

**“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS
PEMERINTAHAN DESA WONOKERTO KEC. DUKUN KAB.
GRESIK)”**

SKRIPSI



Oleh:

Mohammad Sendi Abdullah Hasan

NIM: 18510147

**JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG**

2022

**“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS
PEMERINTAHAN DESA WONOKERTO KEC. DUKUN KAB.
GRESIK)”**

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



Oleh

Mohammad Sendi Abdullah Hasan

NIM : 18510147

**JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2022**

LEMBER PERSETUJUAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi
Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pemerintahan Desa Wonokerto Kec.
Dukun Kab. Gresik)

SKRIPSI

Oleh

MOHAMMAD SENDI ABDULLAH HASAN

NIM : 18510147

Telah Disetujui Pada Tanggal 12 Desember 2022

Dosen Pembimbing,



Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, S.Ag., M.Si

NIP. 197111081998032002

LEMBAR PENGESAHAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi
Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pemerintahan Desa Wonokerto Kec.
Dukun Kab. Gresik)

SKRIPSI

Oleh

MOHAMMAD SENDI ABDULLAH HASAN

NIM : 18510147

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

Susunan Dewan Penguji:

Tanda Tangan

1. Penguji Utama

Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, M.Si

NIP. 197202122003121003



2. Ketua Penguji

Sugeng Ali Mansur, S.S., M.Pd

NIP. 197809292014111001



3. Sekretaris Penguji

Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, S.Ag., M.Si

NIP. 197111081998032002



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP. 197406042006041002

LEMBAR PERNYATAAN

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mohammad Sendi Abdullah Hasan

Nim : 18510147

Fakultas/jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwasanya “Skripsi” yang telah dibuat oleh peneliti bertujuan agar dapat 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 (Studi Kasus Pemerintahan Desa Wonokerto Kec. Dukun Kab. Gresik)**” merupakan karya yang telah dibuat oleh peneliti sendiri, bukan “duplikasi” milik peneliti lain. Apabila dikemudian hari ditemukan “Klaim” yang merupakan milik peneliti lain maka hal tersebut menjadi tanggung jawab oleh peneliti itu sendiri dan bukan menjadi tanggung jawab dosen pembimbing maupun pihak fakultas.

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

Malang, 1 Desember 2022

Hormat Saya



Mohammad Sendi Abdullah Hasan

NIM: 18510147

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Atas rahmat Tuhan Yang Maha Esa. saya dapat menyelesaikan Skripsi ini. Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orang tua saya yang telah banyak memberikan dukungan kepada saya secara finansial serta mental. Terima kasih atas doa yang selalu terucap. Semoga apa yang dilakukan bapak dan ibu mendapat pahala yang berlipat ganda dari Tuhan Yang Maha Esa.

HALAMAN MOTTO

“Mereka yang melanggar peraturan dan perintah memang disebut sampah, tapi mereka yang meninggalkan sahabatnya lebih buruk dari sampah”

-Uchiha Obito-

KATA PENGANTAR

Segala puji dan rasa syukur penulis panjatkan pada Allah SWT. karena atas Rahman dan Rahim-Nya penulis masih diberikan kesehatan dan kemampuan dalam penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pemerintahan Desa Wonokerto Kec. Dukun Kab. Gresik”. Shalawat serta salam kita panjatkan kepada Baginda Alam Rahmatan lil’ ‘alamin, Muhammad SAW yang telah membimbing kita dengan ajaran-ajarannya sehingga kita dapat menghadapi kehidupan yang semakin mengglobal ini dengan terbekali iman dan islam.

Pada kesempatan ini penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih dan apresiasi kepada seluruh pihak atas tersusunnya skripsi ini. Penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA. selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.EI. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Muhammad Sulhan, SE., MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. Hj, Ilfi Nur Diana, S.Ag., M.Si selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah memberi motivasi dan arahan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
5. Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Keluarga penulis dan kedua orang tua Bapak Muhammad Kholil dan Ibu Himayah yang selalu memberi dukungan dan kasih sayangnya. Saudara-saudara saya Muhammad Arif Ardiansyah, Mohammad Agung laksono Gempur Angkoro, Mohammad Alfian Tedy Firmansyah, Roehaya Damai Yanti Rizkiyah, dan Muhammad In’ami Nur Hidayatullah yang selalu

memberikan dukungan moral dan semangat. paman penulis Muhammad Yazid yang selalu mendoakan yang terbaik. Tidak lupa bulek penullis Zayatun yang selalu mengingatkan saya untuk menyelesaikan penelitian saya.

7. Teman-teman seperjuangan Jurusan Manajemen 2018, serta sahabat-sahabatku, terutama sahabat grup skuy living yang selalu membantu dan memberikan dukungan, kritik, dan saran selama proses penyelesaian skripsi ini dari awal hingga akhir.
8. Seluruh pihak yang terlibat dan tidak dapat tidak dapat disebutkan satu-persatu dalam penyusunan skripsi ini.
9. *Last but not least, I wanna thank me, I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me for having no days off, I wanna thank me for never quitting, I wanna thank me for always being a giver and trying to give more than I receive, I wanna thank me for trying to do more right than wrong, I wanna thank me for just being me all the times.*

Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis menyadari penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan kepenulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak Amin ya Rabbal ‘Alamin.

Malang, 5 Desember 2022

Peneliti

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN	i
HALAMAN PERSEMBAHAN	ii
HALAMAN MOTTO	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
مستخلص البحث.....	xvi
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan dan manfaat penelitian	9
A. Tujuan.....	9
B. Manfaat Penelitian	9
BAB II	11
KAJIAN PUSTAKA	11
2.1 Penelitian Terdahulu.....	11
2.1.1 Hasil Penelitian Astria Khairizah, dkk (2015).....	11
2.1.2 Hasil Penelitian Dari Istiqomah Qodriani Fajrin, dkk (2018)	12
2.1.3 Hasil Penelitian dari Luisinha Fonseca Da Costa Guterresa, dkk (2019)	13

2.1.4 Hasil penelitian dari Ferdilla Sari (2021).....	13
2.1.5 Hasil penelitian dari Frank L.K. Ohemeng, dkk (2018).....	14
2.1.6 Hasil penelitian dari Suharno Pawirosumarto (2017).....	15
2.1.7 Hasil penelitian dari Muhammad Nuzul Hidayat, dkk (2022)	16
2.1.8 Hasil penelitian dari Maudy Rosalina, dkk (2020)	17
2.1.9 Hasil penelitian dari Suwanto (2019)	18
2.1.10 Hasil penelitian dari Sandhi Fialy Harahap, dkk (2020).....	18
2.1.11 Hasil penelitian dari Cion Orocomna, dkk (2018).....	19
2.1.12 Hasil penelitian dari Vira Anisya, dkk (2021)	19
2.1.13 Hasil penelitian dari Nurma Firstania Rizki Annisa dan Achmad Sani Supriyanto (2021)	20
2.1.14 Hasil penelitian dari Yulius Dharma (2017).....	21
2.1.15 Hasil penelitian dari Risky Nur Adha, dkk (2019)	21
2.1.16 Hasil penelitian dari Yuli Suwati (2013)	22
2.2 Kajian Teori.....	29
2.2.1 Gaya Kepemimpinan	29
2.2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan	29
2.2.1.2 Indikator Gaya Kepemimpinan	31
2.2.1.3 Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam	33
2.2.2 Kinerja Karyawan	34
2.2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	34
2.2.2.2 Indikator Kinerja	36
2.2.2.3 Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan	37
2.2.2.4 Kinerja Dalam Perspektif Islam	40
2.2.3 Motivasi	41

2.2.3.1 Pengertian Motivasi	41
2.2.3.2 Indikator Motivasi.....	43
2.2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi	44
2.2.3.4 Motivasi Dalam Perspektif Islam.....	47
2.2.5 Hubungan Antar Variabel	48
2.2.5.1 Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.....	48
2.2.5.2 Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi.....	49
2.2.5.3 Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.....	49
2.2.5.4 Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Motivasi.....	49
2.3 Kerangka Konseptual	50
2.4 Hipotesis Penelitian.....	50
2.4.1 Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.....	50
2.4.2 Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi.....	51
2.4.3 Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.....	52
2.4.4 Pengaruh gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening.....	53
BAB III.....	55
METODE PENELITIAN	55
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	55
3.2 Lokasi dan Objek Penelitian.....	56
3.3 Populasi dan Sampel	56
3.3.1 Populasi	56
3.3.2 Sampel	56
3.4 Teknik dan Pengambilan Sampel	57

3.5 Data dan Jenis Data	57
3.5.1 Data Primer	57
3.5.2 Data Sekunder.....	57
3.6 Teknik Pengumpulan Data	57
3.7 Definisi Operational Variabel.....	59
3.8 Analisis Data	63
3.8.1 Uji Instrumen.....	63
3.8.1.1 Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	63
3.8.1.1.2 Uji Validitas Konvergen (<i>Convergent Validity</i>)	63
3.8.1.1.3 Uji Validitas Diskriminan (<i>Discriminant Validity</i>).....	64
3.8.1.1.4 Composite Reability	64
3.8.1.1.5 Cronbach"s Alpha.....	64
3.8.1.2 Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	65
3.8.1.2.1 Uji Path Coefficient	65
3.8.1.2.2 Uji Kebaikan (<i>Goodness of Fit</i>).....	65
3.8.1.2.3 Uji Hipotesis	66
BAB IV	67
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	67
4.1 Hasil penelitian.....	67
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	67
4.1.2 Deskripsi Karakteristik Responden.....	73
4.1.3 Deskripsi Jawaban Responden	75
4.1.4 Analisis data.....	89
4.2 Hasil dan Pembahasan.....	101

4.2.1 Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Secara Langsung Terhadap Kinerja Karyawan.	101
4.2.2 Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi	103
4.2.3 Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	104
BAB V.....	107
PENUTUP.....	107
5.1 kesimpulan.....	107
5.2 Saran	108
DAFTAR PUSTAKA	109

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	23
Tabel 3.1 Skala Likert.....	59
Tabel 3.2 Devinisi Operasional Variabel.....	50
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan jenis Kelamin.....	73
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	74
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	75
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Indikator Gaya Kepemimpinan	76
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Indikator Kinerja Karyawan	82
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Indikator Motivasi.....	87
Tabel 4.7 Outer Loading.....	92
Tabel 4.8 <i>Average Variance Extracted</i> (AVE).....	93
Tabel 4.9 Cross Loading.....	94
Tabel 4.10 Composite Reliability.....	96
Tabel 4.11 <i>Cronbach's Alpha</i>	96
Tabel 4.12 R-Square.....	99
Tabel 4.13 Result For Inner Weight.....	100

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Skema Model PLS.....	90
Gambar 4.2 Model Path Coefficient	98

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Bukti Konsultasi

Lampiran 2: Kuesioner Penelitian

Lampiran 3: Distribusi Frekuensi

Lampiran 4: Hasil Uji Penelitian

Lampiran 5: Surat Keterangan Persetujuan Penelitian

Lampiran 6: Turnitin

ABSTRAK

Hasan, Mohammad Sendi Abdullah,. 2022, SKRIPSI, Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervenig (Studi Kasus Pemerintahan Desa Wonokerto Kec. Dukun Kab. Gresik)

Pembimbing : Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, S.Ag., M.Si

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Motivasi.

kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin dalam mempengaruhi para bawahannya agar mereka mau dan mampu dalam bekerja dan bekerja sama secara produktif dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Gaya kepemimpinan itu sendiri merupakan pola perilaku yang bermanifestasi sebagai seorang pemimpin ketika berusaha mempengaruhi perilaku prang lain. Karena perilaku yang ditampilkan bawahan pada dasarnya merupakan reaksi bawahan terhadap gaya kepemimpinan yang sedang dilakukan pada mereka.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Objek penelitian ini adalah pemerintahan desa Wonokerto kec. Dukun kab. Gresik. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner dan diolah dengan dengan menggunakan motode PLS menggunakan bantuan softwre SmartPLS 3.0. Variabel yang di teliti adalah Gaya Kepemimpinan (X), Kinerja Karyawan (Y), Motivasi (Z).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi, motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

Hasan, Mohammad Sendi Abdullah,. 2022, Thesis, Title : The Effect of Leadership Style on Employee Performance with Motivation as an Intervening Variable (Case Study of Wonokerto Village Government, Kec. Dukun, Gresik Regency)

Advisor : Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, S.Ag., M.Si

Keyword : leadership style, employee performance, motivation.

Leadership is a way for a leader to influence his subordinates so that they are willing and able to work and cooperate productively in achieving the goals of an organization. The leadership style itself is a pattern of behavior that manifests as a leader when trying to influence the behavior of others. Because the behavior displayed by subordinates is basically a reaction of subordinates to the leadership style that is being carried out on them.

This study uses a quantitative approach. The object of this research is the government of Wonokerto village, Shaman sub-district, Gresik district. The data collection technique uses a questionnaire and is processed using the PLS method using the SmartPLS 3.0 software. The variables studied were Leadership Style (X), Employee Performance (Y), Motivation (Z).

The results of this study indicate that leadership style has an effect on employee performance, leadership style has an effect on motivation, motivation has an effect on employee performance, Leadership style has an indirect effect on employee performance.

مستخلص البحث

حسن ، محمد سندي عبد الله. 2022 ، أطروحة ، العنوان: تأثير أسلوب القيادة على أداء الموظف مع التحفيز كمتغير تدخل (دراسة حالة لحكومة قرية ونوكيرتو ، مقاطعة دوكون ، ريجنسي جريسيك)

المشرف : د. هجرية. إيلفي نور ديانا

الكلمة الرئيسية : أسلوب القيادة، أداء الموظف، التحفيز.

فالزعامة وسيلة لتمكين الزعيم من التأثير على مرؤوسيه حتى يصبح مستعدا وقادرون على العمل والتعاون بشكل مثمر في تحقيق أهداف أي منظمة. إن أسلوب الزعامة في حد ذاته عبارة عن نمط من السلوك يظهر كزعيم عندما يحاول التأثير على سلوك الآخرين. لأن السلوك المعروض من قبل المرؤوسين هو في الأساس رد فعل من المرؤوسين إلى أسلوب القيادة الذي يتم تنفيذه عليهم.

تستخدم هذه الدراسة نهجا كميا. موضوع هذا البحث هو حكومة قرية وونكرتو، منطقة شامان الفرعية، منطقة جريسيك. تستخدم تقنية جمع البيانات استبيانا وتتم معالجتها باستخدام طريقة PLS باستخدام برنامج SmartPLS 3.0. كانت المتغيرات التي تمت دراستها هي أسلوب القيادة (X)، أداء الموظف (Y)، التحفيز (Z).

تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن أسلوب القيادة له تأثير على أداء الموظف، وأن أسلوب القيادة له تأثير على التحفيز، وأن التحفيز له تأثير على أداء الموظف، وأن أسلوب القيادة له تأثير غير مباشر على أداء الموظف.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kedudukan peranan pegawai sebagai aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus memberikan pelayanan kepada masyarakat secara adil dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada undang undang dasar 1945. Penyelenggaraan pemerintahan desa Wonokerto membutuhkan seorang pemimpin yang harus selalu mampu dalam menggerakkan semua bawahannya agar mereka dapat menjalankan tugas dengan baik dan benar serta bertanggung jawab atas apa yang telah mereka kerjakan dan juga berpartisipasi dalam kegiatan pemerintahan, pembangunan, serta kemasayrakan. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pegawai/karyawan secara tidak langsung akan mendorong dan meningkatkan kinerja para karyawan dalam mencapai tujuan dari pemerintahan tersebut. Di dalam sebuah pemerintahan dapat dipastikan bahwa pemimpin dari pemerintahan tersebut mempunyai gaya tersendiri untuk menggerakkan, mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya, tujuannya adalah supaya bawahannya diharapkan mampu dan mau bersama-sama berusaha mencapai tujuan pemerintahan melalui pelaksanaan pekerjaan yang telah ditentukan. Karena dalam sebuah pemerintahan memiliki masalah yang berbeda beda, maka seorang pemimpin harus mempunyai gaya kepemimpinan yang bervariasi agar mampu menyelesaikan permasalahanpermasalahan yang dihadapi.

Kepemimpinan mempunyai pengaruh penting dalam sebuah organisasi atau pemerintahan. Kepemimpinan bisa dikatakan sangat menentukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Seorang pemimpin juga membutuhkan orang lain, dan mereka dikenal sebagai bawahan yang akan diarahkan, digerakan, dan dibina sedemikian rupa agar mereka mampu menjalankan tugas-tugas dan para bawahan bisa ikut serta dalam memberikan peranannya dengan cara bekerja secara efektif, efisien, ekonomis dan produktif sebagai pengabdian dalam pemerintahan tersebut.

Seorang pemimpin memiliki watak, sifat, dan katakter yang berbeda beda dan hal ini bisa juga disebabkan oleh faktor lingkungan tempat pemimpin itu bekerja. sifat, watak, dan karakter yang berbeda beda itu merupakan gaya kepemimpinan. Dalam hal ini sebuah organisasi harus memiliki pemimpin yang dapat memberikan arahan dan menggambarkan dengan baik tujuan sebuah organisasi. Seorang pemimpin yang baik dan mempunyai karakter yang kuat akan dapat menimbulkan kesadaran dari bawahan untuk memenuhi harapan seorang pemimpin. Pemimpin yang baik di haruskan dapat mempengaruhi moral dan kinerja dari para bawahannya, untk itu dibutuhkan seorang pemimpin yang baik sehingga pemimpin dapat memotivasi bawahan untuk bisa membuat para bawahan mengeluarkan seluruh potensi yang mereka miliki dan pada akhirnya akan mampu memberikan hasil yang optimal bari organisasi.

Thoha (1997) mengatakan gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan ketika seseorang mencoba untuk mempengaruhi perilaku orang lain. Dalam hal ini, upaya untuk menyelaraskan persepsi antara orang yang akan

mempengaruhi dan orang yang akan di pengaruhi akan sangat penting di kedudukannya. Berbagai macam cara yang akan dilakukan oleh pemimpin dalam menggerakkan para bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi pada akhirnya harus dapat pula menimbulkan kinerja dari para bawahannya. Jadi, secara tidak langsung kepemimpinan akan pula ikut serta dalam menentukan terbentuknya kinerja karyawan. Dalam hal ini jika pemimpin semakin baik maka kinerja bawahan juga akan semakin membaik dan semakin tinggi juga kinerja bawahan.

Hal ini sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Siagan (2006) bahwa keterampilan dan kemampuan seseorang dalam menduduki jabatan sebagai pemimpin satuan kerja untuk mempengaruhi orang lain, terutama bawahannya, untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif ia memberikan subangsih nyata dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan suatu organisasi hal ini tidak terlepas dari bagaimana seorang pemimpin menumbuhkan kinerja pegawainya.

Membentuk kinerja yang baik mengarah pada umpan balik (feedback). Bagi bawahan sendiri/karyawan akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi dan juga umpan balik (feedback) kepada atasan/pimpinan, yang akan selalu Meningkatkan keterampilan kepemimpinan mereka dan mampu mendorong/memotivasi bawahan Maka kinerjanya akan sangat tinggi sehingga kepuasan akan tercapai, pada akhirnya kinerja akan meningkat. Menurut Stoner (1996) upaya dalam pencapaian tujuan organisasi tidak akan terlepas dari kinerja bawahan, dalam hal ini sangat penting dikarenakan bawahan merupakan seorang pemikir, perencana dan sekaligus pelaksana.

Dalam era globalisasi yang bisa ditandai dengan semakin pesatnya perkembangan di setiap kegiatan organisasi, perubahan lingkungan yang sedemikian rupa dapat memaksa sebuah organisasi untuk menerapkan sebuah visi misi dan strategi yang sangat terstruktur. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tidak hanya gaya kepemimpinan saja, faktor lainnya yaitu motivasi dan kedisiplinan kerja yang merupakan salah satu fungsi yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

Keberhasilan dalam suatu organisasi dalam menghasilkan kinerja yang baik yaitu tenaga kerja yang mempunyai kualitas yang tinggi dan mempunyai efektifitas kinerja yang memadai. Seorang bawahan merupakan peran yang sangat penting sebagai pelaku yang terlibat langsung dalam proses pembangunan suatu organisasi. Kinerja karyawan yang menghasilkan produk dengan kualitas yang tinggi dan kuantitas yang baik akan sesuai dengan standart dan akan mendapatkan kepercayaan dari masyarakat. Kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja secara keseluruhan yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang sudah di berikan kepadanya

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya” (Siagian, 2004: 138).

Penelitian terdahulu tentang gaya kepemimpinan yang di lakukan oleh Astria Khaizirah, dkk (2015) menunjukkan 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.

Penelitian yang di lakukan oleh Da Luisinha Fonseca Costa Guterresa, dkk (2019) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula penelitian yang di lakukan oleh Ferdilla Sari (2021) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,

Penelitian yang dilakukan oleh Frank L.K. Ohemeng, dkk (2018) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama halnya penelitian yang dilakukan oleh Suharno Pawirosumarto (2017) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan penelitian tentang gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh Muhammad Nuzul Hidayat, dkk (2022) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula 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 tentang motivasi 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.

Penelitian yang dilakukan oleh Vira Anisya, dkk (2021) menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurma Firstania Rizki Annisa dan Achmad Sani Supriyanto (2021) menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Yulius Dharma (2017) menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Risky Nur Adha, dkk (2019) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Yuli Suwati (2013) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan melihat Research Gap dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan tidak selalu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan ada juga penelitian yang menunjukkan bahwa gaya

kepemimpinan yang tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, maka dari itu peneliti tertarik melakukan penelitian tersebut.

Kinerja pegawai di Desa Wonokerto Kec Dukun Kab Gresik terdapat fenomena kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai belum memenuhi standar hasil sesuai dengan ketentuan, misalnya penarikan Pajak Bumi dan Bangunan (PBB) tidak tercapai, motivasi kerja pegawai yang masih rendah, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan belum sesuai dengan jadwal yang direncanakan, belum terbentuknya komunikasi yang baik antar pegawai, budaya inisiatif yang dimiliki pegawai belum terlihat, kondisi tersebut menyebabkan tingkat kinerja masih belum optimal.

Kondisi yang menyebabkan kinerja masih belum optimal dikarenakan karyawan di desa Wonokerto tingkat sumber daya manusianya masih tergolong rendah, dimana dapat dilihat dari pendidikan terakhir dimana karyawan dengan lulusan S1 Cuma 5 orang dan selebihnya merupakan lulusan SMA dan SMP, dan juga hal yang membuat kinerja masih belum optimal lainnya adalah usia karyawan dimana lebih dari 50% karyawan memiliki usia diatas 41, dimana usia tersebut memasuki usia yang kurang produktif. Dari hal tersebut membuat budaya inisiatif karyawan yang dimiliki karyawan masih belum optimal.

Berbagai fenomena tersebut harus segera diatasi guna meningkatkan kualitas kinerja pegawai dalam pelayanan publik. Beberapa faktor yang diasumsikan dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu Gaya Kepemimpinan dari seorang Kepala Desa dan Motivasi kerja pegawai.

Berdasarkan data-data hasil observasi pada penelitian yang telah dikemukakan di atas bahwa kinerja pegawai kantor Desa Wonokerto kec Dukun Kab Gresik diperlukan perhatian untuk membenahi sistem dan tata kerja. Hal tersebut disebabkan menurunnya prestasi kerja di Kelurahan akan memberikan dampak terhadap kualitas pelayanan dan kepercayaan publik. Penelitian yang dilakukan merupakan upaya untuk memberikan sumbangsih perbaikan prestasi kerja di Desa Wonokerto Kec Dukun Kab Gresik. Upaya-upaya tersebut dilakukan melalui observasi informasi lebih mendalam dari dua aspek yaitu kepemimpinan dan motivasi kerja.

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 uraian latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi?
4. Apakah motivasi memediasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan dan manfaat penelitian

A. Tujuan

Berdasarkan masalah pada penelitian, maka disusun tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi.
4. Untuk mengetahui peran motivasi sebagai pemediasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

B. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teroritis
 - a. Dapat memberikan tambahan dan memperkaya konsep serta teori yang mendukung ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti lain dalam mengembangkan pengetahuan untuk kemajuan dunia pendidikan.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Instansi

Hasil dari penelitian ini dapat membantu organisasi dalam proses pengambilan kebijakan demi peningkatan kualitas dari organisasi itu sendiri dan dapat menjadi acuan dalam menilai aktivitas yang dilakukan oleh karyawan dan organisasi.

b. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut untuk menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

2.1.1 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:

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan Penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan. Pada saat yang sama, ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap kinerja karyawan, dan kinerja karyawan akan meningkat ketika para pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang membimbing, mendukung, dan partisipatif.
2. Gaya kepemimpinan direktif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara individu, yang berarti pemimpin memberikan instruksi secara tegas agar karyawan melakukan pekerjaannya.
3. Secara individu kepemimpinan suportif tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya apabila pemimpin memberikan banyak dukungan baik maupun materi dan moril dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

4. Kepemimpinan partisipatif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya pemimpin memberikan peluang untuk menentukan keputusan disuatu organisasi.

2.1.2 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 menunjukan bahwa:

1. Menurut hasil penelitian, rata-rata nilai keseluruhan gaya kepemimpinan otoriter adalah 3,78. Hal ini menunjukkan sejauh mana karyawan mengidentifikasi dengan gaya kepemimpinan otoriter. Ini memmanifestasikan dirinya dalam pengaruh pemimpin dalam memberikan arahan, pengawasan, dan pengambilan keputusan. pengambilan keputusan dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil keputusan.
2. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, diperoleh data kepemimpinan partisipatif menunjukkan total nilai rata-ratanya adalah 3,60 yang menunjukkan bahwa partisipan setuju dengan kepemimpinan partisipatif yaitu pemimpin memberikan dorongan untuk berpartisipasi dalam membuat keputusan.
3. Menurut data primer yang diperoleh, rata-rata keseluruhan motivasi adalah 4,22. Hal ini menunjukkan bahwa mereka termotivasi untuk bekerja.

Motivasi kerja yang tinggi meningkatkan kinerja karyawan, memungkinkan mereka melakukan pekerjaan dengan baik.

2.1.3 Hasil Penelitian dari Luisinha Fonseca Da Costa Guterresa, dkk (2019)

Penelitian ini berjudul “The role of work motivation as a mediator on the influence of education-training and leadership style on employee performance” hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa:

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut mengatakan bahwa kinerja pegawai di dinas pendidikan Timor-Leste dipengaruhi langsung oleh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Gaya kepemimpinan yang efektif dan efisien dapat memotivasi karyawan agar karyawan dapat bekerja lebih baik yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2.1.4 Hasil penelitian dari Ferdilla Sari (2021)

Penelitian ini berjudul “Organizational Culture and Leadership Style on Employee Performance: Its Effect through Job Satisfaction” hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa:

1. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan pada karyawan PT. Bank BRI Persero Tbk Jakarta memiliki nilai total effect standar sebesar 0,496, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi

berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja memiliki pengaruh sebesar 49,6% dan dapat diterima.

2. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif langsung terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank BRI Persero Tbk Jakarta memiliki nilai total effect standar sebesar 0,315, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kepuasan.
3. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank BRI Persero Tbk Jakarta memiliki nilai total effect standar sebesar 0,230, sehingga hipotesis 2a yang menyatakan Budaya Organisasi memiliki pengaruh sebesar 23,0% dan dapat diterima.
4. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank BRI Persero Tbk Jakarta memiliki nilai total effect standar sebesar 0,246, sehingga hipotesis 2b yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh sebesar 24,6% diterima.

2.1.5 Hasil penelitian dari Frank L.K. Ohemeng, dkk (2018)

Penelitian ini berjudul “The relationship between leadership style and employee performance An exploratory study of the Ghanaian public service” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa:

1. hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa tingkat kepemimpinan yang lebih tinggi memiliki dampak yang lebih tinggi terhadap kinerja tim. Ini mungkin

karena pemimpin biasanya sangat berorientasi pada hasil dan akan menggunakan semua taktik dan kekuatan untuk memastikan bahwa tujuan organisasi tercapai.

2.1.6 Hasil penelitian dari Suharno Pawirosumarto (2017)

Penelitian ini berjudul “The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa:

1. penelitian tersebut menunjukkan bahwasanya gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan di Parador Hotels and Resorts yang artinya gaya kepemimpinan merupakan salah satu variabel penting yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa nilai hubungan lintas dimensi tertinggi adalah hubungan antara dimensi struktur tugas (LS02) dan dimensi pengawasan (JS02), yaitu sebesar 0,592. Artinya hubungan antara kedua dimensi tersebut dianggap solid.
2. penelitian ini menunjukkan bahwasanya budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Parador Hotels and Resorts, artinya budaya organisasi merupakan salah satu variabel penting yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hasil analisis korelasi lintas dimensi menunjukkan bahwa nilai hubungan tertinggi terdapat pada hubungan antara dimensi agresif (BO06) dengan dimensi rekan kerja (S05) yaitu sebesar 0,494. Dapat dikatakan bahwa kedua

dimensi tersebut lemah. Meskipun dianggap lemah, korelasi antar dimensi tersebut memiliki nilai tertinggi di antara korelasi lintas dimensi lainnya.

3. penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di Parador Hotels and Resorts, yang berarti bahwa gaya kepemimpinan merupakan salah satu variabel penting yang mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hasil analisis korelasi lintas dimensi menunjukkan bahwa nilai tertinggi dari hubungan lintas dimensi tersebut adalah hubungan antara dimensi kekuasaan posisi (LS03) dengan dimensi pengaruh diri (PRF06) yaitu sebesar 0,22 Artinya bahwa tingkat hubungan antara kedua dimensi tersebut dianggap cukup kuat.

2.1.7 Hasil penelitian dari Muhammad Nuzul Hidayat, dkk (2022)

Penelitian ini berjudul “The Influence Of Motivation, Career Development and Leadership Style On Employee Performance At Pt.Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar” penelitian ini menunjukkan bahwa:

1. penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance at PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar. Proven nilai hitung variabel motivasi lebih besar dari nilai tabel dan atau dan signifikansi nilai lebih kecil dari α yang dibutuhkan ($0,011 < 0,05$).
2. Penelitian ini menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar. Nilai empiris variabel pengembangan karir

com lebih besar dari nilai tabel dan/atau nilai signifikansi lebih kecil dari a yang dipersyaratkan ($0,000 < 0,05$).

3. Namun penelitian ini juga menemukan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar. Hasil tersebut membuktikan bahwa nilai hitung variabel gaya kepemimpinan lebih kecil dari pada tabel ($0,333 < 1,989$) dan nilai signifikansi (sig.) lebih besar dari nilai yang dipersyaratkan ($0,740 > 0,05$).

2.1.8 Hasil penelitian dari Maudy Rosalina, dkk (2020)

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan” hasil dari penelitian tersebut menunjukan bahwa:

1. Dari hasil pengujian hipotesis menunjukan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian melalui analisis deskriptif dan analisis verifikatif dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinannya tidak seperti yang diharapkan karyawan. Ada beberapa hal yang masih dilakukan para pemimpin tentang perbedaan tersebut Masalah dengan pimpinan adalah belum optimalnya motivasi karyawan dan komunikasi yang kurang baik tidak baik antara pemimpin dan karyawan

2.1.9 Hasil penelitian dari 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:

1. Dalam penelitian menunjukan 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)

2.1.10 Hasil penelitian dari Sandhi Fialy Harahap, dkk (2020)

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu” dari hasil penelitian menunjukkan bahwa:

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, terlihat dari t hitung > t tabel yaitu $3,556 > 1,695$ pada daerah penerimaan H_a sampai H_0 ditolak, dalam hal ini It dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja pegawai.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT. Angkasa Puta II menunjukkan bahwa t hitung < t tabel $1,888 < 1,695$ berada pada daerah menerima H_a sampai

H0 ditolak. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura II menyatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,297 > 1,695$ pada saat penerimaan pada H_a sampai dengan H_0 ditolak. Artinya kepuasan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan.

2.1.11 Hasil penelitian dari Cion Orocoma, dkk (2018)

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado” dari hasil penelitian menunjukkan bahwa:

1. Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat dikatakan bahwa karyawan setuju dengan adanya motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. TASPEN (persero) cabang manado. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.1.12 Hasil penelitian dari Vira Anisya, dkk (2021)

Penelitian ini berjudul “The Effect of Motivation on Employee Performance through Organizational Culture” hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa:

1. Hasil uji analisis jalur menunjukkan bahwa variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai $0,000 < 0,05$. Beta standar adalah 0,467. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai.

2. Berdasarkan hasil uji analisis jalur dari penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi $0000 < 005$, dan nilai beta standar 0699 , sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh langsung pada budaya organisasi..
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh variabel insentif terhadap kinerja pegawai melalui budaya organisasi dibuktikan dengan uji path effect sebesar $0,152$ dengan perbandingan t tabel $9,875$ $1,659$ maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dapat memediasi pengaruh langsung variabel insentif pada kinerja karyawan. Artinya budaya organisasi dapat mempengaruhi motivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

2.1.13 Hasil penelitian dari Nurma Firstania Rizki Annisa dan Achmad Sani Supriyanto (2021)

Penelitian ini berjudul “The Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance Through Job Satisfaction (Case Study on The Department of Transportation of Blitar City)” hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa:

1. Hasil temuan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Blitar. Hal ini dikarenakan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ atau lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditentukan. Artinya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Nilai standar beta menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memberikan kontribusi sebesar $0,315$ terhadap kinerja

karyawan. Artinya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan tinggi atau rendah.

2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Blitar. Hal ini dikarenakan nilai signifikansi 0,000 0,05 atau lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditentukan. Artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.1.14 Hasil penelitian dari Yulius Dharma (2017)

Penelitian ini berjudul “The Effect of Work Motivation on the Employee Performance with Organization Citizenship Behavior as Intervening Variable at Bank Aceh Syariah” hasil dari penelitian ini menunjukna bahwa:

1. Untuk penentuannya dapat dilihat berdasarkan Tabel 2. koefisien korelasi (R) adalah 0,597. Nilai tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Bank Syariah Lhokseumawe. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Lhokseumawe.

2.1.15 Hasil penelitian dari Risky Nur Adha, dkk (2019)

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember” hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa:

1. Dari perhitungan statistik dapat disimpulkan nilai signifikansi sebesar 0.549 > 0.05 dan t hitung $-0.607 < t$ tabel 1,703. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember ditolak.
2. Dari perhitungan statistik menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0.009 < 0.05$ dan t hitung $2,828 < t$ tabel 1,703. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember diterima.
3. Dari perhitungan statistik menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0.005 < 0.05$ dan t hitung $3,026 < t$ tabel 1,703. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember diterima.

2.1.16 Hasil penelitian dari Yuli Suwati (2013)

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda” dari hasil penelitian menunjukkan bahwa:

1. Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dengan memberikan kompensasi akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan dan positif terhadap kinerja

karyawan. Hal tersebut menunjukan bahwa motivasi bukan faktor yang dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 2.1

No	Nama, Tahun & Judul penelitian	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Astria Khairizah, dkk (2015) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang)	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang)	Penelitian Kuantitatif	Gaya Kepemimpinan (X), Kinerja Karyawan (Y)	Dari hasil penelitian menunjukan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	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)	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 (X), Kinerja karyawan (Y), Motivasi (Z)	Dari hasil penelitian menunjukan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, begitu pula dengan motivasi yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

3	Luisinha Fonseca Da Costa Guterres, dkk (2019) The role of work motivation as a mediator on the influence of education-training and leadership style on employee performance	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Peran motivasi kerja sebagai mediator pengaruh pendidikan-pelatihan dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai	Penelitian kuantitatif	Gaya kepemimpinan (X), Kinerja Karyawan (Y), Motivasi (Z)	Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Ferdilla Sari (2021) Organizational Culture and Leadership Style on Employee Performance: Its Effect through Job Satisfaction	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan: Pengaruhnya Melalui Kepuasan Kerja	Penelitian kuantitatif dengan metode eksplanatori	Gaya kepemimpinan (X), Kinerja karyawan (Y)	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Frank L.K. Ohemeng, dkk (2018) The relationship between leadership style and employee performance An exploratory study of the Ghanaian public service	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan Sebuah studi eksplorasi layanan publik Ghana	Penelitian kuantitatif	Gaya kepemimpinan (X), Kinerja karyawan (Y)	Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

6	Suharno Pawirosumarto (2017) The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan implikasinya terhadap kinerja karyawan di Parador Hotels and Resorts Indonesia	Penelitian kuantitatif	Gaya kepemimpinan (X), Kinerja karyawan (Y)	Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	Muhammad Nuzul Hidayat, dkk (2022) The Influence Of Motivation, Career Development and Leadership Style On Employee Performance At Pt.Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makasar	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makasar	Penelitian kuantitatif	Gaya kepemimpinan (X), Kinerja karyawan (Y)	Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
8	Maudy Rosalina, dkk (2020) Pengaruh Gaya	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui	Penelitian Kuantitatif	Gaya Kepemimpinan (X), Kinerja Karyawan (Y)	Hasil dari penelitian dengan menggunakan

	Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan			analisis deskriptif dan analisis verivikatif menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
9	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 (X), Kinerja Karyawan (Y)	Dari hasil penelitian pada PT Bfi Finance Indonesia Tbk menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dikarenakan pemimpin selalu memberikan perintah kepada para bawahan.
10	Sandhi Fialy Harahap, dkk (2020) Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu	Penelittian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu	Penelitian asosiatif	Motivasi (Z), Kinerja karyawan (Y)	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi disiplin kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

11	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.
12	Vira Anisya, dkk (2021) The Effect of Motivation on Employee Performance through Organizational Culture	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Budaya Organisasi	Penelitian kuantitatif	Motivasi (Z), Kinerja Karyawan (Y)	Hari dari penelitian tersebut menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
13	Nurma Firstania Rizki Annisa dan Achmad Sani Supriyanto (2021) The Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance Through Job Satisfaction (Case Study on The Department of	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Dinas Perhubungan Kota Blitar)	Penelitian ini menggunakan tool spss 16	Gaya kepemimpinan (X), Motivasi (Z), Kinerja karyawan (Y)	Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

	Transportation of Blitar City)				
14	Yulius Dharma (2017) The Effect of Work Motivation on the Employee Performance with Organization Citizenship Behavior as Intervening Variable at Bank Aceh Syariah	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Organization Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Aceh Syariah	Penelitian ini menggunakan SPSS	Motivasi (Z), Kinerja karyawan (Y)	Penelitian yang dilakukan Yulius Dharma menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
15	Risky Nur Adha, dkk (2019) Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember	Penelitian kuantitatif	Motivasi (X), Kinerja karyawan (Y)	Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa gaya kepemimpinan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
16	Yuli Suwati (2013) Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja	Penelitian kuantitatif	Motivasi (Z), Kinerja karyawan (Y)	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja

	Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda	Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda			karyawan, hal ini menunjukan bahwa motivasi bukan pengaruh yang dominan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
--	---	--	--	--	--

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Gaya Kepemimpinan

2.2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

(Miftah 2010) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin organisasi ketika mencoba untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahannya. Seorang pemimpin adalah orang yang bertindak dengan cara atau gaya tertentu dengan anggota kelompok ketika melakukan kegiatan organisasi.

(Sutrisno 2016) mengatakan bahwa kepemimpinan memiliki peran sebagai kekuatan yang dinamik dalam mendorong, mengkoordinasi dan memotivasi perusahaan organisasi dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan merupakan salah satu proses kegiatan seseorang dalam menggerakkan orang lain dengan membimbing, memimpin, serta mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu hal yang sudah di rencanakan.

Dari sudut pandang di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara individu memimpin organisasi untuk memerintah, mempengaruhi,

memotivasi dan mengendalikan bawahan dengan cara tertentu, sehingga bawahan dapat menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien.

(Hisbuan 2016) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan gaya kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin dalam mempengaruhi para bawahannya agar mereka mau dan mampu dalam bekerja dan bekerja sama secara produktif dalam mencapai tujuan suatu organisasi, sedangkan Veithzal Rivai (2004) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu ciri yang digunakan seorang pemimpin dalam mempengaruhi para bawahannya agar sasaran organisasi tercapai.

Gaya kepemimpinan itu sendiri merupakan pola perilaku yang bermanifestasi sebagai seorang pemimpin ketika berusaha mempengaruhi perilaku orang lain. Karena perilaku yang ditampilkan bawahan pada dasarnya merupakan reaksi bawahan terhadap gaya kepemimpinan yang sedang dilakukan pada mereka. Gaya kepemimpinan lainnya didefinisikan sebagai teknik gaya kepemimpinan yang didasarkan pada kekuatan untuk menjalankan fungsi manajerial dan kekuatan untuk mempengaruhi bawahan untuk melakukan tugasnya (Suyanto, 2008).

Veithzal Rivai (2013:3) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah suatu tindakan dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi kegiatan anggota tim untuk mencapai tujuan bersama yang bertujuan memberikan keuntungan pribadi dan organisasi, Jadi dalam suatu organisasi, kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mencapai tujuan yang diinginkan dan telah ditentukan oleh organisasi tersebut. Fungsi kepemimpinan berkaitan langsung dengan situasi sosial

dalam kehidupan masing-masing kelompok atau lembaga, artinya setiap pemimpin berada dalam situasi yang tidak berada di luar situasi tersebut. Veithzal Rivai (2013:34) mengidentifikasi lima fungsi utama kepemimpinan yaitu fungsi instruksi, fungsi konsultasi, fungsi partisipatif, fungsi delegasi dan fungsi pengendalian.

2.2.1.2 Indikator Gaya Kepemimpinan

Bagi Davis yang dilansir oleh Handoko(2003: 290- 291), terdapat 10 karakteristik utama yang memiliki pengaruh terhadap kesuksesan kepemimpinan dalam pemerintahan antara lain selaku berikut:

1. Kecerdasan(Intelligence) Penelitian- penelitian pada biasanya menampilkan kalau seseorang pemimpin yang memiliki tingkatan kecerdasan yang lebih besar daripada pengikutnya, namun tidak sangat berbeda.
2. Kedewasaan, Sosial serta Ikatan Sosial yang luas(Social maturity and Breadth) Pemimpin cenderung memiliki emosi yang normal serta berusia ataupun matang, dan memiliki aktivitas serta atensi yang luas.
3. Motivasi diri serta dorongan berprestasi Pemimpin secara relatif memiliki motivasi serta dorongan berprestasi yang besar, mereka bekerja keras lebih buat nilai intrinsik.
4. Sikap- sikap ikatan manusiawi Seseorang pemimpin yang berhasil hendak mengakui harga diri serta martabat pengikut- pengikutnya, memiliki atensi yang besar serta berorientasi pada bawahannya.

5. Mempunyai pengaruh yang kokoh Seseorang pemimpin wajib mempunyai pengaruh yang kokoh buat menggerakkan orang lain ataupun bawahan supaya berupaya menggapai tujuan kelompok secara sukarela.
6. Mempunyai Pola Ikatan Yang Baik Seseorang pemimpin berhasil sanggup menghasilkan pola ikatan antar orang, dengan memakai wewenang serta pengaruhnya terhadap sekelompok orang supaya bekerja sama dalam menggapai tujuan yang dikehendaki bersama.
7. Mempunyai Sifat- Sifat Tertentu Seseorang Pemimpin berhasil mempunyai sifat- sifat spesial semacam karakter baik, keahlian besar serta keinginan keras, sehingga sanggup menggarakkan bawahannya.
8. Mempunyai Peran ataupun Jabatan Seseorang pemimpin senantiasa mempunyai peran ataupun jabatan dalam organisasi, baik di pemerintahan ataupun di warga sebab kepemimpinan ialah serangkaian aktivitas pemimpin yang tidak bisa dipisahkan dari peran jabatan serta style ataupun sikap pemimpin itu sendiri.
9. Sanggup Berhubungan Seseorang pemimpin yang baik hendak senantiasa berhubungan secara baik dengan sesama pemimpin, bawahan serta warga yang dipimpinnya, dalam suasana serta keadaan apa juga, kurang baik ataupun mengasyikkan.
10. Sanggup Memberdayakan Seseorang pemimpin yang berhasil umumnya sanggup memberdayakan bawahan serta warga yang dipimpinnya.

2.2.1.3 Kepemimpinan Dalam Perspektif 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 Shad ayat 26

يٰدَاوُدُ اِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِى الْاَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوٰى فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ اِنَّ الَّذِيْنَ
يَضِلُّوْنَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيْدٌ بِمَا نَسُوْا يَوْمَ الْحِسَابِ

Artinya

“Wahai Dawud! Sesungguhnya engkau Kami jadikan khalifah (penguasa) di bumi, maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah engkau mengikuti hawa nafsu, karena akan menyesatkan engkau dari jalan Allah. Sungguh, orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan.”

Dalam ayat diatas dapat dijelaskan sesungguhnya Kami mengangkatmu sebagai khalifah di muka bumi untuk menegakkan hukum-hukum dan perkara-perkara agama dan dunia, maka putuskanlah di antara manusia dengan adil, jangan mengikuti hawa nafsu dalam memutuskan perkara di antara manusia, di mana kamu condong kepada salah seorang dari dua orang yang berselisih karena adanya hubungan kekerabatan atau pertemanan atau kamu berpaling darinya karena adanya permusuhan, akibatnya hawa nafsu menyesatkanmu dari jalan Allah yang lurus. Sesungguhnya orang-orang yang tersesat dari jalan Allah yang lurus akan mendapatkan azab yang berat karena mereka melupakan hari hisab, sebab andai

mereka mengingatnya dan takut kepadanya, niscaya mereka tidak memperturutkan hawa nafsu mereka.

Hal ini sesuai dengan kepemimpinan yang dimana seorang pemimpin harus mampu mengarahkan, mempengaruhi, serta memberikan perintah dengan adil dan tanpa condong kepada salah satu karyawan. Dimana hal tersebut akan mampu membuat gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin memiliki kekuatan untuk mencapai suatu hal yang sudah direncanakan.

2.2.2 Kinerja Karyawan

2.2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan sesuatu pekerjaan yang dicoba seorang cocok dengan wewenang serta tanggung jawabnya tiap-tiap dalam sesuatu industri agar mencapai tujuan organisasi. Ada pula (Arda 2017) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan sepanjang periode tertentu dibanding dengan bermacam kemungkinan misalnya standart, sasaran-sasaran ataupun kriteria yang sudah ditetapkan terlebih dahulu serta telah disepakati bersama. Sinambela (2012) mengatakan bahwa kinerja adalah tingkatan keberhasilan seorang sepanjang periode tertentu di dalam melakukan tugas dibanding dengan bermacam mungkin semacam standar hasil kerja, sasaran ataupun sasaran ataupun kriteria yang sudah ditetapkan terlebih dahulu serta sudah disepakati bersama.

Mangkunegara (2013) mengatakan definisi yang berbeda dimana kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara mutu serta kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

telah diberikan kepadanya. Sebaliknya menurut Jufrizen (2018) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari kerja karyawan yang baik dari segi mutu maupun kuantitas dalam menuntaskan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan maupun pemimpinnya bersumber pada kedudukan di dalam organisasi. Dalam mengemukakan teori para pakar pula menerangkan mengenai faktor-faktor yang pengaruhi kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2013) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja merupakan aspek keahlian serta aspek motivasi. Selanjutnya menurut Samsudin (2018) mengatakan bahwa aspek yang mempengaruhi kinerja merupakan: keahlian, keinginan, tenaga, teknologi, kompensasi, kejelasan tujuan serta keamanan. Penanda yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan bagi (Rivai 2009) adalah 1. Hasil kerja, 2. Pengetahuan kerja, 3. Inisiatif, 4. Kecekatan mental, 5. Perilaku, 6. Disiplin kerja. Mangkunegara (2013) mengemukakan kalau ada sebagian penanda kinerja karyawan merupakan: 1. Mutu kerja, 2. Kuantitas kerja, 3. Keandalan kerja, 4. Perilaku kerja.

Mangkunegara (2013) mengatakan kinerja merupakan penerapan tanggung jawab karyawan dengan pencapaian hasil kerja cocok dengan mutu serta kuantitas yang terdapat di dalam organisasi. Rivai (2013) mengatakan bahwa “kinerja merupakan suatu tampilan kondisi secara utuh atas pergantian sepanjang periode tertentu adalah hasil ataupun prestasi yang dipengaruhi oleh aktivitas operasional organisasi dalam menggunakan sumber-sumber energi yang dipunyai” (Kasmir 2016) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah keahlian serta kemampuan, pengetahuan, rancangan kerja, karakter. Motivasi kerja,

kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, area kerja, loyalitas, komitmen, serta disiplin kerja. (Kasmir 2016) mengatakan indikator kinerja adalah mutu (kualitas), kuantitas (Jumlah), waktu (jangka waktu) penekanan biaya pengawasan serta hubungan antar karyawan.

2.2.2.2 Indikator Kinerja

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan indikator dari suatu kinerja. Indikator kinerja haruslah merupakan sesuatu yang dapat dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja. Kegunaan indikator dari kinerja tersebut adalah untuk melihat bahwa kinerja dari setiap hari dalam perusahaan dan perorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Menurut Dharma (2004:24) indikator kinerja karyawan, yaitu :

1. Kuantitas kerja : volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal
2. Kualitas kerja : kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan
3. Jangka waktu output : kemampuan dalam menyelesaikan satu pekerjaan dengan waktu yang ditetapkan
4. Kerjasama: kemampuan dalam hubungan sesama karyawan selama menangani pekerjaan.

Berdasarkan definisi di atas dapat kita lihat bahwasanya kinerja karyawan ini adalah merupakan output dari penggabungan faktor-faktor penting, yakni kemampuan dan minat, penerimaan seorang pekerja atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi faktor-faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja karyawan yang bersangkutan.

2.2.2.3 Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan

kinerja karyawan merupakan salah satu elemen penting bagi organisasi agar dapat bersaing dengan kompetitornya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, baik yang secara langsung maupun tidak langsung. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu motivasi, Menurut Robbin dan Judge (2015), motivasi merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Individu yang termotivasi akan bertahan lama dengan tugasnya dan mendorongnya untuk melakukan yang terbaik untuk menyelesaikan tugasnya. Motivasi merupakan kerelaan atau kesediaan seseorang dalam mengeluarkan usaha yang maksimal bagi tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Sama halnya yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai (2009) yang mengatakan bahwa Kinerja seorang karyawan dengan karyawan lainnya dalam satu perusahaan tentunya berbeda, tergantung dari faktor yang mempengaruhinya. Adapun faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah:

1. Faktor kepemimpinan

(Sjafri Mangkuprawira dan Aida Vitalaya, 2007:155) Faktor kepemimpinan yaitu meliputi aspek kualitas manajer, dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan.

2. Faktor Keahlian.

Veithzal Rivai (2009) Secara psikologis, keahlian(ability) pegawai terdiri dari keahlian kemampuan(Intelligence Quotient(IQ)) serta keahlian reality(knowledge+ skill), maksudnya pegawai yang mempunyai Intelligence Quotient(IQ) diatas rata- rata(Intelligence Quotient(IQ) 110- 120) dengan pembelajaran yang cocok dengan jabatannya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan tiap hari, hingga dia hendak lebih gampang menggapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu, pegawai butuh ditempatkan pada pekerjaan yang cocok dengan bidang serta keahliannya sehingga bisa dengan gampang mengerjakan pekerjaan yang diberikan.

3. Faktor Motivasi

Motivasi ialah sesuatu perilaku(attitude) dari seseorang pimpinan terhadap bawahannya dalam mengalami suasana(situation) kerja di area organisasinya. Bagi Veitzhal, motivasi merupakan serangkaian perilaku serta nilai yang pengaruhi orang buat menggapai perihal yang khusus cocok dengan tujuan orang. Veithzal Rivai (2009:837) Perilaku serta nilai tersebut ialah sesuatu dorongan serta kekuatan orang dalam menggapai tujuan, pada dasarnya motivasi bisa memacu karyawan buat bekerja lebih keras sehingga bisa tingkatkan produktivitas kerja mereka pada kesimpulannya hendak mempengaruhi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Pemberian motivasi bisa menggerakkan diri pegawai supaya mencuat kemauan serta keinginan buat melaksanakan suatu sehingga dalam melaksanakan sesuatu kegiatan bisa mendapatkan hasil yang maksimal dalam menggapai tujuan organisasi.

Armstrong & Baron (1998) mengingatkan agar para manajer atau siapapun yang akan melakukan penilaian kinerja harus terlebih dahulu memahami esensi kinerja itu sendiri – *“if you can't define performance, you can't measure or manage it.”* Peringatan ini boleh jadi didasari oleh kenyataan bahwa kinerja sering dipahami secara berbeda oleh orang berbeda untuk tujuan berbeda, dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja maupun manajemen kinerja harus didahului dengan pemahaman yang benar tentang esensi kinerja itu sendiri.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kepemimpinan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan Semakin termotivasi seseorang dalam bekerja, maka pada umumnya mereka akan dengan sukarela melakukan pekerjaan mereka serta terdorong untuk melakukan upaya lebih untuk mencapai tujuan organisasi. Penting bagi perusahaan untuk membangun rasa sukarela karyawan untuk melakukan tugasnya. Begitu pula dengan kepemimpinan, ketika seorang pemimpin mampu memberikan dorongan, arahan, dan dukungan kerja dengan baik kepada karyawan maka hal itu dapat membantu karyawan melakukan tugasnya dengan maksimal.

2.2.2.4 Kinerja Dalam Perspektif Islam

Menurut Zadjuli (2004:18) menyatakan Islam menilai kinerja relegius seseorang dapat dilihat dari beberapa indikator antara lain niat bekerjanya adalah karena Allah, dalam bekerja menerapkan kaidah/normal/syariah secara kaffah.

Kinerja menurut Islam seperti firman Allah SWT dalam surat An Najm ayat 39-41 yang berbunyi :

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى . وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَى . ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ الْأَوْفَى

Artinya :

dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya, dan bahwasanya usaha itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya). Kemudian akan diberi balasan kepadanya dengan balasan yang paling sempurna

Ayat di atas menjelaskan bahwa Manusia hanya akan mendapatkan pahala dari apa yang ia amalkan, bukan apa yang diamalkan orang lain tanpa keterlibatan atau usahanya. Ayat ini juga menunjukkan pentingnya ikhtiar. Sebab apa yang ia dapatkan berbanding lurus dengan apa yang ia ikhtiarkan. Setiap amal yang ia lakukan akan diperlihatkan di akhirat nanti, baik amal baik maupun amal buruk. Tidak hanya dirinya, bahkan orang lain juga akan melihatnya. Seseorang akan mendapatkan balasan yang sempurna atas apa yang ia usahakan/amalkan. Tidak akan dizalimi atau dirugikan sekecil apa pun.

Hal ini sesuai dengan kinerja karyawan dimana kinerja merupakan hasil dari suatu pekerjaan dalam menuntaskan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya sehingga hasil dari pekerjaan yang dia kerjakan akan mendapatkan balasan sesuai apa yang dia lakukan.

2.2.3 Motivasi

2.2.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan dorongan seorang buat bekerja, misalnya merupakan pendapatan yang besar, pimpinan yang mengayomi, sarana kerja mencukupi, area kerja yang aman dan rekan kerja yang mengasyikkan serta lain- lain(Hasibuan& Silvy, 2019). Jufrizen(2017) mengatakan bahwa motivasi ialah salah satu perihal yang pengaruhi sikap manusia. Motivasi disebut pula sebagai pendorong kemauan, pendukung ataupun kebutuhan-kebutuhan yang bisa membuat seorang bergairah serta termotivasi untuk mengurangi dan penuhi dorongan diri sendiri, sehingga bisa berperan serta berbuat menurut cara- cara tertentu yang hendak membawa ke arah yang maksimal. Bagi(Daulay et angkatan laut(AL), 2017) motivasi ialah kondisi dalam diri seorang yang mendorongnya buat melakukan kegiatan- kegiatan tertentu guna menggapai sesuatu tujuan.

Jenis- jenis motivasi bagi (Hasibuan, 2012) merupakan motivasi positif serta motivasi negatif. Sebaliknya bagi (Suwatno& Priansa, 2011) sumber motivasi digolongkan jadi 2 ialah motivasi intrinsik serta motivasi ekstrinsik. (Gouzali, 2000) mengatakan bahwa motivasi selaku sesuatu proses psikologis dalam diri seorang hendak dipengaruhi oleh sebagian aspek. Faktor- faktor tersebut bisa dibedakan atas aspek intern yang ada pada diri karyawan itu sendiri serta aspek ekstern yang berasal dari luar diri karyawan. Sebaliknya menurut(Bismala et angkatan laut (AL), 2015) faktor- faktor yang pengaruhi motivasi kerja merupakan ciri orang, ciri pekerjaan serta ciri suasana kerja. Bagi Hamzah (2011) penanda motivasi kerja merupakan: 1. Terdapatnya hasrat serta kemauan buat melaksanakan

aktivitas, 2. Terdapatnya dorongan serta kebutuhan buat melaksanakan aktivitas, 3. Terdapatnya harapan serta cita- cita, 4. Penghargaan serta penghormatan atas diri, 5. Terdapatnya area serta aktivitas yang menarik. Sebaliknya bagi Mangkunegara (2013) penanda motivasi kerja ialah kerja keras, orientasi masa depan, cita- cita yang besar, orientasi tugas/ sasaran, usaha buat maju, intensitas, rekan kerja yang diseleksi serta pemanfaatan waktu.

(Edy, 2009) mengatakan bahwa motivasi merupakan sesuatu aspek yang mendesak seorang buat melaksanakan sesuatu kegiatan tertentu, oleh sebab itu motivasi kerap kali dimaksud pula selaku aspek pendorong sikap seorang. (Rivai, 2013) mengatakan bahwa Motivasi merupakan serangkaian perilaku serta nilai-nilai yang pengaruhi orang buat menggapai perihal yang khusus cocok dengan tujuan orang. Bagi Maslow dalam (Edi, 2009) kalau terdapat 5 tingkatan hirearki kebutuhan, serta ini dijadikan selaku Penanda motivasi ialah: awal, Kebutuhan fisiologis(physiological) ialah kebutuhan hidup dari kematian, kebutuhan ini ialah tingkatan sangat bawah berbentuk kebutuhan akan makan, minum, perumahan, baju, istirahat, serta yang wajib dipenuhi oleh seorang dalam upayanya buat mempertahankan diri. Kedua, kebutuhan Rasa nyaman(safety) ialah kebutuhan akan proteksi diri dari ancaman, bahaya, pertentangan, serta area hidup. Ketiga, Kebutuhan ikatan sosial(affiliation) ialah kebutuhan buat hidup bersama dengan orang lain. Keempat, kebutuhan pengakuan(esteem) ialah kebutuhan buat dihormati serta dihargai oleh orang lain. Kelima Kebutuhan aktualisasi diri(Self actualization) ialah kebutuhan buat penuhi diri sendiri secara optimal menggunakan keahlian, keahlian, serta kemampuan.

2.2.3.2 Indikator Motivasi

Indikator- indikator Motivasi Bagi Moslow yang dilansir Hasibuan(2003), menarangkan kalau motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan raga, kebutuhan hendak keamanan serta keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan hendak penghargaan diri. Setelah itu dari aspek kebutuhan tersebut diturunkan jadi indkator- indikator buat mengenali motivasi kerja karyawan, ialah:

1. Fisiologis ataupun kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian pendapatan yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, sarana perumahan serta lain sebagainya.
2. Keamanan, ditunjukkan dengan sarana keamanan serta keselamatan kerja yang antara lain semacam terdapatnya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, serta peralatan keselamatan kerja.
3. Sosial, ditunjukkan dengan melaksanakan interaksi dengan orang lain yang antara lain dengan menjalankan ikatan kerja yang harmonis, kebutuhan buat diterima dalam kelompok serta kebutuhan buat menyayangi serta di cintai.
4. Penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan serta penghargaan bersumber pada keahlian, ialah kebutuhan buat di hormati serta di hargai oleh karyawan lain serta pimpinan terhadap prestasi kerjanya.
5. Aktualisasi diri, ditunjukkan dengan watak pekerjaan yang menarik serta menantang, dimana karyawan tersebut hendak mengerahkan kecakapannya, keahlian, keahlian serta potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini bisa dicoba oleh industri dengan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan.

2.2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Dalam hal ini ada hubungan antara kepemimpinan dengan motivasi dikarenakan kepemimpinan masuk dalam faktor motivasi ekstrintik, yang dimana (Pullins et a.l, 2000). Konsep motivasi dalam berbagai literatur seringkali ditekankan pada rangsangan yang muncul dari seseorang baik dari dalam (motivasi intrinsik), maupun dari luar (motivasi ekstrinsik).

1. Faktor intrinsik adalah faktor-faktor dari dalam yang berhubungan dengan kepuasan, antara lain keberhasilan mencapai sesuatu dalam karir, pengakuan yang diperoleh dari institusi, sifat pekerjaan yang dilakukan, kemajuan dalam berkarir
2. Faktor ekstrintik adalah faktor motivasi yang berasal dari luar atau rangsangan yang didapatkan seseorang dari luar. Motivasi ini muncul karena seseorang yang ingin mendapatkan sesuatu karena perintah orang lain. Misalnya pemimpin dan kepemimpinan, tuntutan perkembangan organisasi dan tugas, dan dorongan atau bimbingan atasan

Anwari (2000) menyatakan bahwa dalam International Dictionary of Management motivasi diartikan sebagai proses atau faktor-faktor yang menyebabkan orang bertindak atau berlaku dalam cara tertentu. Memotivasi adalah mendorong seseorang untuk melakukan tindakan.

Motivasi merupakan proses psikologi dalam diri seseorang dan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Secara umum, faktor ini dapat muncul dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar diri (ekstrinsik).

Ardana dkk (2008:31) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain:

1. Karakteristik individu yang terdiri dari:

- a. Minat
- b. Sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan
- c. Kebutuhan individual
- d. Kemampuan atau kompensasi
- e. Pengetahuan tentang pekerjaan
- f. Emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai

2. Faktor-faktor pekerjaan

1. Faktor lingkungan pekerjaan

- a. Gaji dan benefit yang diterima
- b. Kebijakan-kebijakan perusahaan
- c. Supervisi
- d. Hubungan antar manusia
- e. Kondisi pekerjaan seperti jam kerja, lingkungan fisik dan sebagainya.
- f. Budaya organisasi

2. Faktor dalam pekerjaan

- a. Sifat pekerjaan
- b. Rancangan tugas/pekerjaan
- c. Pemberian pengakuan terhadap prestasi
- d. Tingkat/besarnya tanggung jawab yang diberikan

- e. Adanya perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan
- f. Adanya kepuasan dari pekerjaan.

Menurut Wahjosumidjo (2001: 42), faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan.

Motivasi sebagai psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal (Sutrisno, 2011:116-120)

1. Faktor Eksternal (berasal dari luar diri karyawan) yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut mencakup antara lain:
 - a. Lingkungan kerja yang menyenangkan
 - b. Kompensasi yang memadai
 - c. Supervisi yang baik
 - d. Adanya jaminan pekerjaan
 - e. Status dan tanggung jawab
 - f. Peraturan yang fleksibel.
2. Faktor internal (berasal dari dalam diri karyawan) yang mempengaruhi pemberian motivasi pada diri seseorang, antara lain:
 - a. Keinginan untuk dapat hidup
 - b. Keinginan untuk dapat memiliki
 - c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- e. Keinginan untuk berkuasa.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa faktor kepemimpinan merupakan faktor yang dapat meningkatkan motivasi, dimana motivasi akan muncul ketika seorang individu atau karyawan mendapatkan rangsangan yang didapatkan dari orang lain, motivasi kerap muncul ketika seseorang ingin mendapatkan sesuatu melalui perintah dari orang lain atau atasan, maka dari itu kepemimpinan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi dan meningkatkan motivasi dalam kinerja seorang karyawan.

2.2.3.4 Motivasi Dalam Perspektif Islam

Motivasi bekerja untuk mendapatkan amalan saleh didunia. Bekerja dalam islam itu hanya mengejar bonus duniawi namun juga sebagai amalan saleh manusia untuk menuju kepada kekekalan. seperti yang dijelaskan dalam (QS. Ar-Ra'd:11)

لَهُ مُعَقَّبَاتٌ مِنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمَنْ خَلْفَهُ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُعَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُعَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا هُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَاِلٰ

Artinya:

“Baginya (manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, dari depan dan belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah, sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya, dan sekali kali tak ada pelindung bagi mereka selain dia”

Dari ayat tersebut diatas menjelaskan bahwa sungguh sangat tegas Allah dalam memberikan penjelasan kepada manusia dalam hal perbaikan nasib mereka, yakni sekali-kali Allah tak akan merubah nasib suatu kaum sehingga mereka sendiri

yang berusaha merubahnya. Dalam hal ini niat yang disertai dengan keikhlasan itulah inti sebenarnya dalam kehidupan dan pekerjaan manusia dapat bergerak dan bekerja dengan tekun dan mempunyai tujuan tertentu yaitu mardatillah (keridhaan Allah) itulah yang dicari dalam semua urusan. Dari situlah akan lahir nilai keberkahan yang sebenarnya dalam kehidupan yang penuh dengan curahan rahmat dan nikmat yang banyak dari Allah. Inilah golongan yang diistilahkan sebagai golongan yang tenang dalam ibadah, ridha dengan kehidupan yang ditempuh, serta optimis dengan janji-janji Allah.

Dalam ayat tersebut terdapat arti yang mengatakan sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri, hal ini sesuai dengan motivasi yang dimana motivasi merupakan salah satu alat pendorong kemauan yang tumbuh pada diri sendiri maupun dari orang lain dalam melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

2.2.5 Hubungan Antar Variabel

2.2.5.1 Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Kurnia Tri Jayanti dan Lela Nurlaela Wati (2019) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga juga penelitian yang dilakukan oleh Trenggono Widodo dkk (2018) yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan memang memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

2.2.5.2 Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi

Penelitian yang dilakukan oleh Denno Heryanto, dkk (2017) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Syukur S. Mendrofa, dkk (2021) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja. Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memang memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja.

2.2.5.3 Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

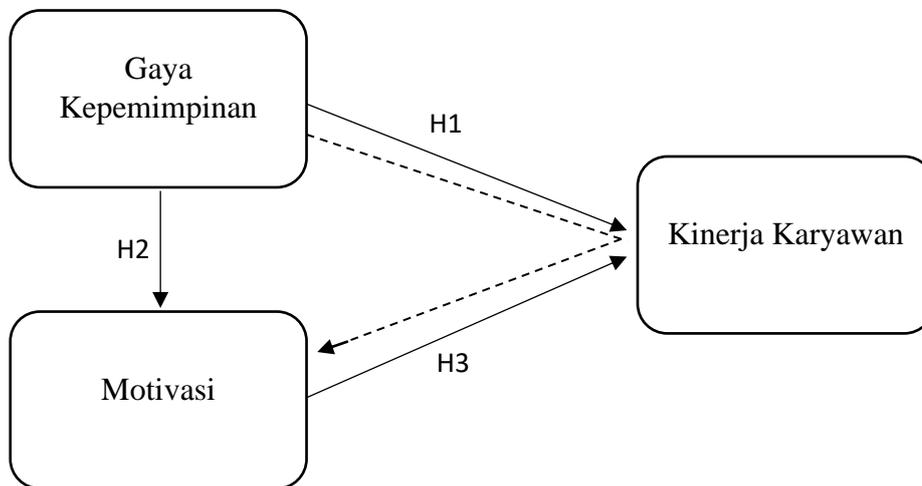
Penelitian yang dilakukan oleh Lidia Lusri dan Hotlan Siagian (2017) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Stringer, dkk (2019) dalam penelitian tersebut juga mengatakan bahwa adanya pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Salman Farisi, dkk (2020) yang menjelaskan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi memang memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

2.2.5.4 Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Motivasi

Penelitian yang dilakukan oleh Pantun Bukit, dkk (2019) menunjukkan bahwa motivasi sebagai variabel intervening dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan hasil bahwa gaya kepemimpinan

berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening, begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Yuli handayani (2019) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening baik secara simultan maupun parsial.

2.3 Kerangka Konseptual



2.4 Hipotesis Penelitian

2.4.1 Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Kreitner dan Kinicki (2005:299) mengungkapkan bahwa kepemimpinan atau leadership didefinisikan sebagai suatu proses pengaruh sosial dimana pemimpin mengusahakan partisipasi sukarela dari para bawahan dalam suatu usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Maka kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang mempengaruhi orang lain untuk menjadi bawahan dalam mencapai tujuan bersama.

Fahmi (2014:15), mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Ilmu kepemimpinan telah semakin berkembang seiring dengan dinamika perkembangan hidup manusia.

Penelitian yang dilakukan oleh Astria Khairizah, dkk (2015) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Begitu juga juga penelitian yang dilakukan oleh Trenggono Widodo dkk (2018) yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari teori dan penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: ada pengaruh secara langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2.4.2 Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi

Menurut Edwin B. Flippo yang dikutip oleh Hasibuan (2000) mendefisikan motivasi adalah sebagai suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuam organisasi sekaligus tercapai

Motivasi kerja menurut Robbins dalam Duha (2014:183) adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu

Penelitian yang dilakukan oleh Denno Heryanto, dkk (2017) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja.

Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Syukur S. Mendrofa, dkk (2021) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja.

Dari teori dan penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

H2: ada pengaruh secara langsung gaya kepemimpinan terhadap motivasi.

2.4.3 Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

George, J.M., dan Jones (2005, p.175) menyatakan bahwa unsur-unsur motivasi kerja terdiri atas arah perilaku, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan. Arah perilaku merupakan perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja, diukur melalui adanya keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dan ketaatan pada pertaturan.

(Mangkunegara, 2013) mengatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Penelitian yang dilakukan oleh Lidia Lusri dan Hotlan Siagian (2017) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Stringer, dkk (2019) dalam penelitian tersebut juga mengatakan bahwa adanya pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Salman Farisi, dkk (2020) yang menjelaskan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari teori dan penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: ada pengaruh secara langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2.4.4 Pengaruh gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening

Menurut Sutrisno 2016 mengatakan bahwa kepemimpinan memiliki peran sebagai kekuatan yang dinamik dalam mendorong, mengkoordinasi dan memotivasi perusahaan organisasi dalam mencapai suatu tujuan.

Menurut Jufrizen (2018) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari kerja karyawan yang baik dari segi mutu maupun kuantitas dalam menuntaskan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan maupun pemimpinnya bersumber pada kedudukan di dalam organisasi.

Menurut Jufrizen(2017) mengatakan bahwa motivasi ialah salah satu perihwal yang pengaruhi sikap manusia. Motivasi disebut pula sebagai pendorong

kemauan, pendukung ataupun kebutuhan-kebutuhan yang bisa membuat seorang bergairah serta termotivasi untuk mengurangi dan memenuhi dorongan diri sendiri

Penelitian yang dilakukan oleh Pantun Bukit, dkk (2019) menunjukkan bahwa motivasi sebagai variabel intervening dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening, begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Yuli handayani (2019) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening baik secara simultan maupun parsial.

H4: ada pengaruh secara tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan membutuhkan analisis data dengan prosedur statistik. Alat ukur penelitian ini berupa kuisioner data yang diperoleh berupa jawaban dari pegawai terhadap pernyataan yang diajukan, berdasarkan penelitian yang telah ditetapkan, maka penelitian ini termasuk penelitian *Explanatory*.

Supriyanto & Maharani (2013:180) menjelaskan bahwa penelitian eksplanatory adalah untuk menguji antar variabel yang dihipotesiskan. Pada penelitian ini terdapat hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis ini menggambarkan hubungan antara dua variabel, guna mengetahui apakah variabel berasosiasi atau tidak dengan variabel lainnya, atau apakah variabel disebabkan atau dipengaruhi atau tidak oleh variabel lainnya.

Dalam penelitian ini menggunakan model analisis jalur (*path analysis*) karena diantara variabel independen dengan variabel dependen terdapat mediasi yang mempengaruhi dengan Gaya Kepemimpinan sebagai variabel bebas (*independent*), Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (*dependent*), serta Motivasi sebagai variabel (*intervening*).

Metode analisis dalam penelitian kali ini adalah dengan analisis regresi linier berganda melalui aplikasi pengolah data Smart PLS. cara memperoleh data dengan menyebar kuisioner pada seluruh aparat desa Wonokerto kec. Dukun kab. Gresik.

3.2 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada pemerintahan Desa Wonokerto Kecamatan Dukun Kabupaten Gresik.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Supriyanto dan Ekowati (2019) populasi adalah sekumpulan dari obyek atau subyek yang mempunyai ciri dan sifat tertentu untuk dipelajari. Dengan demikian populasi tidak hanya orang, namun juga obyek maupun benda lain. Pada penelitian ini populasinya adalah sebanyak 44 orang dari aparat desa Wonokerto kec. Dukun kab. Gresik

3.3.2 Sampel

Menurut Djarwanto dalam Iqbal (2020) sampel adalah populasi yang karakteristiknya bisa dijadikan sebagai perwakilan dari jumlah populasi. Sehingga sampel menjadi bagian dari populasi. Penggunaan sampel digunakan oleh peneliti adalah 44 orang dari jumlah aparat desa Wonokerto kec. Dukun kab. Gresik

3.4 Teknik dan Pengambilan Sampel

Penelitian dalam melakukan penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh (*sensus*), yakni pengambilan sampel dimana seluruh jumlah populasi dijadikan sampel (Tarjo, 2019). Penelitian menggunakan model teknik pengambilan sampel ini dikarenakan jumlah populasi yang terbatas.

3.5 Data dan Jenis Data

3.5.1 Data Primer

Data Primer adalah sumber daya yang dikumpulkan langsung oleh peneliti atas jawaban dari responden melalui kuisioner (Supriyanto dan Ekowati, 2019).

3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data yang dikumpulkan oleh seorang peneliti melalui media perantara (Supriyanto dan Ekowati, 2019).

3.6 Teknik Pengumpulan Data

1. Kuisioner, adalah proses untuk memperoleh data melalui sekumpulan pertanyaan atau pernyataan dalam bentuk angket yang diberikan atau dikirimkan langsung kepada responden (Supriyanto dan Ekowati, 2019). Menurut (Sugiyono,2008: 142) menyatakan bahwa metode angket atau (Kuisioner) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, pertanyaan tersebut dapat diberikan secara langsung melalui

pembagian kertas kuisisioner atau melalui media pembantu link pembuat kuisisioner. Jenis angket ada dua, yaitu tertutup dan terbuka. Kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner tertutup yakni kuisisioner yang telah disediakan jawabannya sehingga responden hanya tinggal memilih dan menjawab secara langsung.

2. Wawancara, proses untuk memperoleh data atau informasi dengan bentuk tanya jawab yang diajukan oleh peneliti kepada sebagian narasumber dari aparat desa Wonokerto, lokasi, dan data-data lainnya yang berkaitan dengan penelitian untuk informasi tambahan.
3. Dokumentasi, adalah proses memperoleh data dan informasi dari bermacam-macam sumber tertulis maupun dokumen yang ada pada subjek atau tempat penelitian (Mardawi, 2012). Dalam penelitian ini, penulis bisa mengambil dokumentasi struktur organisasi, tugas dan wewenang karyawan maupun sejarah pemerintahan desa Wonokerto.

3.6.1 Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pengukuran skala Likert. Skala Likert adalah skala yang menyatakan kesetujuan atau ketidak setujuan responden atas sesuatu yang diajukan mengenai suatu objek tertentu (Hermawan, 2005). Peneliti menggunakan lima tingkat model pengukuran dan setiap variasi dari kelimanya akan diberikan bobot sesuai dengan itemnya, antara lain:

Tabel 3.1

Skala Likert

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Semakin tinggi score yang diberikan oleh responden atas pernyataan yang diajukan menandakan bahwasanya responden sangat menyetujui atas penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Tujuan dari skala penelitian ini adalah untuk mengarahkan responden untuk mengisi sesuatu sesuai dengan kondisi responden.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Agar penelitian ini lebih mudah dipahami oleh khalayak umum, maka penulis akan membuatkan istilah-istilah yang bertujuan untuk menghindari kesalahpahaman dalam penafsiran, istilah-istilahnya berikutnya:

1. Variabel dependen (*dependent variable*) adalah variabel yang ada didalam penelitian, sifatnya dipengaruhi oleh variabel lainnya. Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel dependen adalah Kinerja karyawan (Y)

2. Variabel independen (*independent variable*) adalah variabel yang mempengaruhi terhadap variabel dependen dan yang menjadikan variabel terpengaruh menjadi berubah. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja (X).
3. Variabel intervening adalah variabel yang menjadi perantara antara variabel independent dengan variabel dependent. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel intervening adalah motivasi kerja (Z).

Tabel 3.2

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Pengertian	Indikator	Item	Sumber
Gaya Kepemimpinan (X)	Kepemimpinan merupakan proses pengaruh sosial, yaitu suatu kehidupan yang mempengaruhi kehidupan orang lain, kekuatan yang mempengaruhi perilaku yang lain ke arah pencapaian tujuan tertentu	kecerdasan	Memiliki tingkat kecerdasan yang lebih besar	Handoko(2003 : 290- 291)
		kedewasaan	memiliki emosi yang normal serta berusia ataupun matang, dan memiliki aktivitas serta atensi yang luas	
		Motivasi diri	memiliki motivasi serta dorongan berprestasi yang besar	
		Sikap- sikap ikatan manusiawi	memiliki atensi yang besar serta berorientasi	

			pada bawahannya	
		Mempunyai Pengaruh Yang Kokoh	mempunyai pengaruh yang kokoh buat menggerakkan orang lain	
		Mempunyai Pola Ikatan Yang Baik	memakai wewenang serta pengaruhnya terhadap sekelompok orang supaya bekerja	
		Mempunyai Sifat- Sifat Tertentu	mempunyai sifat- sifat spesial semacam karakter baik	
		Mempunyai Peran ataupun Jabatan	mempunyai peran ataupun jabatan dalam organisasi	
		Sanggup Berhubungan	berhubungan secara baik dengan sesama pemimpin	
		Sanggup Memberdayakan	sanggup memberdayakan bawahan serta warga yang dipimpinya	
Motivasi (Z)	Motivasi merupakan Serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu yang	Fisiologis atau kebutuhan fisik	pemberian pendapatan yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan	Hasibuan(2003)
		Keamanan	jaminan sosial tenaga	

	berasal dari dalam dirinya bukan atas dorongan pihak lain		kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, serta peralatan keselamatan kerja.	
		Sosial	menjalakan ikatan kerja yang harmonis	
		Penghargaan	kebutuhan buat di hormati serta di hargai oleh karyawan lain	
		Aktualisasi diri	kecakapannya, keahlian, keahlian serta potensinya	
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	Kuantitas kerja	volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal	Dharma (2004:24)
		Kualitas kerja	kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan	
		Jangka waktu output	kemampuan dalam menyelesaikan satu pekerjaan dengan waktu yang ditetapkan	

		Kerja sama	kemampuan dalam hubungan sesama karyawan selama menangani pekerjaan.
--	--	------------	--

3.8 Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen

Pelaksanaan kegiatan penelitian memerlukan alat bantu yang berupa kuisisioner. sebelum kuisisioner digunakan harus diuji terlebih dahulu validitas dan reabilitasnya. hal ini bertujuan untuk menunjukkan sejauh mana instrumen penelitian dapat dipercaya, pengujian yang dilakukan disampaikan sebagai berikut.

3.8.1.1 Model Pengukuran (*Outer Model*)

Outer model merupakan model pengukuran yang digunakan untuk menilai validitas dan reabilitas. Model ini mengukur hubungan antara indikator dengan konstruk yang spesifikasi. Hasilnya adalah residual variense dari variabel dependen

3.8.1.1.2 Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Uji validitas konvergen dalam PLS dengan menggunakan indikator reflektif dinilai berdasarkan *loading factor* (korelasi anatar skor komponen dengan skor konstruk) indikator-indikator yang dapat mengukur konstruk tersebut.

Menurut Chin (1995) dalam Abdillah & Hartono (2015) *Rule of Thumb* yang digunakan untuk validitas konvergen adalah *outer loading* >0,7: *communality* >0,5 dan *Average Variance Extracted* (AVE) >0,5. Namun menurut Chin yang dikutip

oleh Ghozali (2015) nilai *outer loading* antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat *convergent validity*.

3.8.1.1.3 Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Validitas diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai *cross loading* indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan dengan variabel lainnya. Selain mengamati nilai *cross loading*, *discriminant validity* juga dapat diketahui dengan metode lainnya yaitu dengan melihat *Average Variant Extracted* (AVE) untuk masing-masing indikator dipersyaratkan nilai harus $>0,5$ untuk model yang baik (Ghozali, 2015)

3.8.1.1.4 Composite Reliability

Composite reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada sebuah variabel. Suatu variabel bisa dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila memiliki nilai *composite reliability* $> 0,6$ (Ghozali, 2015)

3.8.1.1.5 Cronbach's Alpha

Cronbach's alpha digunakan untuk mengukur nilai minimum reliabilitas suatu konstruk. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel atau sesuai dengan *cronbach's alpha* jika memiliki nilai $> 0,7$ (Abdillah dan Hartono, 2015).

3.8.1.2 Model Struktural (*Inner Model*)

Inner Model adalah model struktural yang dapat mengaitkan variabel laten, dan menjelaskan hubungan antara variabel laten berdasarkan teori objektif. Model dapat digunakan untuk memprediksi hubungan sebab akibat antara variabel yang mendasarinya. Mengevaluasi model struktural menggunakan uji koefisien jalur, uji kualitas kecocokan, dan uji hipotesis.

3.8.1.2.1 Uji Path Coefficient

Evaluasi koefisien jalur digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pada saat yang sama, R-square digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel dependen dipenuhi oleh variabel lain. Chen (Abdillah & Hartono, 2015) melaporkan bahwa skor R^2 sebesar 0,67 ke atas untuk variabel laten dependen dalam model struktural menentukan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang termasuk dalam kategori baik. Namun, jika hasilnya 0,33-0,67, itu milik kelas umum, dan jika hasilnya 0,19-0,33, itu milik kelas yang lemah.

3.8.1.2.2 Uji Kebaikan (*Goodness of Fit*)

Penilaian kecocokan diketahui dari nilai Q-square. Nilai Q-square identik dengan koefisien determinasi R-squared dalam analisis regresi. Koefisien korelasi adalah keeratan hubungan antara variabel dependen dan independen dan berkisar antara 0 sampai 1. Jika R mendekati 1, dapat diartikan berhubungan erat dan sebaliknya. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen menyediakan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

3.8.1.2.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis penelitian ini dilakukan dengan melihat statistik t dan nilai P, dan uji t (uji signifikansi parsial) digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Jika P-value < 0,05 maka hipotesis dapat dinyatakan diterima. Asumsi diterima, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil dari pengujian ini dapat dilihat menggunakan software SmartPLS 3.0 dengan mengukur koefisien jalur bootstrap

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1.1 Sejarah Desa

Desa Wonokerto adalah salah satu desa diantara 26 desa yang ada di Kecamatan Dukun Kabupaten Gresik. Desa Wonokerto terdiri dari 17 RT (Rukun Tetangga) dan 3 RW (Rukun Warga) terletak di wilayah Kabupaten Gresik dan berbatasan dengan Kabupaten Lamongan.

Konon, menurut sesepuh Desa Wonokerto dulu bernama “SLEBUR” dinamakan demikian karena tempat ini merupakan tempat peleburan semua jenis kesaktian. Disisi lain ada yang mengatakan bahwa segala jenis sesuatu yang dimasukkan ke dalam sumur tua (*Sumur Mili*) yang terletak di sebelah selatan desa) akan selalu *sleleb* (hilang) kemudian barang tersebut akan timbul di desa tetangga sehingga desa tetangga dinamakan BULANGAN.

Pada tahun 1850-an para tokoh masyarakat desa Slebur berembug (mengadakan musyawarah) untuk mengganti nama desa (SLEBUR – *dulu*) dengan melakukan *tawajjuh* (sowan) ke kediaman Kyai Kanjeng Sepuh yang saat itu menjabat sebagai Adipati di Wilayah Kadipaten Sidayu, selain menjabat sebagai Adipati Kyai Kanjeng Sepuh juga ada seorang ulama besar yang cukup disegani dan dihormati karena perhatiannya cukup besar pada masyarakat kecil (*kaum mustadhafin*).

Sesampainya di sana para tokoh masyarakat desa Slebur mengutarakan maksud dan tujuan mereka sowan ke Kyai Kanjeng Sepuh Sidayu yang intinya supaya diberi atau dibuatkan nama untuk desa mereka (Slebur-*dulu*), dialog panjang pun terjadi antara Kyai Kanjeng Sepuh dan para tokoh masyarakat Slebur. Akhirnya Kyai Kanjeng Sepuh *kerso ngatur* (memberi/mengganti/membuatkan) nama “*WONOKERTO*” sebagai pengganti Slebur, yang mempunyai arti Wono = Alas, Kerto = Ramai dengan harapan tempat itu dapat berkembang dan ramai dikunjungi orang.

Belum terdapat catatan jelas dan akurat tentang sejarah desa Wonokerto secara holistic pasca penggantian nama desa menjadi Wonokerto. Baru pada tahun 1962-an pada masa kepemimpinan Bpk. H Sukarso Abd Rohim Sebagai Petinggi-sebutan orang dulu untuk seorang Kepala Desa – Desa Wonokerto mengalami perubahan yang sangat signifikan, perubahan besar-besaran baik sarana prasarana, kehidupan sosial maupun budaya. Perubahan yang hingga sekarang masih sangat terkenang adalah pembenahan tata ruang serta pembenahan jalan.

Di sisi lain, ide *briliant* dan cemerlang pun muncul manakala petinggi melihat keadaan masyarakat Desa Wonokerto saat itu yang masih sangat membutuhkan figur yang mumpuni untuk mengatasi persoalan – persoalan keagamaan dan sekaligus sebagai Guru dan rujukan agama. Maka tepatnya pada tahun 1971 H. Sukarso Abd Rohim mempunyai inisiatif untuk mendatangkan seorang yang mengerti akan agama, maka dipilihlah dan diajaklah A. MARZUQI – putra desa namun bertugas di Tuban sebagai PNS – oleh H. Sukarso Abd Rohim untuk pulang kampung dan dinobatkan sebagai Kyai, di samping putra desa pun

karena keilmuannya tentang agama yang berada di atas rata-rata. Sehingga pada masa itu desa Wonokerto terkenal dengan DESOE PORO SANTRI (akeh seng pinter ngaji), sejak itulah desa Wonokerto mengalami kemajuan yang sangat pesat hingga sekarang.

Desa Wonkoerto dari masa ke masa telah mengalami beberapa pergantian kepemimpinan, nama cerita tentang kepemimpinan sebelum masa H. Sukarso Abd Rohim kurang dapat tercover karena terbatas sumber yang akurat.

4.1.1.2 Struktur Organisasi

Susunan Organisasi Dan Tata Kerja Pemerintah Desa Desa Wonokerto Kecamatan Dukun Kabupaten Gresik

Kepala desa bertanggung jawab atas pemerintahan desa, pembangunan, pemberdayaan masyarakat dan pemberdayaan masyarakat. Pelaksana tugas kepala desa mempunyai fungsi sebagai berikut:

1. Menangani administrasi tingkat desa, seperti prosedur pemerintahan, peraturan desa, masalah pertanahan, ketenteraman dan ketertiban, pekerjaan perlindungan masyarakat, manajemen kependudukan, manajemen wilayah, dll
2. Melaksanakan pembangunan seperti pembangunan infrastruktur perdesaan, pembangunan pendidikan dan kesehatan.

3. Pengembangan masyarakat, seperti pelaksanaan hak dan kewajiban masyarakat, partisipasi masyarakat, sosial budaya masyarakat, keagamaan, ketenagakerjaan, dll.
4. Pemberdayaan masyarakat, seperti tugas sosialisasi dan insentif masyarakat di bidang-bidang seperti budaya, ekonomi, politik, lingkungan hidup, pemberdayaan keluarga, kepemudaan, olah raga dan organisasi kepemudaan.
5. Menjaga kemitraan dengan organisasi masyarakat dan lembaga lainnya.

Sekretaris desa merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kepemimpinan sekretariat desa. Tugas sekretaris desa adalah membantu kepala desa dalam bidang penyelenggaraan pemerintahan. Untuk melaksanakan tugas tersebut, sekretaris desa memiliki fungsi:

1. Menangani urusan administrasi seperti pengurusan naskah, pengurusan surat, kearsipan, dan pemeriksaan.
2. Melakukan pelayanan umum seperti penataan kepengurusan lembaga desa, penyediaan sarana prasarana kelembagaan dan kantor desa, persiapan muktamar, pengelolaan aset, inventarisasi, perjalanan dinas dan pelayanan umum.
3. Bertanggung jawab atas pengelolaan keuangan, pengelolaan sumber pendapatan dan pengeluaran, verifikasi keuangan, pengelolaan pendapatan dan pekerjaan keuangan lainnya dari kepala desa, perangkat desa, BPD dan lembaga pemerintah desa lainnya.

4. Melaksanakan urusan perencanaan seperti penyusunan rencana anggaran pendapatan dan belanja tingkat desa, inventarisasi informasi latar belakang pembangunan, rencana pemantauan dan evaluasi, dan penyusunan laporan.

Kepala Urusan adalah anggota staf Sekretariat. Tugas penanggung jawab urusan adalah membantu sekretaris desa dalam menangani pelayanan administrasi yang mendukung pelaksanaan tugas pemerintahan. Memenuhi tugas penanggung jawab urusan dengan fungsi:

1. Fungsi Kepala Bagian Tata Usaha dan Umum antara lain menyelenggarakan urusan pemerintahan seperti pengurusan dokumen, pengurusan surat, pengurusan berkas dan pemeriksaan, serta menyelenggarakan pengurusan lembaga desa, menyediakan sarana prasarana lembaga dan kantor desa, menyiapkan rapat, pengurusan aset, inventarisasi, perjalanan dinas dan pelayanan umum.
2. Penanggung jawab keuangan melakukan tugas keuangan seperti pengelolaan keuangan, pengelolaan sumber pendapatan dan pengeluaran, penghapusan keuangan, dan pengelolaan pendapatan kepala desa, perangkat desa, BPD, dan kader desa lainnya. agensi pemerintahan.
3. Ketua tim urusan perencanaan bertanggung jawab mengkoordinasikan penyusunan rencana anggaran pendapatan dan belanja desa, inventarisasi data pembangunan, rencana pemantauan dan evaluasi, serta penyusunan laporan dan urusan perencanaan lainnya.

Kepala seksi sebagai unsur pelaksana teknis. Tugas kepala seksi adalah membantu kepala desa sebagai pelaksana tugas bisnis. Memenuhi tugas kepala seksi dengan fungsinya:

1. Tanggung jawab kepala dinas adalah melakukan penyelenggaraan pemerintahan, menyusun peraturan desa, memajukan masalah pertanahan, memajukan ketentraman dan ketertiban, melaksanakan pekerjaan untuk melindungi masyarakat, penduduk, struktur, dan mengelola wilayah, serta profil desa untuk pendataan dan pengelolaan.
2. Fungsi Kepala Seksi Kesejahteraan adalah melaksanakan tugas pembangunan di bidang pembangunan infrastruktur perdesaan, pendidikan, kesehatan dan sosialisasi serta pembinaan masyarakat di bidang kebudayaan, ekonomi, politik, lingkungan hidup, pemberdayaan keluarga, organisasi kepemudaan, olah raga dan kepemudaan.
3. Fungsi Kepala Seksi Kesejahteraan adalah melaksanakan tugas pembangunan di bidang pembangunan infrastruktur perdesaan, pendidikan, kesehatan dan sosialisasi serta pembinaan masyarakat di bidang kebudayaan, ekonomi, politik, lingkungan hidup, pemberdayaan keluarga, organisasi kepemudaan, olah raga dan kepemudaan.

4.1.1.3 Visi Misi Perusahaan

A. Visi

Terwujudnya tata kelola pemerintahan desa yang baik dan bersih untuk mewujudkan desa wonokerto yang maju, adil, sejahtera dan guyup rukun.

B. Misi

1. Menyelenggarakan pemerintahan desa yang bersih dan terbebas dari korupsi dan bentuk penyelewengan lainnya.
2. Meningkatkan kesejahteraan masyarakat untuk mencapai kehidupan yang lebih baik.
3. Mengembangkan perekonomian masyarakat melalui pemanfaatan potensi desa,
4. Meningkatkan kebersamaan dan kerukunan antar masyarakat.

4.1.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Sebanyak 44 responden dilibatkan dalam penelitian ini. Karakteristik responden yang dijelaskan dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir. Karakterisasi responden didasarkan pada identifikasi karakteristik tanggapan responden terhadap kuesioner yang disebarkan. Berdasarkan hasil penelitian, karakteristik responden diuraikan sebagai berikut.

4.1.2.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Distribusi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan dalam tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Laki-laki	40	91%
Perempuan	4	9%
Jumlah	44	100%

Berdasarkan table 4.1 diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki-laki lebih ,ayoritas di bandingkan dengan responden berjenis kelamin perempuan yaitu responden laki-laki berjumlah 40 orang (91%) , sedangkan responden perempuan berjumlah 4 orang (9%). Dengan ini dapat dinyatakan bahwa dalam pemerintahan desa Wonokerto kec. Dukun kab. Gresik mayoritas pegawai merupakan berjenis kelamin laki-laki daripada berjenis kelamin perempuan dengan selisih yang cukup signifikan.

4.1.2.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Diktribusi karakteristik responden berdasarkan usia disajikan dalam table 4.2 sebagai berikut.

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Presentase
26-30	2	5%
31-35	6	14%
36-40	7	16%
41-45	12	27%
46-50	8	18%
51-55	9	20%
Jumlah	44	100%

Berdasarkan table 4.2 dikaetahui bahwa responden yang berusia 26-30 tahun berjumlah 2 orang (5%), sedangkan responden berusia 31-35 berjumlah 6 orang (14%), sedangkan responden berusia 36-40 berjumlah 7 orang (16%), sedangkan responden berusia 41-45 berjumlah 12 orang (27%), sedangkan responden berusia 46-50 berjumlah 8 orang (18%), sedangkan responden 51-55 berjumlah 9 orang

(20%), hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan dari pemerintahan desa Wonokerto kec. Dukun kec. Gresik mayoritas adalah berumur 40 keatas.

4.1.2.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Diktribusi karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir disajikan dalam table 4.3 sebagai berikut.

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Presentase
SD	0	0%
SMP	9	21%
SMA	30	68%
S1	5	11%
Jumlah	44	100%

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa responden dengan lulusan SD berjumlah 0 orang (0%), sedangkan Responden dengan lulusan SMP berjumlah 9 Orang (21%), sedangkan responden dengan lulusan SMA berjumlah 30 orang (68%), sedangkan responden dengan lulusan S1 berjumlah 5 orang (11%). Dengan ini dapat disimpulkan bahwa karyawan dari pemerintahan desa Wonokerto kec. Dukun kab. Gresik mayoritas merupakan lulusan SMA.

4.1.3 Deskripsi Jawaban Responden

4.1.3.1 Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

Gaya Kepemimpinan dalam penelitian ini diukur dengan 10 indikator. Adapun distribusi dari jawaban responden yang diperoleh dari variabel Gaya Kepemimpinan disajikan dalam tabel 4.4 berikut.

**Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Indikator Gaya
Kepemimpinan.**

Indikator	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X.1	6	14%	0	0%	2	5%	31	70%	5	11%	3.659
X.2	6	14%	0	0%	17	37%	1	2%	19	43%	3.182
X.3	6	14%	0	0%	1	2%	36	82%	0	0%	3.591
X.4	6	14%	2	5%	1	2%	24	55%	0	0%	3.182
X.5	6	14%	14	32%	12	27%	11	25%	7	16%	2.705
X.6	6	14%	9	20%	8	18%	14	32%	7	16%	3.159
X.7	6	14%	10	23%	7	16%	14	32%	7	16%	3.136
X.8	6	14%	17	39%	16	36%	5	11%	0	0%	2.455
X.9	6	14%	0	0%	2	5%	27	61%	9	20%	3.750
X.10	6	14%	19	43%	13	30%	3	7%	1	2%	2.409
X.11	6	14%	9	20%	1	2%	27	61%	1	2%	3.182
X.12	6	14%	0	0%	2	5%	35	80%	1	2%	3.568
X.13	6	14%	0	0%	4	9%	30	68%	4	9%	3.591
X.14	6	14%	0	0%	5	11%	32	73%	1	2%	3.500
X.15	6	14%	0	0%	3	7%	34	77%	1	2%	3.545
X.16	6	14%	0	0%	2	5%	32	73%	4	9%	3.636
X.17	6	14%	0	0%	7	16%	27	61%	4	9%	3.523
X.18	6	14%	0	0%	11	25%	27	61%	0	0%	3.341
X.19	6	14%	7	16%	4	9%	19	43%	7	16%	3.273
X.20	6	14%	9	20%	12	27%	13	30%	4	9%	3.000
X.21	6	14%	2	5%	6	14%	25	57%	5	11%	3.477
X.22	6	14%	9	20%	7	16%	15	34%	7	16%	3.182

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui jawaban responden mengenai Gaya Kepemimpinan (X) adalah sebagai berikut.

1. Pada item X.1 terdapat 6 orang yang sangat tidak setuju, 0 orang yang tidak setuju, 2 orang yang netral, 31 orang yang setuju, dan 5 orang yang sangat setuju. Rata-rata frekuensi jawaban responden adalah 3.659. Oleh karena itu,

dapat dikatakan bahwa responden setuju dengan pernyataan bahwa “pemimpin memiliki kecerdasan yang lebih tinggi daripada pegawai”.

2. Pada item X.2 terdapat 6 orang yang sangat tidak setuju, 0 orang yang menentang, 17 orang yang netral, 1 orang yang setuju, dan 19 orang yang sangat setuju. Dengan jawaban 3.182, dapat dikatakan bahwa responden setuju dengan pertanyaan "Pemimpin lebih kreatif daripada karyawan".
3. Pada item X.3 terdapat 6 orang yang sangat tidak setuju, 0 orang yang tidak setuju, 1 orang yang netral, 36 orang yang setuju, dan 0 orang yang sangat setuju. Jawabannya adalah 3.591, sehingga dapat dikatakan responden setuju dengan pernyataan bahwa “pemimpin menerima segala kritik dan masukan dari karyawan”.
4. Pada item X.4 terdapat 6 orang sangat tidak setuju, 2 tidak setuju, 1 netral, 24 setuju, dan sangat setuju 0. Rata-rata frekuensi jawaban responden adalah 3.182. Narasumber setuju dengan pernyataan bahwa “pemimpin membiarkan tim melakukannya diri”.
5. Pada item X.5 terdapat 6 orang sangat tidak setuju, 14 orang tidak setuju, 12 orang netral, 11 orang setuju, 7 orang sangat setuju, rata-rata frekuensi jawaban responden adalah 2.705, sehingga dapat dikatakan bahwa responden tidak setuju dengan pernyataan “pemimpin memberikan contoh dan tauladan yang baik kepada karyawan”.
6. Pada item X.6 terdapat 6 orang sangat tidak setuju, 9 orang tidak setuju, 8 orang netral, 14 orang setuju, 7 orang sangat setuju, rata-rata frekuensi

jawaban responden adalah 3.159, sehingga dapat dinyatakan bahwa responden setuju dengan pernyataan “pemimpinan selalu memotivasi para karyawan ketika bekerja.

7. Pada item X.7 terdapat 6 responden menyatakan sangat tidak setuju, 10 responden menyatakan bahwa tidak setuju, 7 responden menyatakan netral, 14 responden menyatakan setuju, 7 responden menyatakan sangat setuju, rata-rata frekuensi jawaban responden adalah 3.136, sehingga dapat dinyatakan bahwa responden setuju dengan pernyataan “pimpinan memberikan bonus berdasarkan prestasi karyawan”.
8. Pada item X.8 terdapat 6 responden menyatakan sangat tidak setuju, 17 responden menyatakan tidak setuju, 16 responden menyatakan netral, 5 responden menyatakan setuju, 0 responden menyatakan sangat setuju, rata-rata frekuensi jawaban dari responden adalah 2.455, sehingga dapat dinyatakan bahwa responden tidak setuju dengan pernyataan “pimpinan menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan”.
9. Pada item X.9 terdapat 6 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 2 responden menyatakan netral, 27 responden menyatakan setuju, responden menyatakan sangat setuju, rata-rata frekuensi jawaban responden adalah 9 3.750, sehingga dapat dinyatakan bahwa responden setuju dengan pernyataan “pimpinan memiliki toleransi kepada para karyawan”.

10. Pada item X.10 terdapat 6 responden menyatakan sangat tidak setuju, 19 responden menyatakan tidak setuju, 13 responden menyatakan netral, 3 responden menyatakan setuju, 1 responden menyatakan sangat setuju, rata-rata frekuensi jawaban responden adalah 2.409, sehingga dapat dinyatakan bahwa responden tidak setuju dengan pernyataan "pimpinan memberikan tindakan tegas kepada karyawan yang melakukan pelanggaran".
11. Pada item X.11 terdapat 6 responden menyatakan sangat tidak setuju, 9 responden menyatakan tidak setuju, 1 responden menyatakan netral, 27 responden menyatakan setuju, 1 orang menyatakan sangat setuju, rata-rata frekuensi jawaban responden adalah 3.182, sehingga dapat dinyatakan bahwa responden setuju dengan pernyataan "pimpinan memiliki pola komunikasi yang baik kepada karyawan".
12. Pada item X.12 terdapat 6 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 2 responden menyatakan netral, 35 responden menyatakan setuju, 1 responden menyatakan sangat setuju, rata-rata frekuensi jawaban responden adalah 3.568, sehingga dapat dinyatakan bahwa responden setuju dengan pernyataan "pimpinan memiliki sifat tertentu".
13. Pada item X.13 terdapat 6 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 4 responden menyatakan netral, 30 responden menyatakan setuju, 4 responden menyatakan sangat setuju, rata-rata frekuensi jawaban responden adalah 3.591, sehingga dapat dinyatakan

bahwa responden setuju dengan pernyataan “pimpinan mensosialisasikan setiap perubahan pada karyawan”.

14. Pada item X.14 terdapat 6 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 5 responden menyatakan netral, 32 responden menyatakan setuju, 1 responden menyatakan sangat setuju, rata-rata frekuensi jawaban responden adalah 3.500, sehingga dapat dinyatakan bahwa responden setuju dengan pernyataan “pimpinan selalu mencela pekerjaan yang buruk”.

15. Pada item X.15 terdapat 6 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 3 responden menyatakan netral, 34 responden menyatakan setuju, 1 responden menyatakan sangat setuju, rata-rata jawaban responden adalah 3.545, sehingga dapat dinyatakan bahwa responden setuju dengan pernyataan “pimpinan memiliki pola bicara yang tegas”.

16. Pada item X.16 terdapat 6 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 2 responden menyatakan netral, 32 responden menyatakan setuju, 4 responden menyatakan sangat setuju, rata-rata jawaban responden adalah 3.636, sehingga dapat dinyatakan bahwa responden setuju dengan pernyataan “pimpinan menyalagunakan kedudukan dan jabatan dalam bersikap”.

17. Pada item X.17 terdapat 6 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 7 responden menyatakan netral, 27

responden menyatakan setuju, 4 responden menyatakan sangat setuju, rata-rata jawaban responden adalah 3.523, sehingga dapat dinyatakan bahwa responden setuju dengan pernyataan “pimpinan memberikan intruksi yang jelas”.

18. Pada item X.18 terdapat 6 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 11 responden menyatakan netral, 27 responden menyatakan setuju, 0 responden menyatakan sangat setuju, rata-rata jawaban responden adalah 3.341, sehingga dapat dinyatakan bahwa responden setuju dengan pernyataan “pimpinan berpartisipasi dalam kegiatan kelompok”.

19. Pada item X.19 terdapat 6 responden menyatakan sangat tidak setuju, 7 responden menyatakan tidak setuju, 4 responden menyatakan netral, 19 responden menyatakan setuju, 7 responden menyatakan sangat setuju, rata-rata jawaban responden adalah 3.273, sehingga dapat dinyatakan bahwa responden setuju dengan pernyataan “pimpinan memberikan semua pekerjaan dan tanggung jawab kepada bawahannya”.

20. Pada item X.20 terdapat 6 responden menyatakan sangat tidak setuju, 9 responden menyatakan tidak setuju, 12 responden menyatakan netral, 13 responden menyatakan setuju, 4 responden menyatakan sangat setuju, rata-rata jawaban responden adalah 3.000, sehingga dapat dinyatakan bahwa responden setuju dengan pernyataan “pimpinan mampu mensejahterakan karyawan”.

21. Pada item X.21 terdapat 6 responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 2 responden menyatakan tidak setuju, 6 responden menyatakan netral, 25 responden menyatakan setuju, 5 responden menyatakan sangat setuju, 3.477, sehingga dapat dinyatakan bahwa responden setuju dengan pernyataan “pimpinan mampu bekerja sebagai suatu tim”.

22. Pada item X.22 terdapat 6 responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 9 responden menyatakan tidak setuju, 7 responden menyatakan netral, 15 responden menyatakan setuju, 7 responden menyatakan sangat setuju, rata-rata jawaban responden adalah 3.182, sehingga dapat dinyatakan bahwa responden setuju dengan pernyataan “pimpinan memahami potensi masing-masing karyawan”

4.1.3.2 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Disiplin kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 4 indikator. Adapun jawaban dari responden yang didapat dari variabel disiplin kerja disajikan dalam tabel 4.5 sebagai berikut.

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Indikator Kinerja Karyawan

Indikator	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1	6	14%	0	0%	9	20%	28	64%	1	2%	3.409
Y.2	6	14%	0	0%	11	25%	27	61%	0	0%	3.341
Y.3	6	14%	0	0%	3	7%	33	75%	2	5%	3.568
Y.4	6	14%	6	14%	2	5%	30	68%	0	0%	3.273
Y.5	6	14%	12	27%	8	18%	10	23%	7	16%	2.955
Y.6	2	5%	0	0%	2	5%	40	91%	0	0%	3.568

Y.7	6	14%	0	0%	6	14%	32	73%	0	0%	3.318
Y.8	6	14%	13	30%	8	18%	10	23%	7	16%	2.977
Y.9	6	14%	10	23%	9	20%	12	27%	7	16%	3.091
Y.10	6	14%	1	2%	13	30%	20	45%	4	9%	3.341
Y.11	6	14%	0	0%	1	2%	34	77%	3	7%	3.636
Y.12	6	14%	2	5%	0	0%	32	73%	4	9%	3.636
Y.13	6	14%	0	0%	2	5%	31	70%	5	11%	3.659

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut.

1. Pada item Y.1 terdapat 6 responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 9 responden menyatakan netral, 28 responden menyatakan setuju, 1 responden menyatakan sangat setuju, rata-rata jawaban responden adalah 3.409, sehingga dapat dinyatakan bahwa responden setuju dengan pernyataan “saya selalu mengerjakan sesuai dengan target yang telah ditentukan”.
2. Pada item Y.2 terdapat 6 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 11 responden menyatakan netral, 27 responden menyatakan setuju, 0 responden menyatakan sangat setuju, rata-rata jawaban responden adalah 3.341, dengan ini dapat dinyatakan bahwa responden setuju dengan pernyataan “saya selalu menetapkan target dalam bekerja”.
3. Pada item Y.3 terdapat 6 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 3 responden menyatakan netral, 33 responden menyatakan setuju, 2 responden menyatakan sangat setuju, rata-

rata jawaban responden adalah 3.568, sehingga dapat dinyatakan bahwa responden setuju dengan pernyataan “kehadiran di tempat kerja”.

4. Pada item Y.4 terdapat 6 responden menyatakan sangat tidak setuju, 6 responden menyatakan tidak setuju, 2 responden menyatakan netral, 30 responden menyatakan setuju, 0 responden menyatakan sangat setuju, rata-rata jawaban responden adalah 3.273, sehingga dapat dinyatakan bahwa responden setuju dengan pernyataan “saya tidak pernah absen saat hari kerja”.
5. Pada item Y.5 terdapat 6 responden menyatakan sangat tidak setuju, 12 responden menyatakan tidak setuju, 8 responden menyatakan netral, 10 responden menyatakan setuju, 7 responden menyatakan sangat setuju, rata-rata jawaban responden adalah 2.955, sehingga dapat dinyatakan bahwa responden tidak setuju dengan pernyataan “saya selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya”.
6. Pada item Y.6 terdapat 2 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 2 responden menyatakan netral, 40 responden menyatakan setuju, 2 responden menyatakan sangat setuju, rata-rata jawaban responden adalah 3.568, sehingga dapat dinyatakan bahwa responden setuju dengan pernyataan “saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin”.
7. Pada item Y.7 terdapat 6 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 6 responden menyatakan netral, 32 responden menyatakan setuju, 0 responden menyatakan sangat setuju, rata-

rata jawaban responden adalah 3.318, sehingga dapat dinyatakan bahwa responden setuju dengan pernyataan “saya selalu memaksimalkan waktu kerja saya di tempat kerja”.

8. Pada item Y.8 terdapat 6 responden menyatakan sangat tidak setuju, 13 responden menyatakan tidak setuju, 8 responden menyatakan netral, 10 responden menyatakan setuju, 7 responden menyatakan sangat setuju, rata-rata jawaban responden adalah 2.977, sehingga dapat dinyatakan bahwa responden tidak setuju dengan pernyataan “saya sangat disiplin dalam bekerja”.
9. Pada item Y.9 terdapat 6 responden menyatakan sangat tidak setuju, 10 responden menyatakan tidak setuju, 9 responden menyatakan netral, 12 responden menyatakan setuju, 7 responden menyatakan sangat setuju, rata-rata jawaban responden adalah 3.091, sehingga dapat dinyatakan bahwa responden setuju dengan pernyataan “saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti”.
10. Pada item Y.10 terdapat 6 responden menyatakan sangat tidak setuju, 1 responden menyatakan tidak setuju, 13 responden menyatakan netral, 20 responden menyatakan setuju, 4 responden menyatakan sangat setuju, rata-rata jawaban responden adalah 3.341, sehingga dapat dinyatakan bahwa responden setuju dengan pernyataan “saya mampu mengerjakan tepat waktu”
11. Pada item Y.11 terdapat 6 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 1 responden menyatakan netral, 34

responden menyatakan setuju, 3 responden menyatakan sangat setuju, rata-rata jawaban responden adalah 3.636, sehingga dapat dinyatakan bahwa responden setuju dengan pernyataan “saya mampu mengerjakan hasil yang maksimal”

12. Pada item Y.12 terdapat 6 responden menyatakan sangat tidak setuju, 2 responden menyatakan tidak setuju, 0 responden menyatakan setuju, 32 responden menyatakan setuju, 4 responden menyatakan sangat setuju, rata-rata jawaban responden adalah 3.636, sehingga dapat dinyatakan bahwa responden setuju dengan pernyataan “saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja saya”.

13. Pada item Y.13 terdapat 6 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 2 responden menyatakan netral, 31 responden menyatakan setuju, 5 responden menyatakan sangat setuju, rata-rata jawaban responden adalah 3.659, sehingga dapat dinyatakan bahwa responden setuju dengan pernyataan “saya selalu terbuka pada pendapat orang lain”.

4.1.3.3 Variabel Motivasi (Z)

Motivasi dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 5 indikator.

Adapun distribusi jawaban responden yang didapat terkait variabel disiplin kerja disajikan dalam tabel 4.6 sebagai berikut.

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Indikator Motivasi

Indikator	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS(5)		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Z.1	8	18%	31	70%	5	11%	0	0%	0	0%	1.932
Z.2	6	14%	0	0%	6	14%	28	64%	5	11%	3.545
Z.3	6	14%	0	0%	1	2%	34	77%	3	7%	3.636
Z.4	7	16%	27	61%	10	23%	0	0%	0	0%	2.068
Z.5	7	16%	24	55%	13	30%	0	0%	0	0%	2.136

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui jawaban responden mengenai motivasi (Z) adalah sebagai berikut.

1. Pada item Z.1 terdapat 8 responden menyatakan sangat tidak setuju, 31 responden menyatakan tidak setuju, 5 responden menyatakan netral, 0 responden menyatakan setuju, 0 responden menyatakan sangat setuju, rata-rata jawaban responden adalah 1.932, sehingga dapat dinyatakan bahwa responden tidak setuju dengan pernyataan “dengan adanya pemberian bonus, uang tunai, dan penghargaan dari pimpinan kepada pegawai yang berprestasi, motivasi saya untuk bekerja lebih baik dimasa yang akan datang”.
2. Pada item Z.2 terdapat 6 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 6 responden menyatakan netral, 28 responden menyatakan setuju, 5 responden menyatakan sangat setuju, rata-rata jawaban responden adalah 3.545, sehingga dapat dinyatakan bahwa responden setuju dengan pernyataan “terdapat fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan

perlengkapan keselamatan kerja, memotivasi saya untuk bekerja lebih baik di masa yang akan datang”.

3. Pada item Z.3 terdapat 6 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 1 responden menyatakan netral, 34 responden menyatakan setuju, 3 responden menyatakan sangat setuju, rata-rata jawaban responden adalah 3.636, sehingga dapat dinyatakan bahwa responden setuju dengan pernyataan “kesungguhan pimpinan dalam melakukan, komunikasi dengan pegawai, menambah untuk bekerja lebih baik dimasa yang akan datang”.
4. Pada item Z.4 terdapat 7 responden menyatakan sangat tidak setuju, 27 responden menyatakan tidak setuju, 10 responden menyatakan netral, 0 responden menyatakan setuju, 0 responden menyatakan sangat setuju, rata-rata jawaban responden adalah 2.068, sehingga dapat dinyatakan bahwa responden tidak setuju dengan pernyataan “dengan adanya pujian serta apresiasi dari pimpinan kepada pegawai yang berprestasi, memotivasi saya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan”.
5. Pada item Z.5 terdapat 7 responden menyatakan sangat tidak setuju, 24 responden menyatakan tidak setuju, 13 responden menyatakan netral, 0 responden menyatakan setuju, 0 responden menyatakan sangat setuju, rata-rata jawaban responden adalah 2.136, sehingga dapat dinyatakan bahwa responden tidak setuju dengan pernyataan “dalam menaikkan pangkat atau dikirim mengikuti pendidikan dan latihan lanjutan oleh pimpinan kepada pegawai yang berprestasi, memotivasi saya untuk bekerja lebih baik”.

4.1.4 Analisis data

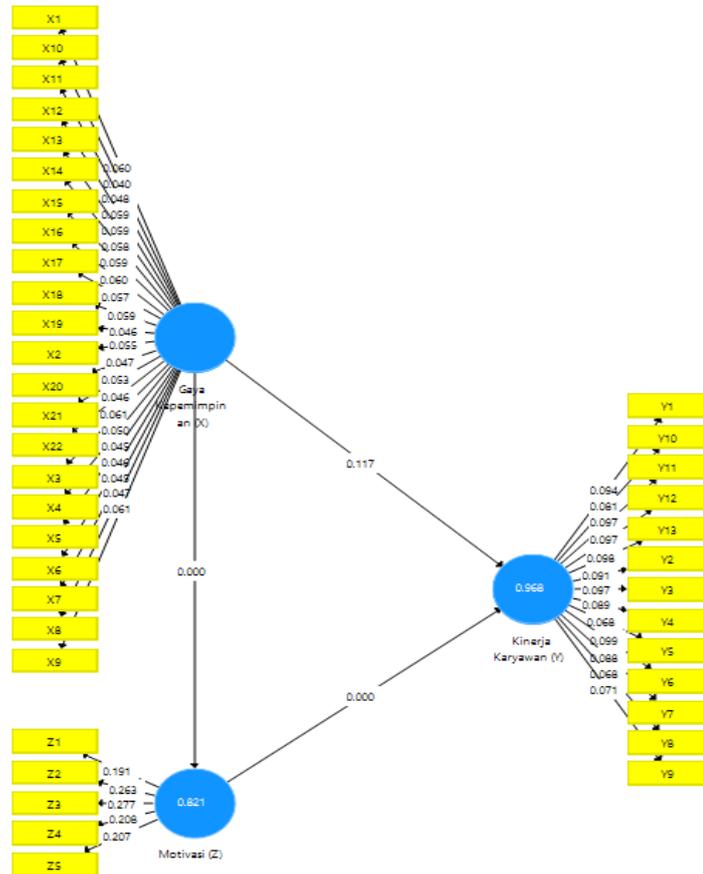
Hasil dari jawaban responden sebanyak 44 orang yang diakumulasikan menjadi suatu informasi riset kemudian dianalisa lebih lanjut dengan acuan dalam riset pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening. Analisa informasi ini menggunakan cara *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0. Pada pengolahan data informasi pada Smart PLS 3.0 ada penilaian model adalah *outer model* dan *inner model*.

Dalam penilaian *outer model* terdapat 2 uji yaitu uji validitas dan uji reabilitas. Sebaliknya pada *inner model* digunakan untuk menunjukkan ikatan antar variabel yang nantinya akan digunakan untuk menunjukkan kesimpulan dari hasil riset. Penilaian *inner model* terdiri dari uji kebaikan (*Goodnes Of Fit*), Uji *Path coefficient*, dan uji hipotesis.

4.1.4.1 Skema model *Partial Least Square* (PLS)

Berikut ini merupakan skema model PLS yang digunakan dalam penelitian tentang gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening.

Gambar 4.1 Skema Model PLS



Model outer pada penelitian kali ini menghasilkan variabel gaya kepemimpinan yang menggunakan 22 indikator, variabel kinerja karyawan yang menggunakan 13 indikator, dan variabel motivasi yang menggunakan 5 indikator.

4.1.4.2 Evaluasi Model Outer

Terdapat 4 kriteria untuk mengevaluasi outer model reflektif. Sesuai dengan komentar Chin (dalam Ghazali 2015) dimana keempat kriteria tersebut digunakan buat menguji validitas serta reliabilitas. Evaluasi tersebut dilakukan dengan memandang nilai *Convergent Validity Lewat Loading Factor, Average Variance*

Extracted (AVE), Composite Reliability, Serta Cronbach's Alpha. Berikut ini ialah ringkasan pendek dari keempat kriteria yang digunakan dalam uji validitas serta reliabilitas.

1. *Convergent Validity*: Menurut Convergence Effectiveness, suatu variabel akan dianggap valid jika Commonness Value > 0.7 , nilai Load Factor On All metrics > 0.7 atau minimal satu nilai antara 0.5-0.5, nilai average variance extraction (AVE) harus $> 0,5$.
2. *Discriminant validity*: Jika setiap indikator memiliki nilai cross-loading, maka menurut validitas diskriminan, variabel tersebut akan dianggap valid. Setiap variabel memiliki nilai yang sama dengan yang lain dan memiliki rata-rata ekstraksi varian (AVE). Seharusnya $> 0,5$.
3. *Composite reliability*: Variabel akan dinyatakan reliabel. Berdasarkan reliabilitas komposit, jika masing-masing variabel memiliki nilai $> 0,6$.
4. *Cronbach's Alpha*: sebuah variabel akan dinyatakan reliable apabila setiap variabel memiliki nilai $> 0,7$.

4.1.4.2.1 Uji Validitas

1. *Convergent Validity*

Berdasarkan validitas konvergen, suatu variabel dapat dinyatakan valid dengan melihat nilai loading factor-nya. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi validitas konvergen jika memiliki nilai yang dimuat secara eksternal $> 0,7$ pada semua metrik untuk setiap variabel. Berikut adalah nilai beban eksternal pada penelitian ini.

Tabel 4.7 Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading
Gaya kepemimpinan (X)	X.1	0.955
	X.2	0.913
	X.3	0.952
	X.4	0.840
	X.5	0.730
	X.6	0.760
	X.7	0.748
	X.8	0.761
	X.9	0.942
	X.10	0.728
	X.11	0.807
	X.12	0.950
	X.13	0.913
	X.14	0.899
	X.15	0.912
	X.16	0.938
	X.17	0.918
	X.18	0.951
	X.19	0.732
	X.20	0.767
	X.21	0.852
	X.22	0.755
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.942
	Y.2	0.904
	Y.3	0.950
	Y.4	0.876
	Y.5	0.704
	Y.6	0.958
	Y.7	0.865
	Y.8	0.727
	Y.9	0.739
	Y.10	0.813
	Y.11	0.943
	Y.12	0.912
	Y.13	0.955
Motivasi (Z)	Z.1	0.780
	Z.2	0.892
	Z.3	0.946

	Z.4	0.865
	Z.5	0.837

Berdasarkan data yang telah dipaparkan pada tabel 4.7 dapat diketahui jika nilai pada masing-masing indikator menunjukkan hasil $>0,7$. Terlihat pada variabel gaya kepemimpinan (X), Kinerja Karyawan (Y), dan Motivasi (Z) yang keseluruhan indikatornya, menunjukkan nilai outer loading sebesar $>0,7$. Hal ini membuat setiap indikator dari setiap variabel valid atau setuju untuk analisis lebih lanjut. Selain melihat nilai variabel yang dimuat secara eksternal, dapat dikatakan memenuhi validitas konvergen, yang dapat dilakukan dengan melihat nilai rata-rata ekstraksi variance (AVE). Nilai AVE harus $>0,5$ agar variabel yang dideklarasikan valid. Di bawah ini adalah nilai rata-rata variance extraction (AVE) pada penelitian ini.

Tabel 4.8 Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Gaya kepemimpinan (X)	0.732	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0.761	Valid
Motivasi (Z)	0.750	Valid

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa nilai rata-rata ekstraksi AVE pada variabel gaya kepemimpinan (X) adalah 0,732, nilai rata-rata ekstraksi AVE pada variabel kinerja karyawan (Y) adalah 0,761, dan nilai rata-rata ekstraksi AVE pada variabel motivasi (Z) adalah nilai ekstraksi AVE sebesar 0,750, masing-masing variabel menunjukkan nilai $> 0,5$. Dalam hal ini berarti variabel tersebut bisa dibilang layak atau valid

2. Discriminant Validity

Uji diskriminan validitas menggunakan nilai cross loading, dimana setiap variabel dinyatakan memenuhi discriminant validity jika nilai indikator cross loading lebih tinggi dari variabel lainnya. Berikut adalah nilai crossload pada penelitian ini.

Tabel 4.9 Cross Loading

Variabel	X	Y	Z
Gaya Kepemimpinan	0.955	0.955	0.858
	0.913	0.869	0.805
	0.952	0.956	0.896
	0.840	0.816	0.692
	0.730	0.666	0.705
	0.760	0.767	0.623
	0.748	0.755	0.614
	0.761	0.715	0.729
	0.942	0.930	0.924
	0.728	0.684	0.519
	0.807	0.783	0.683
	0.950	0.944	0.854
	0.913	0.925	0.855
	0.899	0.903	0.852
	0.912	0.930	0.848
	0.938	0.912	0.912
	0.918	0.898	0.846
	0.951	0.951	0.836
	0.732	0.731	0.667
	0.767	0.702	0.737
0.852	0.789	0.809	
0.755	0.777	0.623	
Kinerja Karyawan	0.914	0.942	0.849
	0.878	0.904	0.821
	0.939	0.950	0.892
	0.866	0.867	0.760
	0.662	0.704	0.567
	0.955	0.958	0.904
	0.856	0.865	0.792

	0.673	0.727	0.556
	0.703	0.739	0.0583
	0.776	0.813	0.784
	0.931	0.943	0.946
	0.938	0.912	0.912
	0.955	0.955	0.858
Motivasi	0.656	0.638	0.780
	0.899	0.882	0.892
	0.931	0.943	0.946
	0.689	0,720	0.865
	0.687	0.712	0.837

Dari Tabel 4.9 terlihat bahwa nilai cross loading setiap indikator untuk masing-masing variabel lebih tinggi dibandingkan dengan variabel yang lain. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan memiliki discriminant validity yang baik ketika menyusun variabelnya masing-masing.

4.1.4.2.2 Uji Reabilitas

1. *Composite reliability*

Sebuah variabel berdasarkan composite reliability dapat dikatakan reliabel jika masing-masing variabel memiliki nilai $> 0,6$. Berikut adalah nilai reliabilitas komprehensif dari masing-masing variabel dalam penelitian ini.

Tabel 4.10 Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X)	0.983	<i>Reliable</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0.976	<i>Reliable</i>
Motivasi (Z)	0.937	<i>Reliable</i>

Dari Tabel 4.10 terlihat nilai reliabilitas gabungan untuk masing-masing variabel $> 0,6$. Nilai reliabilitas gabungan untuk variabel gaya kepemimpinan (X) sebesar 0,983, untuk variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,976, dan untuk variabel motivasi (Z) sebesar 0,937. Dari data yang telah dijelaskan, dapat dikatakan bahwa setiap variabel dapat dinyatakan reliabel.

2. *Cronbach's Alpha*

Suatu variabel dikatakan memenuhi *Cronbach's alpha* jika setiap variabel memiliki nilai $> 0,7$. Nilai *cronbach's alpha* untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini disajikan di bawah ini.

Tabel 4.11 Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X)	0.982	<i>Reliable</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0.973	<i>Reliable</i>
Motivasi (Z)	0.916	<i>Reliable</i>

Berdasarkan data pada tabel 4.11 dapat diketahui jika nilai *cronbach's alpha* pada tiap variabel $>0,7$. Nilai *cronbach's alpha* pada variabel Gaya Kepemimpinan (X) sebesar 0.982, Nilai *cronbach's alpha* pada variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0.973, Nilai *cronbach's alpha* pada variabel Motivasi (Z) sebesar 0.916, Dari pemaparan data tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel dalam penelitian ini menurut *cronbach's alpha* dapat dinyatakan *reliable*.

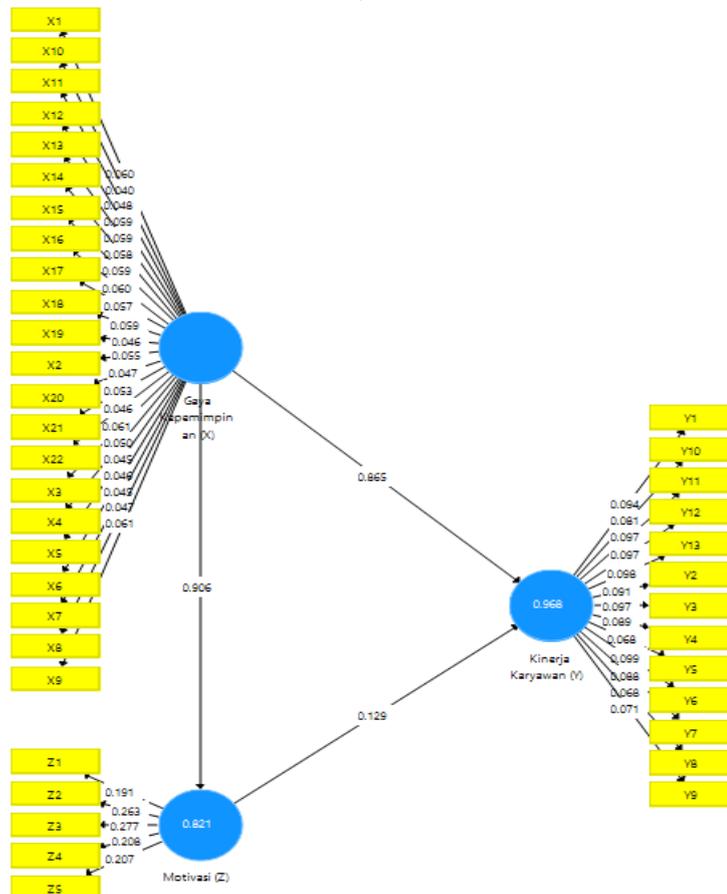
4.1.4.3 Evaluasi Inner Model

Pada penelitian ini evaluasi inner model adalah evaluasi yang mencakup beberapa uji yaitu uji path coefficient, uji kebaikan (goodness of fit) dan uji hipotesis. Berikut adalah hasil uji dalam penelitian ini

4.1.4.3.1 Uji *Path Coefisienct*

Evaluasi koefisien jalur dilakukan untuk menunjukkan seberapa besar atau kuat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Ini didasarkan pada model koefisien jalur berikut.

Gambar 4.2 Model Path Coefficient



Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa *path coefficient* terbesar ditunjukkan oleh pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi yakni sebesar 0.906, sedangkan nilai *path coefficient* terkecil ditunjukkan oleh motivasi terhadap kinerja karyawan yakni sebesar 0.129. Dari gambar di atas dan nilai yang sudah disajikan, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam model ini memiliki koefisien jalur yang positif. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin besar nilai koefisien jalur variabel independen terhadap variabel dependen berarti semakin kuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

4.1.4.3.2 Uji Kebaikan (*Goodness Of Fit*)

Goodness of fit dikenal sebagai nilai *Q-squared*. Nilai *Q-squared* memiliki arti yang sama dengan koefisien determinasi (*R-squared*) dalam analisis regresi. Koefisien korelasi adalah kekuatan hubungan antara variabel dependen dan variabel independen, dan nilainya bervariasi dari 0 hingga 1. Ketika R mendekati 1, dapat dikatakan terkait erat dan sebaliknya. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen menyediakan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Tabel 4.12 R-Square

Varibel	R-square	R-square Adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0.968	0.966
Motivasi (Z)	0.821	0.817

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diperoleh nilai R-square dari variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0.968 dan R-square Adjusted sebesar 0.966, sedangkan nilai R-square dari variabel motivasi (Z) sebesar 0.821 dan nilai Q-square Adjusted sebesar 0.817. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dan motivasi sebagian besar termasuk dalam golongan baik, Namun ini belum menjadi tolak ukur pada variabel kinerja dan motivasi karena masih banyak faktor yang belum di uji pada penelitian ini.

4.1.4.3.3 Uji Hipotesis

Pengujian secara statistik pada pengaruh positif yang telah dihipotesiskan menggunakan alat uji Smart PLS yang dilakukan dengan cara simulasi, yaitu

menggunakan metode bootstrapping terhadap sampel dalam penelitian ini. Berikut hasil bootstrapping yang akan disajikan pada tabel.

Tabel 4.13 Result For Inner Weight

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STEV)	T Statistic (O/STDEV)	P Values
Gaya kepemimpinan (X) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.865	0.873	0.056	15.444	0.000
Gaya Kepemimpinan (X) -> Motivasi (Z)	0.906	0.903	0.040	22.567	0.000
Motivasi (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.129	0.121	0.061	2.119	0.035
Gaya Kepemimpinan (X) – Motivasi (Z) – Kinerja Karyawan (Y)	0.117	0.108	0.054	2.179	0.030

Dalam pengujian PLS, secara statistik, setiap hubungan yang dihipotesiskan dibuat melalui simulasi. Dalam hal ini, inisialisasi dilakukan pada sampel. Uji *bootstrapping* ini digunakan untuk meminimalisir masalah outlier pada data penelitian. Hasil uji pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari uji variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai *P Values* sebesar $0.000 < 0.05$ maka dapat dikatakan bahwa,

H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

2. Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi

Hasil dari uji variabel gaya kepemimpinan terhadap motivasi diperoleh nilai *P Values* sebesar $0.000 < 0.05$ maka dapat dikatakan bahwa, **H2: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi diterima.**

3. Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari uji variabel motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai *P Values* sebesar $0.035 < 0.05$ maka dapat dikatakan bahwa, **H3: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.**

4. Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening

Dari hasil uji Bootstrapping pada PLS untuk menguji gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening diperoleh nilai *P Values* sebesar 0.030 maka dapat dikatakan bahwa, **H4: Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening diterima.**

4.2 Hasil dan Pembahasan

4.2.1 Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Secara Langsung Terhadap Kinerja Karyawan.

berdasarkan hasil dari pengujian pada path coefficient antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan memiliki hasil bahwasanya gaya

kepemimpinan memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan dengan hasil P Value $0.000 < 0.05$, dimana dapat dikatakan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka semakin baik pula kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan data yang saya peroleh dari jawaban frekuensi (*Mean*) tertinggi dari jawaban variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, dimana pemerintahan desa Wonokerto kec. Dukun kab. Gresik setuju bahwa ketika gaya kepemimpinan semakin baik maka hal tersebut akan membantu karyawan dalam mengerjakan tugasnya dengan baik dan benar.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh oleh Da Luisinha Fonseca Costa Guterresa, dkk (2019) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula penelitian yang di lakukan oleh Ferdilla Sari (2021) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,

(Hisbuan 2016) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan gaya kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin dalam mempengaruhi para bawahannya agar mereka mau dan mampu dalam bekerja dan bekerja sama secara produktif dalam mencapai tujuan suatu organisasi, sedangkan Veithzal Rivai (2004) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu ciri yang digunakan seorang pemimpin dalam mempengaruhi para bawahannya agar sasaran organisasi tercapai.

Dalam hal ini sesuai dengan kajian islam dalam (QS. Al-Baqarah:2) yang dimana seorang pemimpin harus diberikan kepada mereka yang mampu melihat situasi dan kondisi serta dapat bertanggung jawab dengan apa yang dia lakukan, hal ini sesuai dengan teori dan gaya kepemimpinan

4.2.2 Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil dari pengujian pada path coefficient pada variabel gaya kepemimpinan terhadap motivasi memiliki hasil dimana gaya kepemimpinan memiliki pengaruh secara langsung terhadap motivasi dengan nilai *P Value* $0.000 < 0.05$ dimana dapat dikatakan bahwa ketika gaya kepemimpinan dilakukan dengan baik dan benar maka hal tersebut akan membuat motivasi para karyawan semakin meningkat. Hal ini sesuai dengan data kuisioner yang telah diisi oleh para responden, dimana dalam data tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi motivasi secara langsung sehingga hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Denno Heryanto, dkk (2017) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Syukur S. Mendrofa, dkk (2021) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja. Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memang memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja

Gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya harus mampu menyatukan berbagai keahlian, pengalaman dan kepribadian. kinerja karyawan akan baik apabila pemimpin dapat memberi motivasi yang tepat, dan pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang dapat diterima oleh seluruh karyawan serta mendukung terciptanya suasana kerja yang baik. Di dalam surat Al-Ma'idah ayat 69 Allah SWT menegaskan bahwa *“wahai rosul sampaikanlah apa yang diturunkan tuhanmu kepadamu. Jika tidak engkau (apa yang diperintahkan itu) berarti engkau tidak menyampaikan amanatnya. Dan Allah tidak memelihara engkau dari (gangguan) manusia. Sungguh, Allah tidak memberi petunjuk kepada orang-orang kafir.”*. Sifat tabligh diperlukan oleh seorang pemimpin dan berkaitan dengan amanah segala sesuatu informasi yang berkaitan dengan pekerjaan seorang pemimpin harus menyampaikannya, salah satu contoh yang dilakukan seorang pemimpin pada desa Wonokerto kec. Dukun kab. Gresik adalah melakukan evaluasi diakhir jam kerja, tujuan agar seluruh karyawan mengetahui kesalahan dan variabel saja yang telah terjadi pada saat bekerja untuk diperbaiki. Berdasarkan data analisis bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan atau dilaksanakan oleh pemimpin desa Wonokerto kec. Dukun kab. Gresik sudah sesuai dengan norma atau aturan yang ada dengan gaya kepemimpinan islami.

4.2.3 Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari pengujian pada path coefficient pada variabel motivasi terhadap kinerja karyawan dimana motivasi memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan dengan nilai $P \text{ Value } 0.035 < 0.05$ dimana dapat dikatakan bahwa ketika motivasi dari seorang karyawan semakin tinggi maka

kinerja karyawan akan semakin baik dan benar. Hal ini sesuai dengan data kuisioner yang telah diisi oleh para responden, dimana dalam data tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi maka kinerja karyawan akan semakin tinggi juga.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Vira Anisya, dkk (2021) menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurma Firstania Rizki Annisa dan Achmad Sani Supriyanto (2021) menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi bekerja untuk mendapatkan amalan saleh didunia. Bekerja dalam islam itu hanya mengejar bonus duniawi namun juga sebagai amalan saleh manusia untuk menuju kepada kekekalan. seperti yang dijelaskan dalam (QS. Ar-Ra'd:11) *“sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri”*. Dari ayat tersebut diatas menjelaskan bahwa sungguh sangat tegas Allah dalam memberikan penjelasan kepada manusia dalam hal perbaikan nasib mereka, yakni sekali-kali Allah tak akan merubah nasib suatu kaum sehingga mereka sendiri yang berusaha merubahnya. Dalam hal ini niat yang disertai dengan keikhlasan itulah inti sebenarnya dalam kehidupan dan pekerjaan manusia dapat bergerak dan bekerja dengan tekun dan mempunyai tujuan tertentu yaitu mardatillah (keridhaan Allah) itulah yang dicari dalam semua urusan. Dari situlah akan lahir nilai keberkahan yang sebenarnya dalam kehidupan yang penuh dengan curahan rahmat dan nikmat yang banyak dari Allah. Inilah golongan yang diistilahkan sebagai golongan yang tenang dalam

ibadah, ridha dengan kehidupan yang ditempuh, serta optimis dengan janji-janji Allah.

BAB V

PENUTUP

5.1 kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan pemerintahan desa Wonokerto kec. Dukun kab. Gresik. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan mampu mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin desa Wonokerto kec. Dukun kab. Gresik disara sudah cocok dan hal tersebut mampu membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik.
2. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh langsung terhadap motivasi karyawan desa Wonokerto kec. Dukun kab. Gresik. Hal ini dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat motivasi para karyawan. Semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan maka semakin tinggi pula motivasi yang tumbuh pada karyawan.
3. Motivasi memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan desa Wonokerto kec. Dukun kab. Gresik. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Semakin besar motivasi yang tumbuh maka semakin baik pula kinerja dari karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan analisis di atas, penulis mengajukan beberapa saran untuk objek penelitian dan penelitian selanjutnya. Berikut adalah beberapa saran yang dapat digunakan sebagai bahan referensi:

1. Gaya kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dan harus dipertimbangkan kembali. Langkah-langkah harus diambil untuk meminimalkan terjadinya penurunan kinerja karyawan. Hal ini dapat dicapai dengan mengambil pendekatan emosional, menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung, meningkatkan komunikasi karyawan-ke-karyawan-ke-penyelia, memberi mereka lebih banyak waktu untuk bekerja, dan meningkatkan gaya kepemimpinan.
2. Menghargai kinerja karyawan. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan dan kepercayaan diri karyawan. Selain itu, akan meningkatkan loyalitas karyawan ke tempat kerja mereka.
3. Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan semakin baik kinerja dari karyawan maka akan berpengaruh baik juga bagi perusahaan.

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.
- Agustin Farida. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur Di Tangerang*. JENIUS. Vol. 4, No. 2, Hal 128-136.
- Ali Karnila, dkk. (2018). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Muhammadiyah Metro*. Jurnal Ilmiah FE-UMM, Vol. 12 (2018) No. 2, Hal 7-15.
- Anisya. V, dkk (2021). *The Effect of Motivation on Employee Performance through Organizational Culture*. ISSN (print): 2644-0490, ISSN (online): 2644-0504. Volume 4 Issue 07 July 2021. Article DOI: 10.47191/jefms/v4-i7-16, Impact Factor: 6.228. Page No. 1028-1033
- Annisa. N. F. R & Supriyanto. A. S. (2021). *The Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance Through Job Satisfaction (Case Study on The Department of Transportation of Blitar City)*. E-ISSN: 2581-8868. Volume-04, Issue-03, pp-355-362.

- Anwari, 2000. *Motivasi: Perangkat Analisis untuk Para Manajer*. Usahawan No.12 Tahun XXIX Desember 2000
- Arisanti. K. D, dkk. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk*. JIMEK – Volume 2 Nomor 1, Hal 101-118.
- Ardana, Komang dkk, 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Graha Ilmu : Yogyakarta
- Armstrong, M. and Baron, A. 1998. *Performance Management – The New Realities*. London: Institute of Personnel and Development
- 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.
- Balouch, R., & Hassan, F. (2014). *Determinants of Job Satisfaction and its Impact on Employee Performance and Turnover Intentions*. International Journal of Learning and Development, 4(2), 120–140.
- Bukit, pantun (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi*. Jurnal Manajemen dan Sains, 4(2), Oktober 2019, pp.413-422
- Daft, Richard L. 2006. *Management (Manajemen)*. Edisi Enam. Jakarta: Salemba Empat.
- Dharma, Agus. 2004. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Dharma, A. (2017). *The Effect of Work Motivation on the Employee Performance with Organization Citizenship Behavior as Intervening Variable at Bank Aceh Syariah*. Emerald Reach Proceedings Series. Vol. 1. pp. 7–12.

Emerald Publishing Limited. 2516-2853. DOI 10.1108/978-1-78756-793-1-00065

Duha, Timotius. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 1, Cet 1- Yogyakarta: Deepublish.

Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.

Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Ekhsan. M. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol.13 No.1, Hal 1-11.

Ery Teguh Prasetyo, dkk. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen, Vol 3, (1), Hal 21-30.

Fahmi, Irham. (2014). *Analisa Kinerja Keuangan*. Bandung : Alfabeta

Ferry Hardian. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Service Center Panasonic Surabaya)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 1 No. 1, Hal 1-7.

Frank L. K. O, dkk (2018) *The relationship between leadership style and employee performance An exploratory study of the Ghanaian public service*. International Journal of Public Leadership © Emerald Publishing Limited 2056-4929 DOI 10.1108/IJPL-06-2017-0025

- George, J.M., & Jones, G.R. (2005). *Understanding and managing organizational behavior* (4th Ed.). New Jersey: Pearson-Prentice Hall.
- 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.
- Handayani, Yuli (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Pematangsiantar Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Manajemen Program Studi Manajemen Stie Sultan Agung Volume 5– Nomor 2, Desember 2019, (Hlm 72-84)
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*. Cetakan Kedelapanbelas. BPFE Yogyakarta. Yogyakarta.
- Hasibuan. S.P, dkk. (2019) *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Vol. 2 No. 1, Hal 134-147.
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan motivasi*. PT.Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: Penerbit Bumi Askara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Heryanto Denno, dkk. (2017). *Analisis pengaruh kepuasan kerja dukungan organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja*. Jurnal Manajemen Volume 9 (1) 2017, 8-13

- Hidayat. M. N, dkk (2022). *The Influence Of Motivation, Career Development And Leadership Style On Employee Performance At Pt.Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar*. Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship (HJABE) Vol. 5 No. 1, 2022 e-issn: 2598-0890 p-issn: 2598-0882
- Huasain. B. A. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro)*. Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol. 1, No. 1, Hal 1-16
- Hustia Anggreani. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi*. Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 10, issue 1, Hal 81-91.
- 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.
- Iswanto, K, M. R. T., Muzhaffar, A. & Arafah, A. I. (2014). *Kepemimpinan Dalam Islam (Pengertian, Dasar, Landasan, Tujuan & Hukum)*.
- Jayati. K. T, dkk. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan*. Jurnal Ekobis: Ekonomi, Bisnis & Manajemen Vol 9 Nomor 1 (2019), Hal 71-88.

- Jufrizen. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja dalam Memoderasi Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Journal Prosiding The National Conference Management and Business, 1(1), 405–424.
- Jufrizen, dkk. (2021). *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja*. Jurnal Sains Manajemen Volume 7 No 1, Hal 35-54.
- Jufrizen, J, & Pulungan, D. R. (2017). *Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable*. In Proceedings of AICS-Social Sciences (pp. 441–446).
- Kartono, Kartini. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta:PT. Rajawaligrafindo Persada
- Kreitner, Robert & Angelo Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan: Erly Suandy. Buku 1. Ed.5. Salemba Empat. Jakarta.
- Luishina. F. D, dkk. (2019). *The role of work motivation as a mediator on the influence of education-training and leadership style on employee performance*. Management Science Letters 10 (2020) 1497–1504
- Lusri Lidia, dkk. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt. Borwita Citra Prima Surabaya*. Agora Vol. 5, No. 1, (2017)
- 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.
- Maknur Johar, dkk. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Neuronworks*

Indonesia Bandung. Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Almana) Vol. 2 No. 3, Hal 73-87.

Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mangkuprawira, Sjafri dan Aida Vitayala Hubies. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia.* Bogor: Ghalia Indonesia.

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.

Mestika Zed. (2004). *Metode Penelitian Kepustakaan,* (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, hal 1

Mohd.Kurniawan DP, (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang.* Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XV No 1, Hal 33-48.

Muhammad Charis F, dkk. (2020) *Kategori Kepemimpinan dalam Islam.* Vol.1– No.2 year (2020), page 171-189

Nurhuda Amy, dkk. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Anwar Medika Jl. Raya Bypass Krian Km. 33 Balongbendo – Sidoarjo.* Vol. 1, No 1.

- 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.
- Pawirosumarto. S, dkk (2017) *The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia*. International Journal of Law and Management Vol. 59 No. 6, 2017 pp. 1337-1358 © Emerald Publishing Limited 1754-243X
- 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.
- Pullins, Ellen Bolman., Curtis P. Haugtvedt, Peter R. Dickson, Leslie M. Fine, Roy J. Lewicki. 2000. “*Individual differences in intrinsic motivation and the use of cooperative negotiation Tactics*”, The Journal of Business & Industrial Marketing, Volume 15 Number 7 pp. 466-478
- Rivai. Veithzal, (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), h. 837.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari. F, dkk (2021). *Organizational Culture and Leadership Style on Employee Performance: Its Effect through Job Satisfaction*. Vol. 3 No. 2, December 2021, pages: 98~113
- Siagan. T. S, dkk. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel*

- Intervening*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen: Vol 1, No. 1, September 2018, 59-70.
- Soulthan S. Batubara. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan Pt Inalum (Persero)*. Volume 3. No.1 April 2020 (40-58).
- Supriyanto, A. S., & Machfuds, M. (2010). *Metodologi Riset Manajemen Sumberdaya Manusia*. UIN Maliki Press.
- Supriyanto, A. S., & Maharani, V. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Kuesioner dan Analisis Data*. UIN Maliki Press.
- 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.
- Wahjosumidjo.2001. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Wowor. W. Q, dkk. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Matahari Departement Store di MegaMall, Manado*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 8. No. 2, 2019, Hal 107-112.

Zadjuli. 2004. *Etika Sebagai Landasan Moral Pembangunan Ekonomi Di Indonesia*. Jakarta: Gema Insani.

LAMPIRAN 1

BUKTI KONSULTASI

Nama : Mohammad Sendi Abdullah Hasan

NIM/Jurusan : 18510147 / Manajemen

Pembimbing : Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, S.Ag., M.Si

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pemerintahan Desa Wonokerto Kec. Dukun Kab. Gresik)

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1	23 Februari 2022	Pengajuan Judul & Konsultasi Bab I	1. 
2	23 Februari 2022	Konsultasi Bab I-III	2. 
3	9 Maret 2022	Konsultasi Revisi Bab I-III	3. 
4	25 April 2022	Konsultasi Revisi Bab I-III	4. 
5	10 Mei 2022	Acc Proposal	5. 
6	2 Agustus 2022	Konsultasi Revisi Proposal Sempro	6. 
7	1 November 2022	Konsultasi Kuesioner	7. 
8	28 November 2022	Konsultasi Bab IV-V	8. 
9	1 Desember 2022	Konsultasi Revisi Bab IV-V	9. 
10	5 Desember 2022	ACC Skripsi	10. 

Malang, 5 Desember 2022

Mengetahui

Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE, M.M.
NIP. 197406042006041002

LAMPIRAN 2

KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI

“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KENERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PEMERINTAHAN DESA WONOKERTO KEC. DUKUN KAB. GRESIK)”

Dengan hormat.

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Saya Mohammad Sendi Abdullah Hasan mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Maulana Ibarhim 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 (Studi Kasus pemerintahan desa Wonokerto kec. Dukun kab. Gresik)”** dengan memberikan jawaban pada pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner. Informasi yang Bapak/Ibu berikan hanya untuk kepentingan akademik dan akan dirahasiakan.

Penelitian mengucapkan terimakasih atas kesediaan dan kerja sama Bapak/Ibu yang telah berkenan melunaskan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian ini.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Hormat Saya



Mohammad Sendi Abdullah Hasan

I. IDENTITAS RESPONDEN

Isilah identitas diri anda dengan mengisi biodata anda sebagai berikut :

1. Nama Responden (Opsional) :
2. Jenis Kelamin : Laki Laki Perempuan
3. Usia :
4. Pendidikan Terakhir : SD SMA Lainnya....
 SMP S1
5. Lama Bekerja :

II. PETUNJUK PENGISIAN

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

Keterangan :

- | | |
|---------------------------|-----|
| STS (Sangat Tidak Setuju) | = 1 |
| TS (Tidak Setuju) | = 2 |
| N (Netral) | = 3 |
| S (Setuju) | = 4 |
| SS (Sangat Setuju) | = 5 |

III. DAFTAR PERTANYAAN

A. Pertanyaan untuk gaya kepemimpinan

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
kecerdasan						
1	Pimpinan memiliki tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dari karyawan					
2	Pimpinan memiliki kreatifitas yang lebih daripada karyawan					
kedewasaan						
3	Pimpinan menerima setiap kritikan dan masukan dari karyawan					
4	Pimpinan membiarkan kelompoknya berbuat semau sendiri					
Motivasi diri dan dorongan berprestasi						
5	Pimpinan memberikan contoh dan tauladan yang baik kepada karyawan					
6	Pimpinan selalu memotivasi para karyawan ketika bekerja					
7	Pimpinan memberikan bonus berdasarkan prestasi kerja karyawan					
Sikap-sikap hubungan manusiawi						
8	Pimpinan menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan					
9	Pimpinan memiliki toleransi kepada para karyawan					
Memiliki pengaruh yang kuat						
10	Pimpinan memberikan tindakan tegas kepada karyawan yang melakukan pelanggaran					

Memiliki pola hubungan yang baik						
11	Pimpinan memiliki pola komunikasi yang baik kepada karyawan					
12	Pimpinan memiliki sifat tertentu					
13	Pimpinan mensosialisasikan setiap perubahan pada karyawan					
14	Pimpinan selalu mencela pekerjaan yang buruk					
Memiliki kedudukan atau jabatan						
15	Pimpinan memiliki pola bicara yang tegas					
Mampu berinteraksi						
16	Pimpinan menyalahgunakan kedudukan dan jabatan dalam bersikap					
17	Pimpinan memberikan intruksi yang jelas					
18	Pimpinan berpartisipasi dalam kegiatan kelompok					
Mampu memberdayakan						
19	Pimpinan memberikan semua pekerjaan dan tanggung jawab kepada bawahannya					
20	Pimpinan mampu mensejahterakan karyawan					
21	Pimpinan mampu bekerja sebagai suatu tim					
22	Pimpinan memahami potensi masing-masing karyawan					

B. Pertanyaan untuk kinerja karyawan

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
Kuantitas						
1	Saya selalu mengerjakan sesuai dengan target yang telah ditentukan					
2	Saya selalu menetapkan target dalam bekerja					
3	Kehadiran di tempat kerja					
4	Saya tidak pernah absen saat hari kerja					
5	Saya selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya					
6	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin					
7	Saya selalu memaksimalkan waktu kerja saya di tempat kerja					
Kualitas						
8	Saya sangat disiplin dalam bekerja					
9	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti					
Jangka waktu/output						
10	Saya mampu mengerjakan tepat waktu					
11	Saya mampu mengerjakan hasil yang maksimal					
Kerja sama (sikap kooperatif)						
12	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja saya					
13	Saya selalu terbuka pada pendapat orang lain					

C. Pertanyaan untuk motivasi

No	pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
Fisiologis atau kebutuhan fisik						
1	Dengan adanya pemberian bonus, uang tunai, dan penghargaan dari pimpinan kepada pegawai yang berprestasi, memotivasi saya untuk bekerja lebih baik di masa yang akan datang					
Keamanan						
2	Terdapat fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja, memotivasi saya untuk bekerja lebih baik di masa yang akan datang					
Sosial						
3	Kesungguhan pimpinan dalam melakukan, komunikasi dengan pegawai, menambah untuk bekerja lebih baik di masa yang akan datang					
penghargaan						
4	Dengan adanya pujian serta apresiasi dari pimpinan kepada pegawai yang berprestasi, memotivasi saya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan					

Aktualisasi diri						
5	Dalam menaikkan pangkat atau dikirim mengikuti pendidikan dan latihan lanjutan oleh pimpinan kepada pegawai yang berprestasi, memotivasi saya untuk bekerja dengan lebih baik					

LAMPIRAN 3

1. Karakteristik Responden

Berdasarkan jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Laki-laki	40	91%
Perempuan	4	9%
Jumlah	44	100%

Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Presentase
26-30	2	5%
31-35	6	14%
36-40	7	16%
41-45	12	27%
46-50	8	18%
51-55	9	20%
Jumlah	44	100%

Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Presentase
SD	0	0%
SMP	9	21%
SMA	30	68%
S1	5	11%
Jumlah	44	100%

2. Jawaban Responden

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Indikator Gaya Kepemimpinan.

Indikator	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X.1	6	14%	0	0%	2	5%	31	70%	5	11%	3.659
X.2	6	14%	0	0%	17	37%	1	2%	19	43%	3.182
X.3	6	14%	0	0%	1	2%	36	82%	0	0%	3.591
X.4	6	14%	2	5%	1	2%	24	55%	0	0%	3.182
X.5	6	14%	14	32%	12	27%	11	25%	7	16%	2.705
X.6	6	14%	9	20%	8	18%	14	32%	7	16%	3.159
X.7	6	14%	10	23%	7	16%	14	32%	7	16%	3.136
X.8	6	14%	17	39%	16	36%	5	11%	0	0%	2.455
X.9	6	14%	0	0%	2	5%	27	61%	9	20%	3.750
X.10	6	14%	19	43%	13	30%	3	7%	1	2%	2.409
X.11	6	14%	9	20%	1	2%	27	61%	1	2%	3.182
X.12	6	14%	0	0%	2	5%	35	80%	1	2%	3.568
X.13	6	14%	0	0%	4	9%	30	68%	4	9%	3.591
X.14	6	14%	0	0%	5	11%	32	73%	1	2%	3.500
X.15	6	14%	0	0%	3	7%	34	77%	1	2%	3.545
X.16	6	14%	0	0%	2	5%	32	73%	4	9%	3.636
X.17	6	14%	0	0%	7	16%	27	61%	4	9%	3.523
X.18	6	14%	0	0%	11	25%	27	61%	0	0%	3.341
X.19	6	14%	7	16%	4	9%	19	43%	7	16%	3.273
X.20	6	14%	9	20%	12	27%	13	30%	4	9%	3.000
X.21	6	14%	2	5%	6	14%	25	57%	5	11%	3.477
X.22	6	14%	9	20%	7	16%	15	34%	7	16%	3.182

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Indikator Disiplin Kerja

Indikator	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1	6	14%	0	0%	9	20%	28	64%	1	2%	3.409
Y.2	6	14%	0	0%	11	25%	27	61%	0	0%	3.341
Y.3	6	14%	0	0%	3	7%	33	75%	2	5%	3.568
Y.4	6	14%	6	14%	2	5%	30	68%	0	0%	3.273
Y.5	6	14%	12	27%	8	18%	10	23%	7	16%	2.955
Y.6	2	5%	0	0%	2	5%	40	91%	0	0%	3.568
Y.7	6	14%	0	0%	6	14%	32	73%	0	0%	3.318
Y.8	6	14%	13	30%	8	18%	10	23%	7	16%	2.977

Y.9	6	14%	10	23%	9	20%	12	27%	7	16%	3.091
Y.10	6	14%	1	2%	13	30%	20	45%	4	9%	3.341
Y.11	6	14%	0	0%	1	2%	34	77%	3	7%	3.636
Y.12	6	14%	2	5%	0	0%	32	73%	4	9%	3.636
Y.13	6	14%	0	0%	2	5%	31	70%	5	11%	3.659

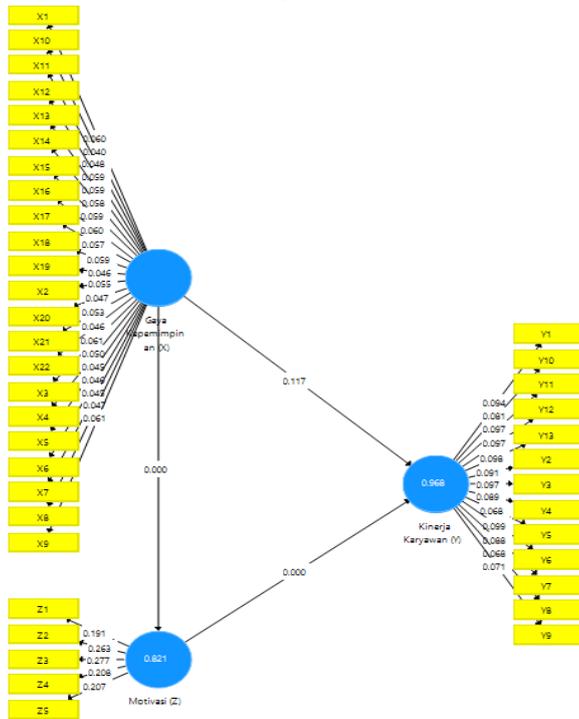
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Indikator Disiplin Kerja

Indikator	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS(5)		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Z.1	8	18%	31	70%	5	11%	0	0%	0	0%	1.932
Z.2	6	14%	0	0%	6	14%	28	64%	5	11%	3.545
Z.3	6	14%	0	0%	1	2%	34	77%	3	7%	3.636
Z.4	7	16%	27	61%	10	23%	0	0%	0	0%	2.068
Z.5	7	16%	24	55%	13	30%	0	0%	0	0%	2.136

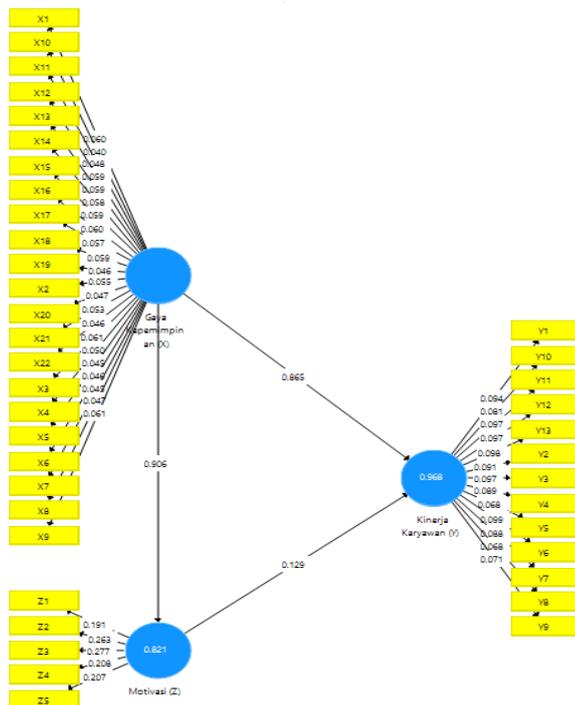
LAMPIRAN 4

HASIL PENELITIAN

Skema Model PLS



Model Path Coefficient



Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading
Gaya kepemimpinan (X)	X.1	0.955
	X.2	0.913
	X.3	0.952
	X.4	0.840
	X.5	0.730
	X.6	0.760
	X.7	0.748
	X.8	0.761
	X.9	0.942
	X.10	0.728
	X.11	0.807
	X.12	0.950
	X.13	0.913
	X.14	0.899
	X.15	0.912
	X.16	0.938
	X.17	0.918
	X.18	0.951
	X.19	0.732
	X.20	0.767
	X.21	0.852
	X.22	0.755
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.942
	Y.2	0.904
	Y.3	0.950
	Y.4	0.876
	Y.5	0.704
	Y.6	0.958
	Y.7	0.865
	Y.8	0.727
	Y.9	0.739
	Y.10	0.813
	Y.11	0.943
	Y.12	0.912
	Y.13	0.955
Motivasi (Z)	Z.1	0.780
	Z.2	0.892
	Z.3	0.946

	Z.4	0.865
	Z.5	0.837

Construct Reability and Validity

Construct Reliability and Validity

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extract...
	Cronbach...	rho_A	Composi...	Average ...
Gaya Kepemimpinan (X)	0.982	0.985	0.983	0.732
Kinerja Karyawan (Y)	0.973	0.978	0.976	0.761
Motivasi (Z)	0.916	0.934	0.937	0.750

Discriminant Validity: Cross Loading

Variabel	X	Y	Z
Gaya Kepemimpinan	0.955	0.955	0.858
	0.913	0.869	0.805
	0.952	0.956	0.896
	0.840	0.816	0.692
	0.730	0.666	0.705
	0.760	0.767	0.623
	0.748	0.755	0.614
	0.761	0.715	0.729
	0.942	0.930	0.924
	0.728	0.684	0.519
	0.807	0.783	0.683
	0.950	0.944	0.854
	0.913	0.925	0.855
	0.899	0.903	0.852
	0.912	0.930	0.848
	0.938	0.912	0.912
	0.918	0.898	0.846
	0.951	0.951	0.836
	0.732	0.731	0.667
	0.767	0.702	0.737
0.852	0.789	0.809	
0.755	0.777	0.623	
Kinerja Karyawan	0.914	0.942	0.849

	0.878	0.904	0.821
	0.939	0.950	0.892
	0.866	0.867	0.760
	0.662	0.704	0.567
	0.955	0.958	0.904
	0.856	0.865	0.792
	0.673	0.727	0.556
	0.703	0.739	0.0583
	0.776	0.813	0.784
	0.931	0.943	0.946
	0.938	0.912	0.912
	0.955	0.955	0.858
Motivasi	0.656	0.638	0.780
	0.899	0.882	0.892
	0.931	0.943	0.946
	0.689	0.720	0.865
	0.687	0.712	0.837

R Square

R Square

Matrix	R Square	R Square Adjusted
	R Square	R Square ...
Kinerja Karyawan (Y)	0.968	0.966
Motivasi (Z)	0.821	0.817

Path Coefficients

Path Coefficients

Mean, STDEV, T-Values, P-...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias ...	Samples	Copy 1	
	Original ...	Sample ...	Standard ...	T Statistic...	P Values
Gaya Kepemimpinan (X) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.865	0.873	0.056	15.444	0.000
Gaya Kepemimpinan (X) -> Motivasi (Z)	0.906	0.903	0.040	22.567	0.000
Motivasi (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.129	0.121	0.061	2.119	0.035

Spesific Indirect Effect

Specific Indirect Effects

	Mean, STDEV, T-Values, P-...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias ...	Samples	Copy to Clipboard:	
		Original ...	Sample ...	Standard ...	T Statistic...	P Values
Gaya Kepemimpinan (X) -> Motivasi (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)		0.117	0.108	0.054	2.179	0.030

LAMPIRAN 5



**PEMERINTAH KABUPATEN GRESIK
KECAMATAN DUKUN
DESA WONOKERTO**

Sekretariat : Jl. Raya Wonokerto No. 01 Dukun Gresik Kode Pos 61155
Email : wonokertodukungresik05@gmail.com

Wonokerto, 27 Oktober 2022

Nomor : 474/751/437.114.5/2022
Sifat : Penting
Perihal : Konfirmasi Ijin penelitian
(Penelitian Skripsi)

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Maulana Malik Ibrahim Malang
Di-
Tempat

Dengan Hormat,

Berdasarkan Surat Ijin Penelitian Skripsi yang kami terima tanggal 20 September 2022 perihal permohonan ijin (Penelitian Skripsi) kepada mahasiswa :

Nama : **MOHAMMAD SENDI ABDULLAH HASAN**
Program Studi : Manajemen
Semester : VIII
NIM : 18510147

Bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa tersebut dapat kami terima untuk melaksanakan (Penelitian Skripsi) di Desa Wonokerto Kecamatan Dukun Kabupaten Gresik terhitung mulai 20 September s/d 27 Oktober 2022.

Atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

Kepala Desa Wonokerto,

MUHAMMAD YAZID

LAMPIRAN 6



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 : MOHAMMAD SENDI ABDULLAH HASAN
NIM : 18510147
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pemerintahan Desa Wonokerto Kec. Dukun Kab. Gresik)**

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

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
24%	23%	10%	11%

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

Malang, 8 Desember 2022

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M