebut akan kembali pada kebutuhan yang lebih rendah sebagai kompensasinya, yang disebut frustration-regression dimension.

5. Teori Dua Faktor

Teori ini mengatakan bahwa suatu pekerjaan selalu berhubungan dengan dua aspek, yaitu pekerjaan itu sendiri seperti mengajar, merakit sebuah barang, mengkordinasikan suatu kegiatan, menunggu langganan, membersihkan ruangan – ruangan, dan lain – lain yang disebut job content, dan aspek – aspek yang berkaitan dengan pekerjaan seperti gaji, kebijakan organisasi, supervise, rekan kerja, dan lingkungan kerja disebut job context.

Jenis – Jenis Motivasi

Malayu S.P. Hasibuan (2008:150), mengemukakan bahwa terdapat dua jenis motivasi yang digunakan antara lain :

1. Motivasi Positif (intensif positif)
2. Motivasi Negatif

Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2003) yang dikutip Soekidjo (2005:125) mengemukakan bahwa

motivasi di dalam suatu organisasi mempunyai maksud dan tujuan yang sangat luas dalam rangka pengembangan organisasi tersebut, antara lain:

1. Meningkatkan gairah dan semangat kerja pegawai atau karyawan.
2. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang akhirnya meningkatkan kinerjanya.
3. Meningkatkan produktifitas karyawan
4. Meningkatkan loyalitas dan integritas karyawan
5. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
6. Meningkatkan kehadiran kerja karyawan

Proses Motivasi

Malayu S.P. Hasibuan (2001:150), mengemukakan bahwa proses motivasi adalah sebagai berikut :

1. Tujuan
2. Mengetahui kepentingan
3. Komunikasi Efektif
4. Integrasi Tujuan
5. Fasilitas.
6. Team Work

Metode-metode Motivasi

Suwarto (2001:149) mengatakan bahwa ada beberapa metode-metode motivasi, antara lain:

1. Motivasi Langsung (Direct Motivation)
2. Motivasi Tak Langsung (Indirect Motivation)

III. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam pendekatan kuantitatif hakikat hubungan diantara variabel dianalisis dengan menggunakan teori yang objektif. Variabel yang dianalisis dalam penelitian ini adalah variabel bebas yaitu variabel gaya kepemimpinan, variabel terikat yaitu variabel kinerja karyawan, dan variabel intervening yaitu variabel motivasi. Metode yang digunakan adalah penelitian survei, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengumpulkan informasi yang dilakukan dengan cara menyusun daftar pertanyaan yang diajukan pada responden. Selanjutnya skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi dari responden atas setiap pertanyaan kuesioner yang diajukan. Metode analisis data menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji validitas dan reabilitas data, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas yang

selanjutnya data di analisa dengan menggunakan analisis jalur. Analisis jalur dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui gaya kepemimpinan berpengaruh langsung atau tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel interveningnya kemudian dilakukan pengujian atas hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dengan menggunakan uji t.

Populasi dan Sampling

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan KSU. Putra Surya Mandiri Sidoarjo yang berjumlah 32 orang. Maka penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reabilitas

Uji validitas dilakukan pada setiap butir pertanyaan. Hasil r hitung dibandingkan dengan r table dimana $df = n - 2$ dengan sig 5%. Jika r hitung $< r$ table maka valid. Uji reabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai $\alpha > 0,60$ maka realibel.

2. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Pengambilan kesimpulan untuk menentukan apakah suatu data mengikuti distribusi normal atau tidak adalah dengan menilai signifikannya. Jika nilai $\alpha > 0,05$ maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya jika nilai $\alpha < 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal. (Priyatno, 2012)

2) Uji Autokorelasi

Metode pengujian yang sering digunakan adalah dengan uji Durbin-Watson (uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika d lebih kecil dari dL atau lebih besar dari $(4-dL)$ maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi.
- b. Jika d terletak antara dU dan $(4-dU)$, maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.

- c. Jika d terletak antara dL dan dU atau diantara $(4-dU)$ dan $(4-dL)$, maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

Nilai du dan dl dapat diperoleh dari tabel statistik Durbin Watson yang bergantung banyaknya observasi dan banyaknya variabel yang menjelaskan. (Priyatno,2012)

3) Uji Heteroskedastisitas

Metode uji heteroskedastisitas dengan korelasi Spearman's rho yaitu mengkorelasikan variabel independen dengan nilai unstandardized residual. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi. Jika korelasi antara variabel independen dengan residual di dapat signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi. (Priyatno,2012)

3. Analisis Jalur

Menurut Imam (Ghozali, 2013 : 249) analisa jalur bertujuan untuk menerangkan akibat langsung dan tak langsung seperangkat variabel, sebagai variabel penyebab, terhadap seperangkat variabel lainnya yang merupakan variabel akibat.

4. Pengujian Hipotesis

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen atau variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel dependen Ghozali (2016). Apabila nilai probabilitas signifikansinya lebih kecil dari 0,05 (5%) maka suatu variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis diterima jika taraf signifikan (α) $<$ 0,05 dan hipotesis ditolak jika taraf signifikan (α) $>$ 0,05.

IV. ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tanggapan Responden

1. Gaya Kepemimpinan (X)

Hasil tanggapan responden terhadap distribusi kuesioner yang telah diberikan tentang gaya kepemimpinan (X) adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Distribusi Frekuensi Tentang Gaya Kepemimpinan (X)

No.	Pernyataan	Mean Skor
1	Pimpinan saya menunjukkan sikap ramah dan memberikan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan.	4,19
2	Pimpinan saya mengarahkan bawahan untuk bekerja sesuai peraturan, prosedur, dan petunjuk yang ada.	4,28
3	Pimpinan saya selalu berkonsultasi dengan bawahan, dan menggunakan saran yang diberikan karyawan sebelum mengambil keputusan.	4,13
4	Pimpinan saya menentukan tujuan organisasi yang menantang dan menekankan perlunya kinerja yang memuaskan.	4,16
Mean Skor Keseluruhan		4,20

Sumber: Data diolah

2. Kinerja Karyawan (Y)

Hasil tanggapan responden terhadap distribusi kuesioner yang telah diberikan tentang kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 2

Distribusi Frekuensi Tentang Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	Mean Skor
1	Saya harus mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan.	4,13
2	Saya harus mampu meningkatkan kualitas pekerjaan.	4,25
3	Saya harus mampu menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditentukan.	4,16
4	Saya harus hadir tepat waktu dan memanfaatkan jam kerja semaksimal mungkin.	4,06
5	Saya harus mampu menjalin kerjasama yang baik dengan rekan kerja.	4,31
Mean Skor Keseluruhan		4,18

Sumber: Data diolah

3. Motivasi (Z)

Hasil tanggapan responden terhadap distribusi kuesioner yang telah diberikan tentang Motivasi (Z) adalah sebagai berikut:

Tabel 3
Distribusi Frekuensi Tentang Motivasi (Z)

No.	Pernyataan	Mean Skor
1	Saya selalu mendapat dorongan dari atasan agar bekerja dengan penuh semangat untuk mencapai kesuksesan dalam bekerja.	4,31
2	Saya ingin mencapai kesuksesan dalam bekerja.	4,16
3	Saya melakukan pekerjaan tanpa adanya keterpaksaan.	4,31
4	Saya selalu berusaha untuk memperbaiki kinerja saya.	4,19
5	Saya memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan saya.	4,13
6	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan saya.	4,28
7	Saya memiliki kewajiban untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.	4,25
8	Saya menginginkan tujuan perusahaan dapat tercapai.	4,13
Mean Skor Keseluruhan		4,22

Sumber: Data diolah

Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reabilitas

Tabel 4
Uji Validitas dan Reabilitas

Variabel	Indikator	r hitung	Cronbach Alpha
Gaya Kepemimpinan	Kepemimpinan suportif (<i>Supportive leadership</i>)	0,741	0,797
	Kepemimpinan direktif (<i>Direktive leadership</i>)	0,758	

	Kepemimpinan partisipatif atau demokratis (<i>Participative leadership</i>)	0,880	
	Kepemimpinan berorientasi pada prestasi (<i>Achievement-oriented leadership</i>)	0,774	
Kinerja Karyawan	Jumlah pekerjaan yang dihasilkan	0,599	0,839
	Kualitas pekerjaan yang dihasilkan	0,788	
	Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan	0,802	
	Kehadiran pada hari dan jam kerja	0,773	
	Kemampuan kerja sama	0,916	
Motivasi	Daya Pendorong	0,870	0,943
	Kemauan	0,790	
	Kerelaan	0,821	
	Membentuk Keahlian	0,859	
	Membentuk Keterampilan	0,790	
	Tanggung Jawab	0,916	
	Kewajiban	0,945	
	Tujuan	0,790	

Berdasarkan Tabel 4 terlihat bahwa seluruh indikator dari masing-masing variabel mempunyai r hitung lebih besar dari r tabel yaitu 0,349, artinya data seluruh indikator dari variabel adalah valid. Hasil Uji reabilitas dalam penelitian ini menunjukkan variabel mempunyai nilai *CronbachAlpha* lebih besar dari 0,60, artinya seluruh data dari variabel dalam penelitian ini adalah reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah suatu data dalam penelitian mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji

Kolmogorov Smimov satu arah dengan signifikan lebih besar dari 0,05 maka variabel berdistribusi normal.

Tabel 5

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.02180346
Most Extreme Differences	Absolute Positive	.192
	Negative	-.189
Kolmogorov-Smirnov Z		1.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.188

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah

Berdasarkan uji normalitas pada tabel 5 menunjukkan hasil uji normalitas dengan nilai signifikan 0,188 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

2) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Hasil uji autokorelasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 6

Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.831 ^a	.691	.670	1.056	2.041

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah

Berdasarkan uji autokorelasi pada Tabel 6 diketahui nilai Durbin Watson adalah 2,041. Dilihat dari tabel Durbin Watson (DW), $\alpha=0,05$

nilai $dL=1,309$ dan $dU=1,574$, setelah dihitung nilai $4-dL=2,691$ dan $4-dU=2,426$. jadi dapat diperoleh $dU < DW < 4-dU=1,574 < 2,041 < 2,426$. maka dapat disimpulkan DW terletak antara dU dan $(4-dU)$, maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.

3) Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Hasil uji heteroskedasitas adalah sebagai berikut:

Tabel 7

Uji Heteroskedasitas

Correlation

		Kepemimpinan	Motivasi	Unstandardized Residual
S p e a r m a n' s r h o	Correlation	1.000	.623**	.117
	Coefficient Sig. (2-tailed)		.000	.525
	N	32	32	32
Motivasi	Correlation	.623**	1.000	-.072
	Coefficient Sig. (2-tailed)	.000		.696
	N	32	32	32
Unstandardized Residual	Correlation	.117	-.072	1.000
	Coefficient Sig. (2-tailed)	.525	.696	
	N	32	32	32

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah

Berdasarkan Tabel 7 diketahui bahwa variabel kepemimpinan memiliki nilai signifikansi 0,525 dan variabel motivasi memiliki nilai signifikansi 0,696. Kedua variabel

tersebut memiliki signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedasitas.

3. Analisis Jalur

Analisis jalur dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui gaya kepemimpinan berpengaruh langsung atau tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel interveningnya. Berikut ini tabel hasil analisis jalur :

Tabel 8
Analisis Jalur

Variabel	Nilai Standardized Beta	Sig	Keterangan
Gaya Kepemimpinan – Kinerja Karyawan	0,558 (P_1)	0,000	Signifikan
Gaya Kepemimpinan – Motivasi	0,681 (P_2)	0,000	Signifikan
Motivasi – Kinerja Karyawan	0,344 (P_3)	0,021	Signifikan

Sumber: Data diolah

Besarnya pengaruh langsung antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan sebesar $P_1 = 0,558$. Sedangkan pengaruh tidak langsung sebesar dihitung dengan mengalikan $P_2 \times P_3 = 0,681 \times 0,344 = 0,234$. Total pengaruh variabel gaya kepemimpinan secara langsung maupun tidak langsung dengan motivasi sebagai variabel interveningnya terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Total pengaruh gaya kepemimpinan} &= (P_1) + (P_2 \times P_3) \\ \text{Pengaruh langsung} &= 0,558 \\ \text{Pengaruh tidak langsung} &= (0,681 \times 0,344) = \frac{0,234}{+} \\ \text{Total pengaruh} &= 0,998 \end{aligned}$$

4. Uji Hipotesis

1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini diketahui besarnya nilai t_{hitung} pada variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 3,956 dengan

nilai signifikan sebesar 0,000 kurang dari 0,05, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama yang berbunyi “Gaya kepemimpinan berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan KSU.Putra Surya Mandiri Sidoarjo.” Diterima pada taraf kepercayaan 95%. Kemudian besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,558 atau 58,8%.

2) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi

Hasil uji hipotesis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi dalam penelitian ini diketahui besarnya nilai t_{hitung} pada variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel motivasi sebesar 5,094 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 kurang dari 0,05, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Dengan demikian hipotesis pertama yang berbunyi “Gaya kepemimpinan berpengaruh langsung dan signifikan terhadap motivasi pada karyawan KSU.Putra Surya Mandiri Sidoarjo.” Diterima pada taraf kepercayaan 95%. Kemudian besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi sebesar 0,681 atau 68,1%.

3) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini diketahui besarnya nilai t_{hitung} pada variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 2,441 dengan nilai signifikan sebesar 0,021 kurang dari 0,05, artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama yang berbunyi “Motivasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan KSU.Putra Surya Mandiri Sidoarjo.” Diterima pada taraf kepercayaan 95%. Kemudian besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 0,3444 atau 34,4%.

Pembahasan

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan KSU. Putra Surya Mandiri Sidoarjo(H_1)

Pada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan besarnya nilai t_{hitung} pada variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 3,956 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 kurang dari 0,05, yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis pertama yang berbunyi “Gaya kepemimpinan berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan KSU.Putra Surya Mandiri Sidoarjo.” Diterima pada taraf kepercayaan 95%. Kontribusi gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,558 atau 58,8%.

2. Gaya kepemimpinan berpengaruh langsung dan signifikan terhadap motivasi pada karyawan KSU. Putra Surya Mandiri Sidoarjo(H_2)

Pada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi dalam penelitian ini besarnya nilai t_{hitung} pada variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel motivasi sebesar 5,094 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 kurang dari 0,05, yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Dengan demikian hipotesis kedua yang berbunyi “Gaya kepemimpinan berpengaruh langsung dan signifikan terhadap motivasi pada karyawan KSU.Putra Surya Mandiri Sidoarjo.” Diterima pada taraf kepercayaan 95%. Kontribusi gaya kepemimpinan terhadap motivasi sebesar 0,681 atau 68,1%.

3. Motivasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan KSU. Putra Surya Mandiri Sidoarjo(H_3)

Pada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini besarnya nilai t_{hitung} pada variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 2,441 dengan nilai signifikan sebesar 0,021 kurang dari 0,05, yang berarti motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis

ketiga yang berbunyi “Motivasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan KSU.Putra Surya Mandiri Sidoarjo.” Diterima pada taraf kepercayaan 95%. Kontribusi gaya kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 0,3444 atau 34,4%.

4. Gaya kepemimpinan berpengaruh tidak langsung dengan motivasi sebagai variabel intervening secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan KSU. Putra Surya Mandiri Sidoarjo(H_4)

Berdasarkan hasil analisis jalur diketahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan KSU. Putra Surya Mandiri Sidoarjo melalui motivasi sebagai variabel interveningnya didapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh tidak langsung dengan motivasi sebagai variabel intervening secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan KSU. Putra Surya Mandiri Sidoarjo sebesar 0,234 atau 23,4%.

V. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan KSU.Putra Surya Mandiri Sidoarjo.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh langsung dan signifikan terhadap motivasi pada karyawan KSU.Putra Surya Mandiri Sidoarjo.
3. Motivasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan KSU. Putra Surya Mandiri Sidoarjo.
4. Gaya kepemimpinan berpengaruh tidak langsung dengan motivasi sebagai variabel intervening secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan KSU.Putra Surya Mandiri Sidoarjo.

Saran

1. Pimpinan KSU. Putra Surya Mandiri Sidoarjo dalam meningkatkan kinerja karyawannya untuk lebih menunjukkan gaya kepemimpinan yang baik dengan menunjukkan sikap ramah dan memberikan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan; mengarahkan bawahan untuk bekerja

sesuai peraturan, prosedur dan petunjuk yang ada; selalu berkonsultasi dengan bawahan, dan menggunakan saran yang diberikan karyawan sebelum mengambil keputusan; serta menentukan tujuan organisasi yang menantang dan menekankan perlunya kinerja yang memuaskan.

2. Dalam meningkatkan kinerja KSU. Putra Surya Mandiri Sidoarjo lebih menekankan motivasi pada karyawan, karena terbentuknya motivasi kepada karyawan berdampak pada tingginya kinerja karyawan.

Wibowo, 2013, Manajemen Kinerja, PT Rajagrafindo Persada, Depok.

Yusuf, A. Muri, 2014, Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian gabungan, Prenadamedia Group, Jakarta.

DAFTAR PUSTAKA

Bangun, W, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga, Jakarta.

Feriyanto, Andri dan Shyta, Endang Triana, 2015, Pengantar Manajemen (3 in 1), Mediatara, Kebumen.

Ghozali, Imam, 2016, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Gozali, I. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi 5. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

Handoko, Hani, 2011, Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, BPFE, Yogyakarta,

Malayu SP Hasibuan, 2014, Manajemen Sumberdaya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.

Mardianto, Eko, 2015, Manajemen Koperasi, <https://www.slideshare.net/ekomardianto148/manajemen-koperasi-52837971>

Morissan, 2014, Metode Penelitian Survei, Kencana Pranamedia Group, Jakarta.

Musaddad, Achmad, Kinerja Karyawan Menurut Para Ahli, <http://adaddanuarta.blogspot.co.id/2014/11/kinerja-karyawan-menurut-para-ahli.html>

Priyatno, Duwi. 2012. Belajar Cepat Olah Data Statistik Dengan SPSS. Andi Offset. Yogyakarta.

S. Ruky, Achmad, 2013. Sistem Manajemen Kinerja, Cetakan Ketiga, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Sujarweni, V. Wiratna, 2015, Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi, Pustakabarupress, Yogyakarta.

Sutrisno, Edi, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana, Jakarta.