

# PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH KABUPATEN PONOROGO

Ruly Rachmawati <sup>1)</sup>

Rispantyo <sup>2)</sup>

Suprihatmi Sri Wardiningsih <sup>3)</sup>

<sup>1, 2, 3)</sup> Program Studi Magister Manajemen Universitas Slamet Riyadi Surakarta  
e-mail: <sup>1)</sup> ruly.rachmawati79@gmail.com

## ABSTRACT

*This study aims: 1) to analyze the significance of the influence of leadership style on employee performance in BKPPD Ponorogo Regency. 2) to analyze the significance of the influence of leadership style on work motivation in BKPPD Ponorogo Regency. 3) to analyze the significance of the effect of work motivation on employee performance in BKPPD Ponorogo Regency. 4) to analyze work motivation mediating the influence of leadership style on the performance of BKPPD Ponorogo Regency employees. The results of the research instrument show that indicators of leadership style, employee performance and work motivation indicators for validity testing are valid and invalid, for the results of the test of the relativity of leadership style, performance and motivation are reliable. The classical assumption test results show that the data are free of multicollinearity, free of autocorrelation, free of heteroscedasticity and normally distributed data. The sobel test results in this study indicate that motivation does not mediate the influence of leadership style on employee performance. Suggestions in this study employees are expected to increase employee motivation, especially staff, although these variables are not proven capable of mediating the influence of leadership style on performance*

**Keywords:** Leadership Style, Performance and Motivation.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia baik yang menduduki posisi pimpinan maupun anggota merupakan faktor penting dalam setiap organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta, terutama untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini karena berhasil tidaknya suatu organisasi atau instansi sebagian besar dipengaruhi oleh faktor manusia selaku pelaksana pekerjaan. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Akibat terjadinya interaksi dengan karakteristik masing-masing serta banyak kepentingan yang membentuk gaya hidup, pola perilaku, dan etika kerja, yang kesemuanya akan mencirikan kondisi suatu instansi atau organisasi. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksana pekerjaan yaitu terwujudnya kinerja pegawai yang baik, seperti juga organisasi yang lain akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi tercapai. Kondisi itu mendorong organisasi untuk mengidentifikasi faktor-faktor apa saja yang mampu meningkatkan kinerja pegawai mereka. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang

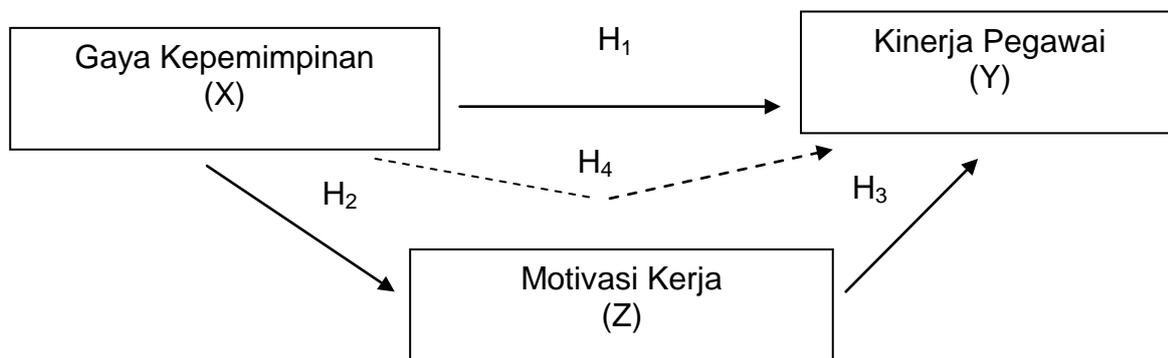
mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberi kontribusi ekonomi (Wibowo, 2011: 2).

Salah satu aspek penting yang perlu mendapat perhatian dari pihak manajemen dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan adalah Gaya Kepemimpinan. Kepemimpinan berhubungan erat dengan kelangsungan hidup suatu instansi. Suatu instansi akan berhasil atau gagal sebagian besar ditentukan oleh pemimpin karena secara tidak langsung pimpinan berkuasa dalam mengambil keputusan. Para pemimpin harus mampu menggunakan kewenangannya dalam mengubah sikap dan perilaku pegawai supaya mau bekerja dengan giat sehingga mencapai hasil yang optimal. Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan (Thoha, 2010: 49).

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, untuk itu diperlukan penelitian agar meningkatkan kinerja maka dirumuskan sebagai berikut: (a) Apakah ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada BKPPD Kabupaten Ponorogo. (b) Apakah ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pada BKPPD Kabupaten Ponorogo. (c) Apakah ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada BKPPD Kabupaten Ponorogo. (d) Apakah motivasi kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai BKPPD Kabupaten Ponorogo.

### Kerangka Pemikiran

Kerangka Pemikiran dalam penelitian disajikan pada gambar sebagai berikut:



Keterangan:

Variabel independen : gaya kepemimpinan (X)

Variabel dependen : kinerja pegawai (Y)

Variabel Mediasi : motivasi kerja (Z)

—————> : pengaruh langsung

- - - - -> : mediasi

## LANDASAN TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

### 1. Gaya Kepemimpinan Berpengaruh terhadap Kinerja

Menurut Tampubolon (2007: 42), gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Penelitian Putu Bagus Jaya Suryana Metra I.A. Nuh Kartini (2017) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Ponorogo.

## **2. Gaya Kepemimpinan Berpengaruh terhadap Motivasi Kerja**

Menurut Listya Nurul Anggraini (2018), faktor-faktor gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi faktor-faktor gaya kepemimpinan yang diberikan maka akan semakin tinggi pula motivasi kerja pegawai. Menurut Davis (2011: 3-4) Kepemimpinan dan Motivasi merupakan dua hal yang berbeda, mesti memiliki tautan dalam konteks kerja dan interaksi antar manusia, dan Kepemimpinan adalah faktor manusiawi yang mengikat suatu kelompok bersama dan memberinya motivasi menuju tujuan-tujuan tertentu, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Ini berarti antara kepemimpinan dan motivasi memiliki ikatan / hubungan yang kuat. Penelitian yang dilakukan oleh Goverd Adler Clinton Rompas, Bernhard Tewal dan Lucky Dotulong (2018) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap terhadap motivasi kerja. Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>2</sub>: gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap terhadap motivasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Ponorogo.

## **3. Motivasi Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja**

Menurut Sunyoto (2012: 137) motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan akan meningkatkan kinerjanya. Penelitian yang dilakukan oleh Guntur Bayu Saputro dan Hotlan Siagian (2017) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H<sub>3</sub>: motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Ponorogo.

## **4. Motivasi Kerja memediasi pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja**

Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh motivasi kerja yang baik (Priansa, 2016: 260). Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aurelia Dewangi H.P. (2016) menunjukkan bahwa motivasi memiliki peranan mediasi dalam hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H<sub>4</sub>: motivasi kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Ponorogo

## **METODE PENELITIAN**

### **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisa dan bagaimana pengaruh dari gaya kepemimpinan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif yang menggunakan data primer, yang diperoleh dari responden secara langsung dengan menggunakan kuesioner kepada Pegawai di BKPPD Kabupaten Ponorogo.

## Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan

Menurut Suharsimi Arikunto (2006: 130) "Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian". Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BKPPD Kabupaten Ponorogo yang berjumlah 52 orang. Mengingat besarnya populasi dalam penelitian ini tidak terlampau besar, maka seluruh populasi dalam penelitian diambil semua untuk dijadikan sampel dengan demikian penelitian ini merupakan penelitian sensus.

## Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2008: 129). Sumber data primer dalam penelitian ini adalah para responden yang memberikan data kepada peneliti, berupa jawaban kuesioner mengenai gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja pegawai. Sedangkan jenis data yang digunakan jenis data kuantitatif adalah data yang bisa diukur dalam bentuk angka. Data kuantitatif yang diperlukan dalam hal ini adalah skor jawaban responden. Untuk teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner.

## Uji Instrumen Penelitian

Untuk memperoleh data berkualitas, pengujian alat ukur (instrumen) amat penting dilakukan. Sebelum dilakukan analisis data, data yang diperoleh melalui instrumen kuesioner perlu diuji tingkat validitas dan reliabilitasnya.

## Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui apakah model regresi menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif (*Best Linear Unbiased Estimator*), maka model tersebut harus memenuhi (a) asumsi klasik regresi yaitu uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, dan uji normalitas. (b) Analisis Jalur (*Path Analysis*) Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Menurut Ghozali (2011: 221) untuk menguji variabel intervening/mediasi digunakan analisis jalur (*path analysis*). (c) Uji Hipotesis menggunakan Analisis Regresi *Linier* berganda. Analisis regresi berganda adalah teknik statistik melalui koefisien parameter untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. (d) Uji F adalah pengujian ketepatan model perlu dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing model layak (*fit*) digunakan dalam memprediksi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. (e) Uji Koefisien Determinasi untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

## HASIL PENELITIAN

### Hasil Uji Validitas

Pengujian menggunakan teknik *corrected item-total correlation*, jika  $p\text{ value} < \alpha$  (0,05) maka pernyataan tersebut valid, tetapi jika  $p\text{ value} > \alpha$  (0,05) maka pernyataan tersebut tidak valid.

Gaya Kepemimpinan (X): Dari hasil uji validitas dari 12 item pernyataan memiliki nilai signifikansi lebih kecil 0,05 ada 6 item yang dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian sedangkan 6 item yang memiliki nilai signifikan lebih besar 0,05 maka dinyatakan tidak valid maka tidak dipergunakan sebagai instrumen penelitian.

Kinerja (Y): Dari hasil uji validitas dari 12 item pernyataan memiliki nilai signifikansi lebih kecil 0,05 ada 10 item yang dinyatakan valid dan dapat digunakan

sebagai instrumen penelitian sedangkan 2 item yang memiliki nilai signifikan lebih besar 0,05 maka dinyatakan tidak valid maka tidak dipergunakan sebagai instrumen penelitian.

Motivasi (Z): Dari hasil uji validitas bahwa dari 16 item pernyataan memiliki nilai signifikansi lebih kecil 0,05 ada 7 item yang dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian sedangkan yang 9 item memiliki nilai signifikan lebih besar 0,05 maka dinyatakan tidak valid maka tidak dipergunakan sebagai instrumen penelitian.

### Hasil Uji Reliabilitas

Teknik yang digunakan untuk menguji reliabilitas adalah koefisien *Cronbach's Alpha*.

**Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X)	0,616	0,60	Reliabel
Motivasi (Z)	0,601	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,922	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2019.

Semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Hasil uji reliabilitas kuesioner variabel Gaya Kepemimpinan menunjukkan nilai 0,616 (indikasi reliabel). Nilai 0,616 dapat diartikan bahwa kuisisioner variabel Gaya Kepemimpinan memiliki kemampuan konsistensi sebesar 61,6%, kuisisioner variabel motivasi memiliki kemampuan konsistensi sebesar 60,1% apabila pengukuran diulang dan kuisisioner variabel kinerja memiliki kemampuan konsistensi sebesar 92,2% apabila pengukuran diulang.

### Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, variasi, maksimum, minimum, *sum*, *range*, *kurtosis* dan *skewness* (kemencengan distribusi) dari masing-masing variabel (Ghozali, 2011:19). Variabel yang digunakan meliputi gaya kepemimpinan (independent), Kinerja pegawai (dependen) dan motivasi kerja (mediasi).

**Tabel 2. Hasil Statistik Deskriptif**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan	52	39	50	44,58	2,508
Kinerja Pegawai	52	41	56	46,69	3,467
Motivasi Kerja	52	52	62	56,04	2,543
Valid N (listwise)	52				

Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2019

- a. Deskriptif gaya kepemimpinan (independen) dengan hasil data tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang sedang, karena nilai rata-ratanya adalah 11.

- b. Deskriptif Kinerja pegawai (dependen) dengan hasil data tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat memberikan pengaruh yang cukup baik, karena nilai rata-ratanya adalah 15.
- c. Motivasi kerja (mediasi) dengan hasil data tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memberikan pengaruh kurang baik karena nilai rata-rata adalah 10.

### Uji Asumsi Klasik

**Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik**

Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
Uji multikolinieritas	Nilai tolerance 0,950; 0,950 > 0,10 dan nilai VIF 1,053; 1,053 < 10,00	Tidak terjadi multikolinieritas
Uji autokorelasi	Nilai Durbin watson (0,086 > 0,05)	Tidak terjadi Autokorelasi
Uji heteroskedastisitas	Nilai Sig. 0,251; 0,351 > 0,5	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Uji normalitas	Nilai Asymp.sig (2-tailed) sebesar 0,903 > 0,05	Tidak terjadi normalitas

Sumber: Data primer diolah, tahun 2019

### Uji Hipotesis

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi pegawai BKPPD Kabupaten Ponorogo

**Tabel 4. Regresi Uji Hipotesis 1**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	37,726	3,733		10,106	0,000
Gaya Kepemimpinan	-0,274	0,130	-0,291	-2,104	0,041
Adj. R <sup>2</sup>	0,065				
F	4,427				
Sig	0,041				

Sumber: Data primer yang diolah, 2019.

Hal ini dapat dilihat dari *p value* (sig) variabel motivasi yang sebesar 0,041 < 0,05. Hipotesis 1 yang berbunyi gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai BKPPD Kabupaten Ponorogo, terbukti kebenarannya. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai BKPPD Kabupaten Ponorogo.

**Tabel 5. Regresi Uji Hipotesis 2**

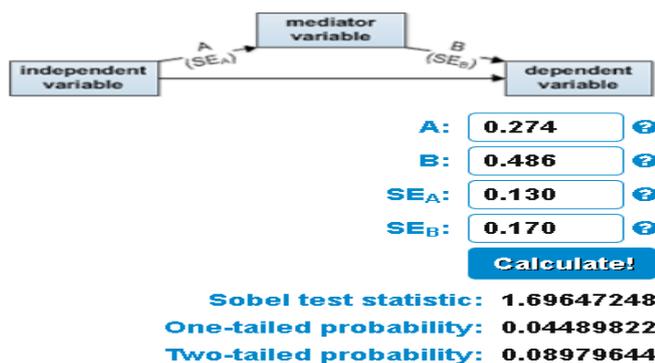
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	54,581	7,633		7,150	0,000
Gaya Kepemimpinan	-0,054	0,165	-0,045	-0,325	0,747
Motivasi	-0,486	0,170	-0,395	2,862	0,006
Adj. R <sup>2</sup>	0,114				
F	4,150				
Sig	0,022				

Sumber: Data primer yang diolah, 2019.

Hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja signifikan. Hal ini dapat dilihat dari *p value* (sig) variabel kinerja yang sebesar  $0,747 > 0,05$ . Jadi gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai BKPPD Kabupaten Ponorogo, terbukti kebenarannya.

Hasil perhitungan regresi pada Tabel di atas menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja signifikan. Hal ini dapat dilihat dari *p value* (sig) variabel motivasi yang sebesar  $0,006 < 0,05$ . Jadi motivasi berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai BKPPD Kabupaten Ponorogo, terbukti kebenarannya.

Hasil Uji Sobel Hipotesis 4 menunjukkan Uji Sobel dalam penelitian ini menggunakan uji dua sisi (*two-tailed probability*) pada *level significance*  $\alpha = 0,05$ . Gambar di atas menunjukkan hasil perhitungan sobel test di atas mendapatkan nilai Z sebesar 1,696 yang  $< 1,98$  maka membuktikan bahwa motivasi tidak memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Hasil tersebut, hipotesis yang berbunyi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi di BKPPD Kabupaten Ponorogo membuktikan gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.



## Uji F

Pengujian ketepatan model perlu dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing model layak (*fit*) digunakan dalam memprediksi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji F bertujuan untuk menguji model 1 yang digunakan dalam memprediksi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja. menunjukkan model 1 memiliki nilai F hitung sebesar 4,427 dengan *p value* sebesar  $0,041 < 0,05$ . Berdasarkan hal itu, model 1 tepat (*fit*) dalam memprediksi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai BKPPD Kabupaten Ponorogo.

Uji F bertujuan untuk menguji model 2 yang digunakan dalam memprediksi pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Menunjukkan model 2 memiliki nilai F hitung sebesar 4,150 dengan *p value* sebesar  $0,022 < 0,03$ . Berdasarkan hal itu, model 2 tepat (*fit*) dalam memprediksi pengaruh gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai terhadap motivasi kerja pegawai BKPPD Kabupaten Ponorogo.

### Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan besarnya nilai Uji *Adjusted R<sup>2</sup>* model 1 adalah sebesar 0.065. Besarnya *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0.065 hal ini berarti variabel gaya kepemimpinan mampu memberikan sumbangan pengaruh sebesar 6,5% terhadap variabel motivasi kerja pegawai BKPPD Kabupaten Ponorogo. Sisanya 93.5% dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model.

Berdasarkan besarnya nilai Uji *Adjusted R<sup>2</sup>* model 2 adalah sebesar 0.114. Besarnya *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,114 hal ini berarti variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mampu memberikan sumbangan pengaruh sebesar 11.4% terhadap variabel kinerja pegawai BKPPD Kabupaten Ponorogo. Sisanya 88,6% dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model.

### PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pembahasan hasil penelitian sebagai berikut: (a) Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja, Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai. Hal ini dapat dilihat dari *p value* (sig) variabel motivasi yang sebesar  $0,041 < 0,05$ .  $H_1$  yang berbunyi gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai BKPPD Kabupaten Ponorogo, terbukti kebenarannya. (b) Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja signifikan. Hal ini dapat dilihat dari *p value* (sig) variabel kinerja yang sebesar  $0,747 > 0,05$ .  $H_2$  yang berbunyi gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai BKPPD Kabuapten Ponorogo. (c) Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja signifikan. Hal ini dapat dilihat dari *p value* (sig) variabel motivasi yang sebesar  $0,006 < 0,05$ .  $H_3$  yang berbunyi motivasi berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja BKPPD Kabupaten Ponorogo, terbukti kebenarannya. (d) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel mediasi. Hasil analisis dengan menggunakan Sobel test menggunakan uji dua sisi (*two-tailed probability*) pada *level significance*  $\alpha = 0,05$ . Menunjukkan hasil perhitungan sobel test di atas mendapatkan nilai Z sebesar 1,696 yang  $< 1,98$  maka membuktikan bahwa motivasi tidak memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Membuktikan gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

### IMPLIKASI KEBIJAKAN

Implikasi kebijakan sebagai berikut: (a) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, menciptakan gaya kepemimpinan dengan baik, seperti membangun suasana kerja menjadi nyaman dan studi ini mengembangkan dan menjelaskan pola pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai peranan yang sangat penting untuk memperkuat tingkat kinerja pegawai (b) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja, motivasi kerja yang baik membuat pegawai merasa senang dan puas, dimana kondisi fisik bisa mempengaruhinya. (c) Pengaruh motivasi kerja terhadap

kinerja pegawai, Kesesuaian motivasi kerja yang dirasakan pegawai bisa menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja) sikap mental yang mendorong pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. (d) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Motivasi kerja perlu mendapatkan perhatian lebih besar mengingat variabel tersebut mampu berperan sebagai mediator satu variabel penting yaitu gaya kepemimpinan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai BKPPD Kabupaten Ponorogo.

## KESIMPULAN

Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKPPD Kabupaten Ponorogo. Hal ini disebabkan kepala BKPPD Kabupaten Ponorogo mampu mendukung, memimpin dan mempengaruhi bawahannya dalam menjalankan tugas dengan baik sehingga kinerja pegawai lebih optimal.

Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai BKPPD Kabupaten Ponorogo Hal ini disebabkan karena Kepala BKPPD Kabupaten Ponorogo memiliki gaya kepemimpinan yang demokratis yang cenderung untuk memberikan dorongan kepada pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja yang ada dalam diri pegawai.

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKPPD Kabupaten Ponorogo. Hal ini disebabkan karena kepala dan pegawai BKPPD Kabupaten Ponorogo memiliki tingkat inisiatif tanggung jawab menyelesaikan pekerjaan masing-masing.

Motivasi kerja tidak memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai BKPPD Kabupaten Ponorogo. Hal ini disebabkan motivasi bukan mediasi untuk pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai karena tanpa motivasi pekerjaan bisa berjalan dengan lancar sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- George R.Terry. 2011. *Prinsip-prinsip Manajemen (edisi Bahasa Indonesia)*. Bandung: Bumi Aksara
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro,.
- Hamzah B. Uno. 2011. *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Bumi Aksa.
- Handoko. T. Hany. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Kartono, Kartini. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Luthans, Fred. 2012. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mondy, R. Wayne, Noe Robert M. 2014. *Human Resoerce Management Tenth Edition*. Penterjemah Bayu Airlangga, Jakarta: Erlangga.
- Notoatmodjo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.

- Prawirosentono, Suryadi. 2009. *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: BPFE.
- Sangadji, E.M., dan Sopiha. 2013. *Perilaku Konsumen: Pendekatan Praktis*. Disertasi: Himpunan Jurnal Penelitian. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Samsudin, Sadili. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Administratif*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, Miftah. 2010. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada