

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI MEDIASI PADA FARKHANSS *TOWING SERVICE* KOTA SURABAYA

Farkhan Samudera<sup>1</sup>; Tri Siwi Agustina<sup>2</sup>

Program Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Airlangga, Surabaya<sup>1,2</sup>

Email : Farkhan.samudera@gmail.com<sup>1</sup>; Siwi@feb.unair.ac.id<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Dalam suatu perusahaan diperlukan senantiasa meningkatkan efektifitas terkait gaya kepemimpinan transaksional dalam perusahaan untuk dapat bertahan dan berkompetisi ditengah perubahan persaingan pasar dan lingkungan yang berkembang pesat Tujuan dari dilakukannya penelitian ini guna mengetahui signifikansi terkait gaya kepemimpinan transaksional mempengaruhi kinerja , motivasi dan terkait kinerja dengan motivasi sebagai mediasi..Dalam prosesnya, penulis menggunakan metode kuantitatif dengan media pengisian kuesioner dengan skala likert yang diisi oleh karyawan Farkhanss Towing Service yang kemudian data akan dianalisis dengan metode PLS-SEM dengan SmartPLS. Hasil penelitian didapatkan nilai T-statistics = 1,630 dan p-value = 0,104 yang artinya tidak adanya pengaruh positif pada Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan. Selanjutnya, pengaruh Motivasi terkait Kinerja Karyawan memiliki nilai T-statistics = 3,144 dan p-value = 0,002 yang dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif Motivasi terkait Kinerja Karyawan.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan Transaksional; Motivasi; Kinerja

### ABSTRACT

*In a company, should have effectiveness related to the transactional leadership style in the company to be able to survive and compete in the midst of changes in market competition and a rapidly developing environment. The purpose of this study was to determine the significance of transactional leadership style in influencing performance, motivation and performance related to motivation as mediation. In the process, the authors used quantitative methods with the media filling out questionnaires with a Likert scale filled in by Farkhanss Towing Service employees, which then the data would be analyzed using the PLS-SEM method with SmartPLS. The results showed that the value of T-statistics = 1.630 and p-value = 0.104, which means that there is no positive influence on Leadership Style with Employee Performance. Furthermore, the effect of Motivation related to Employee Performance has a value of T-statistics = 3.144 and p-value = 0.002 which can be concluded that there is a positive influence on Motivation related to Employee Performance.*

*Keywords : Transactional Leadership Style; Motivation; Performance*

### PENDAHULUAN

Meningkatkan efektifitas suatu organisasi untuk dapat bertahan ditengah persaingan pasar sangatlah penting, utamanya dalam gaya kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan yang baik akan membawa perusahaan ke target yang telah ditentukan.

Dalam prosesnya, permasalahan yang dihadapi perusahaan terbanyak adalah terkait karyawan dan kinerja karyawan.

Farkhanss *Towing Service* adalah organisasi bidang jasa dengan fokus derek kendaraan saat mengalami kerusakan atau kecelakaan di wilayah tertentu. Sebagai perusahaan yang berfokus di bidang jasa, dalam menjaga kualitas pelayanan sangat dipengaruhi oleh kinerja para karyawan. Fenomena pada proses melaksanakan aktivitas pekerjaan di Farkhanss *Towing Service* di Kota Surabaya kondisi tekanan yang berbeda-beda akan menyebabkan adanya konflik, baik antar individu maupun kelompok.

Peran pemimpin sangat penting guna mengayomi dan memberi petunjuk pada karyawan dalam mencapai tujuan bersama perusahaan. Pengertian kepemimpinan adalah suatu tindakan yang dapat memotivasi orang lain guna mencapai tujuan bersama untuk menciptakan keberhasilan di masa depan. (Nurjaya, Mukhtar dan Achsanuddin, 2020).

Gaya kepemimpinan transaksional menjadi obyek penelitian yang sangat penting. Kepemimpinan transaksional adalah pertukaran dinamis antara kepala perusahaan dengan bawahannya dimana pemimpin telah memiliki tujuan, dan target perkembangan yang diharapkan oleh bawahan ketika target dan tujuan dapat tercapai (Saputra, 2023).

Motivasi kerja karyawan tidak kalah pentingnya dalam proses menciptakan hasil dari kinerja. Adanya keinginan untuk memenuhi keperluan dari individu akan menimbulkan adanya pengaruh motivasi dalam proses bekerja karyawan. Salah satu pendukung terkuat dari suatu perilaku manusia adalah Motivasi dari individu tersebut, sehingga individu akan berkeinginan dalam mencapai hasil yang optimal dengan meningkatkan kualitas bekerja (Onainor dalam Sari, Fadilla dan Aravik, 2022).

Pada tahun 2016 hingga 2017 ditemukan hasil survei oleh CNN Indonesia bahwa 33,4% karyawan di Indonesia menyatakan tidak puas dengan pekerjaannya (Sunarsih dalam Sutanto, 2018). Hasil yang relative sama yaitu sebanyak 29% karyawan di Indonesia masih tidak puas dengan pekerjaannya yang tercatat pada survei tahun 2017. Setelah diteliti, beberapa faktor yang menjadi alasan karyawan tidak bahagia di tempat kerja karena karier yang tidak berkembang, maupun dari proses kepemimpinan atau faktor kurangnya pelatihan dari perusahaan. (Khoiri, 2019). Begitu pula pada Survei Job Street Indonesia, responden dengan rentang usia 22 hingga 26 tahun dengan populasi 27.000 responden, didapatkan sebanyak 33,4% yang sudah bekerja 1 hingga 4

tahun merasa tidak nyaman dan tidak bahagia dengan pekerjaannya.(Job Street, 2022). Rendahnya motivasi karyawan dari jumlah insentif, dan kurangnya suatu yang ingin dicapai dari karyawan yang juga keadaan kepemimpinan dengan gaya kaku yang menambah factor rendahnya motivasi karyawan dalam bekerja. (Job Street, 2022).

Saat sebuah Perusahaan memiliki karyawan yang semangat dengan kinerja baik serta bangga dan Bahagia terhadap pekerjaannya, maka perusahaan tersebut dapat dikatakan berhasil, Dalam suatu pekerjaan, individu harus memiliki motivasi dan kemampuan dalam pekerjaannya agar keinginan untuk menjalani dengan baik akan semakin tinggi. (Pratama, Surtha dan Mahayasa, 2020). Oleh karena itu, penting untuk memahami gaya kepemimpinan transaksional yang tepat dan sesuai di Farkhanss *Towing Service* dalam meningkatkan kinerja dan memahami pengaruh dari motivasi karyawan. Penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berguna bagi manajemen Farkhanss *Towing Service* untuk mengembangkan strategi kepemimpinan yang lebih efektif dan meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan

## TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### **Teori Manajemen Sumber Daya Manusia**

Robbins dan Judge (2018) menyatakan bahwa MSDM adalah suatu cara yang terintegrasi untuk dapat mengatur karyawan dengan tujuan meningkatkan kinerja perusahaan dan memaksimalkan kemampuan dari karyawan . Sumber daya fisik, manusia, teknologi dan finansial adalah hal yang harus dimiliki Perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu manajemen yang berfokus pada hasil produksi individu melalui aktifitasnya . SDM yang baik dan berkualitas akan menjadi investasi yang berharga bagi suatu organisasi.

### **Teori Kepemimpinan**

Seseorang individu yang memiliki bawahan untuk mencapai suatu hasil tertentu yang dipengaruhi oleh cara dalam kepemimpinannya dapat kita sebut dengan pemimpin. Menurut Gary Yukl dalam Edision *et al.* dalam Sulistyarningsih dan Herminingsih (2019), Kepemimpinan yaitu adanya kegiatan yang dapat menjadikan oranglain mengerti dan mau untuk mengikuti tugas yang diberikan untuk menjadi suatu kesepakatan dalam bekerja untuk mencapai tujuan Bersama.. Menurut Jeff Madura dalam Edision *et al* dalam Batubara dan Kusmayanti (2023), Kepemimpinan yang efektif melibatkan beberapa hal, yaitu membangun visi, membangun motivasi karyawan,

memberikan petunjuk, membentuk suatu tim kerja, memberikan motivasi, memberikan saran, memperbaiki kinerja, dan merencanakan dan memantau hasil kerja . Dari teori diatas, faktor yang perlu di perhatikan dalam Perusahaan adalah gaya kepemimpinan tersebut .

### **Teori Gaya Kepemimpinan Transaksional**

Menurut Odumeru & Ifeanyi dalam Putri, Rogahang dan Mukuan (2021) Gaya yang dimiliki pemimpin dalam memperhatikan karyawan antar individu , transaksi antara bawahan dan atasan yang melakukan pertukaran dapat diartikan sebagai gaya kepemimpinan transaksional. Pertukaran yang dilandasi pada kesepakatan terkait kejelasan tugas, standar kerja, dan penghargaan kerja. Maka sebagai kesimpulan Gaya kepemimpinan Transaksional adalah suatu media pemimpin dalam menggerakkan karyawannya melalui penawaran timbal balik berupa imbalan dari hasil kontribusi yang diberikan oleh karyawan terhadap Perusahaan.

### **Teori Motivasi**

Ryan dan Deci (2019) motivasi adalah proses internal yang mengarahkan seseorang untuk focus pada suatu tujuan tertentu. Gagné dan Deci (2020) motivasi adalah proses yang menghasilkan aktivitas dalam mencapai suatu pencapaian dan kepuasan. Menurut Klassen *et al.* (2020) motivasi adalah kondisi yang mengakibatkan orang mengambil suatu keputusan tertentu, dengan tujuan untuk mencapai hasil yang dituju dan diinginkan. . Adanya keinginan untuk mencapat tujuan yang dituju akan memiliki arah jalan yang tepat dan mendapat hasil yang optimal apabila adanya keseimbangan tujuan dan arahan. Selain itu dapat pula dipahami bahwa menurut Zulkarnaen, W., et al. (2018:49) motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan pimpinan.

### **Teori Kinerja**

Menurut Palamarchuk dan Pavliuk (2019), kinerja adalah hasil dari proses bekerja karyawan yang dapat diukur dengan sejauhmana hasil dalam pencapaian tujuan dalam suatu perusahaan. Menurut Sianturi, Yunita, dan Harahap (2021), kinerja adalah kemampuan karyawan dalam menghasilkan hasil kerja yang diukur dengan berbagai

aspek seperti produktivitas, kualitas, kecepatan, dan ketepatan waktu yang mencakup kemampuan karyawan dalam beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja.

### **Teori Kompensasi**

Menurut Luthfi dan Siswanto (2021) kompensasi adalah suatu imbalan yang diterima karyawan dari perusahaannya, dapat berupa gaji, tunjangan, insentif, dan bonus atas hasil kontribusi dari usaha kerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

Dari penelitian ini, ada beberapa hipotesis yang dapat kami ambil, yaitu :

H<sub>1</sub>: Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H<sub>2</sub> : Motivasi Kerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H<sub>3</sub> : Gaya Kepemimpinan Transaksional Karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai mediasi.

### **METODE PENELITIAN**

Metode yang di gunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan sumber data primer yang dikumpulkan melalui pengisian kuesioner oleh karyawan Farkhanss *Towing Service* di Kota Surabaya.

Peneliti mengambil populasi seluruh karyawan Farkhanss *Towing Service* di Kota Surabaya dengan teknik pengambilan sampel *NonProbability sampling* yang diambil adalah seluruh karyawan Farkhanss *Towing Service* yang telah bekerja minimal 6 bulan dengan total 32 orang. Pengumpulan data dengan membagikan kuesioner yang menggunakan skala *likert* pada setiap variabel yang di jabarkan sesuai dengan indikator yang telah di tetapkan pada karyawan Farkhanss *Towing service*.

Data pengisian kuesioner oleh karyawan Farkhanss *Towing* akan di rekap untuk mengetahui jawaban yang akan di olah untuk kemudian dengan menggunakan *tools SmartPLS ( Partial Least Square)* akan dilakukan analisis dengan *Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*.

### **HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI**

#### **Uji Validitas Konvergen**

Dalam tahap ini, ketentuan *rule of thumb* dengan loading factor  $> 0,7$ . Namun, untuk penelitian yang masih dikembangkan maka dengan skala pengukuran bernilai 0,5 – 0,6 dianggap sudah cukup untuk seluruh indikator dapat disebut ideal dan valid atau penelitian dapat diterima (Ghozali & Hengky, 2020). Selanjutnya perlu diperhatikan,

nilai AVE harus  $> 0,5$ . Dari hasil yang di dapat, nilai AVE dari Gaya Kepemimpinan dengan hasil 0,679, Motivasi dengan hasil 0,684 dan Kinerja Karyawan dengan hasil 0,675. Keseluruhan nilai AVE berada  $> 0,5$  (50%), artinya masing-masing variabel sudah memenuhi *convergent validity*. Gabungan *factor loading* dan AVE artinya penelitian ini sudah valid dan dapat diteruskan pada langkah berikutnya.

### Uji Reabilitas

Nilai *cronbach's alpha* pada Gaya kepemimpinan = 0,973 , Motivasi = 0,958 dan Kinerja Karyawan = 0,965. Ini artinya bahwa seluruh nilai *cronbach's alpha* setiap konstruk reliabel serta diterima karena di atas 0,7 sesuai dengan teori (Ghozali & Latan, 2020).

### Evaluasi Model Struktural

Pada tahap awal evaluasi, memperhatikan *R-square* pada tiap variable dengan menggunakan PLS. Pengujian R2 diaplikasikan untuk meninjau hubungan diantaranya, Diawali dengan meninjau R2 untuk setiap variabel laten endogen, berikut adalah hasilnya. Kinerja Karyawan = 0,957 artinya Gaya Kepemimpinan dan Motivasi mampu menjelaskan Kinerja Karyawan = 0,957 atau 95,7% dan 4,3% sisanya dijelaskan melalui konstruk lain.

### Uji Hipotesis

Apabila, *p-values* tersebut nilainya lebih besar dibandingkan nilai alpha 5% maka H0 ditolak, sehingga apabila H0 ditolak maka ada pengaruh langsung antara X dan Y (Ghozali & Latan, 2020). Nilai *T-statistics* pada variable gaya kepemimpinan sebesar 1,630 dan *p-value* sebesar 0,104 terhadap Kinerja Karyawan yang memiliki arti hasil *T-statistics* lebih kecil dari T-hitung dan hasil *p-value* 0,104  $> 0,05$ . Pada hasil ini maka tidak ada pengaruh positif Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Selanjutnya didapatkan adanya pengaruh positif Motivasi terkait Kinerja Karyawan dengan mendapatkan nilai *T-statistics* = 3,144 dan *p-value* = 0,002 yang artinya nilai *T-statistics* lebih besar dari T-hitung dengan nilai 3,144  $> 1,960$  dan *p-value* = 0,002  $< 0,05$ .

Pada uji F didapatkan hasil kesimpulan akhir bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi secara bersamaan akan berpengaruh positif dengan Kinerja Karyawan. Dari data, memiliki nilai F = 37,352 dan *p-value* = 0,000 maka *p-value* 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Pembahasan mengenai dugaan hipotesis sebelumnya dengan pengaruh variable independent dengan hasil hipotesis pertama ditolak atau tidak adanya pengaruh positif Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Farkhans *Towing Service*. Hal ini didukung dari hasil nilai regresi berganda dengan nilai *T-statistics* = 1,630 dan nilai  $p = 0,104$ .

Hal ini sesuai dengan penelitian oleh Nazarudin Aziz dan Septianto Dwi Putra (2022) dengan hasil gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Adanya hasil ini dipengaruhi oleh *system operating procedure* (SOP) yang berbeda dari masing masing perusahaan dan adanya kejelasan SOP pada pembagian tugas dan tanggung jawab di sistem kerja yang berjalan,. Dengan adanya SOP yang tegas dan jelas maka tidak perlu memiliki pengawasan yang ketat dari pimpinan yang akan berakibat pula terkait minimalnya pengaruh dari kepemimpinan terhadap kinerja.

Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Agus Allatif, Jajuk Herawati dan Ignatius Soni Kurniawan (2022) yang mengungkapkan hal serupa, karena sistem perusahaan yang ada belum mampu menekankan suatu landasan dan membatasi inovasi pemimpin. Kesempatan kekuatan dorongan dari pemimpin untuk kerja karyawan tidak akan berfungsi jika kesempatan tersebut dibatasi. Berbeda dari penelitian Lor & Hassan (2017) yang mengatakan adanya pengaruh positif dan signifikan terkait kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis kedua pada penelitian ini dapat dikatakan diterima atau sesuai, karena didapatkan kesimpulan adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Farkhans *Towing Service*. Dengan bukti hasil dari regresi berganda nilai *T-statistics* sebesar 3,144 dan  $p$  sebesar 0,02. Tampi (2019) dan Guterres dan Supartha (2021), juga menyatakan hasil yang sejalan, yaitu adanya pengaruh yang positif terkait motivasi kerja terhadap kinerja, dengan meningkatnya nilai motivasi kerja seorang karyawan maka akan meningkatkan pula hasil kerjanya.

Pada hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima dengan hasil variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersamaan akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Farkhans *Towing Service* dibuktikan dengan nilai  $F = 37,352$  dan  $p = 0,00$  , maka disimpulkan adanya signifikansi Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan .

Penelitian dari Tampi (2019), Guterres dan Supartha (2021), dan Ramlawati (2021) memiliki hasil yang serupa, yaitu adanya pengaruh secara langsung terkait gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan untuk meningkatkan kinerja maka dibutuhkan ketepatan pimpinan dalam menentukan gaya kepemimpinan serta meneliti motivasi utama karyawan di Farkhan Towing Service.

Namun, berbeda dengan hasil yang didapatkan Anjani (2019) bahwa tidak adanya pengaruh hasil kinerja karyawan walau merubah gaya kepemimpinan dan motivasi karyawan.

### KESIMPULAN

Dari keseluruhan data yang didapatkan dan dilakukan analisis data maka dapat disimpulkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Farkhanss Towing Service, yang dibuktikan dari hasil perhitungan regresi berganda diperoleh nilai *T-statistics* sebesar 1,630 dan  $p=0,104$ . Hipotesis pertama ditolak pada penelitian ini.

Hipotesis kedua diterima dengan diperolehnya nilai *T-statistics* sebesar 3,144 dan  $p = 0,02$ . Kesimpulan yang dapat ditarik adanya pengaruh positif motivasi kerja dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Farkhanss Towing Service.

Dengan didapatkannya hasil regresi berganda dengan nilai  $F = 37,352$  dan  $p = 0,00$ . Hasil tersebut memberi kesimpulan bahwa hipotesis ketiga diterima dengan adanya hasil gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Farkhanss Towing Service.

### DAFTAR PUSTAKA

- Agustiningrum, A., Indrawati, C.D.S., dan Rahmanto, A.N. (2012). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran*, Vol.1(1): 1-5.
- Allatif, Agus, Jajuk Herawati dan Ignatius Soni Kurniawan. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui loyalitas. *KINERJA: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, Vol.19 (3) hal. 465-472.
- Anjani, R. F. (2019). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Ums. 18.
- Aziz, Nazarudin dan Septianto Dwi Putra. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SD Kartika 1-11 Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 2 (2).
- Guterres, L.A. dan Supartha, W.G. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, Vol. 5 No.3 : 429-454

- Khoiri, M dan Oktavia, N. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawas Pemilu Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Mimbar Demokrasi*, 19(1).
- Lor, W., & Hassan, Z. (2017). The Influence Of Leadership On Employee Performance Among Jewellery Artisans In Malaysia. *International Journal Of Accounting & Business Management*, 5(1), 14–33.
- Nurjaya, Afiah Mukhtar dan A. Nur Achsanuddin. (2020). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Balanca Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* Volume 2 Nomor 1, Januari – Juni 2020 (35 – 43).
- Pratama, I Gede Agus Ari Eka Budi, I Wayan Surtha dan I Gede Aryana Mahayasa. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Graha Kaori Group Di Gianyar (Studi Kasus Pada Unit Usaha Produk Dupa Aromatherapi). *Juima* Vol. 10 No. 1.
- Ramlawati (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di STIE AMKOP Makassar. *Jurnal Capacity STIE AMKOP Makassar*, Vol. 11 No.3: 701-712.
- Sari, Novita, Fadilla dan Havis Aravik. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Unit Desa (Kud) Sejahtera Babat Toman. *Ebismen - Volume 1, No. 2*.
- Saputra, Tommy. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pindah Karya Perdana Mandiri. *Jurnal Inovasi Penelitian* Volume 3 Nomoe 9 Halaman 7709.
- Saputri, R., & Andayani, N. R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di PT Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam. *Journal of Applied Business Administration*, 2(2), 307–316. <https://doi.org/10.30871/jaba.v2i2.1109>
- Supriadi, E., & Yusof, H. A. R. B. M., (2020). Relationship between Instructional Leadership of Headmaster and Work Discipline and Work Motivation and Academic Achievement in Primary School at Special Areas of Central Jakarta. *Journal of Education and Learning*, Vol. 4 (3): 123-135.
- Sutanto, Michael Valdo. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Sales Dealer Mobil Surabaya. *AGORA* Vol. 6, No. 2
- Tampi, B.J. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado). *Journal "Acta Diurna"* Vol.3 No.4: 1-20.
- Zulkarnaen, W., Fitriani, I., & Widia, R. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Alva Karya Perkasa Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(1), 42-62. <https://doi.org/10.31955/jimea.vol1.iss1.pp42-62>.

## GAMBAR DAN TABEL

Tabel 1. Hasil Nilai *Loading Factor*

Indikator	Konstruk	<i>Loading Factor</i>	Ket.
X1.1	Gaya Kepemimpinan	0.820	Valid
X1.2		0.749	Valid
X1.3		0.857	Valid

X1.4		0.807	Valid
X1.5		0.896	Valid
X1.6		0.815	Valid
X1.7		0.824	Valid
X1.8		0.764	Valid
X1.9		0.913	Valid
X1.10		0.762	Valid
X1.11		0.706	Valid
X1.12		0.834	Valid
X1.13		0.728	Valid
X1.14		0.923	Valid
X1.15		0.808	Valid
X1.16		0.859	Valid
X1.17		0.930	Valid
X1.18		0.866	Valid
X1.19		0.743	Valid
X2.1		0.879	Valid
X2.2		0.889	Valid
X2.3		0.845	Valid
X2.4		0.862	Valid
X2.5		0.855	Valid
X2.6	Motivasi	0.815	Valid
X2.7		0.784	Valid
X2.8		0.711	Valid
X2.9		0.840	Valid
X2.10		0.774	Valid
X2.11		0.828	Valid
X2.12		0.827	Valid
Y1		0.812	Valid
Y2		0.811	Valid
Y3		0.750	Valid
Y4		0.735	Valid
Y5		0.785	Valid
Y6		0.853	Valid
Y7	Kinerja	0.841	Valid
Y8	Karyawan	0.836	Valid
Y9		0.878	Valid
Y10		0.741	Valid
Y11		0.823	Valid
Y12		0.876	Valid
Y13		0.840	Valid
Y14		0.896	Valid
Y15		0.825	Valid

Tabel 2. Hasil Nilai *AVE*

Variabel	<i>AVE</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.679	Valid
Motivasi (X2)	0.684	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0.675	Valid

Tabel 3.

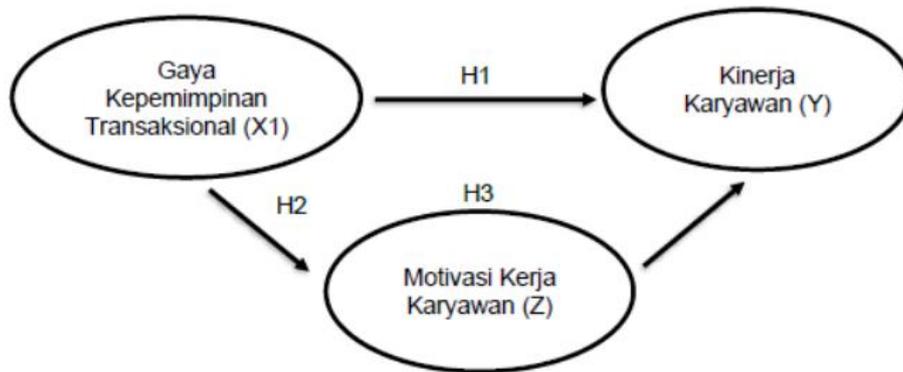
Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.973	0.976	Reliabel
Motivasi (X2)	0.958	0.963	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.965	0.969	Reliabel

Tabel 4. Uji T

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	P Values
Gaya Kepemimpinan → Kinerja Karyawan	0.339	0.295	0.208	1.630	0.104
Motivasi → Kinerja Karyawan	0.648	0.692	0.206	3.144	0.002

Tabel 5. Uji F

	Sum of Square	of	Mean square	F	P-values
Total	6,528	44	0,000	0,000	0,000
Error	1,740	41	0,043	0,000	0,000
Regression	4,779	3	1,563	37,352	0,000



Gambar 1. Konsep Penelitian