

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN YANG DIMODERASI MOTIVASI PADA DINAS
PEKERJAAN UMUM
KOTA BANDAR LAMPUNG**

(Skripsi)

Oleh:

MUHAMMAD IBNU HAJAR



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
2024**

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMODERASI MOTIVASI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM KOTA BANDAR LAMPUNG

Oleh

MUHAMMAD IBNU HAJAR

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderasi. Penelitian ini menggunakan sampel yakni karyawan Dinas Pekerjaan Umum di Kota Bandar Lampung sebanyak 195 orang. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dan statistik deskriptif yang diolah dengan menggunakan aplikasi statistik SPSS versi 23. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan dan mendukung hipotesis pertama. Variabel Motivasi sebagai variabel moderasi pada penelitian ini tidak memoderasi pengaruh positif variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan tidak mendukung hipotesis kedua.

Saran terkait hasil penelitian yaitu ; pada variabel gaya kepemimpinan hasil skor kuesioner terkecil berada pada pernyataan “Pemimpin selalu memotivasi bawahannya dalam bekerja secara optimal” dengan skor 3,64. Perusahaan dapat mempertimbangkan untuk dapat memberikan arahan kepada pemimpin-pemimpin di perusahaan untuk dapat lebih memotivasi karyawannya guna meningkatkan kinerja perusahaan. Sedangkan pada variabel Motivasi hasil skor kuesioner terkecil berada pada pernyataan “Kemampuan pimpinan dalam menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan” dengan skor 3,60. Perusahaan dapat mempertimbangan untuk membangun hubungan kerja yang positif dengan berbagai kegiatan diluar kantor seperti *outbond*, makan bersama dan lainnya.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Motivasi dan Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE WHICH IS MODERATE BY MOTIVATION ON PUBLIC WORKS SERVICE BANDAR LAMPUNG CITY

By

MUHAMMAD IBNU HAJAR

This study aims to determine the effect of leadership style on employee performance with motivation as a moderating variable. This study used a sample of 195 employees of the Public Works Office in Bandar Lampung City. This study uses simple linear regression analysis and descriptive statistics processed using the statistical application SPSS version 23. The results of this study indicate that the leadership style variable has a positive effect on the employee performance variable and supports the first hypothesis. Motivation variable as a moderating variable in this study does not moderate the positive effect of leadership style variables on employee performance and does not support the second hypothesis.

Suggestions related to the research results, namely; on the leadership style variable, the smallest questionnaire score results are in the statement "Leaders always motivate their subordinates to work optimally" with a score of 3.64. Companies can consider providing direction to leaders in the company to be able to motivate their employees more to improve company performance. Meanwhile, in the Motivation variable, the smallest questionnaire score results were in the statement "The leader's ability to create pleasant working relationships" with a score of 3.60. Companies can consider building positive working relationships with various activities outside the office such as outbound, eating together and others.

Keywords: *Leadership Style, Employee Performance, Motivation and Bandar Lampung City Public Works Department.*

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN YANG DIMODERASI MOTIVASI PADA DINAS
PEKERJAAN UMUM
KOTA BANDAR LAMPUNG**

Oleh

Muhammad Ibnu Hajar

(Skripsi)

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA MANAJEMEN**

Pada

**Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2024**

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Motivasi Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung

Nama Mahasiswa : Muhammad Ibnu Hajar

Nomor Pokok Mahasiswa : 2051011007

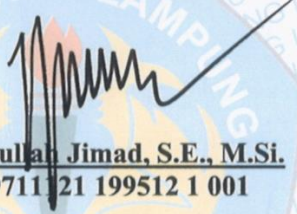
Program Studi : S1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

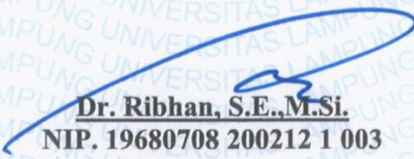
MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing



Dr. Habibullah Jimad, S.E., M.Si.
NIP. 19711121 199512 1 001

2. Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Ribhan, S.E., M.Si.
NIP. 19680708 200212 1 003

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : Dr. Habibullah Jimad, S.E., M.Si.



Penguji : Dr. Zainnur M. Rusdi, S.E., M.Sc.



Sekretaris : Luthfi Firdaus, S.E., M.M.



2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Prof. Dr. Nairobi, SE., M.Si.
NIP 19660621 199003 1 003

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 28 Agustus 2024

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan dengan sebenarnya bahwa :

1. Skripsi dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Motivasi Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung” adalah karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan atas karya orang lain dengan cara yang tidak sesuai dengan tata etika ilmiah yang berlaku dalam masyarakat akademik atau yang disebut *Plagiarisme*.
2. Hak intelektual atas karya ilmiah ini diserahkan sepenuhnya kepada Universitas Lampung.

Atas pernyataan ini, apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya ketidakbenaran, saya bersedia menanggung akibat dan sanksi yang diberikan kepada saya, saya bersedia dan sanggup dituntut sesuai dengan hukum yang berlaku.

Bandar Lampung, 28 Agustus 2024
Peneliti



Muhammad Ibnu Hajar
NPM. 2051011007



RIWAYAT HIDUP

Muhammad Ibnu Hajar lahir di Kota Bandar Lampung, Provinsi Lampung pada tanggal 2 Februari 2002. Peneliti lahir dari pasangan Bapak Madani dan Ibu Samsuryati dan merupakan anak bungsu dari lima bersaudara. Peneliti memiliki lima saudara yaitu Ira Daniyati, Tya Rahmalia, Mya Riska Fitriyani, dan Rizki Annisa.

Pada tahun 2008 peneliti masuk SD Negeri 2 Rawa Laut dan lulus pada tahun 2014. Kemudian melanjutkan sekolah menengah pertama pada tahun yang sama di SMP Negeri 4 Bandar Lampung dan lulus pada tahun 2017. Selanjutnya masuk ke sekolah menengah atas di SMA Negeri 10 Bandar Lampung dan lulus pada tahun 2020.

Pada tahun yang sama peneliti diterima menjadi mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung melalui jalur UTBK pada bulan Agustus 2020. Penulis mengambil S1 Manajemen dan mengambil konsentrasi Sumber Daya Manusia. Penulis juga telah mengikuti program pengabdian mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) pada tahun 2023 selama 40 hari di Desa Bhakti Negara, Kecamatan Pakuan Ratu, Kabupaten Way Kanan, Provinsi Lampung.

MOTTO

"Setiap sesuatu butuh proses, salah satu kuncinya adalah sabar"

-Habib Novel Alaydrus-

"Kualitas adalah investasi terbaik untuk masa depan."

- Robert Bosch-

"Tidak ada jalan pintas menuju kesuksesan yang sejati."

- John Wooden-

PERSEMBAHAN

Puji Syukur Alhamdulillah atas kehadiran Allah SWT serta sholawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW dengan segala nikmat dan karunia-Nya kepada Peneliti sehingga karya tulis ini dapat terselesaikan dengan baik

Karya sederhana ini kupersembahkan kepada :

Ayahanda Hi. Madani., S.E., M.M

dan

Ibunda Dra. Hj. Samsuryati

Kata terima kasih tidak henti kuucapkan kepada Ayah Madani dan Mama Samsuryati yang telah merawat, membersarkan, mendidik peneliti dari kecil hingga dewasa. Terima kasih atas kasih sayang yang sangat besar, do'a yang tiada henti dan dukungan baik secara moral maupun materil yang diberikan kepada peneliti, tak lupa pesan-pesan yang terus diberikan untuk terus berusaha dan berdo'a meminta pertolongan kepada Allah SWT hingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Kakak-Kakaku Ira Daniyati, S.E., Tya Rahmalia, S.E., Mya Riska Fitriyani, S.Kom., Rizki Annisa, S.E

Terima atas semangat, do'a, dukungan, serta masukannya kepada peneliti selama ini. Terima kasih juga atas bimbingan dan bantuannya dalam mengarahkan peneliti ke arah yang lebih baik. Semoga selalu diberi kesehatan, kebahagiaan, dan kelancaran dalam menjalani kehidupan dan mewujudkan impian yang ingin dicapai, aamiin.

Seluruh keluarga besar dan sahabat-sahabatku

Yang selama ini memberikan doa, nasehat, dan motivasi yang tiada henti.

Almamater tercinta yang akan selalu kubanggakan

Universitas Lampung

SANWACANA

Bismillahirrahmanirrahim

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT serta suri tauladan kita Nabi Muhammad SAW, atas karunia dan rahmat-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Motivasi Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung”** sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

Peneliti menyadari selama proses penyusunan skripsi ini, peneliti mendapatkan banyak bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini, peneliti ucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si., selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Ibu Dr. Zainnur M. Rusdi, S.E., M.Sc., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung dan Dosen Pembahas 1, terima kasih banyak ibu telah memberikan banyak kritik dan saran serta arahan demi penyelesaian skripsi ini.
4. Dr. Habibullah Jimad, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing, terima kasih bapak telah bersedia meluangkan waktu untuk membimbing saya selama proses penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M., selaku Dosen Pembahas 2, terima kasih ibu telah memberikan saran dan masukan demi penyelesaian skripsi ini
6. Bapak Luthfi Firdaus, S.E., M.M., selaku Dosen Pembahas 3, terima kasih bapak telah memberikan saran dan masukan demi penyelesaian skripsi ini
7. Bapak Yuningsih, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing dan mengarahkan peneliti selama masa perkuliahan.

8. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, khususnya Dosen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, terima kasih telah memberikan ilmu, dan pembelajaran kepada peneliti selama menempuh pendidikan hingga memperoleh gelar Sarjana ini.
9. Seluruh Staff di fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah banyak membantu, baik selama masa perkuliahan maupun masa penyusunan skripsi.
10. Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung dimana tempat peneliti melakukan penelitian dan telah menerima dengan sangat baik sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Teristimewa kedua orangtuaku, Ayah Madani dan Mama Samsuryati atas kasih sayang, doa, dan dukungannya baik secara moril maupun materil. Terima kasih atas segalanya sehingga peneliti dapat bersemangat dan termotivasi dalam menyelesaikan pendidikan.
12. Tersayang kakak-Kakaku, Eses Ira, Susi Tya, Uti Mya, dan Uni Nisa. Terima kasih telah memberi banyak doa, semangat, dan motivasi kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Tercinta Shafira Hanum Putri Jauhari, terima kasih telah menjadi *support system* terbaik dalam segala hal, terutama dalam menyelesaikan segala lika liku skripsi ini. Terima kasih untuk selalu menjadi pendengar yang baik, penenang, dan pemberi solusi dari semua masalah yang peneliti alami, serta menemani peneliti dalam suka maupun duka selama proses penyelesaian skripsi ini.
14. Sahabat-sahabat SMA, Naura, Raihan, Desi, terima kasih untuk selalu memberikan motivasi dan semangat kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
15. Teman-teman seperjuangan selama masa perkuliahan, Ilhan, Anjar, Yu Alam, terima kasih, terima kasih telah menemani peneliti selama proses penyusunan skripsi. Terima kasih telah berbagi ilmu, canda tawa, dan semoga kita semua dapat meraih kesuksesan bersama .
16. Teman-teman KKN Bhakti Negara, Kecamatan Pakuan Ratu, Kabupaten Way Kanan, Akbar Dimastyar, Kaasih, Andro Nikus, Jeni, Puja, Cristin. Terima kasih telah menjadi

bagian dari proses Kuliah Kerja Nyata selama 40 hari. Terima kasih telah memberikan pengalaman yang berkesan, semoga kita dapat menggapai mimpi masing-masing.

17. Terima kasih kepada diriku sendiri, terima kasih telah bertahan sejauh ini melewati proses yang penuh halangan dan rintangan. Terima kasih telah berhasil melewati proses ini dari awal hingga tahanan penyelesaian skripsi ini. Teruslah hidup dan berusaha, semoga dengan apa yang telah dilalui, dapat menciptakan pribadi peneliti yang lebih baik dan apa yang dicita-citakan dapat tercapai.
18. Pihak-pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
19. Almamater tercinta, Universitas Lampung, yang telah mendewasakanku dan memberikan banyak pelajaran berharga.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna, akan tetapi semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi semua yang membacanya. Peneliti juga berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan orang-orang yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini.

Bandar Lampung, 28 Agustus 2024

Penulis,



Muhammad Ibnu Hajar

DAFTAR ISI

	Halaman
SANWACANA	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
II. TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Kajian Pustaka	11
a) Gaya Kepemimpinan.....	11
b) Kinerja Karyawan.....	16
c) Motivasi.....	19
2.2 Penelitian Terdahulu	22
2.3 Kerangka Pemikiran	25
2.4 Pengembangan Hipotesis	25
III. METODE	28
3.1 Objek Penelitian	28
3.2 Jenis Penelitian	28
3.3 Sumber Data	28
3.4 Metode Pengumpulan Data	29
3.5 Populasi dan Sampel Penelitian	29
3.6 Identifikasi Variabel dan Definisi Operasional	30
3.7 Uji Instrumen Penelitian	32
a) Uji Validitas.....	32

b) Uji Reliabilitas	33
c) Uji Normalitas	33
3.8 Analisis Data	33
3.9 Uji Hipotesis	34
1. Analisis Regresi Linier Sederhana.....	34
2. Uji Hipotesis T (<i>T-test</i>).....	35
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	36
4.1 Hasil Penelitian	36
a) Karakteristik Responden.....	36
b) Analisis Kualitatif.....	39
c) Hasil Uji Validitas	42
d) Hasil Uji Reabilitas.....	44
e) Hasil Uji Normalitas	45
f) Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	46
g) Hasil Uji Hipotesis (Uji-T)	48
4.2 Pembahasan	49
a) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.....	49
b) Variabel Motivasi memperkuat Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.....	51
V. SIMPULAN DAN SARAN.....	53
5.1 Simpulan.....	53
5.2 Saran.....	54

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel :	Halaman:
2.1 Penelitian Terdahulu	21
3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	30
3.2 Tabel Skala Likert	31
4.1 Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan (X)	38
4.2 Jawaban Responden Variabel Motivasi (Moderasi)	40
4.3 Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)	40
4.4 Hasil Uji Validitas	41
4.5 Hasil Uji Reliabilitas	43
4.6 Hasil Uji Normalitas	45
4.7 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana (i)	45
4.8 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana (ii)	46
4.9 Hasil Uji t (i)	47
4.10 Hasil Uji -t (ii)	48

DAFTAR TABEL

Gambar :	Halaman:
2.1 Kerangka Pemikiran	24
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	36
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	36
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan	37
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	37

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi, persaingan bisnis menjadi semakin kompetitif sehingga mengakibatkan perubahan pada lingkungan bisnis dan organisasi berjalan sangat cepat dan tidak pasti. Kondisi ini menuntut setiap organisasi untuk berbenah diri agar bisa menangkap peluang dan menyesuaikan diri dari tuntutan global. Salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia secara tepat dan optimal. Kedudukan dan peranan sumber daya manusia dalam organisasi memiliki posisi kunci bagi kemajuan dan keberhasilan organisasi (Sumual *et al.*, 2019).

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang krusial dalam suatu organisasi atau perusahaan, dalam pengelolaannya, sumber daya manusia harus berjalan dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dan mampu bersaing dengan kompetitornya. Sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga, dipertahankan, serta dikembangkan oleh perusahaan. Selain pemanfaatan potensi sumber daya manusia, hal lain yang menjadi perhatian organisasi atau perusahaan adalah adanya komitmen yang baik dari karyawan-nya, karena dengan adanya komitmen yang baik pada karyawan hal tersebut akan berdampak pada kelancaran perusahaan dalam mencapai tujuannya. Perusahaan memiliki tujuan yang ingin dicapai, dalam usaha pencapaian tujuan tersebut perusahaan sangat berperan penting dalam mengelola, mengatur, dan menggunakan

sumber daya manusia agar perusahaan dapat bekerja secara produktif, efektif dan efisien (Halim,2020).

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Robbins (2016) menyatakan organisasi yaitu sebuah unit sosial yang dikoordinasi secara sadar, terdiri atas dua orang atau lebih, dan berfungsi dalam suatu dasar yang relatif terus-menerus guna mencapai suatu atau serangkaian tujuan bersama, dimana sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat strategis dan fundamental dalam organisasi. Peranan sumber daya manusia akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan (Saputra dan Wibowo, 2017).

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan perusahaan (Saputra dan Wibowo, 2017). Semakin tinggi atau semakin baik kinerja karyawan maka tujuan perusahaan akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya apabila kinerja karyawan rendah atau tidak baik maka tujuan itu akan sulit dicapai dan juga hasil yang diterima tidak akan sesuai dengan keinginan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang diharapkan dari seorang karyawan dan bagaimana kegiatan tersebut dilaksanakan (Araffat, *et al*, 2020).

Kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, seperti yang diungkapkan oleh Maltis dalam (Rafiq, 2019) Menurut Suwatno dan Priansa dalam Kurniawati, (2017)

mengungkapkan kinerja atau unjuk kerja, kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Sementara itu menurut Iqbal *et al*, (2015) kinerja (*performance*) merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Kinerja sering kali dipikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja.

Menurut Edison, dkk (2016) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat tingkat kemampuan tertentu. Peran pemimpin dan gaya kepemimpinan sangat penting dalam suatu organisasi, pemimpin harus mampu mengarahkan organisasinya dalam menghadapi lingkungan dan situasi persaingan (Araffat, *et al*, 2020). Organisasi atau perusahaan selalu memiliki *figure* pemimpin yang mempunyai ciri khas gaya kepemimpinannya. Menurut Olivita (2020), kepemimpinan adalah seni memotivasi sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan menurut Stuart Levine dan Michael Crom (1994) dalam penelitian Araffat, *et al*, (2020) adalah tentang mendengarkan orang, mendukung dan mendorong mereka serta melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan dan proses pemecahan masalah. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan Iqbal, *et al* (2015) Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seorang eksekutif dapat mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi perilaku dan pekerjaan orang lain terhadap pencapaiannya tujuan tertentu dalam situasi tertentu.

Gaya kepemimpinan dapat di ilustrasikan sebagai proses di mana seseorang mempengaruhi orang lain atau suatu kelompok dalam usahanya untuk mencapai tujuan

tertentu. Menurut Lor and Hassan (2017) pemimpin yang baik sangat bergantung pada kemampuan pemimpin tersebut dalam menyesuaikan gaya kepemimpinan pada situasi kerja yang dihadapinya, dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat maka seorang pemimpin dapat memotivasi karyawannya untuk bekerja secara maksimal, sehingga kinerja karyawan pun bisa lebih baik lagi.

Kemampuan dan keterampilan dari seorang pimpinan adalah faktor penting dalam memotivasi karyawannya agar bekerja dengan baik, hal ini pengaruh seorang pemimpin sangat menentukan arah tujuan dari organisasi (Handayani, 2017). Menurut Halim (2020) penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan merubah suatu yang potensial menjadi suatu kenyataan dan ini merupakan kegiatan pokok yang memberikan kesuksesan bagi organisasi (Rapanna & Jumady, 2020). Oleh karena itu arti penting kepemimpinan tercermin sebagai suatu fungsi yang memiliki nilai potensial baik secara individu maupun organisasi dalam pencapaian tujuan. (Handayani, 2017). Pemimpin yang mampu untuk dapat mengarahkan bawahannya dengan baik agar membuat bawahannya dapat melakukan pekerjaan dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja dan juga apabila pemimpin dalam gaya kepemimpinannya disukai oleh karyawannya akan menyebabkan karyawan tersebut merasa puas dalam bekerja.

Dalam beberapa penelitian, seperti penelitian oleh Handayani, dkk (2019), Hasibuan (2018) dan Saputra dan Wibowo (2017) menyatakan bahwa motivasi digunakan sebagai variabel moderasi untuk memahami bagaimana motivasi mempengaruhi interaksi antara

variabel-variabel lain dan kinerja karyawan. Misalnya, penelitian dapat menunjukkan bahwa motivasi memoderasi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan, atau antara manajemen dan kinerja karyawan.

Dengan demikian, menggunakan motivasi sebagai variabel moderasi dapat memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang bagaimana faktor-faktor lain mempengaruhi kinerja karyawan dan bagaimana motivasi berperan dalam memoderasi interaksi antara variabel-variabel tersebut. Motivasi menurut Hasibuan (2018) adalah pemberi daya gerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Mathias (1989) dalam Saputra dan Wibowo (2018), motivasi adalah suatu kehendak atau keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang yang menyebabkan orang itu berbuat. Disimpulkan bahwa, motivasi bukanlah yang dapat diamati tetapi adalah yang dapat disimpulkan adanya karena sesuatu perilaku yang tampak. Motivasi juga merupakan sesuatu hal yang membuat seseorang menjadi semangat untuk melakukan pekerjaan, itulah sebabnya, motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja.

Menurut Robbins (2016) motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Kebutuhan dan keinginan seseorang berbeda dengan kebutuhan dan keinginan orang lain. Perbedaan kebutuhan dan keinginan seseorang itu terjadi karena proses mental yang terjadi dalam diri orang tersebut. Proses mental itu merupakan pembentukan persepsi pada diri orang yang

bersangkutan dan proses pembentukan persepsi diri pada hakikatnya merupakan proses belajar seseorang terhadap segala sesuatu yang dilihat dan dialaminya dari lingkungan yang ada di sekitarnya.”

Motivasi dapat dikembangkan dengan menemukan kebutuhan (bawahan) yang bersifat fisik, keamanan, mental, psikologi, sosial, dan ekonomi dalam lingkungan kerja dan menciptakan kondisi bagi pemenuhan kebutuhan tersebut (Handayani, dkk, 2019). Faktor kebutuhan dapat menjadi motivasi yang mampu mendorong para bawahan untuk bekerja, dan motivasi dapat dikembangkan dengan menciptakan suatu keinginan untuk bekerja keras/giat, berprestasi dan sukses.

Kota Bandar Lampung memiliki berbagai organisasi, salah satunya adalah Dinas Pekerjaan Umum. Dinas Pekerjaan Umum (atau sering disingkat menjadi DPU) adalah sebuah lembaga pemerintah yang bertanggung jawab untuk mengatur, merencanakan, dan mengawasi infrastruktur publik dan fasilitas terkait dalam suatu daerah atau negara. Tugas utama Dinas Pekerjaan Umum biasanya melibatkan pembangunan, pemeliharaan, dan pengembangan infrastruktur seperti jalan raya, jembatan, sistem drainase, dan fasilitas umum lainnya.

Beberapa tugas kunci yang biasanya dijalankan oleh Dinas Pekerjaan Umum meliputi:

1. Perencanaan dan perancangan proyek infrastruktur;
2. Pelaksanaan konstruksi proyek-proyek infrastruktur;
3. Pemeliharaan dan perbaikan infrastruktur yang ada;
4. Pengelolaan dan pengawasan penggunaan lahan;
5. Pengelolaan perizinan terkait dengan konstruksi dan penggunaan lahan;
6. Pengaturan dan pemantauan mutu dan keselamatan proyek-proyek konstruksi;
7. Pengembangan kebijakan dan regulasi terkait infrastruktur publik;

8. Pemberian nasihat teknis kepada pemerintah dan masyarakat terkait isu-isu infrastruktur.

Setiap negara atau wilayah memiliki Dinas Pekerjaan Umum yang beroperasi di tingkat pemerintah daerah atau nasional, dan tugas dan tanggung jawab mereka dapat berbeda-beda tergantung pada hukum dan regulasi yang berlaku. Dalam menjalankan tugasnya, Dinas Pekerjaan Umum berperan penting dalam memastikan bahwa masyarakat memiliki akses yang baik dan aman terhadap fasilitas dan infrastruktur publik yang diperlukan dalam kehidupan sehari-hari. Peneliti menarik kesimpulan bahwa Dinas Pekerjaan Umum memiliki peran penting dalam membuat fasilitas dan infrastruktur publik oleh sebab itu diharapkan bahwa karyawan Dinas ini memiliki kinerja yang baik sehingga dapat menghasilkan fasilitas dan infrastruktur publik yang baik juga untuk masyarakat umum.

Peneliti telah melakukan survei atau wawancara awal dengan Kepala bagian kepegawaian Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung, hasilnya diketahui permasalahan kinerja pada karyawan perusahaan tersebut yakni, bahwa masih adanya karyawan yang tidak menyerahkan atau menyelesaikan tugas tepat waktu serta masih adanya karyawan yang tidak hadir pada rapat suatu proyek sehingga menurunkan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaann Umum Kota Bandar Lampung. Peneliti juga melakukan survei atau wawancara awal kepada 10 (sepuluh) orang karyawan di berbagai bagian pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang ada di perusahaan tersebut, hasilnya diketahui bahwa pimpinan kurang memberikan arahan tugas-tugas kepada karyawannya sehingga sulitnya karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan. Selain itu karyawan berpendapat bahwa

komunikasi antar pimpinan dan anggota kurang terbuka serta pimpinan kurang aktif dalam memberikan nasihat atau motivasi kepada karyawannya.

Latar belakang yang telah di uraikan sebelumnya menjadi alasan utama peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Motivasi Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung”**

1.2 Rumusan Masalah

Latar belakang yang telah peneliti susun mengungkap berbagai tantangan dan peluang terkait dengan gaya kepemimpinan dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Selain itu, faktor motivasi juga muncul sebagai elemen penting yang dapat memoderasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Dengan demikian, peneliti merasa perlu untuk mengeksplorasi bagaimana motivasi memengaruhi hubungan ini, serta apakah motivasi dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Berdasarkan hal tersebut, pertanyaan penelitian yang dirumuskan adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum, Kota Bandar Lampung?
2. Apakah motivasi memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum, Kota Bandar Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan sebelumnya yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum, Kota Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui peran motivasi dalam memoderasi pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum, Kota Bandar Lampung.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun referensi mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi sebagai variabel moderasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu, dapat membantu pembaca yang berminat untuk meneliti masalah yang sama untuk dijadikan sebagai bahan referensi.

2. Bagi peneliti

Manfaat dari penelitian ini adalah untuk menambah pemahaman mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi sebagai variabel moderasi terhadap kinerja karyawan dan dapat menerapkan ilmu yang telah didapat di bangku perkuliahan ke dalam praktek, khususnya yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Selain itu, dapat mengasah kemampuan menulis dan meneliti.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini berguna sebagai acuan bagi penelitian selanjutnya yang berniat melakukan penelitian dengan mengembangkan penelitian ini.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Pustaka

a) Gaya Kepemimpinan

1) Pengertian Pemimpin

Pada suatu organisasi, pemimpin memiliki peran yang sangat penting demi kemajuan organisasi dimana memegang kekuasaan penting dalam setiap pengambilan keputusan, membuat rencana dasar dalam menentukan tujuan organisasi. Seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi pengikutnya guna membuat organisasi dapat bergerak sesuai dengan visi dan misi yang telah direncanakan (Araffat, *et al*, 2020). Keberhasilan dari suatu organisasi sangatlah ditentukan oleh pemimpin (Sahrul, 2018).

Menurut Saputra dan Wibowo (2017) pengertian pemimpin ialah seorang yang dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir atau mengontrol usaha/upaya orang lain atau melalui prestise, kekuasaan dan posisi. Dalam pengertian yang terbatas, pemimpin ialah seorang yang membimbing, memimpin dengan bantuan kualitas-kualitas persuasifnya dan akseptansi/penerima secara sukarela oleh para pengikutnya.

Menurut Iqbal, *et al* (2015) seorang pemimpin yang efektif mempunyai tanggung jawab untuk memberikan bimbingan dan berbagi pengetahuan kepada karyawannya untuk memimpin mereka menuju kinerja yang lebih baik dan menjadikan mereka ahli dalam menjaga kualitas

2) Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan secara harifiah berasal dari kata pimpin. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan kepemimpinannya.

Secara umum pengertian kepemimpinan adalah kekuatan yang menggerakkan perjuangan atau kegiatan yang menuju sukses. Menurut Araffat *et al* , (2020) Gaya kepemimpinan adalah sebuah metode atau perilaku yang dipilih dalam mempengaruhi perilaku, perasaan anggota organisasi/bawahan di dalamnya mencapai tujuan kinerja yang optimal. Kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai sebagai proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dengan tujuan untuk mencapai visi perusahaan (Fahroby, 2020).

Menurut Udovita (2020), Kepemimpinan hanyalah “seni mempengaruhi orang-orang agar mereka bersedia berusaha mencapai tujuan”. Kepemimpinan merubah suatu yang potensial menjadi suatu kenyataan dan ini merupakan kegiatan pokok yang memberikan kesuksesan bagi organisasi (Rapanna & Jumady, 2020). Oleh karena itu arti penting kepemimpinan tercermin sebagai suatu fungsi yang memiliki nilai potensial baik secara individu maupun organisasi dalam pencapaian tujuan. (Handayani,dkk 2019). Menurut Robbins (2016) mendefinisikan kepemimpinan “sebagai kemampuan untuk

mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan.”

3) Fungsi Kepemimpinan

Pemimpin adalah membimbing suatu kelompok sedemikian rupa, sehingga tujuan kelompok dapat tercapai. Seorang pemimpin tidak bisa asal memimpin, dibutuhkan keterampilan dalam memimpin anggotanya. Salah satu konsekuensi dari seorang yang diangkat menjadi pemimpin adalah harus mempunyai kemampuan dan keahlian yang lebih dibandingkan dengan para anggotanya. Beberapa kemampuan dan keahlian memimpin terdapat dalam fungsi kepemimpinan. Fungsi kepemimpinan memudahkan tercapainya sasaran kelompok. Dalam organisasi modern, fungsi kepemimpinan dapat dilaksanakan oleh beberapa peserta, dengan demikian untuk menjadi pemimpin yang efektif, seorang pemimpin harus memahami fungsi kepemimpinan terlebih dahulu. Menurut Sahrul (2018) terdapat 5 (lima) fungsi kepemimpinan yang hakiki, yaitu :

- 1) Fungsi Penentu Arah
- 2) Fungsi Sebagai Juru Bicara
- 3) Fungsi Sebagai Komunikator
- 4) Fungsi Sebagai Mediator
- 5) Fungsi Sebagai Integrator

4) Jenis-Jenis Kepemimpinan

Banyak teori yang mengungkapkan tentang kepemimpinan, sehingga muncul banyak jenis-jenis kepemimpinan yang dipahami dan juga diterapkan pada saat ini. Semua jenis kepemimpinan juga memiliki kekurangan dan kelebihan sehingga dalam penerapannya perlu memperhatikan banyak hal. Sehubungan

dengan itu peneliti akan mengemukakan enam jenis atau model kepemimpinan yang ada sesuai dengan penelitian yang dilakukan Sahrul (2018) dan Arafat *et al* (2020) yaitu:

- 1) Demokratis;
- 2) Otokratis;
- 3) Partisipatif;
- 4) Birokratis;
- 5) Permisif; dan
- 6) Bebas.

5) Gaya Kepemimpinan

Dalam menghadapi perubahan lingkungan, suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang tanggap, kritis dan berani mengambil keputusan strategi untuk mencapai organisasi yang kompetitif (Sahrul, 2018). Menurut Arafat *et al* , (2020) Gaya kepemimpinan adalah sebuah metode atau perilaku yang dipilih dalam mempengaruhi perilaku, perasaan anggota organisasi/bawahan di dalamnya mencapai tujuan kinerja yang optimal. Manajer dan pemimpin memainkan peran penting dalam mencapai produktivitas dalam organisasi, karena mereka bertugas menetapkan arah dan melaksanakan, pada atas nama seluruh karyawan untuk mencapai tujuan organisasi (Udovita, 2020). Seorang pemimpin mempunyai strategi untuk mengarahkan dan memotivasi bawahan agar secara sadar terlibat dalam kerjasama untuk mencapai tujuan. Perilaku kepemimpinan yang ditampilkan dalam proses manajerial secara konsisten disebut gaya (*style*) kepemimpinan. Gaya kepemimpinan dimaksudkan sebagai cara berperilaku yang khas dari seorang pemimpin terhadap para anggota

kelompoknya, dengan demikian, gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin berperilaku secara konsisten terhadap bawahan sebagai kelompoknya.

Gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yaitu yang mementingkan pelaksanaan tugas, mementingkan hubungan kerjasama, dan mementingkan hasil yang dapat dicapai dengan segala situasi (Fahroby, 2020). Gaya kepemimpinan diterapkan bergantung pada tingkat kematangan atau kedewasaan bawahan dan tujuan yang ingin dicapai. Bawahan sebagai unsur penting yang terlibat dalam pencapaian tujuan mempunyai perbedaan dalam hal kemampuan, kebutuhan dan kepribadian, sehingga pendekatan yang dilakukan pemimpin sesuai dengan tingkat kematangan bawahan.

Menurut Hersey dan Blanchard dikutip oleh Sahrul (2018) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif itu berbeda-beda sesuai dengan tingkat kematangan bawahan. Kematangan atau kedewasaan menurutnya bukan dalam arti usia atau stabilitas emosional melainkan keinginan untuk berprestasi, kesediaan untuk menerima tanggung jawab, dan mempunyai kemampuan serta pengalaman yang berhubungan dengan tugas. Dengan demikian tingkat kematangan bawahan, dan situasi tempat sangat berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan.

Penelitian yang dilakukan oleh Arafat, *et al* (2020) menyatakan bahwa perilaku pemimpin dalam proses pengambilan keputusan dan pemecahan masalah sesuai dengan gaya kepemimpinan seseorang. Gaya tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Gaya kepemimpinan konsultatif

adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan oleh pemimpin setelah mendengarkan masukan/saran dari bawahan.

2) Gaya kepemimpinan partisipatif,

adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan.

3) Gaya kepemimpinan delegatif,

adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan lebih banyak diserahkan kepada bawahan.

4) Gaya kepemimpinan direktif,

adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan cara segala kegiatan yang akan dilakukan diputuskan oleh pimpinan semata-mata.

b) Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai individu atau kelompok dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dan diselesaikan atas kemampuan, pengalaman serta intensitas dan waktu (Fahroby, 2020). Kinerja karyawan bergantung pada kecocokan yang tepat dengan kemampuan pemimpin untuk memimpin bergantung pada faktor situasional yang mencakup

kemampuan pemimpin, gaya yang disukai, dan perilaku, kompetensi karyawan (Iqbal, *et al*, 2015)

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja. Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan bentuknya dapat bersifat *tangible* (dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya) atau *intangibile* (tidak dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya), tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu. Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam suatu perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi yang baik, yang berasal dari dalam diri karyawan ataupun yang berasal dari luar individu karyawan.

2) Tujuan dan manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut hasil penelitian oleh Sahrul (2018) adapun tujuan dari penilaian kinerja karyawan adalah evaluasi dan pengembangan. Sedangkan manfaat penilaian kinerja dibagi menjadi 2 (dua) sudut pandang, yakni bagi karyawan penilaian ini menjadi umpan balik atas berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan dan potensi, bagi perusahaan penilaian ini menjadi tolak ukur karyawan untuk melakukan penempatan, promosi, pelatihan dan lain sebagainya.

3) Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Tercapainya suatu kinerja seseorang atau pekerja karena adanya upaya dan tindakan yang dihasilkan (Fahroby, 2020). Upaya tersebut yaitu berupa hasil kerja (kinerja) yang dicapai oleh pekerja. Kinerja dapat dihasilkan dari

pendidikan, pengalaman kerjadan profesionalisme. Pendidikan adalah modal dasar dan utama seorang pekerja dalam mencari kerja dan bekerja. Pengalaman dalam bekerja berkaitan dengan masa kerja karyawan, semakin lama seseorang bekerja pada suatu bidang pekerjaan maka semakin berpengalaman orang tersebut, dan apabila seseorang telah mempunyai pengalaman kinerja pada suatu bidang pekerjaan tertentu, maka ia mempunyai kecakapan atas bidang pekerjaan yang ia lakukan. Profesionalisme adalah gabungan dari pendidikan dan pengalaman kerja yang diperoleh oleh seorang pekerja.

Menurut penelitian yang dilakukan Sahrul (2018), ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja atau prestasi kerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Faktor kemampuan di dapat dari pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) sedangkan mitivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) dalam menghadapi situasi kerja

4) Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan

Dilingkungan sebuah organisasi/perusahaan setiap karyawan atau bawahan perlu dievaluasi kinerjanya untuk mengetahui kontribusinya dalam mencapai tujuan, baik tujuan operasional maupun tujuan ideal atau strategi yang telah ditetapkan (Fahroby, 2020).

Pelaksanaan evaluasi kinerja yang efektif dan efisien harus dilaksanakan sebagai satu sistem, dalam kondisi seperti itu berarti kinerja perlu dikelola atau dibentuk dalam suatu wadah manajemen yang dikepalai oleh seseorang pemimpin. Pemimpin dapat menentukan gaya kepemimpinan yang dikehendaki sesuai dengan lingkungan kerja karyawan atau bawahannya.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seseorang dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Araffat, *et al*, 2020). Artinya, gaya kepemimpinan dapat menentukan karyawan untuk bekerja lebih giat, lebih baik, lebih jujur dan bertanggung jawab penuh atas tugas yang diembannya sehingga meraih pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Gaya kepemimpinan yang dilaksanakan oleh seorang pemimpin tidak akan efektif dan efisien tanpa kegiatan evaluasi kinerja atau evaluasi berbasis kompetensi, karena hasilnya merupakan informasi yang menjadi dasar dalam merancang dan menindaklanjuti kegiatan organisasi atau badan usaha dimasa mendatang.

c) Motivasi

1) Pengertian Motivasi

Motivasi sangat penting dalam dunia kerja atau organisasi untuk dianalisis motivasi karyawan diperlukan agar mereka dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik. Menurut Wahyuni (2015) Motivasi kerja di dalam organisasi sektor publik lebih diarahkan untuk memberikan kekuatan dan dorongan dalam diri seorang karyawan yang akan mempengaruhi pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya terhadap pelayanan publik. Pemberian motivasi yang tepat kepada para karyawan akan menghasilkan kinerja yang optimal untuk melayani public. Sedangkan menurut Handayani, dkk (2019) “motivasi adalah keadaan dalam diri individu yang memunculkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku.

2) Jenis-Jenis Motivasi

Motivasi mempunyai peranan yang penting, karena menyangkut langsung pada unsur manusia dalam organisasi maupun perusahaan. Motivasi yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi maupun perusahaan. Menurut Handayani, dkk (2019), motivasi terbagi menjadi dua jenis, yaitu:

1) Motivasi Positif

Motivasi positif adalah manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan memotivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

2) Motivasi Negatif

Motivasi negatif adalah manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

3) Tujuan Pemberian Motivasi

Menurut Handayani, dkk (2019), tujuan pemberian motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan kerja karyawan.
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- 6) Mengefektifkan pengaduan karyawan.
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 8) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.

- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

4) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi kerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti faktor internal dan faktor eksternal. Menurut Handayani, dkk (2019), motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan.

1) Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

1. Keinginan untuk hidup.
2. Keinginan untuk dapat memiliki.
3. Keinginan untuk memperoleh pengharapan.
4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.
5. Keinginan untuk berkuasa.

2) Faktor Ekstern

Faktor ekstern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

1. Kondisi lingkungan kerja.
2. Kompensasi yang memadai.
3. Supervisor yang baik.
4. Ada jaminan karir.
5. Status dan tanggung jawab.
6. Peraturan yang fleksibel.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu menggunakan variabel yang berbeda-beda dalam menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi sebagai variabel moderasi terhadap Kinerja Karyawan. Berikut ini adalah hasil penelitian terdahulu yang dijadikan rujukan dalam penelitian ini :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Araffat, <i>et al</i> (2020)	Leadership Style Work Discipline and Employee Performance.	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh linier terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Dompu sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Dompu.
2.	Viduni Udovita (2020)	Leadership Style, Employee Performance.	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh dengan arah positif terhadap kinerja karyawan. Seorang pemimpin transaksional sangat bergantung pada kekuasaan dan wewenang untuk melakukan hal tersebut memimpin anggotanya, dan penggunaan sistem 'hadiah dan penalti' merupakan peran integral dalam gaya kepemimpinan tersebut.
3.	Halim, Ardiandyah (2020)	Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan.	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel gaya kepemimpinan suportif (X1) dan partisipatif (X3) berpengaruh positif dan

Lanjutan Tabel 2.1

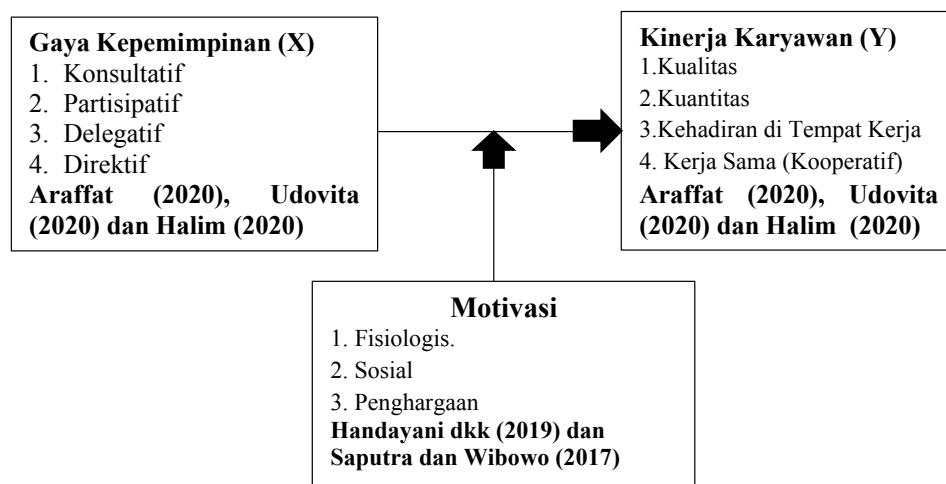
				signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan direktif (X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Makassar.
4.	Fahroby, Ahmad (2020)	Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian pada penelitian ini mengungkapkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan PT Rusindo Expertiza Inspekciya Pekanbaru.
5.	Handayani, dkk (2019)	Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Disiplin dan Motivasi Kerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: 1. gaya kepemimpinan, motivasi, dan kinerja karyawan sudah baik; 2. terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan; 3. terdapat hubungan yang kuat dan positif antara gaya kepemimpinan dengan motivasi dan hubungan yang sangat kuat dan positif antara motivasi dengan kinerja karyawan; 4. hasil uji hipotesis menyatakan H0 ditolak, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Pematangsiantar dengan motivasi sebagai variabel intervening baik secara simultan maupun parsial.
6.	Sahrul, (2018)	Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian pada penelitian ini mengungkapkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif

Lanjutan Tabel 2.1

				terhadap Kinerja karyawan Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga (DPO)
7.	Saputra dan Wibowo (2017)	Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Disiplin dan Motivasi Kerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Berdasarkan pada penjelasan dan pembahasan dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut : a). Disiplin secara signifikan tidak dapat memediasi hubungan langsung gaya kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan. b). Motivasi secara signifikan tidak dapat memediasi hubungan langsung gaya kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan. c). Gaya kepemimpinan berpengaruh secara langsung dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. d). Gaya kepemimpinan berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Disiplin. e). Gaya kepemimpinan berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Motivasi. f). Disiplin berpengaruh secara langsung dan Tidak signifikan.
8	Iqbal, N, Anwar S and Haider N (2015)	Leadership Style Employee Perormance	Analisis Regresi Linier Sederhana	Hasil Penelitian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan gambaran hubungan antar variabel penelitian. Sugiyono (2019), mengemukakan bahwa kerangka berfikir merupakan konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Penelitian ini, kerangka pemikiran ditunjukkan dalam Gambar 2.1 berikut ini :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Pengembangan Hipotesis

Penelitian atau hipotesis ilmiah adalah pernyataan afirmatif formal yang memprediksi hasil penelitian tunggal, penjelasan sementara atau hubungan antara dua atau lebih variabel (Sugiyono, 2019). Berdasarkan defisini ini, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan adalah sebuah metode atau perilaku yang dipilih dalam mempengaruhi perilaku, perasaan anggota organisasi/bawahan di dalamnya mencapai tujuan kinerja yang optimal (Araffat, *et al* 2020). Pemimpin mempunyai peran penting dalam suatu organisasi sebagai kepala atau komando dalam

menjalankan organisasi agar sesuai dengan misi yang ditetapkan perusahaan guna mencapai visi atau tujuan perusahaan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Araffat, *et al* (2020) menyatakan bahwa *leadership style* atau gaya kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin dalam perusahaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa juga ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Udovita (2020) dan Leatemia (2022) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti menarik hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi sangat penting dalam dunia kerja atau organisasi untuk dianalisis motivasi karyawan diperlukan agar mereka dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik. Sedangkan menurut Handayani, dkk (2019) “motivasi adalah keadaan dalam diri individu yang memunculkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Handayani, dkk (2019) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel Gaya kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Hasil serupa juga ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Saputra dan Wibowo (2017) serta Leatemia (2022) bahwa

Motivasi memiliki pengaruh yang memperkuat antara gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti menarik hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

H2 :Motivasi memperkuat pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

III. METODE

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian adalah Dinas yang berada di Kota Bandar Lampung, yakni Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung.

3.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian ini adalah metode penelitian kausal. Penelitian kausal adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk menggambarkan skema hubungan dan pengaruh yang lebih dalam dari dua atau lebih fakta-fakta dan sifat-sifat objek yang diteliti (Sugiyono, 2019). Penelitian ini ditujukan untuk menentukan penyebab atau alasan adanya perbedaan perilaku atau status kelompok individual.

3.3 Sumber Data

Peneliti mengambil beberapa sumber data, untuk mendapatkan data yang dibutuhkan untuk melakukan penelitian yang terdiri dari :

1. Data Primer

Data Primer merupakan data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan langsung dari sumber dan objek yang diteliti (Sugiyono, 2019). Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang berisi sejumlah pertanyaan terkait penelitian yang dilakukan kepada karyawan tetap Dinas Pekerjaan Umum, Kota Bandar Lampung.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain (Sugiyono, 2019). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2019), teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Terdapat beberapa metode dalam pengumpulan data untuk penelitian, berikut ini adalah dua cara yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh informasi yang diperlukan peneliti, yaitu:

1. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan merupakan kegiatan pengumpulan bahan-bahan yang berkaitan dengan penelitian terdahulu yang berasal dari jurnal-jurnal ilmiah, literatur-literatur, serta publikasi-publikasi lain yang dapat dijadikan sumber penelitian.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Menurut Sugiyono (2019), kuesioner cocok digunakan jika jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas

3.5 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah suatu wilayah yang digeneralisasi dan terdapat objek atau subyek didalamnya dengan memiliki kualitas dan karakteristik yang telah ditentukan guna

dipelajari dan dipahami, kemudian akan dilakukan penarikan kesimpulan (Sugiyono, 2019). Berdasarkan definisi tersebut di atas, maka populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung. yang saat ini berjumlah 215 orang (sumber Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung per Juli 2023).

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang akan diteliti. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel menggunakan metode *non probability sampling* dengan teknik *convenience sampling*. *Convenience sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan cara mengumpulkan data dan informasi dari populasi yang tersedia (Sugiyono, 2019) Penentuan ukuran sampel atau responden dilakukan dengan menggunakan rumus Hair. Menurut Hair,*et al* (2019) untuk mengetahui sampel pada penelitian jumlah indikator dikalikan dengan 5, sehingga :

$$\begin{aligned}\text{Sampel} &= \text{Jumlah Indikator} \times 5 \\ &= 39 \times 5 \\ &= 195\end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 195 responden yang merupakan karyawan dari Dinas Pekerjaan Umum, Kota Bandar Lampung.

3.6 Identifikasi Variabel dan Definisi Operasional

Penelitian ini menggunakan dua variabel yang terdiri dari variabel independen variabel dependen serta variabel moderasi. Variabel independen atau variabel bebas terdiri dari Gaya Kepemimpinan. Sedangkan untuk variabel dependen atau variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan. Variabel Moderasi dalam penelitian ini merupakan Motivasi Berikut adalah tabel definisi operasional dalam penelitian ini :

Tabel 3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

No.	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1	Gaya Kepemimpinan (X)	Gaya kepemimpinan dimaksudkan sebagai cara berperilaku yang khas dari seorang pemimpin terhadap para anggota kelompoknya Araffat et al (2020), Udovita (2020), Fahroby (2020) dan Halim (2020)	1. Konsultatif 2. Partisipatif 3. Delegatif 4. Direktif	<i>Likert</i> atau Interval
2	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam perusahaan. Araffat et al (2020), Udovita (2020), Fahroby (2020) dan Halim (2020)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Kehadiran di Tempat Kerja 4. Kerja Sama (Kooperatif)	<i>Likert</i> atau Interval
3	Motivasi (M)	Motivasi adalah keadaan dalam diri individu yang memunculkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku. Handayani, dkk (2019) dan Saputra dan Wibowo (2017)	1. Fisiologis. 2. Sosial 3. Penghargaan	<i>Likert</i> atau Interval

Penelitian ini menggunakan teknik skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Variabel yang diukur menjadi sub variable, kemudian dijabarkan menjadi komponen-komponen yang terukur, yang kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk penyusunan item instrument yang dapat berupa pertanyaan yang kemudian dijawab oleh responden. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif menjadi sangat negatif. Berikut tabel contoh skala likert:

Tabel 3.2 Tabel Skala Likert

No.	Jawaban	Kode	Bobot Likert (Reverse)	Rentang Skala Penilaian
1	Sangat Setuju	SS	5 (1)	4 – 5
2	Setuju	S	4 (2)	3 – 3,99
3	Netral	N	3 (3)	2 – 2,99
4	Tidak Setuju	TS	2 (4)	1-1,99
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1 (5)	0 – 0,99

Sumber : Sugiyono (2019)

3.7 Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian adalah uji pendahuluan yang berguna untuk mengetahui validitas dan reliabilitas data yang diperoleh dari tiap item kuesioner yang diisi oleh responden. Metode kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini diharapkan akan mendapat hasil pengukuran yang akurat tentang respondari responden, sehingga data yang berbentuk angka dapat diolah dengan menggunakan metode statistik.

a) Uji Validitas

Ghozali (2019) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner, Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Teknik uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis faktor dengan bantuan software SPSS versi 23.

Pengukuran tingkat interkorelasi antar variabel dapat dilakukan analisis faktor menggunakan *Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO- MSA). Proses analisis dapat dilanjutkan apabila nilai KMO MSA lebih besar dari 0,5. Validitas suatu butir kuesioner dapat diketahui jika nilai *factor loading* > 0,5. Nilai *factor loading* yang < 0,5 dan terjadi *cross loading* harus dikeluarkan sampai tidak ada lagi nilai *factor loading* yang < 0,5 (Ghozali, 2019).

b) Uji Reliabilitas

Ghozali (2019) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah ketepatan instrumen dalam pengukuran. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 23 dan menggunakan teknik pengukuran *Chronbach Alpha*. Hasil pengujian uji reliabilitas dapat dikatakan reliabel apabila *Chronbach Alpha* $> 0,6$ serta nilai Cronbach Alpha *if item deleted* harus lebih besar dari $>0,50$ (Ghozali, 2019).

c) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui dan menguji apakah dalam model regresi pada variabel-variabel penelitian terdapat, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi data normal atau tidak (Ghozali, 2019). Penelitian ini menggunakan analisis statistik non-parametik Kolmogorov-Smirnov. Pengambilan keputusan dilihat dari hasil uji K-S, jika nilai probabilitas signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka data tersebut terdistribusi secara normal, sebaliknya, jika nilai probabilitas signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut tidak terdistribusi secara normal (Ghozali, 2019).

3.8 Analisis Data

Data yang didapat dari kuesioner selanjutnya diolah dan dilakukan analisis. Analisis data tersebut ada dua bentuk yaitu deskripsi hasil penelitian dan analisis data kuantitatif.

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Deskripsi hasil penelitian merupakan analisis yang dilakukan berdasarkan hasil *survey* yang digunakan untuk menjelaskan atau menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku secara umum.

2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif ini digunakan untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan dan Motivasi sebagai moderasi di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung, dengan menggunakan rumus analisis regresi linier sederhana

3.9 Uji Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini secara umum dapat diuji dengan dua cara yaitu dengan mencocokkan fakta, atau dengan mempelajari konsistensi logis. Metode pengujian terhadap hipotesis berupa analisis regresi linier berganda serta dilakukan pengujian secara pengujian secara parsial (Uji T).

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linear antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan (Sugiyono, 2019).

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengukur pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X + e \quad (\text{i})$$

$$Y = \alpha + \beta_1 X + \beta_2 M + \beta_3 X * M + e \quad (\text{ii})$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

α : Konstanta

β : Koefisien Regresi

X : Gaya Kepemimpinan

M : Motivasi

e : *Standard Error*

2. Uji Hipotesis T (*T-test*)

Uji hipotesis T (*T-test*) digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016) Untuk mengetahui signifikan atau tidak, angka T hitung dibandingkan dengan T-tabel. Kriteria pengujian dengan menggunakan nilai signifikansi 5% adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai t hitung $>$ T tabel dan nilai signifikansi $>$ 0,05 maka H0 diterima.

Jika nilai t hitung $<$ T tabel dan nilai signifikansi $<$ 0,05 maka H0 diterima.

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Hasil dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a) Terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, pada karyawan Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung, yang berarti hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yang diajukan yakni : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berpengaruh positif dalam hal ini, diketahui bahwa gaya kepemimpinan meningkatkan kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung.
- b) Motivasi sebagai variabel Moderasi terbukti tidak mampu memperkuat ataupun memperlemah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, pada karyawan Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung, yang berarti hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis kedua yang diajukan yakni : variabel Motivasi sebagai variabel Moderasi berpengaruh terhadap pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Simpulan di atas dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini variabel independen yakni gaya kepemimpinan, memperkuat variabel dependen yakni kinerja karyawan.

Sedangkan untuk variabel moderasi yakni motivasi terbukti tidak memperkuat ataupun memperlemah variabel dependen yakni kinerja karyawan.

5.2 Saran

Hasil simpulan yang telah diperoleh pada penelitian ini, membuat peneliti ingin memberikan saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan sebagai berikut :

1. Pada variabel gaya kepemimpinan hasil skor kuesioner terkecil berada pada pernyataan “Pemimpin selalu memotivasi bawahannya dalam bekerja secara optimal” dengan skor 3,64. Perusahaan dapat mempertimbangkan untuk dapat memberikan arahan kepada pemimpin-pemimpin di perusahaan untuk dapat lebih memotivasi karyawannya guna meningkatkan kinerja perusahaan.
2. Pada variabel Motivasi hasil skor kuesioner terkecil berada pada pernyataan “Kemampuan pimpinan dalam menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan” dengan skor 3,60. Perusahaan dapat mempertimbangan untuk membangun hubungan kerja yang positif dengan berbagai kegiatan diluar kantor seperti outbond, makan bersama dan lainnya.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Penelitian yang akan datang diharapkan dapat menggunakan variabel lain untuk diteliti pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, selain itu diharapkan dapat menggunakan objek penelitian lain yang lebih luas agar hasil penelitian dapat bervariasi dan lebih teruji.

Daftar Pustaka

- Araffat, Moh Yassir, Ali Hapzi, Bangsawan, M. Indra, Diarti, Dewi Kusuma and Budiono, Arief. . 2020. "The Influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance in the Department of Transportation Dompu District". *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding (IJMMU)*.
- Asmara, Alfatania Pandu. 2017. "Pengaruh Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya". *Jurnal Manajemen*. Universitas Airlangga. Surabaya.
- Edison, Emron. Anway, Yohyi dan Komariyah Imas, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta CV Empat.
- Fahroby, Ahmad. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rusindo Expertiza Inspekciya Pekan Baru. *Journal Management*. Universitas Islam Riau, Riau.
- Ghozali, Imam. 2019. "Analisis Multivariate dengan Program SPSS". Semarang : Badan Penerbit Undip.
- Halim, Ardiansyah, 2020, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Makasar". *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia , Administrasi dan Pelayanan Publik*.
- Handayani, Yuli, Butarbutar, Marisi, Wijaya, Andi dan Chandra, Erbin, 2019, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pos Indonesia (Persero) Pemantangsiantar dengan Motivasi sebagai variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*.
- Hair et al. 2019. *Multivariate Data Analysis*. 8th Edition, United Kingdom: Cengage Learning EMEA.
- Hasibuan, Sayuti 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Lor, Wendy and Hassan, Zubair. 2017. The Influence Of Leadership On Employee Perfomance Among Jewellery Artisans In Malaysia, *International Journal of Accounting & Business Management*.
- Iqbal, N, Anwar, S and Hainer, N. 2015. Effect of Leadership Style on Employee Performance, *Arabian Journal of Business and Management Review*.

- Kurniati, Neny 2017. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas Perilaku Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan” *Jurnal Ekonomi dan Akuntansi*.
- Leatemia, S. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Dengan Dimoderasi Oleh Motivasi. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*.
- Musaroah, Ade Aah. 2021. “ Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi : Studi pada pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung”. *Jurnal Manajemen*, UIN Sunan Gunung Jati, Bandung.
- Pusparini, P. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas. Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta, *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*.
- Radiq. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit IPWI Jakarta
- Rapanna, P., & Jumady, E. (2020). The Impact of Corona Virus Outbreak Regarding the Large-Scale Social Restriction Policy on Economic Attitudes in Makassar. *International Journal of Social Science Studies*,
- Robbins, S.P. 2016. “*Perilaku Organisasi*”. Jilid 1, Ed.14. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sahrul, 2018. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olahraga (PKO) Kabupaten Sikka. *Jurnal Manajemen*.
- Saputra, Wisnu dan Wibowo, Imam. 2017. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Dan Motivasi Kerja Pegawai PPSU Kelurahan Duren Sawit Jakarta Timur. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*.
- Sugiyono. 2019. “*Statistika Untuk Penelitian*”. Bandung : Alfabeta.
- Udovita, Viduni. 2020. “Conceptual Review on Impact of Leadership Style on Employee Performance”. *International Journal of Business and Management Invention*.
- Wahyuni, Evi . 2015. “ Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Pemerintah Kota Tasikmalaya)” *Jurnal Manajemen*.