

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nitya Nandha Di Bogor

Irwan R. Osman¹, Okthapiani Hermawati²
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Y.A.I

E-mail: irwanramliosman@gmail.com¹, Okthapiani39@gmail.com²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris apakah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Nitya Nandha Di Bogor. Penelitian ini didasari oleh beberapa teori yang mendukung penelitian yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan data primer. Populasi pada penelitian ini adalah 205 orang karyawan PT Nitya Nandha Di Bogor dengan sampel sebanyak 205 orang dengan teknik *nonprobability sampling*. Data penelitian diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner. Setelah pengumpulan data selesai maka dilakukan pengolahan data penelitian dengan melakukan pengujian metode *Structural Equation Modeling (SEM)* untuk mengetahui hubungan variabel yang diteliti dengan menggunakan software SmartPLS 3. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai nilai *nilai t-statistik* $10.237 > 1.96$ (signifikansi 5%) dan *p-value* $0.000 < 0.5$ maka dapat disimpulkan secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja. Variabel motivasi kerja mempunyai nilai *t-statistik* $2.868 > 1.96$ (signifikansi 5%) dan *p-value* $0.004 < 0.5$ maka dapat disimpulkan secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja..

Kata kunci : *Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

This study aims to empirically test whether leadership style and work motivation affect employee performance at PT Nitya Nandha in Bogor. This research is based on several theories that support research related to leadership style, work motivation, and employee performance. This study uses a quantitative method with primary data. The population in this study were 205 employees of PT Nitya Nandha in Bogor with a sample of 205 people using non-probability sampling technique. The research data was obtained from the results of distributing questionnaires. After data collection is complete, research data processing is carried out by testing the Structural Equation Modeling (SEM) method to determine the relationship between the variables studied using SmartPLS 3 software. The results of this study indicate that the leadership style variable has a t-statistic value of $10.237 > 1.96$ (5% significance) and a p-value of $0.000 < 0.5$, so it can be concluded partially that the leadership style variable has a significant effect on work performance. The work motivation variable has a t-statistic value of $2.868 > 1.96$ (5% significance) and a p-value of $0.004 < 0.5$, so it can be concluded partially that the work motivation variable has a significant effect on work performance.

Keyword : *Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance*

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengoptimalkan karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan kerja mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan (Gary Dessler, 2015;3). Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting bagi instansi perusahaan demi memajukan usaha untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawan dimana kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Wibowo, 2016;44).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan, dimana pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara tidak langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya (Veithzal Rivai, 2017;42).

Selain gaya kepemimpinan, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu motivasi kerja. Perihal ini tertuju supaya karyawan memiliki keahlian yang lebih besar dari sebelumnya sampai mengenali andil serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. motivasi merupakan hasrat didalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Oleh sebab itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul sia-sia (Wilson bangun, 2012;312).

Melalui pengamatan yang penulis lakukan pada PT Nitya Nandha di Bogor dibutuhkannya tingkat kinerja

karyawan selama wabah Covid-19, selain itu memberi dorongan terhadap karyawan agar dapat bekerja lebih baik lagi dan atasan membuat peraturan yang lebih tegas dan mudah dipahami oleh karyawan.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah terjadi dijelaskan maka identifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Kurangnya support dari pemimpin sehingga menurunnya kinerja karyawan.
2. menurunnya kinerja karyawan selama wabah Covid-19 sehingga membuat karyawan tidak bisa bekerja mencapai target yang telah ditentukan.
3. Kurangnya komunikasi antara pemimpin pada bawahan dikarenakan Physical Distancing selama wabah Covid-19 berlangsung.
4. Kurangnya tanggungjawab karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya.
5. Kurangnya ketelitian karyawan setiap individu dalam mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan.
6. Tidak adanya kejelasan peraturan didalam perusahaan sehingga menyebabkan motivasi dan kinerja karyawan menjadi menurun.
7. Tidak ada nya reward karyawan sehingga membuat kurangnya semangat bekerja pada karyawan.
8. Tidak stabilnya karyawan terhadap kedisiplinan dalam bekerja.
9. Menurunnya pencapaian karyawan dalam mengerjakan tugas.
10. Adanya ketidakstabilan karyawan dalam ketepatan menyelesaikan tugasnya.
11. Menurunnya komunikatif seorang pemimpin terhadap karyawan.
12. Kurang nya kepedulian dari pemimpin terhadap karyawan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, masalah tersebut dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Nitya Nandha di Bogor.
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nitya Nandha di Bogor.

1.4 Tujuan Masalah

Tujuan penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui, apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Nitya Nandha.
2. Untuk mengetahui, apakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nitya Nandha.

penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, diantaranya:

1. Bagi peneliti

Untuk mendapatkan pengetahuan dan memperoleh manfaat bidang sumber daya manusia dan perilaku organisasi khususnya yang berkaitan pada gayakepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan untuk memenuhi syarat guna mencapai gelar

2. Bagi Perusahaan

Memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai sistem gaya kepemimpinan dan motivasi kerja diperusahaan sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Lain

Sebagai bahan referensi untuk penelitian lebih mendalam, menambah wawasan luas dibidang manajemen sumber daya manusia mengenai kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

2. LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Kerja

Menurut (Sudarmanto, 2018;7) kinerja pada dasarnya merupakan perubahan atau pergeseran paradigma dari konsep produktivitas, Dimana orang seringkali menggunakan istilah produktivitas untuk menyatakan kemampuan seseorang atau organisasi dalam mencapai tujuan atas sasaran tertentu.

2.2 Dimensi dan Indikator Kinerja Kerja

Menurut (Sudarmanto, 2018;11), mengemukakan 4 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolok ukur dalam menilai kinerja yaitu:

- a) Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
- b) Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- c) Penggunaan waktu dalam bekerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
- d) Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

2.3 Gaya Kepemimpinan

Menurut (Veithzal Rivai, 2017;42) gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya.

2.4 Dimensi dan Indikator Kepemimpinan

(Veithzal Rivai, 2017;123) gaya kepemimpinan yang dibangun oleh Reddin, yaitu dengan menambahkan tiga dimensi dari gaya kepemimpinan yang sebenarnya sehingga merupakan pengembangan dari gaya kepemimpinan yang ditemukan universitas Ohio maupun gaya kepemimpinan Blake dan Mouton, yaitu, Gaya dasar, gaya efektif, gaya tidak efektif.

2.5 Motivasi Kerja

Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan (Wilson Bangun, 2012;312).

2.6 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Wilson Bangun, 2012;325) mengemukakan bahwa dimensi-dimensi motivasi adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Berprestasi
2. Motivasi Afiliasi
3. Motivasi Berkuasa

3. METODOLOGI

3.1 Populasi dan Sampel

(Sugiyono, 2018;126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain.

sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel penelitian ini ditentukan dengan teknik *Nonprobability sampling* merupakan suatu teknik pengambilan sampel penelitian yang memberikan peluang yang sama pada setiap unsur populasi untuk terpilih menjadi sampel (Sugiyono, 2018;131). Untuk pengambilan sampelnya menggunakan teknik *sensus/sampling total*, dimana teknik pengembalian sampel dimana seluruh populasi bisa dijadikan sampel (Sugiyono, 2018;134). Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 60noran karyawan yang bekerja di PT. Nitya Nandha di Bogor.

3.2 Data Penelitian

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data primer yang diperoleh langsung dari narasumber dengan cara menyebar kuesioner. Setelah data terkumpul untuk melakukan analisis data maka data diolah dengan menggunakan software SmartPLS 3.

3.3 Hipotesis Penelitian

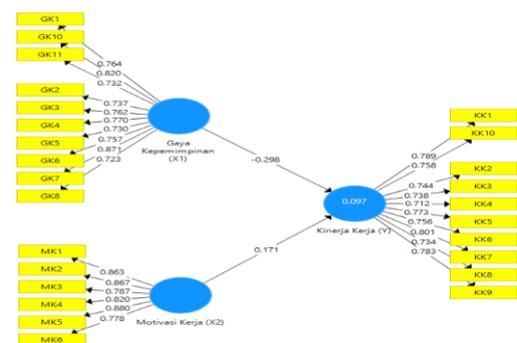
Hipotesis menyatakan dugaan sementara mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, yaitu:

- Ha1 = Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Nitya Nandha.
- Ho1 = Tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Nitya Nandha.
- Ha2 = Terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nitya Nandha.
- Ho2 = Tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nitya Nandha.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Evaluasi Outer Model

4.1.1 Uji Validitas Convergent



Gambar 1. Hasil Loading Factor

No	Item	Gaya Kepemimpinan (X1)	Kinerja Kerja (Y)	Motivasi Kerja (X2)
1	GK1	0,764		
2	GK10	0,820		
3	GK11	0,732		
4	GK2	0,737		
5	GK3	0,762		
6	GK4	0,770		
7	GK5	0,730		
8	GK6	0,757		
9	GK7	0,871		
10	GK8	0,723		
11	KK1		0,789	
12	KK10		0,758	
13	KK2		0,744	
14	KK3		0,738	
15	KK4		0,712	
16	KK5		0,773	
17	KK6		0,756	
18	KK7		0,801	
19	KK8		0,734	
20	KK9		0,783	
21	MK1			0,863
22	MK2			0,867
23	MK3			0,787
24	MK4			0,820
25	MK5			0,880
26	MK6			0,778

Tabel 1. Hasil *Loading Factor*

Berdasarkan hasil kalkulasi ulang *loading factor* pada table 1 nilai item yang dihasilkan oleh konstruk gaya kepemimpinan sudah > 0,70 yaitu, GK1=0.764, GK2=0.737, GK3=0.762,GK4=0.770,GK5=0.730,GK6=0.757,GK7=0.871,GK8=0.723,GK10=0.820,GK11=0.732, selanjutnya dari konstruk motivasi kerja sudah > 0,70 yaitu MK1=0.863 ,MK2=0.867,MK3=0.787,MK4=0.820,MK5=0.880,MK6=0.778, selanjutnya dari konstruk

kinerja kerja sudah > 0,70 yaitu KK1=0.789, KK2=0.744, KK3=0.738, KK4=0.712, KK5=0.773, KK6=0.756, KK7=0.801, KK8=0.734, KK9=0.783, KK10=0.758. Seluruh indikator yang telah memenuhi nilai standar *convergent* karena semua faktor bernilai > 0,70 dengan begitu dapat diartikan bahwa seluruh konstruk adalah valid. nilai standar *validitas convergent* karena semua faktor bernilai > 0.70 dengan begitu dapat diartikan bahwa seluruh konstruk adalah valid.

No	Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,589
2	Kinerja Kerja (Y)	0,576
3	Motivasi Kerja (X2)	0,695

Tabel 2. Hasil Analisis *Average Variance Extracted*

Kriteria validitas dan reliabilitas juga dapat dilihat dari nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dari masing – masing variabel. Variabel dikatakan reliabilitas yang tinggi jika nilai AVE berada di > 0.50, berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *Average Variance Extracted (AVE)* untuk variabel gaya kepemimpinan > 0.50 atau sebesar 0.589, untuk variabel motivasi kerja > 0.50 atau sebesar 0.695, dan untuk variabel kinerja karyawan > 0.50 atau sebesar 0.576.

4.1.2 Uji Validitas Discriminant

Pengukuran *validitas discriminant* dengan menggunakan nilai *cross loading*, berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memenuhi. Ditemukan pada pengujian ini dengan nilai *cross loading* menunjukkan bahwa nilai yang dihasilkan > 0.70 hal ini menunjukkan bahwa variabel manifest pada penelitian ini telah tepat menjelaskan variabel latennya dan membuktikan bahwa seluruh item tersebut valid.

No	Item	Gaya Kepemimpinan (X1)	Kinerja Kerja (Y)	Motivasi Kerja (X2)
1	GK1	0,764	-0,109	0,195
2	GK10	0,82	-0,281	0,148
3	GK11	0,732	-0,320	0,109
4	GK2	0,737	-0,074	0,204
5	GK3	0,762	-0,097	0,179
6	GK4	0,770	-0,059	0,178
7	GK5	0,730	-0,104	0,145
8	GK6	0,757	-0,112	0,19
9	GK7	0,871	-0,241	0,189
10	GK8	0,723	-0,046	0,278
11	KK1	-0,276	0,789	0,123
12	KK10	-0,105	0,758	0,114
13	KK2	-0,194	0,744	0,062
14	KK3	-0,134	0,738	0,114
15	KK4	-0,237	0,712	-0,039
16	KK5	-0,134	0,773	0,098
17	KK6	-0,146	0,756	0,096
18	KK7	-0,243	0,801	0,096
19	KK8	-0,113	0,734	0,097
20	KK9	-0,273	0,783	0,061
21	MK1	0,142	0,103	0,863
22	MK2	0,127	0,119	0,867
23	MK3	0,260	0,027	0,787
24	MK4	0,193	0,057	0,820
25	MK5	0,228	0,106	0,880
26	MK6	0,207	0,047	0,778

Tabel 3. Hasil Nilai *Cross Loading*

4.1.3 Uji Reliabilitas

Pada tabel 4 diatas dapat dilihat bahwa semua nilai variabel didalam pengujian reliabilitas dari *Cronbach's Alpha* >0.70 yaitu Gaya kepemimpinan sebesar 0.937, motivasi kerja sebesar 0.917, dan kinerja karyawan 0.919, dan

Composite Reliability memiliki nilai > 0.70 yaitu gaya kepemimpinan sebesar 0.935, motivasi kerja sebesar 0.932, dan kinerja karyawan sebesar 0.931, demikian dapat disimpulkan bahwa variabel yang diajukan valid dan reliabel, sehingga dapat dilakukan pengujian inner model atau model struktural.

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
1	Gaya Kepemimpina (X1)	0,937	0,935
2	Kinerja Kerja (Y)	0,919	0,931
3	Motivasi Kerja (X2)	0,917	0,932

Tabel 4. Hasil *Construct Reliability and Validity*

4.2 Evaluasi Inner Model

4.2.1 R-Square

No	Variabel	R Square	R Square Adjusted
1	Kinerja Kerja (Y)	0,097	0,092

Tabel 5. Hasil *R-Square*

Nilai *R-Square* dari 0.67, 0.33, dan 0.19 secara berurutan dapat menjadi kesimpulan bahwa model kuat. Moderate, dan lemah. Hasil dari *PLS R-Square* menggambarkan jumlah variance dan konstruk yang dijelaskan oleh model (Chin et al 1998 dalam Imam Ghozali, 2022;73). Dapat dilihat pada tabel 5 diatas menunjukkan bahwa nilai *R-Square* yaitu 0.097, nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0.97% berpengaruh dengan model lemah dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian ini.

4.2.2 Effect Size F2

No	Variabel	Gaya Kepemimpinan (X1)	Kinerja Kerja (Y)	Motivasi Kerja (X2)
1	Gaya Kepemimpinan (X1)		0,094	
2	Kinerja Kerja (Y)			
3	Motivasi Kerja (X2)		0,031	

Tabel 6. Hasil *F-Square*

Nilai *effect size* f^2 dapat diinterpretasikan bahwa predictor variabel laten memiliki pengaruh kecil, menengah, dan besar pada level struktural dengan nilai F^2 sebesar 0.02, 0.15 dan 0.35 (Chin 1998 dalam Imam Ghazali 2021;73). Berdasarkan tabel 6 di atas menunjukkan nilai *F-Square* dari variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang tergolong kecil dengan nilai sebesar 0.094. Untuk variabel motivasi kerja terhadap kinerja kerja tergolong kecil dengan nilai sebesar 0.031.

4.2.3 *Q² Predictive Relevance*

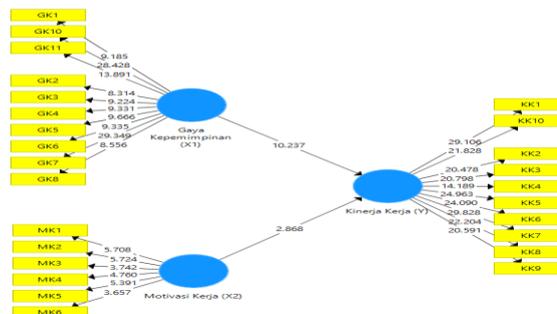
No	Variabel	SSO	SSE	Q ²
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	610,915	610,915	
2	Kinerja Kerja (Y)	630,199	590,931	0,062
3	Motivasi Kerja (X2)	362,129	362,129	

Tabel 7. Hasil *Q-Square*

Nilai $Q^2 < 0$ menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediksi untuk variabel endogen. Nilai q^2 *predictive relevance* secara berurutan 0.02, 0.15, dan 0.35 menunjukkan bahwa model lemah, moderat, dan kuat (Imam Ghazali, 2021;74). Berdasarkan tabel 7 di atas menunjukkan bahwa nilai *Q-Square* untuk variabel kinerja kerja memiliki relevansi

prediksi karena nilai $Q^2 > 0$, relevansi prediksi untuk kinerja kerja tergolong lemah karena nilai Q^2 sebesar 0.062.

4.3 Uji Hipotesis



Gambar2. Hasil Uji Hipotesis

No	Variable	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
1	Gaya Kepemimpinan (X1) -> Kinerja Kerja (Y)	0,029	10,237	0,000
2	Motivasi Kerja (X2) -> Kinerja Kerja (Y)	0,060	2,868	0,004

Tabel 8. Hasil *Path Coefficient*

Berdasarkan tabel 8 di atas penentuan hipotesis diterima atau ditolak dijelaskan sebagai berikut:

1. Model 1 (Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Kerja)

Secara parsial nilai yang dihasilkan pada variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja kerja dengan nilai *t-statistik* sebesar 10.237 dan *p-value* sebesar 0.000, dapat dijelaskan nilai *t-statistik* $10.237 > 1.96$ (signifikasi 5%) dan *p-value* $0.000 < 0.5$ maka secara statistik Hipotesis diterima artinya variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja.

2. Model 2 (Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kerja)

Secara parsial nilai yang dihasilkan pada variabel motivasi kerja terhadap kinerja kerja dengan nilai *t-statistik* sebesar 2.868 dan *p-value* sebesar 0.004, dapat dijelaskan nilai *t-statistik* $2.868 > 1.96$ (signifikasi 5%) dan *p-value* $0.004 < 0.5$ maka secara statistik Hipotesis diterima artinya variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nitya Nandha di wilayah Bogor maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Gaya Kepemimpinan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan uji hipotesis dengan nilai *t-statistik* sebesar $10.237 > 1.96$ dan nilai *p-value* sebesar $0.000 < 0.5$. sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka Hipotesis diterima.
2. Variabel motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan uji hipotesis dengan nilai *t-statistik* sebesar $2.868 > 1.96$ dan *p-value* $0.004 < 0.5$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial pengalaman kerja berpengaruh terhadap Kinerja kerja. Maka hipotesis diterima.

5.1 Implikasi

1. Berdasarkan hasil kesimpulan yang sudah dijelaskan, dapat dilihat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dari nilai *t-statistik* sebesar

10.237 dan *p-value* sebesar 0.000, Hasil penelitian ini diperkuat dan didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Aldiansyah dan Hendra Lukito (2021) yang berjudul “Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja dengan modal psikologis sebagai moderating” dengan hasil penelitian yang menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien 0.649, *t* statistik sebesar 5.400 dan nilai *P-value* 0,000. Dalam penelitian Muhammad Aldiansyah dan Hendra Lukito mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan terhadap kinerja dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi kerja agar pegawai bekerja sesuai dengan harapan organisasi dan gaya kepemimpinan yang cakap dan demokratis membantu dalam peningkatan kinerja pada karyawan.

2. Berdasarkan hasil kesimpulan yang sudah dijelaskan dapat dilihat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dari nilai *t-statistik* 2.868 dan nilai *p-value* 0.004. Hasil penelitian ini diperkuat dan didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Novi Christin dan Nyoman Suprastha (2019) yang berjudul “Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV SM Works” dengan hasil penelitian yang menunjukkan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan signifikan karena nilai *t* statistic 7.741 dan *p-value* sebesar 0.000.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, Drs. M, Si.,Psi.(2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Aryo Wibisono, M. A. (2015). *Sem Pls Untuk Mengetahui Kinerja Karyawan pada PT. Dempo Laser Metalindo Surabaya* ,
<https://doi.org/10.36456/jstat.v017.n01.a184>.
- Gary, D. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hendra Efhendy, B. M. (2021). *Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Murung Raya* .
- Imam Ghozali, M. (2021). *Partial Least Squares. Konsep Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program Smart-PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Universitas Diponegoro, .
- Lukito, M. A. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Modal Psikologis Sebagai Moderating* , Menara Ekonomi, ISSN: 2407-8565; E-ISSN: 2579-5295.
- Salma, M. (2021). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Portal Biz Nusantara di Wilayah Jakarta* .
- Sedemayanti, M. A. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sudamanto, S. M. (2018). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suprastha, N. C. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV SM Works* .
- Veithzal Rivai Zainal, S. M. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, S. M. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wilson Bangun S.E., M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.