

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PEGADAIAN

Sofia Chanra Paju¹

Email: pajusofia00@gmail.com

Agustiawan Djoko Baruno²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Dr. Soetomo Surabaya, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT.Pegadaian Persero Cabang Manyar Surabaya. Teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif deskriptif dengan melakukan uji analisis regresi linier berganda. Dari hasil analisis ini dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dapat diketahui bahwa F hitung sebesar 9.356 hal ini menunjukkan bahwa nilai F hitung $9.356 > F$ tabel yaitu sebesar 2,45 dengan nilai signifikan. Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai F hitung $(9.356) > F$ tabel (2,45) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel Gaya Kepemimpinan dan motivasi hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya adanya pengaruh signifikan antar Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Pegadaian Persero Cabang Manyar Surabaya.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan; Motivasi; dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Leadership Style and Motivation on Employee Performance at PT. Pegadaian Persero Branch Manyar Surabaya. The sampling technique used is a saturated sample. The data collection technique used is a questionnaire and the method used in this study is descriptive quantitative method by conducting multiple linear regression analysis. From the results of this analysis with a significant level of $\alpha = 0.05$, it can be seen that F count is 9.356 this shows that the calculated F value is $9.356 > F$ table is 2.45 with a significant value. From the table above it is known that the calculated F value $(9.356) > F$ table (2.45) with a significant value of $0.000 < 0.05$ then It can be concluded that there is a simultaneous significant influence between the Leadership Style and motivation variables, this shows H_0 is rejected and H_a is accepted, which means that there is a significant influence between Leadership Style and Motivation on Employee Performance at PT. Pegadaian Persero Branch Manyar Surabaya.

Keywords: Leadership Style; Employee Motivation; and Performance.

I. LATAR BELAKANG

Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat memerlukan sumber daya manusia yang inovatif dan mampu bekerja dengan semangat yang tinggi dalam menghadapi dunia persaingan yang semakin kompleks dan kompetitif. Oleh karena itu dengan adanya persaingan dalam berbagai sektor mampu menjadikan proses pengelolaan dan pemeliharaan manajemen organisasi memperoleh

perhatian yang serius dari seluruh anggota yang ada dalam perusahaan untuk mewujudkan tujuan yang sudah ditetapkan dan mampu mengikuti perkembangan yang ada. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan memerlukan sumber daya salah satu adalah sumber daya manusia, dimana SDM sangat menentukan tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Oleh karena itu diperlukan kinerja yang baik dari karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya yang telah ditetapkan oleh organisasi agar apa yang di rencanakan oleh organisasi dapat di capai sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Dengan melihat kondisi kerja yang terjadi diduga adanya indikasi rendahnya kinerja dapat dilihat masih terjadinya keterlambatan dalam pengurusan atau penyelesaian suatu berkas, pegawai tidak berada ditempat kerjanya, dan kurang cepatnya pelayanan yang diberikan pegawai. Hal ini merupakan indikasi masih kurangnya motivasi mereka bekerja dengan adanya fenomena tersebut dimana para pegawai cenderung mengalami penurunan kinerja. (Apandi, 2018:62)

Sesuai dengan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) cabang Manyar Surabaya
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap peningkatan kerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) cabang Manyar Surabaya
3. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang berpengaruh dominan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian (Persero) cabang Manyar Surabaya.

II. LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

Gaya Kepemimpinan

Pengertian gaya kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen dalam hal ini gaya kepemimpinan dibutuhkan oleh manusia karena manusia memiliki keterbatasan-keterbatasan tertentu dan dari sini timbulah adanya kebutuhan yang memimpin dan dipimpin. Hal ini gaya kepemimpinan termasuk dalam ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, jabatan dalam administrasi, dan juga persepsi mengenai pengaruh yang sah.

Gaya kepemimpinan ini membahas tentang teori yang berkaitan dengan kepemimpinan yang bersumber dari pendekatan perilaku kepemimpinan. Adanya pendekatan ini dapat difokuskan pada gaya kepemimpinan (*leadership style*), dikarenakan gaya kepemimpinan yang mengarahkan perhatian yang bisa mempengaruhi aktivitas individu dengan adanya proses dan usaha untuk mencapai tujuan.

a. Teori-Teori Kepemimpinan.

Teori kepemimpinan yaitu dari mana seorang pemimpin tersebut muncul antara lain yang dijelaskan oleh (Husain, 2019:99-45-46) dikemukakan bahwa teori-teori berkenaan dengan kepemimpinan ada beberapa seperti

1. Teori Sifat (*Traits Theory*).
2. Teori Lingkungan (*Environmental Theory*).
3. Teori Pribadi dan Situasi (*Personal-Situasional Theory*)

b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Gaya kepemimpinan

Menurut Budisuharto (2015:86-87) mengatakan faktor yang mempengaruhi antara lain sebagai berikut:

1. Diri Pemimpin
2. Ciri Atasan.
3. Ciri Bawahan Respon yang diberikan oleh bawahan akan menentukan efektivitas kepemimpinan manajer..
4. Persyaratan Tugas Tuntutan
5. Perilaku dan Harapan

c. Indikator-indikator Gaya kepemimpinan

Menurut Sarly (2015:220-221) gaya kepemimpinan dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Pengambilan keputusan
2. Kemampuan memotivasi
3. Kemampuan komunikasi
4. Kemampuan mengendalikan bawahan
5. Tanggung jawab

Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan salah satu proses atau faktor yang mendorong orang untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu. Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat. Karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu (Cahyono .,dkk 2016:2)

b. Teori-teori motivasi

Menurut Utami (2019:85-86) menyatakan teori motivasi kerja terbagi dalam dua bagian yaitu teori konten dan teori proses. Teori Konten membicarakan tentang menganalisis kebutuhan tertentu, motif-motif, dan imbalan yang mempengaruhi motivasi. Sedangkan teori proses membicarakan tentang psikologis dan proses perilaku dari motivasi.

c. faktor yang mempengaruhi motivasi

Menurut (Parashakti & Setiawan, 2019:115-116) menyatakan bahwa Motivasi merupakan proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor internal dan eksternal yang berasal dari karyawan.

d. Indikator-Indikator motivasi

Menurut Ardiansyah (2018:120). menyatakan bahwa indikator motivasi kerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisik, ditunjukkan dengan
2. Kebutuhan Keamanan & Keselamatan
3. Kebutuhan Sosial

Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan juga gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Mangkunegara, 2006) dalam (Onsardi, 2019:557).

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik dari karyawan itu sendiri maupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Sebaiknya seorang pemimpin harus terlebih dahulu mengkaji faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kamir (2016:189) menjelaskan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi

b. Indikator-Indikator Kinerja

Menurut Mahbub (2017:105-106) menyatakan dalam mengukur kinerja karyawan Ada ada 5 dalam menilai kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu (*Timeliness*)
2. Kualitas kerja
3. Kuantitas (*Quantity*)
4. Efektifita

III. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan tetap PT. Pegadaian (Persero) cabang Manyar Suarabaya adalah sebanyak 40 orang merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *nonprobability sampling* dengan teknik sampling jenuh. Jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu berjumlah 40 orang.

Data penelitian menggunakan data primer dengan metode pengumpulan data menggunakan media penyebaran kuesioner yang menggunakan skala interval berupa skala *Likert*.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Tabel 1. Responden berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 Tahun	7	17.5	17.5	17.5
	26-30 Tahun	6	15.0	15.0	32.5
	31-35 Tahun	8	20.0	20.0	52.5
	36-40 Tahun	7	17.5	17.5	70.0
	41-45 Tahun	5	12.5	12.5	82.5
	46-50 Tahun	3	7.5	7.5	90.0
	50-55 Tahun	4	10.0	10.0	100.0

Total	40	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Sumber : Hasil *Output* SPSS 21

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa responden yang berusia 20-25 Tahun berjumlah 7 orang (17,5%), Responden yang berusia 26-30 Tahun berjumlah 6 orang (15,0%), responden yang berusia 31-35 Tahun berjumlah 8 orang (20,0 %), responden yang berusia 36-40 Tahun berjumlah 7 orang (17,5%), responden yang berusia 41-45 berjumlah 5 orang (12,5%), responden yang berusia 46-50 berjumlah 3 orang (7,5), responden yang berusia 51-55 berjumlah 4 orang (10,0).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah yang berusia 31-35 Tahun (20,0%)

Tabel 2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		JenisKelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	17	42.5	42.5	42.5
	Perempuan	23	57.5	57.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil *Output* SPSS 21

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 17 orang (42,5%) dan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 23 orang (57,5%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin perempuan.

Tabel 3. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

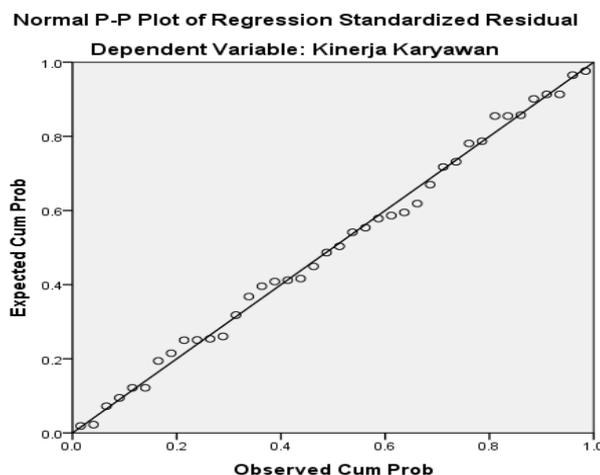
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	5	12.5	12.5	12.5
	D3	3	7.5	7.5	20.0
	S	30	75.0	75.0	95.0
	S2	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil *Output* SPSS 21

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa responden yang tingkat pendidikan terakhirnya SMA berjumlah 5 orang (12,5%), responden yang tingkat pendidikan terakhirnya D3 berjumlah 3 Orang (7,5%), responden yang tingkat pendidikan terakhirnya S1 berjumlah 30 orang (75,0%), responden yang tingkat pendidikan terakhirnya S2 berjumlah 2 orang (5,0%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki tingkat pendidikan terakhirnya S1.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalita P-Plot

Sumber : Hasil *Output* SPSS 21

Pada gambar 1 diatas diperoleh hasil *output Asymp Sig. (2-tailed)* 0,998 atau jauh diatas 0,05 dan data tersebut adalah distribusi secara normal Berdasarkan hasil tersebut maka disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal karena nilai signifikansi $> 0,05$. Dari nilai ini dapat diketahui bahwa residual dalam model regresi ini terdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yang dihasilkan lebih besar dari 0,05.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

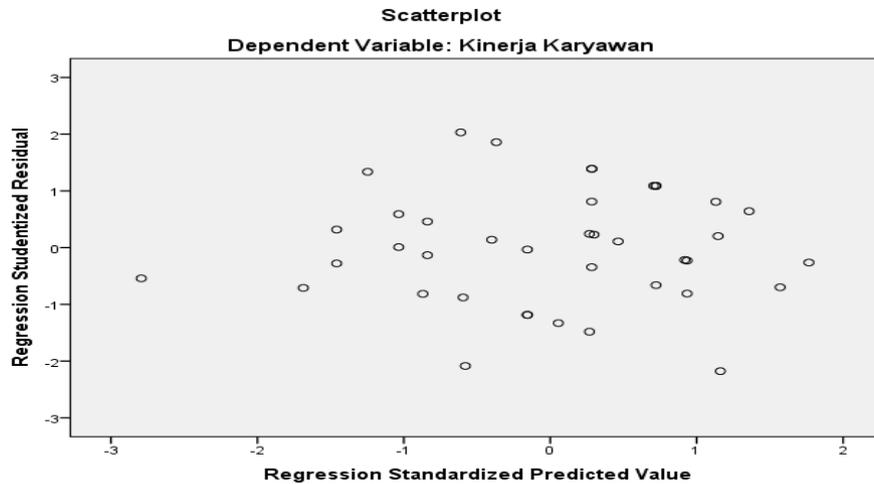
Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Gaya Kepemimpinan	.995	1.005
Motivasi	.995	1.005

Sumber: Hasil *Output* SPSS 21

Berdasarkan tabel 4.18 diatas terlihat nilai tolerance mendekati angka 1 dari nilai *variance inflation* (VIF) disekitar angka 1 untuk setiap variabel, yang ditunjukkan dengan nilai tolerance gaya kepemimpinan sebesar 0,995, motivasi sebesar 0,995. Selain itu nilai VIF untuk gaya kepemimpinan sebesar 1, 005 motivasi sebesar 1,005. Suatu regresi dikatan bebas dari problem mutikolonieritas apabila memiliki niali VIP kurang dari 10 dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tidak terdapat problem multikolonieritas karena nilainya

kurang dari 10 dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil *Output* SPSS 21

Hasil pengujian yang ditunjukkan pada gambar 2 di atas menunjukkan bahwa tidak ada pembentukan pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0(nol) pada sumbu Y. hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan variabel yang mempengaruhinya, yaitu Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Persamaan Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16.199	3.925		4.127	.000
Gaya Kepemimpinan	-.259	.127	-.274	-2.037	.049
Motivasi	.537	.136	.531	3.955	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil *Output* SPSS 21

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda diatas dapat dijelaskan

Bahwa :

a. Nilai a (konstan) sebesar 16,199 berarti jika X_1 (Gaya Kepemimpinan), X_2 (Motivasi) bernilai 0, maka Kinerja Karyawan bernilai 16,199 Koefisien regresi dari variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan) sebesar -0,259 yang menunjukkan nilai koefisien Gaya Kepemimpinan mengalami peningkatan sebesar 1% maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,259 dengan asumsi variabel lain konstan. Koefisien bernilai negatif berarti memiliki hubungan yang berlawanan antara variabel gaya kepemimpinan (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y)

b. Koefisien regresi dari variabel X_2 (Motivasi) sebesar 0,537 artinya jika Motivasi X_2 mengalami peningkatan sebesar 1% maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat sebesar 0,537. Dengan asumsi variabel konstan. Koefisien bernilai positif berarti terjadi hubungan yang searah antar variabel Motivasi dengan Kinerja Karyawan.

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
	.580 ^a	.336	.300	1.76473	1.793

Sumber *Output* SPSS 21

Berdasarkan tabel 4.20 diatas menunjukkan koefisien detreminasi (Adjusted R Squer) menunjukkan 30,0% variasi pada variabel Kinerja Karyawan mampu diterangkan oleh kedua variabel bebas (Gaya Kepemimpinan dan Motivasi), sedangkan sisanya sebesar 70,0% diterangkan oleh variabel lain diluar model ini

Pengujian Hipotesis

1. F (Uji Simultan)

Tabel 7. Uji Simultan dengan (Uji F) ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	58.272	2	29.136	9.356	.001 ^b
	Residual	115.228	37	3.114		
	Total	173.500	39			

Sumber : Hasil *Output* SPSS 21

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan

jadi, $df_1 = 3-1 = 2$ dan $df_2 = 40-3 = 37$. Maka nilai F tabel 2,45.

Tabel 8. Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16.199	3.925		4.127	.000
Gaya Kepemimpinan	-.259	.127	-.274	-2.037	.049
Motivasi	.537	.136	.531	3.955	.000

Sumber : Hasil *Output* SPSS 21

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, disimpulkan sebagai berikut:

a) Pengujian Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Pegadaian Persero Manyar Surabaya.

Variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai nilai t hitung - 2,037 > t tabel 2,024 sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,049 < 0,05. Berdasarkan kedua nilai tersebut disimpulkan H_a diterima dan H_0 ditolak . Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b) Pengujian Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Pegadaian Persero Cabang Manyar Surabaya Variabel Motivasi mempunyai nilai t hitung 3,955 > t tabel 2,024 sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Berdasarkan kedua nilai tersebut disimpulkan H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

PEMBAHASAN

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja

Karyawan pada PT. Pegadaian Persero Cabang Manyar Surabaya.

Hasil perhitungan dengan berdasarkan analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan

$$Y = 19.029 + (-0,361) X_1 + 0,497 X_2 + e \quad (1)$$

1) Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT.Pegadaian Persero Cabang Manyar Surabaya.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah ditemukan mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT.Pegadaian Persero Cabang Manyar Surabaya menyatakan bahwa nilai t hitung > t tabel (-2,823 > 2,024) dengan nilai sig 0,049 < 0,05 Maka H_0 ditolak dan H_a diterima hal ini menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Persero Cabang Manyar Surabaya (Y).Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Pegadaian Persero Cabang Manyar Surabaya

Berdasarkan hasil penelitian yang telah ditemukan mengenai pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT.Pegadaian Persero Cabang Manyar Surabaya menyatakan bahwa Nilai t hitung sebesar 3,893 dan nilai t tabel sebesar 2,024 maka t hitung $>t$ tabel ($3,893 > 2,024$) dengan nilai sig ($0,000 < 0,05$). Maka H_a diterima dan H_o ditolak hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.
Berdasarkan hasil penelitian yang telah ditemukan menunjukkan uji f , diketahui bahwa nilai F hitung dari variabel bebas Gaya Kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama yaitu sebesar 9.356 hal ini menunjukkan bahwa nilai F hitung $9.356 > F$ tabel yaitu sebesar 2,45 dengan nilai signifikan Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai F hitung ($9.356 > F$ tabel ($2,45$) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel Gaya Kepemimpinan dan motivasi hal ini menunjukkan H_o ditolak dan H_a diterima.

V. PENUTUP

Kesimpulan

1. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Persero Cabang Manyar Surabaya Cabang Manyar Surabaya maka dapat disimpulkan bahwa
2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Pegadaian Persero Cabang Manyar Surabaya
3. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel Gaya Kepemimpinan dan motivasi

Saran

Berdasarkan pada pembahasan dan kesimpulan yang dikemukakan, maka saran yang perlu disampaikan yakni:

1. Berdasarkan kondisi yang terjadi di lapangan, penelitian ini menghasilkan saran kepada PT.Pegadaian Persero Cabang Manyar Surabaya Dalam rangka meningkatkan Motivasi dan kinerja karyawan, pengembangan gaya kepemimpinan hendaknya dapat mendorong pelaksanaan tugas dan pekerjaan yang lebih baik. Oleh karena itu, perlu upaya-upaya membangun dan mengembangkan gaya kepemimpinan Dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai, maka karyawan PT.Pegadaian Persero Cabang Manyar Surabaya semangat dalam bekerja dan mengarah pada peningkatan kinerjanya.
2. Motivasi kerja juga memberikan kontribusi untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT.Pegadaian Persero Cabang Manyar Surabaya baik secara langsung maupun tak langsung Berdasarkan hal tersebut mengarahkan pimpinan PT.Pegadaian Persero Cabang Manyar Surabaya untuk memberikan perhatian dalam memotivasi karyawan bekerja terutama pemenuhan kebutuhan sosial, serta dibarengi pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri, fisiologis, penghargaan dan keamanan. Dengan upaya-upaya tersebut karyawan termotivasi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, sehingga nantinya mampu menumbuhkan disiplin kerja dan

- mengarah pada peningkatan kinerjanya.
3. Bagi peneliti mendatang dapat mereplikasi model penelitian ini melalui pendekatan dari waktu ke waktu), dan memungkinkan digunakan pada organisasi / perusahaan lainnya. Selain itu, peneliti mendatang dapat memodifikasi model penelitian dengan menambahkan atau mengembangkan *indicator* maupun variabel lain. Hal ini didasari bahwa determinan dari kinerja karyawan cukup banyak dan berbeda dengan kondisi organisasi satu sama lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Apandi, A. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Dan Keuangan Universitas Lampung*. *CENDEKIA: Journal of Education and Teaching*, 12(1), 61–74. <https://doi.org/10.30957/cendekia.v12i1.463>
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk*. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Ardiansyah, I. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Tingkat Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Jurnal Ekonomi*, 22(3), 1–50. <https://doi.org/10.31219/0sf.io/24qhe.281>
- Budisuharto. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Amaris Panakukang Makassar*. 83.
- Cahyono, W., Hamid, D., & Nurtjahjono, G. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Victory International Futures Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 33(2), 1–10.
- Choudhary, P., & Velaga, N. R. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Al-Ijarah Indonesia Finance Lampung*.
- Dewi, K., & Sutrischastini, A. (2016). *Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Di Pd Bpr Bkk Wonosobo*. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 3(1), 61–77. <https://doi.org/10.32477/jrm.v3i1.177>
- Dyah P, D., & Diana, P. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Penilaian Kinerja terhadap Produktivitas Kerja*. 2, 573–583.
- Hasibuan. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Pembina Pengangkutan Industries Batam*. *Jurnal Eksekutif*, 13(1), 97–111.
- HUSAIN, B. A. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bima Bangun Sentana*. *JURNAL SeMaRaK*, 2(3), 41–50. <https://doi.org/10.32493/smk.v2i3.3488>
- Irmaya, A., & Sirait, S. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. CITRA SHIPYARD BATAM*. 4(2), 2–21.
- Kasmir. (2016). 2(1), 12–22. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Tarakan* 190–296.
- Liyas J, N. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin*

- Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Notaris Panam. Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 7(1), 41–51.
- Listiawati, L., Permana, A., & Khoirunnisa, I. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Tingkat Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Unit Pt.Bank Btpn Syari'Ah,Tbk Cabang Serang. Jurnal Ekonomi*, 22(3), 374–392. <https://doi.org/10.24912/je.v22i3.281>
- Liyas, J. N. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BTN Cabang Syariah Pekanbaru*. 3(2), 169–180
- Marzuki, F. Mardiyanto, H. & Sugiarti D,Y. (2018). *the Effect of Leadership Style and Work Planning on Puskesmas Performance. Visipena Journal*, 9(2), 316–329. <https://doi.org/10.46244/visipena.v9i2.462>
- Manalu. F,M. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Harindo (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Mitra Harindo)*. 06.
- Mahbub. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Banyuwangi Jawa Timur. Jurnal Hukum Islam, Ekonomi Dan Bisnis, Vol. 5, No(ISSN : 2460-0083 (Cetak) ISSN : 2599-3348 (Online) Pengaruh)*, 104–113.
- Masturi, H., Hasanawi, A., & Hasanawi, A. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Locus Of Control, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Roy Sentoso Collection Jurnal Inovasi Penelitian. Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 1–208.
- Onsardi (2019). *pengaruh gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta*. 5(2) 550–663.
- Pahlevi, M, R. (2016). *Analisis pengaruh kepemimpinan, iklim organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pt pegadaian (persero) area makassar*. 1–122.
- Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). *Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1). <https://doi.org/10.33059/jseb.v10i1.1125>
- Pegawai, T. K., Dan, P., & Kota, K. (2017). *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*. 2(1), 12–22.
- Sunaryo, W. (2017). *Instrumen Pengukuran Gaya Kepemimpinan*.
- Suwanto, S. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 156. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i2.3901>
- UTAMI, D. S. (2019). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai*. 2(2), 27–41. <https://doi.org/10.31227/osf.io/b4nfh>
- Walsa, E. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Pembina Pengangkutan Industries Batam. Jurnal Nasional*, 13(1), 97–111.,
- Winanda, K. (2019). *Jurnal Manajemen Industri dan Logistik Model Transportasi Pengiriman Produk Perishable*. 03(01), 57–74.