

PROPOSAL SKRIPSI
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PUSAT KOPERASI
PEGAWAI REPUBLIK INDONESIA
DI KOTA BLITAR

Dosen Pembimbing:

Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si



Oleh:

Moh. Alfian adam

NIM: 18510160

JURUSAN MANAJEMEN 2020/2021
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PUSAT KOPERASI
PEGAWAI REPUBLIK INDONESIA
DI KOTA BLITAR**

Diajukan kepada :

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

Untuk memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam Memperoleh Sarjana Manajemen

(S.M)



Oleh:

Moh. Alfian adam

NIM: 18510160

**JURUSAN MANAJEMEN 2020/2021
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALAN**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PUSAT KOPERASI PEGAWAI REPUBLIK
INDONESIA DI KOTA BLITAR**

SKRIPSI

Oleh

MOH. ALFIAN ADAM

NIM : 18510160

Telah Disetujui Pada Tanggal 13 September 2022

Dosen Pembimbing,



Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., MM

NIP. 19750426201608012042

Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP. 197406042006041002

LEMBAR PENGESAHAN
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PUSAT KOPERASI PEGAWAI REPUBLIK
INDONESIA DI KOTA BLITAR

SKRIPSI

Oleh
MOH. ALFIAN ADAM

NIM : 18510160

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Pada 23 September 2022

Susunan Dewan Penguji:

Tangan 1 Penguji I

Setiani, M.M

NIP : 199009182018012002

Penguji II

Ryan Basith Fasih Khan, M.M

199311292020121005

Penguji III

Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., MM

19750426201608012042

Tanda



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP. 197406042006041002

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Moh. Alfian Adam
Nim : 18510160
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang peneliti buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan Judul “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pusat Koprasi Pegawai Republik Indonesia di Kota Blitar** “ adalah hasil karya peneliti sendiri, bukan “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing atau Pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab peneliti sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa ada paksaan dari siapapun.

Malang, 10 Agustuts 2022



Moh. Alfian Adam

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Dengan ridha Allah SWT saya mampu menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini saya persembahkan kepada kedua orang tua saya yang telah mendukung saya secara mental dan finansial. Terimakasih atas doa-doa yang selalu dipanjatkan. Semoga apa yang ayah dan ibu lakukan mendapatkan pahala yang berlipat ganda dari Allah SWT.

HALAMAN MOTTO

“One step back, two step forward”

-Ken Aro Sabily-

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang selalu melimpahkan rahmat, dan hidayah-Nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pusat Koperasi Pegawai Republik Indonesia Di Kota Blitar** ” dapat terselesaikan. Sholawat serta salam tetap tercurahkan kehadiran baginda Nabi besar Muhammad SAW, yang dengan ajaran-ajarannya kita dapat menghadapi kehidupan yang semakin menglobal dengan terbekali iman islam.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Dengan kerendahan hati dan rasa ormat, ucapan terima kasih penulis di hanturkan kepada :

1. Prof. Dr. H.M. Zainuddin, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Misbahul Munir, Lc.,M.Ei selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Muhammad Sulhan, S.E., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang selalu memberikan motivasi, arahan, dan semangat untuk membimbing dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Keluarga penulis dan kedua orang tua Ayah M. Agus Salim dan Ibu Titin Khamidah yang selalu memberi dukungan dan kasih sayangnya. Adik

penulis Loudya Medina Bilqis yang selalu memberikan dukungan. Pasangan penulis Alfina Ashari yang selalu membantu dan memberikan dukungan, kritik, dan saran selama proses penyelesaian skripsi ini dari awal hingga akhir.

7. Teman-teman seperjuangan dan rekan mahasiswa manajemen 2018.
8. Kepala Pusat Koperasi pegawai Republik Indonesia yang telah memberikan kesempatan untuk saya melakukan penelitian di PKPRI Kota Blitar.
9. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa saya sebut satu persatu.

Akhir kata, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak.

Malang, April 2022

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
نبذة مختصرة	xvii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan.....	6
1.4 Manfaat	6
BAB II.....	7
TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Penelitian Terdahulu.....	7
2.2 Kajian Teori	16
2.2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	16
2.2.1.2 Penilaian Kinerja karyawan	17
2.2.1.3 Penilaian Kinerja Pegawai Negri Sipil.....	18
2.2.1.4 Tujuan Penilaian Kinerja	20
2.2.1.5 Langkah-langkah Dalam Peningkatan Kinerja	21
2.2.2 Pengertian Kepemimpinan.....	21
2.2.2.1 Teori-teori Kepemimpinan	22
2.2.2.2 Ciri-ciri Kepemimpinan.....	24
2.2.2.3 Sifat-sifat Kepemimpinan.....	25

2.2.2.4 Sumber dan Dasar Kekuasaan Kepemimpinan.....	26
2.2.2.5 Peranan Kepemimpinan.....	28
2.2.2.6 Gaya Kepemimpinan.....	29
2.2.2.7 Syarat-syarat Kepemimpinan.....	30
2.3 Hubungan Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja	38
2.4 Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi	39
2.5 Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	40
2.6 Kerangka Berfikir	40
2.7 Hipotesis	41
BAB III.....	42
METODE PENELITIAN	42
3.1 Lokasi dan Waktu penelitian.....	42
3.2 Populasi dan sampel	42
3.3 Definisi Operasional Variabel.....	42
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	44
3.5 Jenis dan Sumber Data.....	45
3.6 Uji Instrumen Penelitian	45
3.6.1 Uji Validitas (Test Of Validity)	45
3.6.2 Uji Realibilitas (Test Of reliability)	46
3.7 Uji Asumsi Klasik	46
3.7.1 Uji Normalitas.....	46
3.7.2 Uji Linieritas	46
3.8 Metode Analisa data	47
3.8.1 Uji Hipotesis	47
3.8.1.2 Uji t.....	48
3.8.1.4 Uji Efek Intervening atau Mediasi	48
BAB IV	49
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	49
4.1 Gambaran Umum Organisasi.....	49
4.1.1 Visi	49
4.1.2 Misi	49
4.1.3 Jenis Permodalan	49
4.1.4 Struktur Organisasi	50
4.1.5 Deskripsi Wewenang Dan Tugas.....	51
4.1.6 Analisis Data.....	54
4.2 Pembahasan.....	69

BAB V.....	75
KESIMPULAN DAN SARAN	75
5.1 Kesimpulan	75
5.2 Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	78

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	12
Tabel 3.1 Indikator Variabel Penelitian	43
Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X).....	55
Tabel 4. 2 Data Jenis Kelamin Responden.....	57
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	58
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan (X)	58
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	60
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi (Z).....	61
Tabel 4. 7 Koefisien Determinasi X terhadap Z.....	64
Tabel 4. 8 Koefisien Determinasi X terhadap Y	65
Tabel 4. 9 Koefisien Determinasi Z terhadap Y	65
Tabel 4. 10 Pengaruh antar Variabel	65
Tabel 4. 11 Pengaruh langsung	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Hubungan Antar Variabel	41
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	63
Gambar 4.2 Struktur Organisasi	51

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1	81
LAMPIRAN 2	82
LAMPIRAN 3	87
LAMPIRAN 4	90
LAMPIRAN 5	107
LAMPIRAN 6	108

ABSTRAK

Adam, M. Alfian., 2022, SKRIPSI, Judul: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pusat Koperasi Pegawai Republik Indonesia”

Pembimbing : Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si., MM

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Motivasi

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang di rencanakan. Kepemimpinan dalam koperasi mempraktekkan nilai-nilai yang berpedoman pada prinsip-prinsip koperasi. Sebagai pejabarannya dalam melaksanakan tugas kepemimpinan sehari-hari dalam kerangka manajemen yang bersifat profesional. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Objek penelitian ini adalah karyawan Pusat Koperasi Pegawai Republik Indonesia Kota Blitar. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan diolah dengan SPSS. Variabel yang diteliti adalah gaya kepemimpinan (X), kinerja karyawan (Y) dan Motivasi (Z).

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan., terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja, dan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

ABSTRACT

Adam, M. Alfian., 2022, Thesis, Title: “The Influence of Leadership Style on Employee Performance With Motivation as an Intervening Variable at the Indonesian Employee Cooperative Center”

Advisor : Dr. Vivin Maharani Ekowati, M,Si., MM

Keywords : Leadership style, Employee Performance, Motivation

Leadership is the ability to give constructive influence to others to make a cooperative effort to achieve the planned goals. Leadership in cooperatives practices values that are guided by cooperative principles. As an explanation in carrying out daily leadership tasks within a professional management framework. The purpose of this study is to determine the effect of leadership style on employee performance with motivation as an intervening variable.

This study uses a quantitative approach. The object of this research is the employees of the Republic of Indonesia Employee Cooperative Center in Blitar City. Collecting data using a questionnaire and processed with SPSS. The variables studied were leadership style (X), employee performance (Y) and motivation (Z).

The results of this study indicate that there is a positive and significant influence between leadership style on employee performance, there is a positive and significant influence between leadership style on work motivation, and there is a positive and significant effect of work motivation on employee performance, the higher the work motivation, the employee performance will increase.

نبذة مختصرة

آدم ، ألفيان ، 2022 ، أطروحة ،

العنوان: "تأثير أسلوب القيادة على

أداء الموظف مع التحفيز كمتغير

تدخل في المركز التعاوني للموظفين الإندونيسي

"المؤلف: الدكتور ديماس يوهاني يوسيلين إيكيايت ألاب جرزري
وقدلاً ، نظوماً ، آدا ، قدلاً بولسا : بوجانغلام تاملكا

القيادة تمارس. لها المخطط الأهداف لتحقيق تعاوني جهد لبذل للآخرين بناء تأثير إعطاء على القدرة هي القيادة ، احترافي إداري إطار ضمن اليومية القيادية المهام تنفيذ في كفسير. التعاونية بالمبادئ تسترشد التي القيم التعاونيات في ، متداخل كمتغير التحفيز مع الموظف أداء على القيادة أسلوب تأثير تحديد هو الدراسة هذه من والغرض

إندونيسيا جمهورية لموظفي التعاوني المركز موظفو البحث هذا موضوع. كمياً نهجاً الدراسة هذه تستخدم أسلوب هي دراستها تمت التي المتغيرات كانت. SPSS باستخدام ومعالجتها استبيان باستخدام البيانات جمع. بليتار بمدينة (Z) والتحفيز (Y) الموظف وأداء (X) القيادة

تأثير وهناك ، الموظف أداء على القيادة أسلوب بين وهام إيجابي تأثير وجود إلى الدراسة هذه نتائج تشير زاد كلما. الموظف أداء على العمل لتحفيز وهام إيجابي تأثير وهناك ، العمل تحفيز على القيادة أسلوب بين وهام إيجابي. الموظف أداء سيزداد ، العمل دافع

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam kehidupan sehari-hari manusia tidak pernah lepas dari kehidupan berorganisasi, karena pada kodratnya manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Hal ini nampak baik di dalam kehidupan rumah tangga, organisasi kemasyarakatan, bahkan pada saat seorang memasuki dunia kerja. Seseorang tersebut akan berinteraksi, dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempat bekerja (Kartono, 2005).

Pola hubungan yang terjadi antara atasan dengan bawahan dapat menyebabkan karyawan merasa senang atau tidak senang bekerja di perusahaan tersebut. Untuk itu dalam organisasi selalu dilakukan perencanaan pengelolaan sumber daya manusia untuk mendapatkan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat. Salah satu sasaran pengelolaan sumber daya manusia pada fungsi manajemen organisasi adalah menyangkut masalah kepemimpinan, seorang yang ditunjuk sebagai pemimpin maupun yang diakui oleh anggota sebagai orang yang pantas memimpin mereka, dialah yang menjalankan fungsi organisasi tersebut. Cara dan pola tingkah laku pemimpin diartikan oleh bawahan yang bekerjasama dengannya sebagai gaya kepemimpinan.

Menurut Kartono (2005:153) kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang direncanakan. Rivai (2004:2), kepemimpinan (*Leadership*) adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh

kepada pengikut-pengikutnya melalui proses komunikasi dalam upaya tujuan organisasi.

Dalam berorganisasi seorang pemimpinnya harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerja sama, mengarah dan mendorong gairah kerja para karyawan, sehingga tercipta motivasi positif yang akan menimbulkan niat dan usaha yang maksimal juga di dukung oleh fasilitas-fasilitas organisasi untuk mencapai sasaran organisasi. Seorang pemimpin merupakan salah satu bagian dari manajemen yang berperan penting dalam mempengaruhi dan memberikan sikap serta perilaku dan kelompok, sehingga gaya kepemimpinan yang pemimpin terapkan.

Dari hal tersebut dipastikan bahwa perilaku seorang pemimpin adalah pengaruh yang akan menimbulkan pemahaman tersendiri yang akan sangat berpengaruh terhadap kondisi psikologis bawahan, di karenakan ada bawahan yang melihat, mengamati dan memicu perilaku pemimpin yang ditampilkan atasan sebagai sesuatu yang diharapkan bawahan maka akan memiliki dampak yang lebih baik terhadap kinerja . oleh karena itu untuk meningkatkan kembali kinerja karyawan tersebut, maka salah satu faktor yang perlu diperhatikan adalah menyangkut gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin-pemimpin pada perusahaan yaitu bagaimana agar gaya kepemimpinan yang di terapkan para pemimpin dapat menunjang kinerja karyawannya agar lebih baik. Informasi mengenai gaya kepemimpinan ini penting di ketahui oleh pihak perusahaan sendiri karena gaya kepemimpinan merupakan salah satu komponen penting yang akan mempengaruhi kinerja organisasi.

Kepemimpinan dalam koperasi mempraktekkan nilai-nilai yang berpedoman pada prinsip-prinsip koperasi. Sebagai pejabarannya dalam melaksanakan tugas kepemimpinan sehari-hari dalam kerangka manajemen yang bersifat profesional. Disini manajemen profesional berdasarkan nilai-nilai diartikan sebagai proses, fungsi dan system koperasi yang memberi kepastian bagi kesinambungan koperasi yang berbasiskan karyawan-karyawan dan berorientasi kepada komunitas dalam pasar yang kompetitif. Dengan demikian kepemimpinan koperasi mempunyai watak yang saling memperkuat dengan berdasarkan pada nilai-nilai yang sama.

Pemimpin merupakan agen primer untuk menentukan desain organisasi yang di binanya, menentukan sasaran bersama yang akan dicapai sehingga efektivitas dan efisiensi dapat tercapai pula. Singkatnya pemimpin merupakan inisiator, motivator, dinamisator dan innovator dalam organisasi, (Kartono,2006:10). Asumsi umum mengatakan bahwa tujuan organisasi tidak tercapai tanpa kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kunci utama dari seluruh kegiatan organisasi dan suatu organisasi berhasil atau gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan.

Kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, semangat serta moral yang kreatif dan mampu mempengaruhi anggotanya untuk mengubah sikap sehingga mereka konform dengan keinginan pemimpin. Tingkah laku organisasi menjadi searah dengan kemampuan pemimpin oleh pengaruh interpersonal pemimpin terhadap bawahannya khusus usaha untuk mencapai tujuan bersama dan pada proses pemecahan masalah yang harus dihadapi

secara kolektif jadi tidak perlakuan, pemaksaan, pendesakan, penekana, intimidasi dan ancaman tertentu.

Dinas Koperasi Usaha Mikro, kecil dan menengah di Kota Blitar merupakan salah satu lembaga pemerintah yang menaungi Koperasi Usaha Mikro, Kecil dan Menengah di Kota Blitar serta untuk kesejahteraan masyarakat. Untuk itu perlu adanya perlakuan yang memperhatikan pertumbuhan dan perwujudan diri bagi pegawai, agar pegawai termotivasi untuk meningkatkan kualitas kerja lebih baik dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh Dinas Mikro Usaha Koperasi, Kecil dan menengah Kota Blitar.

Pada dinas PKPRI Kota Blitar merupakan koprasi terbesar yang ada di Kota Blitar berdasarkan studi pendahuluan yang peneliti lakukan, ditemukan beberapa masalah yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, yakni ditemukan belum optimalnya gaya kepemimpinan sehingga masih ada karyawan yang belum disiplin dan kurang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, dikarenakan masih belum terciptanya hubungan antara atasan dan bawahan yang menyebabkan kurangnya berkomunikasi serta kurangnya pengarahan dan penjelasan yang spesifik dalam pemberian tugas. Kurangnya kesadaran karyawan yang menyebabkan kurangnya tanggung jawab dalam melaksanakan tugas sehingga mengakibatkan gagalnya pencapaian tujuan dalam berorganisasi. Yang dapat menyebabkan performa koprasi tersebut menurun.

Penelitian terdahulu tentang gaya kepemimpinan yang di lakukan oleh Astria Khaizirah, dkk (2015) menunjukan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, begitu pula

penelitian yang dilakukan oleh Istiqomah Qodriani Fajrin, dkk (2018) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian tentang gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh Suwanto (2019) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Maudy Rosalina, dkk (2020) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Sandhi Fialy Harahap, dkk (2020) menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sama halnya penelitian yang dilakukan oleh Cion Orocomna, dkk (2018) menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan melihat *Research Gap* dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan tidak selalu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dari itu peneliti tertarik melakukan penelitian tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Pusat Koperasi Pegawai Republik Indonesia di Kota Blitar?

2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi pada Pusat Koperasi Pegawai Republik Indonesia di Kota Blitar?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Pusat Koperasi Pegawai Republik Indonesia?

1.3 Tujuan

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Pusat Koperasi Pegawai Republik Indonesia di Kota Blitar.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi pada pusat koperasi pegawai republik Indonesia di Kota Blitar
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada pusat koperasi pegawai republik Indonesia di kota blitar

1.4 Manfaat

1. Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak pimpinan dalam meningkatkan dan memperbaiki kualitas kepemimpinannya serta memberikan sumbangan pemikiran kepada koperasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan masukan kepada pihak lain yang ingin meneliti permasalahan yang sama pada masa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang membahas masalah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening, yaitu sebagai berikut :

1. Garry Surya Changgriawan (2017)

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production. hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa : Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di One Way Production. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dari pada motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di One Way

2. Goverd Adler Clinton Rompas (2018)

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perhubungan Di Kabupaten Minahasa Tenggara. hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa : gaya kepemimpinan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Istiqomah Qodriani Fajrin, dkk (2018)

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang)” hasil dari penelitian tersebut menunjukan bahwa: dari penelitian menunjukkan

bahwa gaya kepemimpinan partisipatif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Mohd. Kurniawan Dp (2018)

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang. hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Cion Orocomna, dkk (2018)

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado” dari hasil penelitian menunjukkan bahwa: dari hasil peneitian yang dilakukan dapat dikatakan bahwa karyawan setuju dengan adanya motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT TASPEN (persero) cabang manado. Dalamhal ini dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Achmad Fadhil dan Yuniadi Mayowan (2018)

Pengaruh Motivasi kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

7. Tomy Sun Siagian (2018)

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” dari hasil penelitian menunjukan bahwa:

dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

8. Suwanto (2019)

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Telesales Pada Pt Bfi Finance Indonesia Tbk” hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa: dalam penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan direktif memiliki skor 2,40 dimana pemimpin selalu memberikan perintah kepada para bawahan sehingga tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan unit telesales pada PT BFI Finance TBK ($t_{hitung} 1,382 < t_{tabel} 2,012$).

9. Natalia Susanto (2019)

Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT. Rembaka hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa : motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

10. Kurnia Tri Jayanti (2019)

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Loyaitas Karyawan. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa: gaya kepemimpinan tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

11. M. Ardi Nupi Hasyim, dkk (2020)

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex” dari hasil penelitian menunjukkan bahwa: dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari perhitungan sebesar $0,085 > 0,05$ dan nilai t hitung $1,782 < t_{12 \text{ table } 2,042}$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

12. Soulthan S. Batubara (2020)

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan PT Inalum (Persero) hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa : gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

13. Lukman Nasution (2020)

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa : gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

14. Maudy Rosalina (2020)

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa : gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

15. Farida Agustin (2021)

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur di Tangerang” hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

16. Anninda Khoirina (2021)

The Influence Of Motivation and Work on Job Satisfaction and Performance of Restaurant Employees. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa : gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.1 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama, tahun dan judul penelitian	Tujuan penelitian	Metode peneitian	Variabel penelitian	Hasil penelitian
1.	Goverd Adler Clinton Rompas (2018) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perhubungan Di Kabupaten Minahasa Tenggara.	Untuk mengetahui	Penelitian kuantitatif	Gaya Kepemimpinan (X1) Pengawasan (X2) Disiplin Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa : gaya kepemimpinan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Tomy Sun Siagian (2018) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.	Penelitian kuantitatif	Gaya Kepemimpinan (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	hasil penelitian menunjukan bahwa: dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Lukman Nasution (2020) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara	Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara	Penelitian kuantitatif	Gaya Kepemimpinan (X) Kinerja Karyawan (Y)	gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Maudy Rosalina (2020) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan	Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan	Penelitian kuantitatif	Gaya Kepemimpinan (X) Disiplin Kerja (Y)	gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

	Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan			Kinerja Karyawan (Z)	
5.	Farida Agustin (2021) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur di Tangerang.	Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur di Tangerang.	Penelitian kuantitatif	Gaya Kepemimpinan (X) Kinerja Karyawan (Y)	gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Anninda Khoirina (2021) The Influence Of Motivation and Work on Job Satisfaction and Performance of Restaurant Employes.	Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan	Penelitian kuantitatif	Influence Of Motivation (X) Job Satisfaction (Y1) Performance of Employes (Y2)	gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	Soulthan S. Batubara (2020) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan PT Inalum (Persero)	Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada departemen pengadaan PT. Inalum (Persero)	Penelitian kuantitatif	Gaya Kepemimpinan (X) Kinerja Karyawan (Y)	gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
8.	Kurnia Tri Jayanti (2019) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Loyaitas Karyawan.	Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Loyaitas Karyawan.	Penelitian kuantitatif	Gaya Kepemimpinan (X) Kinerja Karyawan (Y) Loyalitas Karyawan (Z)	gaya kepemimpinan tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
9.	Garry Surya Changgriawan (2017)	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Dan kepuasan Kerja	Penelitian kuantitatif	Kepuasan Kerja (X1)	Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di One Way

	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production	Terhadap Kinerja Karyawan Pada One Way Production		Motivasi Kerja (X2) Kinerja Pegawai (Y)	Production. Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di One Way Production. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar daripada motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di One Way
10.	Istiqomah Qodriani Fajrin, dkk (2018) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang)	Penelitian Kuantitatif dengan metode explanatory	Gaya kepemimpinan (X1), Kinerja karyawan (Y), Motivasi (Z)	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, begitu pula dengan motivasi yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
11.	Achmad Fadhil dan Yuniadi Mayowan (2018) Pengaruh Motivasi kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera.	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera	Penelitian kuantitatif	Motivasi Kerja (X1) Kepuasan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.
12.	Cion Orocomna, dkk (2018) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado	Penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif	Motivasi (Z), Kinerja karyawan (Y)	Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap PT. TASPEN (persero) Cabang Manado menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

13.	Suwanto (2019) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Telesales Pada Pt Bfi Finance Indonesia Tbk	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Telesales Pada Pt Bfi Finance Indonesia Tbk	Penelitian kuantitatif	Gaya Kepemimpinan (X1), Kinerja Karyawan (Y)	Dari hasil penelitian pada PT Bfi Finance Indonesia Tbk menunjukan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dikarenakan pemimpin selalu memberikan perintah kepada para bawahan.
14.	Natalia Susanto (2019) Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT. Rembaka	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Dan kepuasan Kerja dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka	Penelitian kuantitatif	Motivasi Kerja (X1) Kepuasan Kerja (X2) Disiplin Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
15.	M. Ardi Nupi Hasyim, dkk (2020) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex	Penelitian kuantitatif	Disiplin kerja (X2), Kinerja karyawan (Y), Motivasi (Z)	Dari hasil penelitian menunjukan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
16.	Mohd. Kurniawan Dp (2018) Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang	Untuk mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dipercetakan dimas kota Palembang	Penelitian kuantitatif	Gaya Kepemimpinan (X) Kinerja Karyawan (Y)	gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2 Kajian Teori

2.2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja karyawan menurut Hasibuan (2007:105) adalah “suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Dari pendapat tersebut ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah suatu tingkat kemajuan seseorang karyawan atas hasil dari usahanya untuk meningkatkan kemampuan secara positif dalam pekerjaannya.

Factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Davis yang dikutip oleh mangkunegara (2007:67) yang merumuskan bahwa:

Human performance = *ability + motivation*

Motivation = *attitude + situation*

Ability = *knowledge + skill*

1. factor kemampuan

kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*) artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. factor motivasi

motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja, sikap mental seseorang pegawai harus sikap mental yang siap secara

psikologis artinya seseorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja yang baik.

3. faktor pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya.

4. faktor kepemimpinan

Peranan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya dalam suatu organisasi, pemimpin harus mampu menggali potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya didalam unit organisasi.

5. faktor gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasi dengan alasan tertentu, gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2.2.1.2 Penilaian Kinerja karyawan

Penilaian kinerja karyawan merupakan salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seseorang manajer atau pimpinan. Walaupun demikian pelaksanaan penilaian kinerja yang objektif bukanlah suatu tugas yang sederhana, Rivai (2008:309) mendefinisikan kinerja sebagai suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan

setiap orang sebagai kinerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan dan dikatornya meliputi :

1. kemampuan dalam menyusun rencana kerja
2. kemampuan merealisasikan rencana kerja
3. kemampuan melaksanakan perintah/ instruksi atasan
4. kemampuan membeikan pelayanan kepada masyarakat
5. kemampuan dalam mencapai target kerja atau hasil kerja yang diinginkan.

2.2.1.3 Penilaian Kinerja Pegawai Negri Sipil

Penilaian kinerja pegawai negeri sipil adalah penilaian secara periodik pelaksanaan pekerjaan seseorang pegawai negeri sipil. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidakberhasilan seseorang pegawai negeri sipil dan untuk mengetahui kekurangan kekurangan dan kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh pegawai negeri sipil yang bersangkutan dalam melaksanakan tugas.

Unsur-unsur yang dinilai dalam melaksanakan daftar penilaian pelaksanaan kerja pegawai negeri sipil adalah (peraturan pemerintah Nomor 10 Tahun 1979):

1. kesetiaan

kesetiaan, ketaatan, dan pengabdian kepada pancasila, undang-undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah.

2. prestasi kerja

hasil kerja yang dicapai seorang pegawai Negri Sipil dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

3. tanggung jawab

keanggupan seorang pegawai Negri Sipil menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

4. ketaatan

ketaatan seorang Pegawai Negri Sipil untuk menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, menaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan.

5. kejujuran

ketulusan hati seorang Pegawai Negri Sipil dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.

6. kerjasama

kemampuan seorang Pegawai Negri Sipil untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan sesuatu tugas yang ditentukan sehingga tercapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

7. prakarsa

kemampuan seorang Pegawai Negri Sipil untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.

8. kepemimpinan

kemampuan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.

2.2.1.4 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Werther dan Davis yang dikutip oleh Suwanto dan Priansa (2011 : 197) , Penilaian kinerja mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi perusahaan dan karyawan yang dinilai, antara lain :

- a. *Performance improvement* memungkinkan karyawan dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
- b. *Compensation adjustment* membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
- c. *Placemen decision* menentukan promosi, ttransfer dan *demotion*
- d. *Training and development needs*
- e. *Carrer planning and development*
- f. *Staffing process deficiencies*
- g. *Informational inaccuracies and job design errors*
- h. *Equ employment opportunity*
- i. *External challenges*
- j. *Feedback*

2.2.1.5 Langkah-langkah Dalam Peningkatan Kinerja

Langkah-langkah dalam peningkatan kinerja menurut Mangkunegara (2005:22) :

- a. Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja, dapat dilakukan melalui tiga cara, yaitu :
 - 1) Mengidentifikasi masalah melalui data dan informasi yang dikumpulkan terus menerus.
 - 2) Mengidentifikasi masalah melalui karyawan.
 - 3) Memperhatikan masalah yang ada.
- b. Mengenal kekurangan dan tingkat keseriusan. Untuk memperbaiki keadaan tersebut diperlukan beberapa informasi, antara lain :
 - 1) Mengidentifikasi masalah secepat mungkin.
 - 2) Menentukan tingkat keseriusan masalah.
- c. Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin terjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri.
- d. Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut.

2.2.2 Pengertian Kepemimpinan

Kemudian Mulyadi dan Rivai (2009:2) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi 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, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

2.2.2.1 Teori-teori Kepemimpinan

Dalam Mulyadi dan Rivai (2009:7) dikemukakan beberapa teori kepemimpinan, yaitu:

a. Teori sifat

Teori ini memandang kepemimpinan sebagai suatu kombinasi sifat-sifat yang tampak dari pemimpin. Asumsi dasar dari teori ini adalah keberhasilan pemimpin disebabkan karena sifat atau karakteristik, dan kemampuan yang luar biasa yang dimiliki seorang pemimpin, dan oleh sebab itu seseorang dirasa layak untuk memimpin. Adapun sifat atau karakteristik, dan kemampuan yang luar biasa yang dimiliki seorang pemimpin, antara lain :

1) intelegensia

Seorang pemimpin memiliki kecerdasan diatas para bawahannya. Pemimpin dengan kecerdasanya itulah dapat mengatasi masalah yang timbul dalam organisasi, dengan cepat mengetahui permasalahan apa yang timbul dalam organisasi, menganalisis setiap permasalahan, dan dapat memberikan solusi yang efektif, serta dapat diterima semua pihak.

2) kepribadian seorang pemimpin memiliki kepribadian yang menonjol yang dapat dilihat dan dirasakan bawahannya :

- a) memiliki sifat percaya diri, dan rasa ingn tau yang besar.
- b) memiliki daya ingat yang kuat.
- c) sederhana, dan dapat berkomunikasi dengan baik kepada semua pihak.
- d) mau mendengarkan masukan (ide) dan kritikan dari bawahan.
- e) peka terhadap perubahan globalisasi, baik itu perubahan lingkungan, teknologi, dan rosedur kerja.
- f) mampu beradaptasi dengan perubahan-perubahan yang timbul.
- g) berani dan tegas dalam melaksanakan tugas pokok nya dan dalam mengambil sikap, serta mengambil keputusan bagi kepentingan organisasi pegawainya.
- h) mampu menyatukan perbedaan-perbedaan yang ada dalam organisasi.

b. Teori perilaku

Dalam teori ini perilaku pemimpin merupakan sesuatu yang bisa dipelajari. Jadi seseorang yang dilatih dengan kepemimpinan yang tepat akan mraih keefektifan memipin. Teori ini memusatkan perhatiannya pada dua aspek perilaku kepemimpinan, yaitu : fungsi kepemimpinan, dan gaya kepemimpinan. Terdapat dua fungsi kepemimpinan, yaitu :

- 1) fungsi yang berorientasi tugas .
- 2) fungsi yang berorientasi orang atau pemeliharaan kelompok.

c. Teori situasional

Merupakan suatu pendekatan terhadap kepemimpinan yang menyatakan bahwa pemimpin memahami perilakunya, sifat-sifat bawahannya, dan situasi sebelum menggunakan suatu gaya kepemimpinan tertentu. Pendekatan ataupun teori ini mensyaratkan pemimpin untuk memiliki ketrampilan diagnostic dalam perilaku manusia.

2.2.2.2 Ciri-ciri Kepemimpinan

Menurut Davis yang dikutip oleh Reksohadiprodjo dan Handoko (2003:290-291), ciri-ciri utama yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin.

a. Kecerdasan

Penelitian-penelitian pada umumnya menunjukkan bahwa seorang pemimpin yang mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dari pada pengikutnya, tetapi tidak sangat berbeda.

b. Kedewasaan, social dan hubungan social yang luas pemimpin cenderung mempunyai emosi yang stabil dan dewasa atau matang, serta mempunyai kegiatan dan perhatian yang luas.

c. Motivaasi diri dan dorongan berprestasi

Pemimpin secara relatif mempunyai motivasi dan dorongan berprestasi yang tinggi, mereka bekerja keras lebih untuk nilai intrinsic.

d. Sikap sikap hubungan manusiawi

Seorang pemimpin yang sukses akan mengakui harga diri dan martabat pengikut-pengikutnya, mempunyai perhatian yang tinggi dan berorientasi pada bawahannya.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin harus mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dari pada bawahannya dan mempunyai motivasi dan dorongan berprestasi yang tinggi pula.

2.2.2.3 Sifat-sifat Kepemimpinan

Secara umum sifat – sifat yang perlu dimiliki oleh seorang pemimpin adalah (Pandojo, 2000 : 222) :

- a. Keinginan untuk menerima tanggung jawab
- b. Apabila seorang pemimpin menerima kewajiban untuk mencapai suatu tujuan, berarti ia bersedia untuk bertanggung jawab kepada pimpinannya terhadap apa yang dilakukan bawahannya, mengatasi tekanan kelompok informal, bahkan kalau perlu dari organisasi buruh.
- c. Kemampuan untuk bisa *perceptive*

Perceptive (persepsi) menunjukkan kemampuan untuk mengamati atau menemukan kenyataan dari suatu lingkungan. Ia memerlukan kemampuan untuk memahami bawahannya, sehingga ia dapat mengetahui kekuatan dan kelemahan mereka serta berbagi ambisi yang ada. Disamping itu ia juga harus mempunyai persepsi introspektif (memandang atau menilai dirinya sendiri) sehingga ia

bisa mengetahui kekuatan, kelemahan dan tujuan yang layak baginya.

d. Kemampuan untuk menentukan prioritas

Pimpinan yang pandai adalah seseorang kemampuan untuk memilih atau menentukan mana yang penting atau tidak. Kemampuan ini penting karena pada kenyataannya sering masalah-masalah yang harus dipecahkan datang bersamaan dan berkaitan satu dengan yang lainnya.

e. Kemampuan untuk bersikap Obyektif

Obyektif adalah kemampuan untuk melihat suatu masalah secara rasional dan personal.

f. Kemampuan untuk berkomunikasi

Kemampuan untuk memberikan dan menerima informasi merupakan keharusan bagi seorang pemimpin. Seorang pemimpin adalah seseorang yang berkerja dengan bantuan orang lain, karena itu pemberian perintah dan penyampaian informasi kepada orang lain mutlak perlu dikuasai.

2.2.2.4 Sumber dan Dasar Kekuasaan Kepemimpinan

Pada umumnya kekuasaan meliputi sifat-sifatnya yang berhubungan dengan orang dan posisinya, kekuasaan ini merupakan dasar bagi kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi orang lain. Dalam istilah manajemen, kekuasaan meliputi kemampuan pimpinan untuk menggerakkan sumber, dan menggunakan sumber apa saja yang diperlukan orang untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Kekuasaan dalam organisasi sebagian besar merupakan fungsi untuk berada di tempat yang tepat, pada waktu yang tepat, dengan sumber yang tepat dan bekerja secara efisien. Unit atau orang yang berhasil baik seharusnya diberikan kekuasaan lebih banyak, misalnya diberikan sumber lebih banyak, dihormati dan didengar.

Menurut Hasibuan (2007:170), mengidentifikasikan bentuk-bentuk kekuasaan yang mungkin dimiliki seseorang pemimpin adalah sebagai berikut:

- a. Kekuasaan yang didasarkan oleh rasa takut (*cursive*) : seorang pengikut merasa bahwa kegagalan memenuhi permintaan seorang pemimpin dapat menyebabkan dijatuhkannya sebuah bentuk hukuman yaitu, peringatan atau pengasingan sosial kelompok.
- b. Kekuasaan yang didasarkan atas suatu harapan (*reward*) : seorang pengikut berharap menerima pujian, penghargaan atau pendapatan bagi terpenuhinya permintaan seorang pemimpin.
- c. Kekuasaan yang diperoleh dari posisi seseorang dalam kelompok atau hirarki keorganisasian (*legitimate*): dalam organisasi formal, supervisor lini pertama dianggap mempunyai kekuasaan lebih banyak dari karyawan operasional. Dalam kelompok informal, pemimpin diakui oleh para anggotanya memiliki kekuasaan yang sah.
- d. Kekuasaan yang didasarkan pada keterampilan khusus, keadilan atau pengetahuan (*expert*): para pengikut menganggap bahwa orang tersebut

- e. Kekuasaan yang didasarkan pada daya tarik (*referent*): seorang yang dikagumi karena ciri khasnya, memiliki kekuasaan referensi, bentuk kekuasaan ini secara populer dinamakan kharisma untuk menyemangati dan menarik para pengikutnya.

2.2.2.5 Peranan Kepemimpinan

Dalam melaksanakan tugas kepemimpinan seorang pemimpin atau manajer hendaknya benar-benar tahu dan dapat melakukan tugasnya dengan baik.

Menurut pendapat Stogill, yang dikutip oleh Sugandha (2001:99), beberapa peranan yang harus dimiliki :

- a. Integration. Merupakan tindakan-tindakan yang mengarah kepada peningkatan koordinasi.
- b. Communication merupakan tindakan-tindakan yang mengarah pada peningkatan saling pengertian, penyebaran informasi.
- c. Product emphasis merupakan tindakan-tindakan yang berorientasi pada volume pekerjaan yang dilakukan .
- d. Fraternization merupakan tindakan-tindakan yang menjadikan pemimpin dan bagian dari kelompok.
- e. Organization merupakan tindakan-tindakan yang mengarah pada perbedaan dan penyesuaian daripada tugas-tugas.
- f. Evaluation merupakan tindakan-tindakan yang berkenan dengan pendistribusian ganjaran-ganjaran atau hukuman-hukuman.
- g. Innitation merupaka tindakan-tindakan yang menghasilkan perubahan-perubahan pada kegiatan rganisasi.

- h. Domination merupakan tindakan-tindakan yang menolak pemikiran-pemikiran seseorang atau anggota kelompok.

2.2.2.6 Gaya Kepemimpinan

Menurut Mulyadi dan Rivai (2009:42): gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya serta menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang.

Menurut White dan Lippit yang dikutip oleh Reksohadiprodjo dan Handoko (2001:298), mengemukakan tiga tipe kepemimpinan, yaitu antara lain:

- a. Otokratis

- 1) Semua penentuan kebijaksanaan dilakukan oleh pemimpin.
- 2) Teknik-teknik dan langkah-langkah diukur oleh atasan setiap waktu.
- 3) Pemimpin biasanya mendite tugas kerja bagian dan kerja sama setiap anggota.

- b. Demokratis

- 1) Semua kebijakan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan diambil dengan dorongan dan bantuan dari kelompok.
- 2) Kegiatan-kegiatan didiskusikan.
- 3) Para anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih dan pembagian tugas ditentukan oleh kelompok.

c. Laissez-faire

- 1) Kebebasan penuh bagi keputusan kelompok individu dengan partisipasi minimal dari pemimpin.
- 2) Bahan-bahan yang bermacam-macam disediakan oleh pemimpin yang membuat orang selalu siap bila dia akan memberikan pada saat ditanya.
- 3) Sama sekali tidak ada partisipasi dari pemimpin dalam penentuan tugas.

2.2.2.7 Syarat-syarat Kepemimpinan

Syarat-syarat kepemimpinan yang akan dikemukakan oleh Kartono (2002:31) bahwa kemampuan pemimpin dan syarat yang harus dimiliki adalah :

- a. Kemandirian
- b. Besarnya rasa ingin tahu.
- c. Multi terampil.
- d. Memiliki rasa humor, antusiasme tinggi, suka berkawan.
- e. Perfeksionis, serta ingin mendapatkan yang sempurna.
- f. Mudah menyesuaikan diri, adaptasi tinggi.
- g. Sabra namun ulet.
- h. Jujur.
- i. Komunikatif.
- j. Berjiwa wiraswasta.
- k. Berani ambil resiko.
- l. Adil.

m. Pengetahuan luas.

n. Idealisme tinggi.

2.2.2.8 Kepemimpinan dalam Islam

Apabila dikaitkan dengan kepemimpinan dalam islam, kususnya perkara figure yang mempengaruhi dalam proses, jelas tidak dapat dilepaskan dari kepemimpinan Muhammad Rasulullah SAW. Sebagai tokoh sentral yang wajib dijadikan tolak ukur dan teladan yang akurat dalam menentukan bentuk nilai atau karakteristik kepemimpinan dalam islam.

Al-qur'an yang memberikan petunjuk tentang siapa yang disebut pemimpin, tugas dan tanggung jawabnya, maupun mengenai sifat-sifat atau perilaku yang harus dimiliki oleh seseorang yang disebut pemimpin, seperti yang dijelaskan pada ayat berikut ini.

Surat Al-Baqarah (2) ayat 30

وَنَحْنُ الدِّمَاءُ وَيَسْفِكُ فِيهَا يَافِسِدُ مَنْ فِيهَا أَتَجْعَلُ قَالَوا خَلِيفَةً الْأَرْضِ فِي جَاعِلُ إِنِّي لِلْمَلِكَةِ رَبُّكَ قَالَ وَإِذْ تَعْلَمُونَ لَا مَا أَعْلَمُ إِنِّي قَالَ لَكَ وَنَفَسُ بِحَمْدِكَ نُسَبِّحُ

Artinya

Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat:

"Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi."

mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi

itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah,

Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan

mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.

Tafsir

Ketika Allah WT memberitahukan kepada para malaikat-Nya bahwa Dia akan menjadikan Adam as sebagai khalifah di bumi, maka para malaikat itu bertanya, mengapa Adam yang akan diangkat menjadi khalifah di bumi, padahal Adam dan keturunannya kelak akan berbuat kerusakan dan menumpahkan darah di bumi.

Para malaikat menganggap bahwa diri mereka lebih patut memegang jabatan itu, sebab mereka makhluk yang selalu bertasbih, memuji dan menyucikan Allah swt.

Ucapan para malaikat ini bukan dimaksudkan menentang atau memprotes Allah, bukan pula karena dorongan dengki terhadap manusia, sebagaimana yang diduga oleh sebagian ulama tafsir. Sesungguhnya Allah Swt. menyifati para malaikat; mereka tidak pernah mendahului firman Allah Swt., yakni tidak pernah menanyakan sesuatu kepada-Nya yang tidak diizinkan bagi mereka mengemukakannya.

Dalam ayat ini (dinyatakan bahwa) ketika Allah memberitahukan kepada mereka bahwa Dia akan menciptakan di bumi suatu makhluk menurut Qatadah, para malaikat telah mengetahui sebelumnya bahwa makhluk-makhluk tersebut gemar menimbulkan kerusakan padanya (di bumi).

Allah swt tidak membenarkan anggapan mereka itu, dan Dia menjawab bahwa Dia mengetahui yang tidak diketahui oleh para malaikat. Segala yang

akan dilakukan Allah swt adalah berdasarkan pengetahuan dan hikmah-Nya yang Mahatinggi walaupun tak dapat diketahui oleh mereka, termasuk pengangkatan Adam as menjadi khalifah di bumi.

Yang dimaksud dengan kekhalifahan Adam as di bumi adalah kedudukannya sebagai khalifah di bumi ini, untuk melaksanakan perintah-perintah-Nya, dan memakmurkan bumi serta memanfaatkan segala apa yang ada padanya. Allah menjadikan Adam dan anak keturunannya sebagai nabi-nabi dan rasul-rasul di antara mereka ada para siddiqin, para syuhada, orang-orang saleh, ahli ibadah, ahli zuhud, para wali, orang-orang bertakwa, para muqarrabin, para ulama yang mengamalkan ilmunya, orang-orang yang khusyuk, dan orang-orang yang cinta kepada Allah Swt lagi mengikuti jejak rasul-rasul-Nya.

2.2.3 Motivasi

2.2.3.1 Teori Motivasi

Beberapa teori motivasi yang dikenal dan dapat diterapkan dalam organisasi adalah sebagai berikut :

1. Teori Dua Faktor Herzberg

Teori ini berdasarkan interview yang dilakukan oleh Herzberg. Penelitian yang dilakukan dengan menginterview sejumlah orang. Herzberg tiba pada suatu keyakinan bahwa dua kelompok faktor yang mempengaruhi perilaku adalah :

a. *hygienefactor*

faktor ini berkaitan dengan konteks kerja dan arti lingkungan kerja bagi individu. Faktor-faktor higienis yang dimaksud

adalah kondisi kerja, dasar pembayaran (gaji), kebijakan organisasi, hubungan antar personal, dan kualitas pengawasan.

b. Satisfierfactor

Merupakan faktor pemuas yang dimaksud berhubungan dengan isi kerja dan definisi bagaimana seorang menikmati atau merasakan pekerjaannya. Faktor yang dimaksud adalah prestasi, pengakuan, tanggung jawab dan kesempatan untuk berkembang.

Menurut teori ini faktor-faktor yang mendorong aspek motivasi adalah keberhasilan, pengakuan,, sifat pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang. Kesempatan meraih tujuan, dan pertumbuhan. Sedangkan faktor-faktor *hygiene* yang menonjol adalah kebijaksanaan perusahaan, supervisi, kondisi pekerjaan, upah dan gaji, hubungan dengan rekan kerja sekerja nya, kehidupan pribadi, hubungan dengan para bawahan, status dan keamanan.

2. teori motivasi kebutuhan Maslow

- a. *fisologis* antara lain kebutuhan akan sandang, pangan, papan dan kebutuhan jasmani lain.
- b. keamanan antara lain kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- c. Sosial antara lain kasih sayang, rasa saling memiliki, diterima baik, persahabatan.

- d. penghargaan antara lain mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi dan prestasi serta faktor penghormatan dari luar seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian.
- e. aktualisasi diri merupakan dorongan untuk menjadi seseorang atau sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian, potensi dan pemenuhan kebutuhan diri.

3. Teori pengharapan

Teori ini beragumen bahwa kekuatan dari kecenderungan untuk bertindak dengan cara tertentu bergantung pada kekuatan penghargaan bahwa tindakan itu akan diikuti oleh output tertentu dan tergantung daya tarik output itu bagi individu tersebut. Atau bisa diartikan juga bahwa teori pengharapan merupakan karyawan domoyivasi untuk melakukan upaya lebih keras bila ia meyakini upaya itu akan menghasilkan penilaian kinerja yang lebih baik.

2.2.3.2 Faktor-faktor Motivasi

- a. pengaruh lingkungan fisik

dengan adanya suasana atau lingkungan fisik yang baik, maka akan meningkatkan motifasi kerja, hanya saja tidak selalu diperhatikan, karena apabila suatu kondisi sudah relatif telah dipenuhi, maka perbaikan kondisi fisik cenderung tidak dihiraukan lagi sebagai motivator, tetapi biasa lebih cenderung pada kondisi atau hal lain.
- b. pengaruh lingkungan sosial terhadap motivasi

seorang dalam bekerja tidak semata-mata hanya mengejar penghasilan saja, tetapi juga mengharapkan bahwa dalam

bekerjadia dapat di terima dan dihargai oleh orang lain, lebih-lebih akan berbahagia apabila dapat menerima dan membantu orang lain.

c. Kebutuhan pribadi

Pada dasarnya setiap karyawan dalam hidupnya dikuasai oleh kebutuhan tertentu yang mendorong mereka untuk bekerja. Setiap orang kebutuhan hidupnya berbeda baik macam kebutuhan maupun prioritasnya. Hal ini bisa ditentukan oleh beberapa faktor, mulai dari latar belakang pendidikan, adat istiadat, lingkungan sosial dan starta sosial.

2.2.3.3 Motivasi Kerja Dalam Persepektif Islam

termuat dalam Al - Qur'an dalam surat At-Taubah ayat 105

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya

“Bekerjalah kamu, maka Allah dan rasulnya serta orang orang mukmin akan melihat perkerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghoib dan nyata, lalu diberitakanya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Tafsir

Dan katakanlah, kepada mereka yang bertobat, "Bekerjalah kamu, dengan berbagai pekerjaan yang mendatangkan manfaat, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, yakni memberi penghargaan atas pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin juga akan menyaksikan dan menilai pekerjaanmu, dan kamu akan dikembalikan, yakni meninggal dunia

dan pada hari kebangkitan semua makhluk akan kembali kepada Allah Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan di dunia, baik yang kamu tampilkan atau yang kamu sembunyikan."

2.2.3.4 Kinerja Dalam Persepektif Islam

Kajian keislaman tentang kinerja karyawan termuat dalam Al – Qur'an surat Al – Ahqaaf ayat 19

يُظَلَّمُونَ لَا وَهُمْ أَعْمَالُهُمْ وَلِيُؤْفَقِيَهُمْ عَمِلُوا مِمَّا دَرَجَتْ وَلَكُلِّ

Artinya

"Dan bagi masing masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan."

Tafsir

Allah menerangkan bahwa manusia dan jin mempunyai martabat tertentu di sisi-Nya pada hari Kiamat, sesuai dengan perbuatan dan amal yang telah mereka kerjakan semasa hidup di dunia. Golongan yang beriman dan beramal saleh terbagi dalam beberapa martabat yang berbeda-beda tingginya, sedangkan golongan yang kafir kepada Allah juga terbagi dalam beberapa martabat yang berbeda-beda rendahnya. Perbedaan tinggi atau rendahnya martabat disebabkan karena adanya perbedaan iman dan amal seseorang, di samping ada pula perbedaan kekafiran dan kedurhakaan. Dengan perkataan lain, Allah menentukan martabat yang berbeda itu karena perbedaan amal manusia dan jin itu sendiri. Ada di antara mereka yang teguh iman dan banyak amalnya, sedangkan yang lain lemah dan sedikit.

Demikian pula tentang kekafiran, ada orang yang sangat kafir kepada Allah dan ada yang kurang kekafiran dan keingkaran. Orang yang paling mulia di sisi Allah adalah orang yang paling takwa kepada-Nya.

Allah menyediakan martabat-martabat yang berbeda untuk membuktikan keadilan-Nya kepada makhluk-Nya, dan agar dapat memberi balasan yang sempurna kepada setiap jin dan manusia itu. Perbuatan takwa diberi balasan sesuai dengan tingkat ketakwaannya, dan perbuatan kafir dibalas pula sesuai dengan tingkat kekafirannya.

2.3 Hubungan Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja

Menurut Handoko (2000:29) mengatakan bahwa manajer yang baik adalah orang yang dapat memelihara keseimbangan yang tinggi dalam menilai secara tepat kekuatan yang menentukan perilakunya yang benar-benar mampu bertindak demikian.

Hasil penelitian dari Istiqomah Qodriani Fajrin, dkk (2018) Penelitian ini berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang)” hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa: dari penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Astria Khairizah, dkk (2015) Penelitian ini berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang)”. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa: pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan penelitian tersebut mengatakan

bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan. Secara serentak tiga variabel memiliki pengaruh sangat penting terhadap kinerja karyawan, dimana kinerja karyawan dapat meningkatkan ketika pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan direktif, suportif dan partisipatif.

Keberhasilan perusahaan pada dasarnya ditopang oleh kepemimpinannya yang efektif, dimana dengan kepemimpinannya itu dia dapat mempengaruhi bawahannya untuk membangkitkan motivasi kerja mereka agar berpartisipasi terhadap tujuan bersama. Pemimpin merupakan orang yang menerapkan prinsip dan teknik yang memastikan motivasi, disiplin, dan produktivitas jika bekerjasama dengan orang, tugas, dan situasi agar dapat mencapai sasaran perusahaan.

2.4 Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi

Menurut Priyono (2000) gaya kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas atau style kepemimpinan dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama. Kepemimpinan yang efektif haruslah memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Menurut Thoha (2005) hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja sangat erat dimana gaya kepemimpinan seorang pemimpin mempengaruhi motivasi kerja bawahannya, oleh karena itu maka gaya kepemimpinan diperlukan dalam suatu organisasi, sedangkan Hasibuan (2002) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh

seorang pemimpin suatu organisasi dapat menciptakan integritas yang serasi dan mendorong gairah kerja untuk mencapai sasaran maksimal. Bisa dikatakan bahwa motivasi seseorang dalam bekerja sangat bergantung pada kemampuan pimpinan melalui gaya kepemimpinannya.

2.5 Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

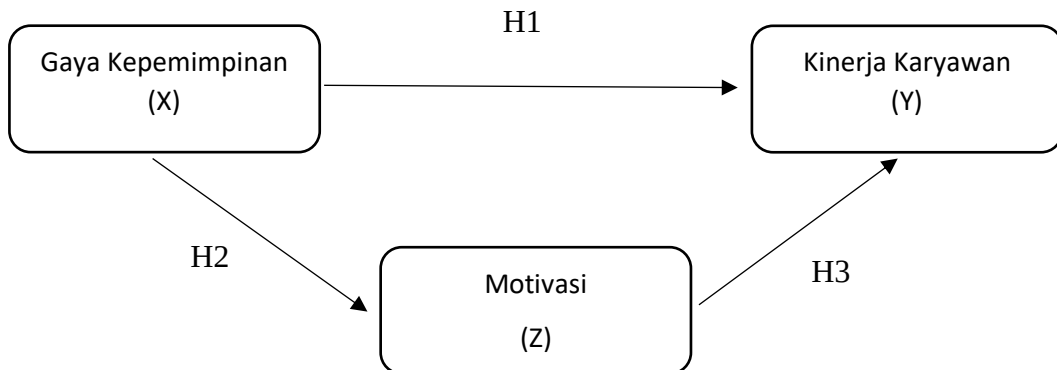
Menurut Robbins (2007:67) menyatakan bahwa kekuatan dari kecenderungan untuk bertindak dengan cara tertentu tergantung dari suatu harapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti dengan hasil tertentu serta pada daya tarik hasil tersebut bagi individu. Jadi suatu harapan dapat mempengaruhi minat karyawan pada suatu pekerjaan.

Latief (2012) mengemukakan bahwa dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang telah dilakukan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya. Oleh karena itu motivasi kerja yang tinggi diperlukan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

2.6 Kerangka Berfikir

Kerangka pikir penelitian menggambarkan hubungan dari variable independen, dalam hal ini adalah gaya kepemimpinan (X) terhadap variable dependent yaitu kinerja (Y). adapun kerangka pemikiran yang digunakan adalah sebagai berikut :

Gambar 2.1 Model Hipotesis



2.7 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya melalui penelitian (Sugiyono, 2010:85). Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : diduga gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pusat Koperasi Pegawai Republik Indonesia di Kota Blitar

H2 : diduga gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi pada Pusat Koperasi Pegawai Republik Indonesia di Kota Blitar

H3 : diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pusat Koperasi Pegawai Republik Indonesia di Kota Blitar

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama bulan April tahun 2022 pada Pusat Koperasi Pegawai Republik Indonesia yang ber alamat di Jl Kalimantan No.30, Sananwetan, Kec. Sananwetan, Kota Blitar, Jawa Timur 66137. Penelitian dilakukan pada Pusat Koperasi Pegawai Republik Indonesia karena PKPRI terjadi fenomena yang sama dengan judul skripsi saya, yakni tentang kedisiplinan, tanggung jawab dan ketidak hadiran karyawan.

3.2 Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitiann ini berjumlah 38. Sedangkan jumlah sampel yang akan diambil adalah teknik sensus, dengan mengambil seluruh jumlah populasi dari karyawan di koperasi tersebut yaitu berjumlah 38 responden kecuali pemimpin.

Berdasarkan pendapat Arikunto (2002;12) apabila subjeknya kurang dari 100 maka lebih baik diambil seluruhhnya. Dengan demikian, maka sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada dinas koperasi pusat koperasi pegawai republuk Indonesia di Kota Blitar. Maka dari itu teknik pengambilan sampel yang dipakai adalah purposife sampling, yang mana teknik ini akan mengambil semua sampel.

3.3 Definisi Operasional Variabel

1. Variable independen (X) = Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh

bawahannya serta menggambarkan kombinasi yang konsisten dari alsafah, ketrampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang (Mulyadi dan Rivai 2009:42).

2. Variable dependen (Y) = Kinerja

Pengertian kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan 2007:105).

3. Variabel persepsi (Z) = Motivasi

Motivasi merupakan dorongan seorang buat bekerja, misalnya merupakan pendapatan yang besar, pimpinan yang mengayomi, sarana kerja mencukupi, area kerja yang mengasyikkan serta lain-lain (Hasibuan & Silvya, 2019).

Tabel 3.1 Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Konsep variabel	Indikator
Gaya Kepemimpinan (X)	Suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2008:170)	• Keinginan menerima tanggung jawab • Kemampuan persepsi • Kemampuan berkomunikasi • Kemampuan untuk menentuka prioritas • Kemampuan untuk bersikap objektif (Pndjojo, 200:222)
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkam setiap orang sebagai kinerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranya dalam perusahaan (Rivai,2008:309)	• Kemampuan dalam menyusun rencana kerja • Kemampuan merealisasikan rencana kerja • Kemampuan melaksanakan perintah/intruksi atasan

		• Kemampuan memberika pelayanan kepada masyarakat (kemampuan dalam kualitas kerja meliputi ketelitian, kerapian, kecepatan, ketepatan, dan ketrampilan dalam melakukan tugas) • Kemampuan dalam mencapai target kerja atau hasil kerja yang diinginkan (Rivai, 2008:309)
Motivasi (Z)	Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu yang berasal dari dalam dirinya bukan atas dorongan pihak lain	• Menyukai tantangan dalam pekerjaan • Tanggung jawab • Prestasi kerja McClelland dan Veithzal Rival (2011:837)

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. wawancara (interview) yang dilakukan dengan pihak yang berkompeten atau yang berwenang untuk memberikan informasi dan keterangan sesuai yang dibutuhkan peneliti.
2. daftar pertanyaan (kuesioner) yang diberikan kepada karyawan di Pusat koperasi Pegawai Republik Indonesia di Kota Blitar.

Adapun untuk menganalisa hasil kuesioner digunakan skala likert. Skala Likert adalah suatu skala psikometrik yang dapat dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu gejala atau fenomena social yang umum digunakan dalam

kuesioner, dimana setiap jawaban yang tersedia diberi bobot nilai (Nassir,203:860). Dengan ketentuan untuk 1 s/d 5 kategori yang digunakan adalah :

Gaya kepemimpinan,	: Sangat Setuju	(SS)	diberi skor 5
Motivasi dan Kinerja	Setuju	(S)	diberi skor 4
	Netral	(N)	diberi skor 3
	Kurang setuju	(KS)	diberi skor 2
	Sangat Tidak Setuju (STS)		diberi skor 1

3.5 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang penulis perlukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut”

1. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden yang berhubungan dengan objek penelitian, yaitu mengenai gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan.
2. .Data sekunder yaitu data informasi dalam bentuk jadi yang telah dimiliki oleh pusat koperasi pegawai Republik Indonesia di Kota Blitar. Seperti data karyawan, sejarah singkat perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas karyawan.

3.6 Uji Instrumen Penelitian

3.6.1 Uji Validitas (Test Of Validity)

Daya diskriminasi yang digunakan pada uji validitas sebesar 0,5 sehingga sebuah item valid apabila melebihi $r_{xy} = >0,5$ sehingga butir tersebut dianggap sah, sebaliknya jika didapatkan koefisien validitas $<0,5$

maka butir-butir tersebut tidak valid dan dianggap gugur (Azwar, 2009:103).

3.6.2 Uji Realibilitas (Test Of reliability)

Dalam penelitian ini pengukuran menggunakan teknik *croanbach alpha*. Akat ukur dapat dikatakan handal apabila memiliki lebih dari 0,6 (Ghazali (2006:42).

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas

Bertujuan unntuk menguji apakah dalam model regresi, variable independen dan variable dependen kedua memiliki distribusi normal atau tida. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menghubungkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghazali, 2001:83).

3.7.2 Uji Linieritas

Tujuan dari uji linieritas ini guna mengetahui model yang membuktikan merupakan model linier atau tidak. Hasil dari uji linieritas ini adalah informasi tentang apakah model empiris sebaiknya linier, kuadrat atau kubik. Untuk mendeteksi apakah model sebaiknya menggunakan persamaan linier atau tidak, maka digunakan metode analisis grafik dan metode statistik.

3.8 Metode Analisa data

Selain data dikumpulkan seluruhnya maka selanjutnya penulis akan menganalisa dengan metode diskriptif dengan cara kualitatif yaitu metode analisa yang menggambarkan seluruh peristiwa atau objek penelitian yang diteliti sehingga memberikan gambaran yang nyata atau fakta yang mendekati keadaan yang sebenarnya, dengan cara mengaitkan data yang diperoleh berdasarkan teori yang ada.

3.8.1 Uji Hipotesis

Koefisien korelasi sederhana (R) digunakan untuk menguji hipotesis hubungan antara dua variable dan untuk melihat kuat lemahnya hubungan dan arah hubungan antara dua variable. Sedangkan koefisien determinasi adalah ukuran (besaran) untuk menyatakan tingkat kekuatan hubungan dalam bentuk persen (%) besaran ini dinyatakan dengan notasi R^2 , dimana $R = r^2$.

3.8.1.1 Koefisien determinasi (R^2)

digunakan untuk mengetahui presentase variable independen secara bersama sama dapat menjelaskan variable dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika koefisien determinasi (R^2) = 1, artinya variable independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variable independen tidak mampu menjelaskan variasi variable dependen (Kuncoro, 2003:102).

3.8.1.2 Uji t

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variable independen terhadap variable dependen secara individual dan menganggap dependen yang lain konstanta. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel independen mempengaruhi variable dependen, sebaliknya jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variable independen secara individual tidak mempengaruhi variable dependen.

3.8.1.4 Uji Efek Intervening atau Mediasi

Intervening atau mediasi berfungsi memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Untuk menguji pengaruh variabel mediasi maka digunakan metode analisis jalur (path analys). Analisis jalur digunakan untuk menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan guna mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kasualitas imajiner.

Analisis jalur digunakan guna menganalisis pola hubungan diantara variabel. Tujuan digunakan model ini adalah untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Biasanya pada model ini digambarkan dengan bentuk gambar lingkaran atau panah yang tunggal menunjukkan sebagai penyebab.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Organisasi

4.1.1 Visi

“Terwujudnya kesejahteraan anggota dalam suasana kehidupan berkoperasi yang dijiwai semangat jati diri”.

4.1.2 Misi

1. Mewujudkan pelayanan prima kepada anggota melalui kegiatan usaha yang dikelola secara profesional.
2. Mewujudkan kerjasama antara koperasi dalam rangka memajukan usaha koperasi
3. Mewujudkan SDM koperasi yang mengamalkan jati diri koperasi ,profesional dan bermoral melalui kegiatan pendidikan perkoperasian
4. Mewujudkan adanya partisipasi aktif anggota terhadap kegiatan koperasi yang dijiwai semangat persatuan dan kesatuan,kebersamaan dan solidaritas menuju koperasi yang maju,otonom dan mandiri.

4.1.3 Jenis Permodalan

Permodalan koperasi yaitu simpanan sebagai istilah penanaman modal koperasi pertama kali digunakan dalam UU 79 tahun 1958, yaitu UU koperasi pertama setelah kemerdekaan. Sejak saat itu sampai sekarang modal koperasi adalah simpanan. Berikut adalah jenis bidang permodalan pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia di kota Blitar.

1. Simpanan Pokok (SP)

Simpanan ini diterima dari seseorang yang akan menjadi anggota koperasi, dan simpanan ini yang diterima oleh koperasi hanya berlangsung satu kali sebagai suatu syarat masuknya seseorang untuk menjadi anggota koperasi.

2. Simpanan Wajib (SW)

Simpanan yang dibebankan kepada semua anggota koperasi selama berulang-ulang dengan jangka waktu tertentu.

3. Simpanan Bantu Modal (SBM) Simpanan yang diperoleh dari luar koperasi atas dasar perjanjian hutang antara koperasi dan pihak yang bersangkutan. Ini digunakan sebagai tambahan modal bagi koperasi.

4. Simpanan Berjangka (SB) Simpanan pada PKPRI yang penyetorannya dilakukan dalam jangka waktu tertentu sesuai perjanjian. Simpanan diperlakukan sebagai investasi yakni dana tersebut dimanfaatkan secara produktif dalam bentuk pembiayaan berdasarkan prinsip bagi hasil sesuai dengan masa simpanannya.

5. Simpanan Tabungan Ibadah (TAIB) Simpanan berupa tabungan anggota yang ingin menunaikan ibadah umroh atau naik haji.

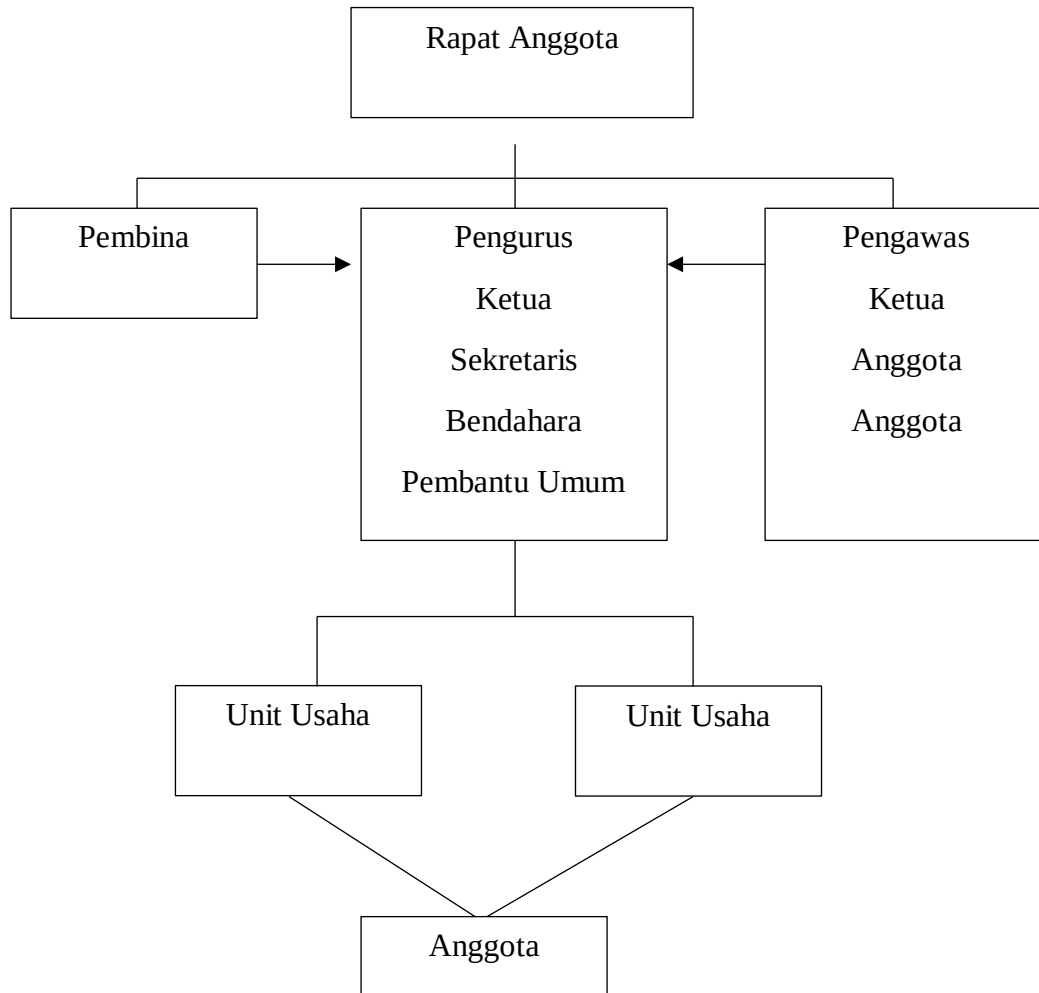
6. Simpanan Tabungan Lebaran (TALEB) Simpanan berupa tabungan sukarela anggota yang diambil saat menjelang Hari Raya Idul Fitri atau Lebaran.

4.1.4 Struktur Organisasi

Organisasi yang telah terbentuk memerlukan pelaksanaan manajemen koperasi diantaranya mengenai bagan struktur organisasi yang relevan, perangkat dan fungsi organisasi koperasi. Bagan struktur organisasi koperasi menggambarkan susunan, isi dan luas cakupan organisasi koperasi, serta

menjelaskan posisi dari pada fungsi beserta tugas maupun kewajiban setiap fungsi, hubungan kerja dan tanggung jawab yang jelas.

Gambar 4.1 Struktur Organisasi



Sumber: Pusat Koperasi Pegawai Republik Indonesia Kota Blitar

4.1.5 Deskripsi Wewenang Dan Tugas

4.1.5.1 Rapat Anggota

Rapat Anggota Koperasi adalah rapat yang dihadiri oleh anggota koperasi yang pelaksanaannya diatur oleh anggaran dasar dan merupakan kekuasaan tertinggi dalam tata kehidupan koperasi yang merupakan

pencerminan demokrasi dalam suatu organisasi koperasi. Sesuai dengan kewenangannya maka rapat anggota:

1. Menetapkan Anggaran Dasar (AD) atau Anggaran Rumah Tangga (ART) koperasi sesuai dengan keputusan rapat.
2. Menetapkan kebijaksanaan umum serta pelaksanaan keputusankeputusan koperasi yang lebih atas.
3. Menetapkan pemilihan atau pengangkatan atau pemberhentian pengurus dan pengawas.
4. Menetapkan rencana kerja, anggaran pendapatan belanja, pengesahan neraca dan kebijaksanaan pengurus dalam bidang organisasi dan perusahaan.
5. Melaksanakan pengesahan pertanggungjawaban pengurus dalam pelaksanaan tugasnya.
6. Menetapkan pembagian Sisa Hasil Usaha (SHU).
7. Menetapkan penggabungan, peleburan dan pembubaran koperasi.

4.1.5.2 Pembina

Pembina merupakan orang yang berkewajiban untuk mengatur dan membina segala hal yang berhubungan dengan jalannya koperasi agar tidak terjadi kekeliruan dalam pelaksanaan kegiatan koperasi.

4.1.5.3 Pengurus

Pengurus koperasi adalah suatu badan yang terdiri atas sekurangkurangnya 3 orang anggota yang dipilih dari dan oleh anggota dalam rapat anggota koperasi serta diberikan tugas untuk memimpin jalannya organisasi dan usaha koperasi. Sehingga pengurus merupakan personifikasi

Badan Hukum koperasi yang melakukan segala perbuatan hukum untuk dan atas nama koperasi yang bersangkutan. Berikut adalah uraian tugas pengurus:

1. Ketua

- a. Mengawasi Karyawan dan bidang sarpras.
- b. Pelaksana bidang pertokoan dan konsumsi.
- c. Membantu bendahara dalam pembukuan simpanan berjangka dan perpajakan (menghimpun pajak dan administrasinya).

2. Sekretaris

- a. Administrasi plapon kredit dan notulen rapat.
- b. Administrasi dinding.
- c. Membantu bendahara dalam membagi kredit.
- d. Mengurusi pelunasan kredit dan menghimpun honor pengurus dan pengawas.

3. Bendahara

- a. Mengelola keuangan.
- b. Pengambilan uang di UPPK / Bank.
- c. Mengelola kas dan akuntansi koperasi.
- d. Membagi kredit.
- e. Membayar kredit barang.

4. Pembantu Umum

- a. Membantu urusan umum.
- b. Membantu bendahara membagi kredit.
- c. Mengelola dan resiko kredit.
- d. Pelaksana dibidang fotocopy.

4.1.5.4 Pengawas

Pengawas dipilih dari dan oleh anggota dalam rapat anggota. Peranan pengawas sangat penting oleh karena itu dituntut agar pengawas dapat melaksanakan pengawasan terhadap tata kehidupan koperasi sehingga berfungsi sebagai pengaman bagi koperasi untuk mencegah terjadinya penyelewengan dari pelaksanaan program yang telah diputuskan dalam rapat anggota. Sesuai dengan Undang-Undang No.25 Tahun 1992 pasal 39 tugas dan wewenang pengawas sebagai berikut:

Pengawas bertugas:

- a. Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan kebijaksanaan dan pengelolaan.
- b. Membuat laporan tertulis tentang hasil pengawasannya.

Pengawas berwenang:

- a. Meneliti catatan yang ada dikoperasi.
- b. Mendapatkan segala keterangan yang diperlukan.

4.1.6 Analisis Data

4.1.6.1 Uji Validitas

Validitas data diukur dengan membandingkan R_{hitung} dengan R_{tabel} . Dengan kriteria pengujian apabila $R_{hitung} > R_{tabel}$ dengan $\alpha = 0,05$ maka alat ukur tersebut dinyatakan valid, dan sebaliknya apabila $R_{hitung} < R_{tabel}$ maka alat ukur tersebut dinyatakan tidak valid. Untuk uji validitas dengan 38 responden.

Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

Variabel	Item Pertanyaan	<i>Corrected Item Pertanyaan Total Correlation</i>	Sig.	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	X.1	0,822	0,000	Valid
	X.2	0,905	0,000	Valid
	X.3	0,943	0,000	Valid
	X.4	0,928	0,000	Valid
	X.5	0,953	0,000	Valid
	X.6	0,946	0,000	Valid
	X.7	0,951	0,000	Valid
	X.8	0,951	0,000	Valid
	X.9	0,953	0,000	Valid
	X.10	0,927	0,000	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,928	0,000	Valid
	Y.2	0,912	0,000	Valid
	Y.3	0,790	0,000	Valid
	Y.4	0,912	0,000	Valid
	Y.5	0,928	0,000	Valid
	Y.6	0,741	0,000	Valid
	Y.7	0,928	0,000	Valid
	Y.8	0,912	0,000	Valid
	Y.9	0,661	0,000	Valid
	Y.10	0,928	0,000	Valid
Motivasi	Z.1	0,899	0,000	Valid
	Z.2	0,946	0,000	Valid
	Z.3	0,756	0,000	Valid
	Z.4	0,915	0,000	Valid
	Z.5	0,915	0,000	Valid
	Z.6	0,887	0,000	Valid
	Z.7	0,846	0,000	Valid
	Z.8	0,824	0,000	Valid
	Z.9	0,824	0,000	Valid
	Z.10	0,824	0,000	Valid

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian yang di sajikan dalam tabel 4.1 diketahui bahwa seluruh item variabel gaya kepemimpinan (X) memiliki nilai signifikan < 0.05 maka item pernyataan variabel dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil pengujian yang di sajikan dalam tabel di atas diketahui bahwa seluruh item variabel gaya kepemimpinan (Y) memiliki nilai signifikan < 0.05 maka item pernyataan variabel dinyatakan valid.

4.1.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengungkapkan suatu data penelitian yang dapat dipercaya dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, dengan adanya uji reliabilitas ini maka suatu instrumen yang digunakan sebagai alat pengumpul data dianggap reliabel karena dipercaya sesuai dengan keadaan sebenarnya di lapangan. Uji reliabilitas ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. jika nilai $\alpha < 0,6$ maka tidak reliabel, dan nilai $\alpha > 0,6$ maka reliabel.

Berikut tabel hasil uji reliabilitas:

Tabel 4. 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Nilai	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,899	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,952	0,60	Reliabel
Motivasi	0,899	0,60	Reliabel

Sumber : Datan diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian yang di sajikan dalam tabel 4.2 dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan, kinerja karyawan dan motivasi memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60 maka variabel dinyatakan reliabel.

4.1.6.3 Deskripsi Data

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pusat Koperasi Pegawai Republik Indonesia Di Kota Blitar. Hal ini

bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pusat Koperasi Pegawai Republik Indonesia Di Kota Blitar. Dalam penelitian ini diambil sebanyak 38 konsumen sebagai responden.

4.1.6.2 Karakteristik Responden

Kuesioner yang disebar 38 responden, semua kuesioner memenuhi kriteria, karakteristik responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini terdiri jenis kelamin, usia dan pekerjaan.

4.1.6.4 Jenis Kelamin Responden

Adapun data mengenai jenis kelamin responden Pusat Koperasi Pegawai Republik Indonesia Di Kota Blitar adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 3 Data Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki – Laki	16	39%
2	Perempuan	22	61%
Total		38	100%

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.3 diatas dapat diketahui tentang jenis responden pada konsumen Pusat Koperasi Pegawai Republik Indonesia Di Kota Blitar, yang menunjukkan bahwa mayoritas konsumen adalah perempuan yaitu sebanyak 22 orang dengan presentase 61 %, sedangkan konsumen laki-laki sebanyak 16 dengan presentase 61%.

4.1.6.4 Usia Responden

Adapun data mengenai usia responden konsumen Pusat Koperasi Pegawai Republik Indonesia Di Kota Blitar adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Banyaknya Responden	Presentase
17 – 27 tahun	12	15%
28 – 37 tahun	20	54%
38 – 47 tahun	6	7%
Total	38	100%

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa yang menjadi konsumen di Pusat Koperasi Pegawai Republik Indonesia Di Kota Blitar yang berusia 17 – 27 tahun berjumlah 12 responden dengan presentase 15%, selanjutnya responden yang berusia 28-37 tahun berjumlah 20 responden dengan presentase 54%, pada usia 38-47 tahun berjumlah 6 responden dengan presentase 7%.

4.1.6.5 Frekuensi Jawaban Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

Item	Frekuensi Jawaban					T	Presentase Jawaban					T %	Mean
	STS	KS	N	S	SS		STS	KS	N	S	SS		
X.1	0	0	2	12	24	38	0	0	5,3	31,6	63,2	100	4,58
X.2	0	0	6	12	20	38	0	0	15,8	31,6	52,6	100	4,37
X.3	0	0	10	11	17	38	0	0	26,3	28,9	44,7	100	4,18
X.4	0	0	7	16	15	38	0	0	18,4	42,1	39,5	100	4,21
X.5	0	0	10	15	13	38	0	0	26,3	39,5	34,2	100	4,08
X.6	0	0	9	16	13	38	0	0	23,7	42,1	34,2	100	4,11
X.7	0	0	18	8	12	38	0	0	47,4	21,1	31,6	100	3,84
X.8	0	0	17	10	11	38	0	0	44,7	26,3	28,9	100	3,84
X.9	0	0	15	12	11	38	0	0	39,5	31,6	28,9	100	3,89
X.10	0	0	19	9	10	38	0	0	50,0	23,7	26,3	100	3,76

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan pada Tabel 4.5 diatas dapat diketahui dari 38 responden ternyata jawaban responden terhadap variable gaya kepemimpinan, yang meliputi:

1. Pernyataan X.1 diketahui jumlah responden mayoritas sangat setuju dengan jumlah 24 responden (63,2%).
2. Pernyataan X.2 diketahui jumlah responden mayoritas sangat setuju dengan jumlah 20 responden (52,6%).
3. Pernyataan X.3 diketahui jumlah responden mayoritas sangat setuju dengan jumlah 17 responden (44,7%).
4. Pernyataan X.4 diketahui jumlah responden mayoritas setuju dengan jumlah 16 responden (42,1%).
5. Pernyataan X.5 diketahui jumlah responden mayoritas setuju dengan jumlah 15 responden (39,5%).
6. Pernyataan X.6 diketahui jumlah responden mayoritas setuju dengan jumlah 16 responden (42,1%).
7. Pernyataan X.7 diketahui jumlah responden mayoritas ragu ragu dengan jumlah 18 responden (47,4%).
8. Pernyataan X.8 diketahui jumlah responden mayoritas ragu ragu dengan jumlah 17 responden (44,7%).
9. Pernyataan X.9 diketahui jumlah responden mayoritas ragu ragu dengan jumlah 15 responden (39,5%).
10. Pernyataan X.10 diketahui jumlah responden mayoritas sangat setuju dengan jumlah 24 responden (50%).

4.1.6.6 Frekuensi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	Frekuensi Jawaban					T	Presentase Jawaban					T %	Mean
	STS	KS	N	S	SS		STS	KS	N	S	SS		
Y.1	0	0	2	16	20	38	0	0	5,3	42,1	52,6	100	4,47
Y.2	0	0	4	9	25	38	0	0	10,5	23,7	65,8	100	4,55
Y.3	0	0	4	15	19	38	0	0	10,5	39,5	50,0	100	4,39
Y.4	0	0	4	9	25	38	0	0	10,5	23,7	65,8	100	4,55
Y.5	0	0	2	16	20	38	0	0	5,3	42,1	52,6	100	4,47
Y.6	0	0	6	9	23	38	0	0	15,8	23,7	60,5	100	4,45
Y.7	0	0	2	16	20	38	0	0	5,3	42,1	52,6	100	4,47
Y.8	0	0	4	9	25	38	0	0	10,5	23,7	65,8	100	4,55
Y.9	0	0	5	15	19	38	0	0	13,2	39,5	47,4	100	4,34
Y.10	0	0	2	16	20	38	0	0	5,3	42,1	52,6	100	4,47

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan pada Tabel 4.6 dapat diketahui dari 38 responden ternyata jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan, yang meliputi:

1. Pernyataan Y.1 diketahui jumlah responden mayoritas sangat setuju dengan jumlah 20 responden.
2. Pernyataan Y.2 diketahui jumlah responden mayoritas sangat setuju dengan jumlah 25 responden.
3. Pernyataan Y.3 diketahui jumlah responden mayoritas sangat setuju dengan jumlah 19 responden.
4. Pernyataan Y.4 diketahui jumlah responden mayoritas sangat setuju dengan jumlah 25 responden.
5. Pernyataan Y.5 diketahui jumlah responden mayoritas sangat setuju dengan jumlah 20 responden.
6. Pernyataan Y.6 diketahui jumlah responden mayoritas sangat setuju dengan jumlah 23 responden.

7. Pernyataan Y.7 diketahui jumlah responden mayoritas sangat setuju dengan jumlah 20 responden.
8. Pernyataan Y.8 diketahui jumlah responden mayoritas sangat setuju dengan jumlah 25 responden.
9. Pernyataan Y.9 diketahui jumlah responden mayoritas sangat setuju dengan jumlah 18 responden.
10. Pernyataan Y.10 diketahui jumlah responden mayoritas sangat setuju dengan jumlah 20 responden.

4.1.6.7 Frekuensi Jawaban Variabel Motivasi (Z)

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi (Z)

Item	Frekuensi Jawaban					T	Presentase Jawaban					T %	Mean
	STS	KS	N	S	SS		STS	KS	N	S	SS		
Z.1	0	0	6	17	15	38	0	0	15,8	44,7	39,5	100	4,24
Z.2	0	0	4	16	18	38	0	0	10,5	42,1	47,4	100	4,37
Z.3	0	0	2	14	22	38	0	0	5,3	36,8	57,9	100	4,53
Z.4	0	0	0	23	15	38	0	0	0	60,5	39,5	100	4,39
Z.5	0	0	0	23	15	38	0	0	0	60,5	39,5	100	4,39
Z.6	0	0	0	26	12	38	0	0	0	68,4	31,6	100	4,32
Z.7	0	0	0	29	9	38	0	0	0	76,3	23,7	100	4,24
Z.8	0	0	0	30	8	38	0	0	0	79,9	21,1	100	4,21
Z.9	0	0	0	30	8	38	0	0	0	79,9	21,1	100	4,21
Z.10	0	0	0	30	8	38	0	0	0	79,9	21,1	100	4,21

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan pada Tabel 4.7 dapat diketahui dari 38 responden ternyata jawaban responden terhadap variabel motivasi, yang meliputi:

1. Pernyataan Z.1 diketahui jumlah responden mayoritas setuju dengan jumlah 17 responden.
2. Pernyataan Z.2 diketahui jumlah responden mayoritas sangat setuju dengan jumlah 18 responden.

3. Pernyataan Z.3 diketahui jumlah responden mayoritas sangat setuju dengan jumlah 22 responden.
4. Pernyataan Z.4 diketahui jumlah responden mayoritas setuju dengan jumlah 23 responden.
5. Pernyataan Z.5 diketahui jumlah responden mayoritas setuju dengan jumlah 23 responden.
6. Pernyataan Z.6 diketahui jumlah responden mayoritas setuju dengan jumlah 26 responden.
7. Pernyataan Z.7 diketahui jumlah responden mayoritas setuju dengan jumlah 29 responden.
8. Pernyataan Z.8 diketahui jumlah responden mayoritas setuju dengan jumlah 30 responden.
9. Pernyataan Z.9 diketahui jumlah responden mayoritas setuju dengan jumlah 30 responden
10. Pernyataan Z.10 diketahui jumlah responden mayoritas setuju dengan jumlah 30 responden.

4.1.6.10 Uji Normalitas

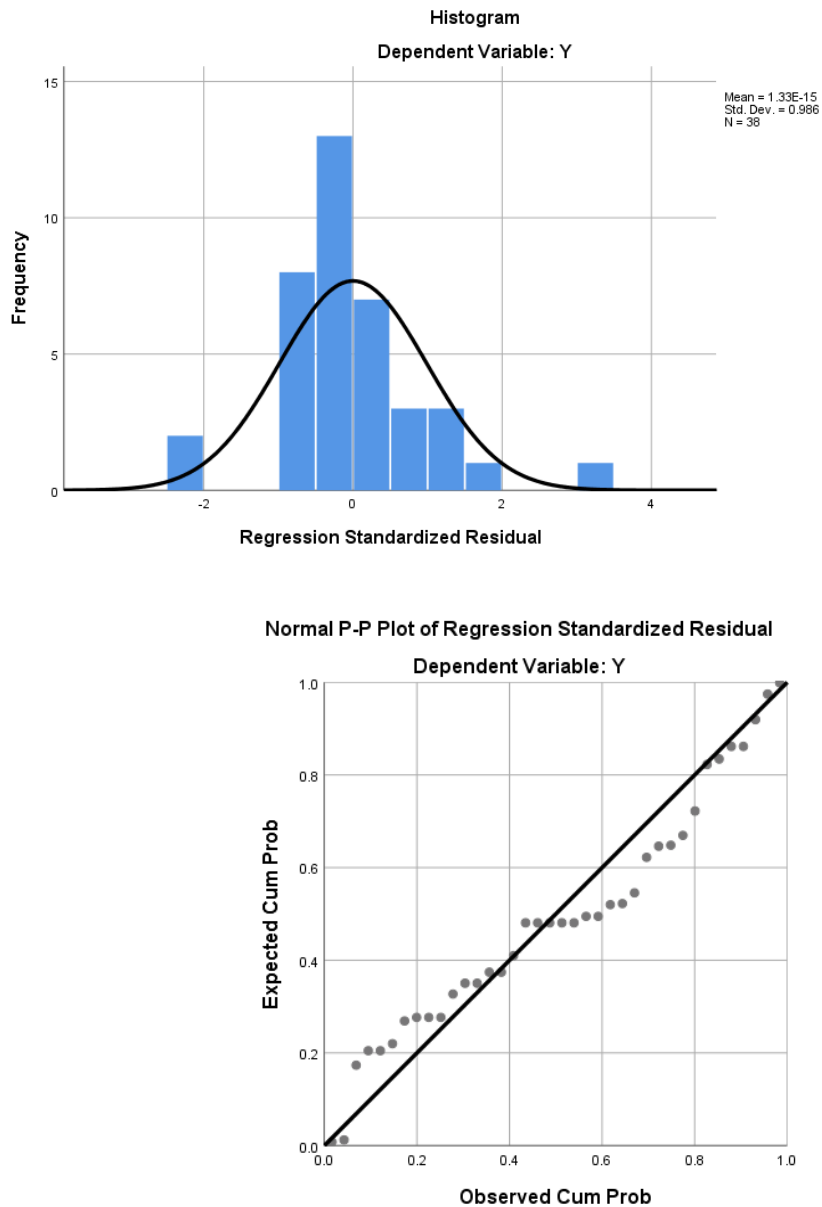
Kualitas data pada penelitian ini diuji dengan menggunakan uji normalitas. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya distribusi data. Untuk mengetahui suatu data berdistribusi normal atau tidak dapat menggunakan uji normalitas Histogram dan P-PLOT. Dengan menggunakan uji normalitas Histogram dan P-PLOT data dapat dikatakan berdistribusi normal jika :

1. data dapat dikatakan berdistribusi normal jika data tersebut mendekati garis

yang ditentukan.

2. dan sebaliknya data dikatakan tidak berdistribusi normal apa bila data menjauh dari garis yang telah ditentukan.

Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tampilan *output chart* diatas, grafik histogram memberikan pola distribusi yang membentuk lonceng dan gambar *P-plot* yang terlihat titik-

titik pola mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal.

4.1.6.11 Uji Linearitas

Tabel 4.8 Hasil Uji Linearitas

Model	<i>Deviation From Linearity</i>	Keterangan
X ke Y	0,581	Linier

Sumber : Data diolah, 2022

Bedasarkan hasil pengujian yang dalam tabel 4.8 , apabila menggunakan *Deviation From Linearity* dapat disimpulkan bahwa data dari masing-masing variabel memiliki nilai < 0.05 maka dapat di simpulkan bahwa data dari variabel bersifat tidak linier, namun hasil uji linearitas dengan nilai F menyatakan bahwa data tersebut dikatakan linear, yakni diketahui nilai F_{hitung} 2.640

$$\begin{aligned}
 F_{tabel} &= (df \text{ Deviation From Linearity} ; df \text{ Within Groupe}) \\
 &= (15 ; 21) \\
 &= 2,18
 \end{aligned}$$

4.1.6.12 Uji Hipotesis

1. Koefisien Determinasi

a. X terhadap Z

Tabel 4. 9 Koefisien Determinasi X terhadap Z

R	R Square
0,942	0,888

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil koefisien determinasi jalur model 1 pada tabel diatas diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,888.

b. X terhadap Y

Tabel 4.10 Koefisien Determinasi X terhadap Y

R	R Square
0,771	0,594

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil koefisien determinasi jalur model 2 pada tabel diatas diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,594.

c. Z terhadap Y

Tabel 4.11 Koefisien Determinasi Z terhadap Y

R	R Square
0,694	0,481

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil koefisien determinasi jalur model 1 pada tabel diatas diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,481.

2. Analisis Jalur

Tabel 4.12 Pengaruh antar Variabel

Pengaruh	Koefisien Jalur	t-hitung	Signifikasi	R ²
X → Y	0.561	16.873	0.000	88,8%
X → Z	0.596	7.256	0.000	59,4%
Z → Y	0.535	5.728	0.000	48,1%

Sumber : Data diolah, 2022

4.1.6.12.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Persamaan jalur yang terbentuk yaitu :

$$Z = 0.561$$

Koefisien jalur gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 0.561 artinya setiap peningkatan variabel gaya kepemimpinan sebesar 1 maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.561 kali. Kontribusi variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 88,8% artinya bahwa perubahan sebesar 88,8% kinerja karyawan disebabkan oleh gaya kepemimpinan.

4.1.6.12.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Persamaan jalur yang terbentuk yaitu :

$$Y = 0.596 X + 0.535 Z$$

Koefisien jalur Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0.596 artinya setiap peningkatan Gaya Kepemimpinan sebesar 1 satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0.596 kali. Kontribusi Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 88,8% artinya bahwa perubahan sebesar 88,8% pada Kinerja Karyawan disebabkan oleh perubahan Gaya Kepemimpinan.

Koefisien jalur Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0.535 artinya setiap peningkatan Motivasi Kerja sebesar 1 satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0.535 kali. Kontribusi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 48,1% artinya bahwa perubahan sebesar 48,1% pada Kinerja Karyawan disebabkan oleh perubahan Motivasi Kerja.

4.1.6.12.3 Koefisien Determinasi Total

Koefisien determinasi total menjelaskan mengenai seberapa besar model jalur (path) yang terbentuk dalam menjelaskan data yang digunakan dalam penelitian.

Besar nilai koefisien determinasi berkisar antara 0% hingga 100%, di mana semakin tinggi koefisien determinasi maka semakin baik pula model dalam menjelaskan data yang digunakan.

$$Rm2 = 1 - [(1 - 0.596) \times (1 - 0.535)] = 0.813$$

Koefisien determinasi total yang didapatkan berdasarkan hasil perhitungan model path adalah sebesar 0.813 yang menunjukkan bahwa model path yang digunakan dapat menjelaskan sebesar 81,3% data yang digunakan dalam penelitian.

3. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Jalur

Tabel 4.23 Pengaruh langsung

Pengaruh	Koefisien Jalur	Standar Error	t-hitung	Signifikasi
$X \rightarrow Y$	0,561	0.033	16.873	0.000
$X \rightarrow Z$	0.596	0.082	7.256	0.000
$Z \rightarrow Y$	0.535	0.092	5.728	0.000

Sumber : Data diolah, 2022

Keterangan :X = Gaya Kepemimpinan

Y = Kinerja Karyawan

Z = Motivasi

Hasil pengujian pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja diperoleh t-hitung (16.873) yang lebih besar dari t-tabel (1,994) atau signifikansi (0,000) lebih kecil dari alpha 5% (0,050) maka disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja.

Semakin baik Gaya Kepemimpinan maka Motivasi Kerja akan semakin meningkat atau sebaliknya semakin tidak baik Gaya Kepemimpinan maka Motivasi Kerja akan semakin menurun.

Hasil pengujian langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan diperoleh t-hitung (7.256) yang lebih besar dari t-tabel (1,994) atau signifikansi (0,000) lebih kecil dari alpha 5% (0,050) maka disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Semakin baik Gaya Kepemimpinan maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat atau sebaliknya semakin tidak baik Gaya Kepemimpinan maka Kinerja Karyawan akan semakin menurun.

Hasil pengujian langsung Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh t-hitung (5.728) yang lebih besar dari t-tabel (1,994) atau signifikansi (0,001) lebih kecil dari alpha 5% (0,050) maka disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Semakin tinggi Motivasi Kerja maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat atau sebaliknya semakin rendah Motivasi Kerja maka Kinerja Karyawan akan semakin menurun.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji variabel yang dilakukan, menunjukkan gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) memperoleh nilai t-hitung (7.256) yang lebih besar dari t-tabel (1,994) atau signifikansi (0,000) lebih kecil dari alpha 5% (0,050) maka disimpulkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan . hal ini berarti perilaku seorang pemimpin adalah pengaruh yang akan menimbulkan pemahaman tersendiri yang akan sangat berpengaruh terhadap kondisi psikologis bawahan, dikarenakan ada bawahan yaang melihat, mengamati dan memicu perilaku pemimpin yang ditampilkan atasan sebagai sesuatu yang diharapkan bawahan maka akan memiliki dampak yang lebih baik terhadap kinerja. oleh karena itu untuk meningkatkan kembali kinerja karyawan tersebut, maka salah satu faktor yang perlu diperhatikan adalah menyangkut gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin-pemimpin pada perusahaan yaitu bagaimana agar gaya kepemimpinan yang di terapkan para pemimpin dapat menunjang kinerja karyawannya agar lebih baik.

Berdasarkan hasil dari penelitian dapat dikatakan gaya kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Goverd Adler Clinton Rompas (2018), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Istiqomah Qodrina Fajrin (2018), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Tomy Sun Siagian (2018), Suwanto (2019), Kurnia Tri Jayanti (2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keberhasilan dari suatu perusahaan pada dasarnya di pegang oleh kepemimpinannya yang efektif, dengan kepemimpinan itu dia dapat mempengaruhi bawahan untuk membangkitkan kinerja mereka agar berpartisipasi terhadap tujuan bersama (Handoko,2002). Keberhasilan koperasi pada dasarnya di topang oleh kepemimpinan yang efektif, dimana dengan kepemimpinan itu dia dapat mempengaruhi kinerja karyawannya untuk meningkatkan semangat kerja bawahannya, pemimpin juga sangat berperan penting dalam suatu perusahaan karena pemimpin yang menerapkan prinsip dan teknik yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat tercapai sesuai tujuan.

Apabila dikaitkan dengan kepemimpinan dalam islam, kusunya perkara figure yang mempengaruhi dalam proses, jelas tidak dilepaskan dari kepemimpinan Muhammad Rasulullah SAW. Al-quran yang memberikan petunjuk tentang siapa yang disebut pemimpin tugas dan tanggung jawabnya, maupun mengenai sifat-sifat atau perilaku yang harus dimiliki oleh seorang yang disebut pemimpin, seperti yang dijelaskan pada ayat berikut ini :

Surat Al-Baqarah (2) ayat 30

وَنَحْنُ الذِّمَاءُ وَيَسْأَلُكَ فِيهَا مَنْ فِيهَا أَنْتَجِعُ فَأَلَوْا خَلِيفَةً الْأَرْضِ فِي جَاعِلُ إِنِّي لِلْمَلِكَةِ رَبُّكَ قَالَ وَإِذْ
مُؤَنَ تَعْلُ لَا مَا أَعْلَمُ إِنِّي قَالَ لَكَ وَنَقَدَسُ بِحَمْدِكَ نُسَبِّحُ

Artinya

Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.

4.2.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan, menunjukkan gaya kepemimpinan (X) terhadap Motivasi (Z) memperoleh nilai t-hitung (16,873) yang lebih besar dari t-tabel (1,994) atau signifikansi (0,000) lebih kecil dari alpha 5% (0,050) maka disimpulkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja. Hal ini berarti perilaku gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja, gaya kepemimpinan juga merupakan salah satu hal penting yang perlu diketahui oleh pihak perusahaan sendiri karena gaya kepemimpinan merupakan salah satu komponen yang akan mempengaruhi motivasi kerja. Keberhasilan perusahaan pada dasarnya di tolong oleh kepemimpinannya yang efektif, dimana dengan kepemimpinan itu dapat mempengaruhi bawahannya untuk membangkitkan motivasi kerja mereka agar berpartisipasi terhadap tujuan bersama. Pemimpin merupakan orang yang menerapkan prinsip dan teknik yang memastikan motivasi, disiplin, dan produktivitas jika bekerja sama dengan orang, tugas dan situasi agar dapat mencapai sasaran perusahaan.

Berdasarkan hasil dari penelitian dapat dikatakan gaya kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Garry Surya Changgriawan (2017) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Istiqomah Qodriani Fajrin (2018) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Kajian keislaman tentang motivasi kerja termuat dalam Al - Qur'an dalam surat At-Taubah ayat 105

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya

“Bekerjalah kamu, maka Allah dan rasulnya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghoib dan nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Tafsir

Dan katakanlah, kepada mereka yang bertobat, "Bekerjalah kamu, dengan berbagai pekerjaan yang mendatangkan manfaat, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, yakni memberi penghargaan atas pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin juga akan menyaksikan dan menilai pekerjaanmu, dan kamu akan dikembalikan, yakni meninggal dunia dan pada

hari kebangkitan semua makhluk akan kembali kepada Allah Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakanNya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan di dunia, baik yang kamu tampilkan atau yang kamu sembunyikan."

4.2.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan menunjukkan motivasi (Z) memperoleh t-hitung (5,728) yang lebih besar dari t-tabel (1,994). Atau signifikansi (0,001) lebih kecil dari alpha 5% (0,050) maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dikatakan motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cion Orocomna (2018) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini sesuai dengan penelitian lain yang dilakukan Achmad Fadhil dan Yuniadi Muyowan (2018), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Kajian keislaman tentang kinerja karyawan termuat dalam Al – Qur'an surat Al – Ahqaaf ayat 19

يُظْلَمُونَ لَا هُمْ ۖ وَاعْمَالُهُمْ وَلِيُؤْفَقِيَهُمْ عَمَلُوا مِمَّا دَرَجَتْ وَلِكُلِّ

Artinya

“Dan bagi masing masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.”

Tafsir

Allah menerangkan bahwa manusia dan jin mempunyai martabat tertentu di sisi-Nya pada hari Kiamat, sesuai dengan perbuatan dan amal yang telah mereka kerjakan semasa hidup di dunia. Golongan yang beriman dan beramal saleh terbagi dalam beberapa martabat yang berbeda-beda tingginya, sedangkan golongan yang kafir kepada Allah juga terbagi dalam beberapa martabat yang berbeda-beda rendahnya. Perbedaan tinggi atau rendahnya martabat disebabkan karena adanya perbedaan iman dan amal seseorang, di samping ada pula perbedaan kekafiran dan kedurhakaan. Dengan perkataan lain, Allah menentukan martabat yang berbeda itu karena perbedaan amal manusia dan jin itu sendiri. Ada di antara mereka yang teguh iman dan banyak amalnya, sedangkan yang lain lemah dan sedikit. Demikian pula tentang kekafiran, ada orang yang sangat kafir kepada Allah dan ada yang kurang kekafiran dan keingkarannya. Orang yang paling mulia di sisi Allah adalah orang yang paling takwa kepada-Nya.

Allah menyediakan martabat-martabat yang berbeda untuk membuktikan keadilan-Nya kepada makhluk-Nya, dan agar dapat memberi balasan yang sempurna kepada setiap jin dan manusia itu. Perbuatan takwa diberi balasan sesuai dengan tingkat ketakwaannya, dan perbuatan kafir dibalas pula sesuai dengan tingkat kekafirannya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. gaya kepemimpinan memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan Pusat Koperasi Pegawai Republik Indonesia Kota Blitar. Hal ini dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan mampu mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Semakin baik gaya kepemimpinannya maka akan semakin efektif kinerja karyawannya. Begitu juga sebaliknya semakin rendah gaya kepemimpinannya semakin rendah pula kinerja karyawannya.
2. gaya kepemimpinan memiliki pengaruh langsung terhadap motivasi kerja Pusat Koperasi Pegawai Republik Indonesia Kota Blitar. Hal ini dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja. Semakin tinggi gaya kepemimpinannya semakin baik pula motivasi yang akan disampaikan dalam kerja. Begitu pula sebaliknya semakin rendah gaya kepemimpinan semakin rendah pula motivasi kerja yang diberikan.
3. motivasi kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan Pusat Koperasi Pegawai Republik Indonesia Kota Blitar. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi kerja mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah motivasi yang diberikan maka semakin rendah pula kinerja karyawannya.

5.2 Saran

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan di atas, penulis memberikan beberapa saran yang dapat digunakan untuk objek penelitian dan penelitian selanjutnya. Berikut ini adalah beberapa saran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan:

5.2.1 Untuk Pusat Koperasi Pegawai Republik Indonesia Kota Blitar

1. Gaya kepemimpinan merupakan hal yang paling penting dan paling utama. Hendaknya untuk melakukan suatu tindakan untuk meminimalisir ke efektifan kinerja karyawan. Hal tersebut bisa dilakukan dengan melakukan pendekatan secara antara pimpinan dan karyawan, meningkatkan komunikasi antara pimpinan dan karyawan, memberikan instruksi dalam menjalankan tugasnya yang lebih jelas dan lebih akrab supaya kinerja karyawan juga berjalan dengan lancar sesuai dengan tujuan di awal.
2. Gaya kepemimpinan merupakan hal yang paling utama untuk meningkatkan motivasi kerja. Hal tersebut bisa dilakukan dengan melakukan komunikasi yang baik sehingga terciptanya gaya kepemimpinan yang baik dan efektif. Hal tersebut mempengaruhi semakin bagus gaya kepemimpinan yang diberikan maka semakin tinggi pula motivasi yang diberikan kepada karyawan.
3. Motivasi kerja merupakan salah satu hal yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilakukan untuk memberikan apresiasi contohnya terhadap kinerja yang dilakukan oleh karyawannya. Semakin tinggi motivasi yang diberikan semakin

tinggi pula kinerja karyawannya.

5.2.2 Untuk Penelitian Selanjutnya

1. Dalam penelitian ini hanya menggunakan satu variabel independen yaitu gaya kepemimpinan. Oleh karena itu pada penelitian selanjutnya diharapkan ada penambahan variabel agar hasil yang didapatkan menjadi lebih akurat berdasarkan beberapa variabel yang disajikan.
2. Dalam penelitian ini hanya menggunakan sampel dalam jumlah yang sedikit. Maka dari itu untuk penelitian selanjutnya diharapkan peneliti menambah jumlah sampel agar hasil yang didapatkan lebih akurat dan dapat mencakup lebih luas lagi

DAFTAR PUSTAKA

- Adha. R. N, dkk. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks* Vol. 4 No. 1, Hal 47-62.
- Arikunto, S. 2002. *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Astria Khairizah, dkk. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol. 3, No. 7, Hal. 1268-1272.
- Azwar, Saifuddin. 2009. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Florida Dessy Putri Sanuddin, 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semen Tonasa
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Peneliti Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap. S. F, dkk, (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*: Vol 3, No. 1, Hal 120-135.
- Harry Murti, Veronika, A.S. (2013), "Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan variabel pemediasi kepuasan kerja pada PDAM kota Madiun," *jurnal riset manajemen dan akuntansi*, Vol 1, No 1.
- Hasibuan. J. S, dkk. (2019) *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Vol. 2 No. 1, Hal 134-147.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Istiqomah Qodriani Fajrin, dkk. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* | Vol. 61 No. 4, Hal. 117-124.
- Kartini Kartono, 2002, "Pemimpin dan Kepemimpinan-Apakah Pemimpin yang Abnormal itu?". Edisi Pertama, Cetakan Ketigabelas, PT Raja Grafindo Persada
- Kartini, Kartono. (2005). *pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Kartono, Kartini (2006). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Rajawali : Jakarta
- Mangkunegara. 2005, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Rafika Aditama.
- Maudy Rosalina, dkk. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekobis: Ekonomi, Bisnis & Manajemen Vol 10 No 1, Hal 18-32.
- M. Ardi Nupi Hasyim, dkk. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex*. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 3 No 2, Hal 58-69.
- Mulyadi dan Rivai (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta cetakan kesembilan
- Orocoma. C, dkk. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 7 No. 1, Hal 66-72.
- Pandjojo, Ranu Heidjrachman dan Suad Husnan. (2000) *Manajemen Personalia*. Edisi keempat. Yogyakarta : BFEE
- Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979
- Prastika Meilany, dkk. (2015) *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru)*. Jom FISIP Vol. 2 No. 2, Hal 1-11.
- Veithzal Rivai, 2008. *M.B.A, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta
- Rivai,Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta:Grafindo.
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Husnan S. (2003). *Manajemen Personalia*. Edisi Kedua. BPFE UGM: Yogyakarta.
- Sugandha, D. (2001). *Kepemimpinan di Dalam Organisasi Masyarakat*. Sinar Baru: Bandung.
- Suwanto. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Telesales Pada Pt Bfi Finance Indonesia TBK*. Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 1, No.2, Hal 158-166.
- Suwati Yuli. (2013). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda*. eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, 2013, 1 (1): 41-55.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

T. Hani, Handokko, 2000, Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia,
Edisi 2, Penerbit BPFE, Yogyakarta.

LAMPIRAN 1

BUKTI KONSULTASI

Nama : Moh. Alfian Adam

NIM/Jurusan : 18510160 / Manajemen

Pembimbing : Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan
Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pusat Koperasi Pegawai
Republik Indonesia Di Kota Blitar

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1	22 November 2021	Pengajuan Judul & Konsultasi Bab I	1. 
2	15 Februari 2022	Konsultasi Bab I-III	2. 
3	23 Maret 2022	Konsultasi Revisi Bab I-III	3. 
4	23 Maret 2022	Acc Proposal	4. 
5	14 April 2022	Konsultasi Revisi Proposal Sempro	5. 
6	30 Mei 2022	Konsultasi Kuesioner	6. 
7	10 Juni 2022	Konsultasi Bab IV-V	7. 
8	22 Juni 2022	Konsultasi Revisi Bab IV-V	8. 
9	26 Juli 2022	Konsultasi Revisi Bab IV-V	9. 
10	12 Agustus 2022	Acc Skripsi	10. 

Malang, 10 Agustus 2022

Mengetahui

Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE, M.M.
NIP. 19740604 200604 1 002

LAMPIRAN 2

PENELITIAN SKRIPSI

“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Pada Pusat Koprasi Pegawai Republik Indonesia Di Kota Blitar)”

Dengan hormat.

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Saya Moh. Alfian Adam mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Dalam rangka penyusunan skripsi untuk memperoleh gelar sarjana saya bermaksud untuk memohon bantuan Bapak/Ibu agar berpartisipasi sebagai responden untuk memberikan informasi dalam penelitian saya yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pusat Koprasi Pegawai Republik Indonesia Di Kota Blitar ”** dengan memberikan jawaban pada pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner. Informasi yang Bapak/Ibu berikan hanya untuk kepentingan akademik dan akan dirahasiakan.

Peneliti mengucapkan terima kasih atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu yang telah berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian ini.

Moh. Alfian Adam

I. IDENTITAS RESPONDEN

Isilah identitas diri anda dengan mengisi biodata anda sebagai berikut

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin : ☐ Laki Laki ☐ Perempuan
3. Usia :
4. Lama Bekerja :

II. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda centang (✓) pada salah satu kolom yang telah disediakan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya

Keterangan :

Sangat Setuju	(SS)	diberi skor 5
Setuju	(S)	diberi skor 4
Netral	(N)	diberi skor 3
Kurang setuju	(KS)	diberi skor 2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	diberi skor 1

III. DAFTAR PERTANYAAN

Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Pertanyaan	STS	KS	N	S	SS
1	Apakah pemimpin anda dapat membuat rencana dengan baik					
2	Apakah pemimpin anda dapat melakukan koordinasi bawahannya dengan baik					
3	Apakah pimpinan anda dapat mengatur dan mengarahkan anda dalam melaksanakan tugas					
4	Apakah pimpinan anda mendorong anda terlibat aktif dalam pengambilan keputusan					
5	Apakah pimpinan anda dapat memotivasi para bawahannya					
6	Apakah pimpinan anda selalu menciptakan semangat tim kerja					
7	Apakah pimpinan anda selalu dapat menjelaskan tugas dan rencana dengan baik					
8	Apakah pimpinan anda selalu memberikan informasi baru pada karyawan					
9	Apakah pimpinan anda selalu melakukan evaluasi kelayakan gagasan					
10	Apakah pimpinan anda selalu melakukan evaluasi prestasi karyawan					

Variabel Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	STS	KS	N	S	SS
1	Apakah tingkat pencapaian volume kerja yang anda hasilkan telah sesuai dengan harapan instansi					
2	Apakah anda selalu melakukan pekerjaan dengan suatu cara yang tepat dan sempurna					
3	Apakah lingkungan tempat anda bekerja memberikan pujian bagi karyawan yang berpenampilan menarik dan rapi					
4	Apakah instansi tempat anda bekerja selalu memberikan saran untuk kelengkapan menangani tugas-tugas bagi karyawan					
5	Apakah dalam pekerjaan, instansi tempat anda bekerja memberikan keleluasaan bagi anda untuk mengambil keputusan					
6	Apakah anda sudah melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab kerja					
7	Apakah anda mampu beradaptasi dengan karyawan yang memiliki kinerja tidak sesuai dengan pola pikir yang anda butuhkan					
8	Apakah anda memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan pada team kerja					
9	Apakah instansi tempat anda bekerja selalu memberikan penghargaan bagi karyawan yang mampu bekerja dalam <i>teamwork</i> yang mencapai tujuan					
10	Apakah dalam bekerja, anda sudah mendapatkan hasil kinerja tambahan dari beban kerja yang telah dicapai					

Variabel Motivasi

No	Pertanyaan	STS	KS	N	S	SS
1	Apakah anda mencoba dengan sangat sungguh-sungguh untuk meningkatkan kinerja anda di masa lalu					
2	Apakah Anda menikmati tantangan yang sulit					
3	Apakah anda ingin tahu bagaimana kemajuan yang anda capai ketika sedang menyelesaikan tugas					
4	Apakah anda suka menetapkan tujuan dan mencapai tujuan yang realistis					
5	Apakah anda menikmati kepuasan dari penyelesaian tugas yang sulit					
6	Apakah prestasi kerja anda sudah sesuai dengan harapan instansi.					
7	Apakah anda menerima penghargaan atas prestasi kerja yang sudah anda dan rekan rekan anda lakukan					
8	Apakah anda memiliki kemampuan bekerja yang baik					
9	Apakah anda sudah mendapatkan jaminan kecelakaan dan keselamatan bekerja sesuai dengan SOP.					
10	Apakah instansi pernah menyediakan makan siang dan menyediakan minuman di hari tertentu					

LAMPIRAN 3

DISTRIBUSI FREKUENSI

1. Karakteristik Responden

Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki – Laki	16	39%
2	Perempuan	22	61%
Total		38	100%

Berdasarkan Usia

Usia	Banyaknya Responden	Persentase
17 – 27 tahun	12	15%
28 – 37 tahun	20	54%
38 – 47 tahun	6	7%
Total	38	100%

2. Jawaban Responden

Gaya Kepemimpinan (X)

Item	Frekuensi Jawaban					T	Presentase Jawaban					T %	Mean
	STS	KS	R	S	SS		STS	KS	R	S	SS		
X.1	0	0	2	12	24	38	0	0	5,3	31,6	63,2	100	4,58
X.2	0	0	6	12	20	38	0	0	15,8	31,6	52,6	100	4,37
X.3	0	0	10	11	17	38	0	0	26,3	28,9	44,7	100	4,18
X.4	0	0	7	16	15	38	0	0	18,4	42,1	39,5	100	4,21
X.5	0	0	10	15	13	38	0	0	26,3	39,5	34,2	100	4,08
X.6	0	0	9	16	13	38	0	0	23,7	42,1	34,2	100	4,11
X.7	0	0	18	8	12	38	0	0	47,4	21,1	31,6	100	3,84
X.8	0	0	17	10	11	38	0	0	44,7	26,3	28,9	100	3,84
X.9	0	0	15	12	11	38	0	0	39,5	31,6	28,9	100	3,89
X.10	0	0	19	9	10	38	0	0	50,0	23,7	26,3	100	3,76

Kinerja Karyawan (Y)

Item	Frekuensi Jawaban					T	Presentase Jawaban					T %	Mean
	STS	KS	R	S	SS		STS	KS	R	S	SS		
Y.1	0	0	2	16	20	38	0	0	5,3	42,1	52,6	100	4,47
Y.2	0	0	4	9	25	38	0	0	10,5	23,7	65,8	100	4,55
Y.3	0	0	4	15	19	38	0	0	10,5	39,5	50,0	100	4,39
Y.4	0	0	4	9	25	38	0	0	10,5	23,7	65,8	100	4,55
Y.5	0	0	2	16	20	38	0	0	5,3	42,1	52,6	100	4,47

Y.6	0	0	6	9	23	38	0	0	15,8	23,7	60,5	100	4,45
Y.7	0	0	2	16	20	38	0	0	5,3	42,1	52,6	100	4,47
Y.8	0	0	4	9	25	38	0	0	10,5	23,7	65,8	100	4,55
Y.9	0	0	5	15	19	38	0	0	13,2	39,5	47,4	100	4,34
Y.10	0	0	2	16	20	38	0	0	5,3	42,1	52,6	100	4,47

Motivasi (Z)

Item	Frekuensi Jawaban					T	Presentase Jawaban					T %	Mean
	STS	KS	R	S	SS		STS	KS	R	S	SS		
Z.1	0	0	6	17	15	38	0	0	15,8	44,7	39,5	100	4,24
Z.2	0	0	4	16	18	38	0	0	10,5	42,1	47,4	100	4,37
Z.3	0	0	2	14	22	38	0	0	5,3	36,8	57,9	100	4,53
Z.4	0	0	0	23	15	38	0	0	0	60,5	39,5	100	4,39
Z.5	0	0	0	23	15	38	0	0	0	60,5	39,5	100	4,39
Z.6	0	0	0	26	12	38	0	0	0	68,4	31,6	100	4,32
Z.7	0	0	0	29	9	38	0	0	0	76,3	23,7	100	4,24
Z.8	0	0	0	30	8	38	0	0	0	79,9	21,1	100	4,21
Z.9	0	0	0	30	8	38	0	0	0	79,9	21,1	100	4,21
Z.10	0	0	0	30	8	38	0	0	0	79,9	21,1	100	4,21

LAMPIRAN 4

HASIL PENELITIAN

Statistics

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
N	Valid	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.58	4.37	4.18	4.21	4.08	4.11	3.84	3.84	3.89	3.76

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	2	5.3	5.3	5.3
	S	12	31.6	31.6	36.8
	SS	24	63.2	63.2	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	2	5.3	5.3	5.3
	S	12	31.6	31.6	36.8
	SS	24	63.2	63.2	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	6	15.8	15.8	15.8
	S	12	31.6	31.6	47.4
	SS	20	52.6	52.6	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	10	26.3	26.3	26.3
	S	11	28.9	28.9	55.3
	SS	17	44.7	44.7	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	R	7	18.4	18.4	18.4
	S	16	42.1	42.1	60.5
	SS	15	39.5	39.5	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	10	26.3	26.3	26.3
	S	15	39.5	39.5	65.8
	SS	13	34.2	34.2	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	9	23.7	23.7	23.7
	S	16	42.1	42.1	65.8
	SS	13	34.2	34.2	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	18	47.4	47.4	47.4
	S	8	21.1	21.1	68.4
	SS	12	31.6	31.6	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	17	44.7	44.7	44.7
	S	10	26.3	26.3	71.1
	SS	11	28.9	28.9	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	15	39.5	39.5	39.5
	S	12	31.6	31.6	71.1
	SS	11	28.9	28.9	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

		X10			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	19	50.0	50.0	50.0
	S	9	23.7	23.7	73.7
	SS	10	26.3	26.3	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Case Processing Summary

		Cases					
		Included		Excluded		Total	
		N	Percent	N	Percent	N	Percent
Y * X		38	100.0%	0	0.0%	38	100.0%

Report

Y			
X	Mean	N	Std. Deviation
30	33.00	2	4.243
31	41.00	4	8.406
32	36.00	1	.
33	40.00	2	.000
34	39.00	1	.
36	43.25	4	4.349
37	46.00	1	.
38	40.00	2	.000
39	45.00	1	.
41	45.00	1	.
42	44.00	2	.000
43	50.00	2	.000
44	49.00	2	1.414
46	48.00	1	.
47	50.00	1	.
49	50.00	1	.
50	49.20	10	.919
Total	44.74	38	5.684

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X	Between Groups	(Combined)	899.018	16	56.189	3.982	.002
		Linearity	709.934	1	709.934	50.307	.000
		Deviation from Linearity	189.084	15	12.606	.893	.581
	Within Groups		296.350	21	14.112		

Total	1195.368	37			
-------	----------	----	--	--	--

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Y * X	.771	.594	.867	.752

Case Processing Summary

	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Y * Z	38	100.0%	0	0.0%	38	100.0%

Report

Z	Mean	N	Std. Deviation
37	33.00	2	4.243
38	45.00	2	7.071
39	37.00	2	9.899
40	41.40	10	3.836
41	43.50	4	2.380
42	48.00	3	3.464
45	48.67	3	1.155
46	49.33	3	1.155
47	50.00	1	.
50	49.25	8	.886
Total	44.74	38	5.684

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * Z	Between Groups	(Combined)	845.135	9	93.904	7.507	.000
		Linearity	575.536	1	575.536	46.012	.000
		Deviation from Linearity	269.599	8	33.700	2.694	.025
	Within Groups		350.233	28	12.508		
	Total		1195.368	37			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Y * Z	.694	.481	.841	.707

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771 ^a	.594	.583	3.672

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	709.934	1	709.934	52.649	.000 ^b
	Residual	485.434	36	13.484		
	Total	1195.368	37			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Coefficients^a

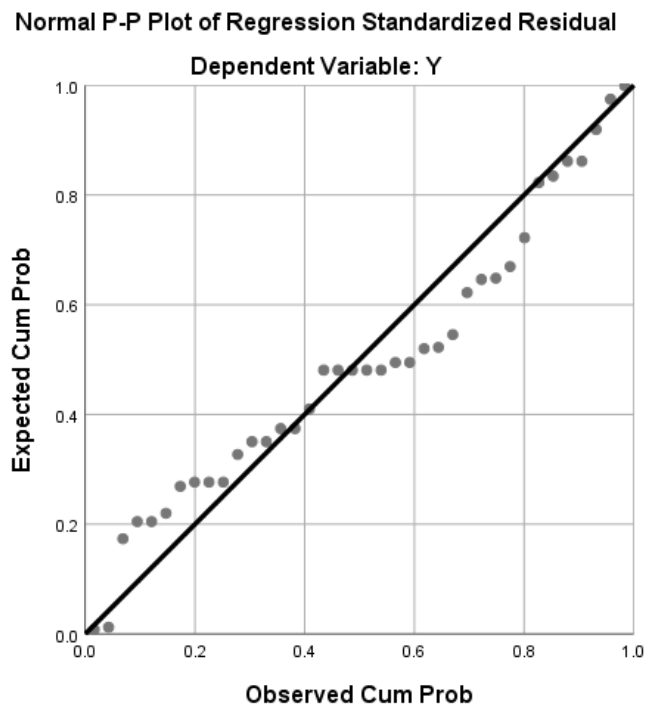
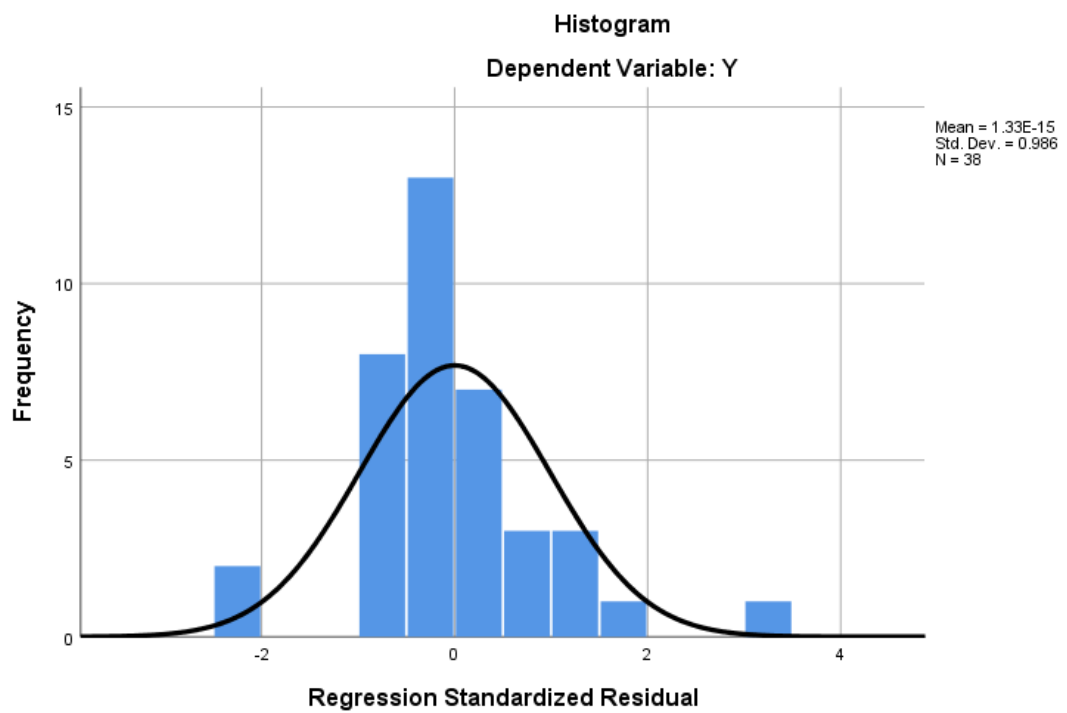
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.390	3.408		5.983	.000
	X	.596	.082	.771	7.256	.000

a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	38.26	50.18	44.74	4.380	38
Residual	-8.858	11.142	.000	3.622	38
Std. Predicted Value	-1.478	1.242	.000	1.000	38
Std. Residual	-2.412	3.034	.000	.986	38

a. Dependent Variable: Y



		Correlations										TOT
		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	AL
Z1	Pearson Correlation	1	.880**	.769**	.875**	.875**	.736**	.603**	.559**	.559**	.559**	.899**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Z2	Pearson Correlation	.880**	1	.839**	.766**	.766**	.645**	.528**	.490**	.490**	.490**	.846**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.001	.002	.002	.002	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Z3	Pearson Correlation	.769**	.839**	1	.642**	.642**	.540**	.443**	.411*	.411*	.411*	.756**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.005	.010	.010	.010	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Z4	Pearson Correlation	.875**	.766**	.642**	1	1.000**	.841**	.690**	.639**	.639**	.639**	.915**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Z5	Pearson Correlation	.875**	.766**	.642**	1.000**	1	.841**	.690**	.639**	.639**	.639**	.915**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Z6	Pearson Correlation	.736**	.645**	.540**	.841**	.841**	1	.820**	.760**	.760**	.760**	.887**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Z7	Pearson Correlation	.603**	.528**	.443**	.690**	.690**	.820**	1	.927**	.927**	.927**	.846**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.005	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Z8	Pearson Correlation	.559**	.490**	.411*	.639**	.639**	.760**	.927**	1	1.000**	1.000**	.824**

	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.010	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Z9	Pearson Correlation	.559**	.490**	.411*	.639**	.639**	.760**	.927**	1.000**	1	1.000**	.824**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.010	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Z10	Pearson Correlation	.559**	.490**	.411*	.639**	.639**	.760**	.927**	1.000**	1.000**	1	.824**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.010	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
TOTAL	Pearson Correlation	.899**	.846**	.756**	.915**	.915**	.887**	.846**	.824**	.824**	.824**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	TOTAL
												L
X1	Pearson Correlation	1	.836**	.809**	.753**	.763**	.750**	.686**	.711**	.777**	.647**	.822**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2	Pearson Correlation	.836**	1	.882**	.877**	.822**	.826**	.821**	.809**	.800**	.774**	.905**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X3	Pearson Correlation	.809**	.882**	1	.898**	.928**	.903**	.845**	.838**	.848**	.824**	.943**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38

X4	Pearson Correlation	.753**	.877**	.898**	1	.901**	.915**	.834**	.822**	.827**	.809**	.928**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X5	Pearson Correlation	.763**	.822**	.928**	.901**	1	.978**	.874**	.865**	.883**	.837**	.953**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X6	Pearson Correlation	.750**	.826**	.903**	.915**	.978**	1	.864**	.854**	.869**	.828**	.946**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X7	Pearson Correlation	.686**	.821**	.845**	.834**	.874**	.864**	1	.965**	.931**	.951**	.951**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X8	Pearson Correlation	.711**	.809**	.838**	.822**	.865**	.854**	.965**	1	.964**	.949**	.951**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X9	Pearson Correlation	.777**	.800**	.848**	.827**	.883**	.869**	.931**	.964**	1	.917**	.953**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X10	Pearson Correlation	.647**	.774**	.824**	.809**	.837**	.828**	.951**	.949**	.917**	1	.927**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
TOTAL	Pearson Correlation	.822**	.905**	.943**	.928**	.953**	.946**	.951**	.951**	.953**	.927**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	

N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

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

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	TOT AL
Y1	Pearson Correlation	1	.722**	.784**	.722**	1.00 0**	.527**	1.00 0**	.722**	.623**	1.00 0**	.928**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y2	Pearson Correlation	.722**	1	.621**	1.00 0**	.722**	.809**	.722**	1.00 0**	.491**	.722**	.912**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y3	Pearson Correlation	.784**	.621**	1	.621**	.784**	.434**	.784**	.621**	.442**	.784**	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.007	.000	.000	.005	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y4	Pearson Correlation	.722**	1.00 0**	.621**	1	.722**	.809**	.722**	1.00 0**	.491**	.722**	.912**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y5	Pearson Correlation	1.000 **	.722**	.784**	.722**	1	.527**	1.00 0**	.722**	.623**	1.00 0**	.928**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y6	Pearson Correlation	.527**	.809**	.434**	.809**	.527**	1	.527**	.809**	.310	.527**	.741**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.007	.000	.001		.001	.000	.058	.001	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y7	Pearson Correlation	1.000 **	.722**	.784**	.722**	1.00 0**	.527**	1	.722**	.623**	1.00 0**	.928**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001		.000	.000	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38

	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y8	Pearson Correlation	.722**	1.000**	.621**	1.000**	.722**	.809**	.722**	1	.491**	.722**	.912**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.002	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y9	Pearson Correlation	.623**	.491**	.442**	.491**	.623**	.310	.623**	.491**	1	.623**	.661**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.005	.002	.000	.058	.000	.002		.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y10	Pearson Correlation	1.000**	.722**	.784**	.722**	1.000**	.527**	1.000**	.722**	.623**	1	.928**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000		.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
TOTAL	Pearson Correlation	.928**	.912**	.790**	.912**	.928**	.741**	.928**	.912**	.661**	.928**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	38	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	38	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.960	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	40.26	26.307	.910	.952
Y2	40.18	25.668	.888	.952

Y3	40.34	26.664	.739	.958
Y4	40.18	25.668	.888	.952
Y5	40.26	26.307	.910	.952
Y6	40.29	26.482	.671	.962
Y7	40.26	26.307	.910	.952
Y8	40.18	25.668	.888	.952
Y9	40.39	27.489	.581	.965
Y10	40.26	26.307	.910	.952

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	38	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	38	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.952	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	38.87	14.063	.860	.947
X2	38.74	14.632	.793	.949
X3	38.58	15.548	.686	.953
X4	38.71	15.454	.893	.943
X5	38.71	15.454	.893	.943
X6	38.79	15.738	.861	.945
X7	38.87	16.171	.814	.947
X8	38.89	16.367	.790	.948
X9	38.89	16.367	.790	.948
X10	38.89	16.367	.790	.948

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	38	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	38	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.982	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	36.29	47.184	.793	.983
X2	36.50	44.635	.884	.980
X3	36.68	43.195	.928	.979
X4	36.66	44.501	.912	.980
X5	36.79	43.684	.942	.979
X6	36.76	44.023	.933	.979
X7	37.03	42.459	.937	.979
X8	37.03	42.837	.938	.979
X9	36.97	43.107	.940	.979
X10	37.11	43.178	.907	.980

Statistics

		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10
N	Valid	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.24	4.37	4.53	4.39	4.39	4.32	4.24	4.21	4.21	4.21

Z1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	6	15.8	15.8	15.8
	S	17	44.7	44.7	60.5
	SS	15	39.5	39.5	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Z2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	4	10.5	10.5	10.5

	S	16	42.1	42.1	52.6
	SS	18	47.4	47.4	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Z3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	2	5.3	5.3	5.3
	S	14	36.8	36.8	42.1
	SS	22	57.9	57.9	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Z4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	23	60.5	60.5	60.5
	SS	15	39.5	39.5	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Z5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	23	60.5	60.5	60.5
	SS	15	39.5	39.5	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Z6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	26	68.4	68.4	68.4
	SS	12	31.6	31.6	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Z7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	29	76.3	76.3	76.3
	SS	9	23.7	23.7	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Z8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	30	78.9	78.9	78.9
	SS	8	21.1	21.1	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Z9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	30	78.9	78.9	78.9
	SS	8	21.1	21.1	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Z10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	30	78.9	78.9	78.9
	SS	8	21.1	21.1	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Statistics

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
N	Valid	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	2	5.3	5.3	5.3
	S	12	31.6	31.6	36.8
	SS	24	63.2	63.2	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	6	15.8	15.8	15.8
	S	12	31.6	31.6	47.4
	SS	20	52.6	52.6	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	10	26.3	26.3	26.3
	S	11	28.9	28.9	55.3
	SS	17	44.7	44.7	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	R	7	18.4	18.4	18.4
	S	16	42.1	42.1	60.5
	SS	15	39.5	39.5	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	10	26.3	26.3	26.3
	S	15	39.5	39.5	65.8
	SS	13	34.2	34.2	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	9	23.7	23.7	23.7
	S	16	42.1	42.1	65.8
	SS	13	34.2	34.2	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	18	47.4	47.4	47.4
	S	8	21.1	21.1	68.4
	SS	12	31.6	31.6	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	17	44.7	44.7	44.7
	S	10	26.3	26.3	71.1
	SS	11	28.9	28.9	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	15	39.5	39.5	39.5
	S	12	31.6	31.6	71.1
	SS	11	28.9	28.9	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

		X10			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	19	50.0	50.0	50.0
	S	9	23.7	23.7	73.7
	SS	10	26.3	26.3	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

LAMPIRAN 5

Surat Keterangan Pesetujuan Penelitian

	PUSAT KOPERASI PEGAWAI REPUBLIK INDONESIA PKPRI KOTA BLITAR BADAN HUKUM : No. 6671 A / BH / II / 90 JL. KALIMANTAN NO. 30 BLITAR TELP. / FAX. (0342) 802417 email : pkprikotablitar@gmail.com Website : www.pkprikotablitar.com	
---	---	---

Nomor : 119 A/X.2/22/B/22 Sifat : Penting Lampiran : --- Perihal : <u>Persetujuan Ijin Penelitian</u>	Blitar : 22 Juni 2022 Kepada : Sdr. MOH. ALFIAN ADAM Di - Jl. Yos Sudaraso No 03 Kuningan Kanigoro - Blitar
--	--

Memperhatikan surat Saudara tertanggal 22 Juni 2022 perihal permohonan Ijin Penelitian Mahasiswa Universitas Maulana Malik Ibrahim Malang, setelah kami mencermati dan mempelajari proposal yang diajukan, maka bersama ini kami dapat memberikan **Persetujuan Penelitian** kepada Saudara :

Nama	: MOH. ALFIAN ADAM
NIM	: 18510160
Fakultas	: Ekonomi UIN Maulana Malim Ibrahim Malang
Judul Penelitian:	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening di PKPRI Kota Blitar

Sehubungan dengan pelaksanaan penelitian tersebut pada kami prinsipnya tidak keberatan dengan ketentuan, pelaksanaan penelitian tidak mengganggu aktifitas PKPRI serta yang bersangkutan dapat mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di Pusat Pegawai Republik Indonesia (PKPRI) Kota blitar.

Demikian surat persetujuan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

PKPRI Kota Blitar
Sekretaris I



M. Agus Salim, S.Ag, M.Pd

LAMPIRAN 6

9/22/22, 10:48 AM

Print Bebas Plagiarisme



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI

Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M
NIP 198710022015032004
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : MOH. ALFIAN ADAM
NIM 18510160
Konsentrasi : Manajemen SDM

Judul Skripsi : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA PUSATKOPERASI**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
21%	22%	23%	12%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 22 September 2022

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M