



p-ISSN [2964-6316](#) e-ISSN [2961-8029](#)

Journal Islamic Business and Entrepreneurship

<http://ejournal.uniramalanga.ac.id/index.php/jibe>

Volume 3 Number 1. April 2022. 41 – 52



## Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai Yayasan Hasyim Asy'ari Turen Malang

Isro' Kholifatul Jannah<sup>1</sup>, Sinollah<sup>2,✉</sup>, R.M. Mahrus Alie

<sup>1,2</sup>. Universitas Islam Raden Rahmat, Indonesia

Received: Mart 25, 2023

Accepted: April 28, 2024

Published: April 30, 2024

DOI : <https://doi.org/10.33379/jibe.v3i1.4182>

### Abstract

*This research aims to describe and discuss the influence of leadership on motivation and its impact on the work performance of the Hasyim Asy'ari Turen Malang Foundation employees. To be able to answer these objectives, this research uses a quantitative approach with path analysis. The research results show that: leadership has a significant effect on motivation; leadership has no significant effect on work performance; work motivation has a significant effect on employee performance and; Leadership does not have a significant effect on employee performance through work motivation. For this reason, the Hasyim Asy'ari Turen Malang Foundation must maintain employee work motivation because it has been proven to have a significant effect on performance, but leadership which can influence employee behavior must be improved.*

**Keywords:** leadership; motivation; performance

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan membahas pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi dan dampaknya pada prestasi kerja pegawai Yayasan Hasyim Asy'ari Turen Malang. Untuk dapat menjawab tujuan tersebut dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi; kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja; motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan; kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Untuk itu pihak Yayasan Hasyim Asy'ari Turen Malang harus memelihara motivasi kerja pegawai karena terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja, namun kepemimpinan yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan harus ditingkatkan.

**Kata kunci:** kepemimpinan; motivasi; kinerja

<sup>✉</sup>Corresponding Author: Sinollah

Affiliation Address: Universitas Islam Raden Rahmat

E-mail: [sinollah@gmail.com](mailto:sinollah@gmail.com)

## **LATAR BELAKANG**

Sumber daya manusia adalah kumpulan individu dalam suatu organisasi yang bekerja untuk mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi, membangun masyarakat, dan juga mampu membangun bangsa dan Negara” (Saraswati & Azzuhri, 2017). Sumber daya manusia merupakan komponen utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Mereka memiliki pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen yang dibawa ke dalam suatu organisasi sehingga tidak seperti mesin, uang dan material, yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai dan diatur sepenuhnya dalam upaya mendukung tercapainya tujuan yang ingin dicapai organisasi (Parashakti & Setiawan, 2019). Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya (Gibson, et al, 1995 : 364). Kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu kinerja pegawai.

Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi kemudian Robbins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Kinerja pegawai dapat ditunjukkan dari hasil kerja yang baik baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai. Dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan yayasan, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan oleh yayasan.

Kinerja pegawai pada dasarnya merupakan kinerja yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan oleh atasan. Kualitas kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan. Sebagai seorang pegawai didalam suatu pekerjaan harus termotivasi untuk melakukan pekerjaannya. Hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa secara verifikatif membuktikan bahwa, terdapat kontribusi yang signifikan antara peran kepemimpinan, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dan kualitas perencanaan pembangunan, baik secara simultan maupun parsial (Rahmat 2016).

Motivasi merupakan hal penting yang harus di gerakkan dikarenakan motivasi mendukung perilaku manusia supaya bekerja giat dan antusias dalam mencapai hal yang optimal. Motivasi merupakan dorongan, dan sebagai factor penting dalam menjalankan pekerjaan secara baik dan tanggung jawab. Jikalau suatu pekerjaan dilakukan secara baik dan tanggung jawab maka kinerja pegawai dapat diwujudkan sesuai dengan tujuan organisasi tanpa adanya motivasi seorang pegawai akan merasa segan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik. Kinerja pegawai akan tercapai apabila ada kemauan dari diri sendiri dan mendapat dorongan dari orang lain.

Sunarsi (2018) menyatakan bahwa “motivasi adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya”. Motivasi adalah dasar dari kepemimpinan, ketika kita menjalankan kepemimpinan, kita tentu memotivasi bawahan kita dan karyawan lainnya. Oleh karena itu, kepemimpinan membutuhkan seseorang dengan kemampuan memberikan motivasi. Ada beberapa faktor-faktor yang mendorong seorang pegawai untuk melakukan kewajibannya secara lebih bersemangat dan lebih baik yaitu yang disebut motivasi. Motivasi meliputi intrinsic yaitu motivasi yang timbul dari dirinya sendiri dan motivasi ekstrinsik yang

artinya faktor dari luar yang mempengaruhi pegawai untuk lebih bersemangat dalam bekerja. Dengan adanya dua faktor tersebut kinerja pegawai dapat meningkat dan dapat memberi motivasi agar para pegawai lebih semangat dalam menyelesaikan tugasnya (Aziz, 2013:78).

Faktor yang dapat mempengaruhi motivasi pegawai ialah kepemimpinan. Kepemimpinan menurut Thoha (2017) adalah proses yang mempengaruhi aktivitas orang atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu dalam situasi yang telah ditetapkan. Dalam mempengaruhi aktivitas seorang pemimpin menggunakan kekuasaan, kewenangan, pengaruh sifat dan karakteristik. Tujuannya adalah untuk meningkatkan produktivitas dan moral kelompok. Pakar manajemen pendidikan seperti dalam konklusinya memberikan batasan definisi kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi, mengarahkan, dan mengkoordinasikan segala kegiatan organisasi atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi dan kelompok. Dalam mempengaruhi aktivitas individu pemimpin menggunakan kekuasaan, kewenangan, pengaruh sifat dan karakteristik. Tujuannya adalah untuk meningkatkan produktivitas dan moral kelompok. Sehingga kepemimpinan dalam sebuah organisasi perlu mengembangkan pegawai dan membangun motivasi untuk menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi. *Dalam* lingkungan Yayasan seorang ketua yayasan merupakan seorang pemimpin, ketua yayasan harus bertanggung jawab atas pengelolaan didalam lingkungan sekolah dan menjadi cerminan para pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan baik.

Menurut hasil wawancara yang telah dilakukan terhadap pendiri Yayasan Hasyim Asy'ari kecamatan turen yaitu Bapak H. Makhrus Ali mengatakan bahwa Yayasan Hasyim Asy'ari berdiri pada tahun 1966 yang sudah terakreditasi A, dalam pertengahan berdirinya Yayasan Hasyim Asy'ari mempunyai program mengaji dengan metode Yanbu'a dan juga menerapkan sekolah diniyah sesudah proses pembelajaran ilmu umum, dan juga banyak sekali ekstra yang dapat diikuti oleh semua siswa mulai dari ekstra pidato Bahasa Inggris, pidato Bahasa Arab, pidato Bahasa Indonesia, ekstra menyanyi, ekstra belajar kaligrafi, ekstra Qiro'ah. Dimana Yayasan ini berkembang sangat pesat hingga menjadikan Yayasan ini lebih maju hingga saat ini, sehingga Yayasan ini sering mendapatkan juara dalam tingkat kecamatan maupun kabupaten dalam berbagai lomba. Perubahan-perubahan yang dirasakan dari tahun ke tahun oleh ketua yayasan dan juga para pegawai, berkembangnya mutu Pendidikan yang tinggi bisa melahirkan para siswa yang cerdas dan kreatif. Hal ini tidak lepas dari peran pemimpin yang ada di lembaga tersebut dan adanya motivasi kerja pegawai dalam meningkatkan mutu Pendidikan.

Seorang pemimpin dikatakan berhasil dalam melaksanakan tugasnya apa bila menerapkan tanggung jawab seorang pemimpin kepada bawahannya mampu meningkatkan motivasi pegawai dalam menjalankan tugasnya Seorang pemimpin harus mampu meningkatkan kinerja pegawai dalam proses pembelajaran.

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi dan kinerja pegawai pada Yayasan Hasyim Asy'ari Turen Malang,

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Siyoto & Sodik (2015:20) "Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungan. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan

menggunakan model-model matematis, teori-teori dan/atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Penelitian dilakukan di Yayasan Hasyim Asy'ari Turen dengan populasi sebanyak 78 orang. Variable independent kepemimpinan mengacu kepada pendapat Kartono (2013) dengan indicator: sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian. Variable Motivasi mengacu kepada pendapat Wibowo (2014) dengan indicator: kebutuhan untuk berprestasi, kualitas kerja, tanggungjawab, resiko, kebutuhan memperluas pergaulan, kebutuhan untuk menguasai suatu pekerjaan. Variable kinerja mengacu kepada pendapat Mangkunegara (2016) dengan indicator: kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja dan ketepatan waktu. Adapun analisis data dengan menggunakan analisis jalur (Ghozali, 2013).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, penulis menggunakan analisis data berikut: analisis statistic deskriptif, uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas, lalu uji hipotesis menggunakan analisis regresi berganda (uji signifikansi parsial (uji t) uji signifikansi simultan (uji F) dan koefisien determinasi.

### *Hasil Analisis Statistic Deskriptif*

Menurut Surjaweni dan Endrayanto (2012:23) analisis statistic deskriptif adalah statistic yang digunakan dalam menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Menurut Ghozali (2013) analisis ini bertujuan untuk memberikan gambaran atau mendeskripsikan data dalam variable yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), minimum, maksimum dan standar deviasi. Berikut hasil penelitian analisis statistic deskriptif.

**Tabel 1. Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan	38	19	24	20.74	1.131
Motivasi	38	32	37	33.82	1.738
Kinerja	38	22.00	27.00	24.5789	.75808
Valid N (listwise)	38				

Sumber: Data primer, diolah dengan SPSS 23, 2023

Berdasarkan table diatas dapat diketahui bahwa nilai N sebesar 38. Nilai minimum dari variable kepemimpinan sebesar 19 nilai maximumnya sebesar 24 dan nilai meannya sebesar 20,74. Dapat dilihat bahwa nilai meannya lebih besar dari nilai STD. Deviation yang artinya bahwa penyimpangan data rendah serta penyebarannya baik dan merata. Selanjutnya nilai minimum dari variable motivasi sebesar 32 nilai maximumnya sebesar 37 dan nilai meannya sebesar 33.82. dapat dilihat bahwa meannya lebihbesar dari nilai Std. Deviation yang artinya bahwa penyimpangan data rendah serta penyebarannya baik dan merata.

Yang terakhir kinerja pegawai nilai minimumnya 22.00 nilai maximumnya 27.00 dan nilai meannya sebesar 24.5789 dapat dilihat bahwa nilai meannya lebih besar dari nilai

Std. Deviation yang artinya penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya bagus dan merata.

### **Uji Validitas dan Uji Reabilitas**

Berdasarkan Ghozali (2013) uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau tidaknya suatu kuisioner. Sedangkan menurut Arikunto (1995) validitas adalah keadaan yang menggambarkan tingkat instrument bersangkutan yang mampu mengukur apa yang akan diukur suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Suatu kuisioner dikatakan valid apabila r hitung lebih besar dari r table (Noor, 2012). Nilai r table didapat sebesar 0,3202. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa semua item memiliki nilai r hitung lebih besar dari r table, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item sudah valid.

Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai cronbach alpha > 0,60 (Sugiyono, 2013). Uji reabilitas dilakukan terhadap 78 responden yang bekerja di Yayasan Hasyim Asy'ari. Berdasarkan dengan hasil uji reabilitas dengan menggunakan SPSS pada kepemimpinan diketahui jika nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,650, variable motivasi *cronbach's alpha* 0,646, variable kinerja pegawai *cronbach's alpha* 0,620. Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa variable kepemimpinan (X) dan kinerja pegawai (Y) menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0,60 yang berarti seluruh instrument dalam penelitian ini reliable. Maka setiap pernyataan dapat dipercaya dan bias digunakan untuk penelitian selanjutnya.

### **Analisis Jalur (Path Analysis)**

Untuk menguji analisis jalur (*path analysis*) dalam penelitian ini dengan bantuan SPSS. Dalam *path analysis* terdapat dua tahap yang pertama yaitu pengaruh langsung dan yang kedua pengaruh tidak langsung. pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung

### **Pengaruh langsung**

Pengaruh langsung dalam *path analysis* terdapat tiga model regresi yaitu, yang pertama variable independent (bukti fisik, keandalan, keyakinan, daya tanggap, dan empati) diregresikan dengan variable mediasi (motivasi) yang kedua variable independen (kinerja) diregresikan dengan variabel dependen (kinerja pegawai), yang ketiga variabel mediasi (kinerja pegawai) diregresikan dengan variabel dependen (motivasi).

- 1) Hasil pengujian model regresi pertama yaitu meregresikan antara variable Kepemimpinan (X) terhadap variable Motivasi (Z) dapat dilihat pada table 12 dan 13 berikut :

**Tabel 2. Model Summary**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.190 <sup>a</sup>	.036	.009	1.729
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan				

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan pada table 2 dapat diketahui besarnya R<sup>2</sup> atau R Square yang terdapat dalam table Model Summary adalah sebesar 0,036, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh X terhadap Z adalah sebesar 3,6% sementara sisanya 96,4% merupakan kontribusi dari variable - variable lain yang tidak

dimasukkan dalam penelitian. Sementara itu untuk nilai  $e_1$  dapat dicari dengan rumus  $e_1 = 1 - 0,360 = 0,964$ .

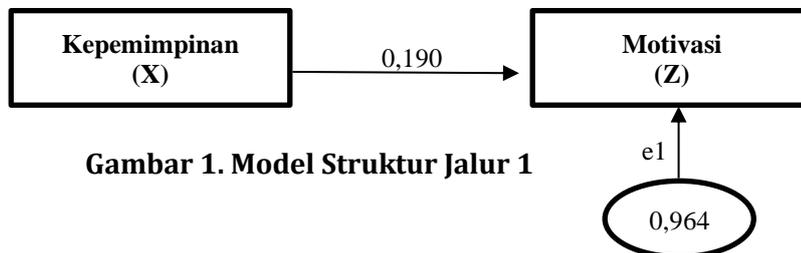
**Tabel 13. Coefficient**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39.876	5.218		7.642	.000
	Kepemimpinan	.292	.251	.190	1.163	.252

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Dari tabel di atas dapat diketahui besarnya nilai signifikan dari variable Kepemimpinan (X) yaitu sebesar 0,252 sehingga lebih besar dari 0,05. Hasil ini memberi kesimpulan bahwa regresi model pertama yaitu X memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap Z. sehingga dapat disimpulkan bahwa **hipotesis 1 ditolak**. Dengan demikian diperoleh gambar model jalur regresi 1 yaitu:



**Gambar 1. Model Struktur Jalur 1**

Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa variable kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap variable motivasi karena nilai signifikansinya yang dihasilkan adalah sebesar 0,252. Sedangkan batas nilai signifikansi adalah 0,05.

- 2) Hasil pengujian model regresi kedua yaitu meregresikan variable Motivasi (Z) terhadap variable Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 3. Model Summary**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.245 <sup>a</sup>	.060	.034	.745

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Dari tabel diatas dapat diketahui besarnya  $R^2$  atau R Square yang terdapat model summary adalah 0.060 hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh Z terhadap Y adalah sebesar 6 % sementara sisanya 94% merupakan kontribusi dari variable-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Sementara itu untuk nilai e dapat dicari dengan rumus  $e = 1 - 0,060 = 0,94$

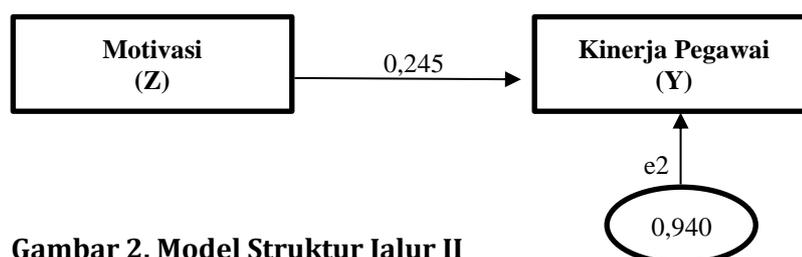
**Table 4. Hasil uji jalur 2**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.196	2.387		11.813	.000
	Motivasi	.107	.070	.245	1.517	.138

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber : Data Primer Diolah, SPSS 2023

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa besarnya nilai signifikansi dari variable Z= 0,138. Hasil ini memberi kesimpulan bahwa regresi model kedua yaitu Z berpengaruh signifikan terhadap Y, dikarenakan nilai signifikansi <0,05. Sehingga dapat disimpulkan **hipotesis 2 ditolak**. Dengan demikian diperoleh bahwa gambar model jalur regresi II yaitu:

**Gambar 2. Model Struktur Jalur II**

- 3) Hasil pengujian model regresi ketiga yaitu meregresikan antara variable Kepemimpinan (X) terhadap variable Kinerja (Y) yang dapat dilihat pada tabel berikut:
- 4)

**Tabel 5. Model Summary**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.056 <sup>a</sup>	.003	.025	.767

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

Sumber : Data Primer Diolah, SPSS 2023

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa besarnya R<sup>2</sup> atau R Square yang terdapat dalam tabel model summary adalah sebesar 0,056, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh X terhadap Y adalah sebesar 56% sementara sisanya 44% merupakan kontribusi dari variable-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Sementara untuk nilai e dapat dicari dengan rumus  $e = 1 - 0,560 = 0,440$ .

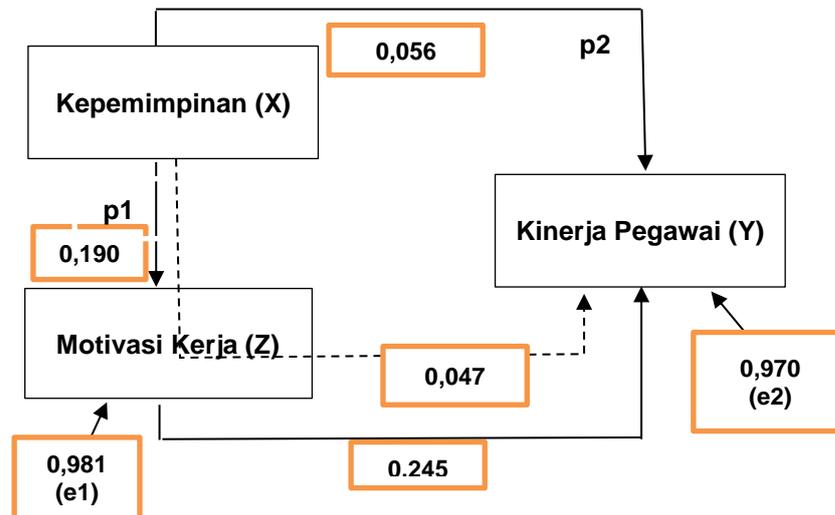
**Tabel 6. Coefficient**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.796	2.315		10.278	.000
	Kepemimpinan	.038	.111	.056	.339	.737

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer Diolah, SPSS 2023

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa besarnya nilai signifikansi dari variable kepemimpinan yaitu sebesar 0,737, hasil ini memberi kesimpulan bahwa regresi model ketiga yaitu variable X tidak berpengaruh signifikan terhadap Y, karena nilai signifikansi  $< 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa **hipotesis 3 ditolak**. Dengan demikian diperoleh bahwa gambar model jalur regresi III yaitu:

**Gambar 5. Model Akhir Penelitian**

Sumber: Data Primier diolah, 2023

### ***Pengaruh Tidak Langsung***

Pengaruh tidak langsung adalah perkalian antara koefisien regresi pengaruh langsung variable Kepemimpinan (X) terhadap variable Motivasi (Z) dengan koefisien regresi pengaruh langsung antara variable Motivasi (Z) terhadap variable Kinerja Pegawai (Y) (Ghozali, 2013).

Pengaruh tidak langsung Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Motivasi (Z) diperoleh dari hasil perkalian hasil regresi langsung Kepemimpinan (X) terhadap Motivasi (Z) dengan pengaruh langsung Motivasi (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) yaitu :  $0,190 \times 0,245 = 0,047$ . Dari signifikansi jalur ini tidak signifikan karena hasil regresi X terhadap Z tidak signifikan, maka untuk itu pengaruh pada analisis jalur ini hanya bersifat sementara.

## **Pembahasan**

Hasil pembahasan yang didapatkan dari oleh data dan dari hasil penelitian data yang telah diperoleh dari uji menggunakan *SPSS for Windows* yang telah dilakukan pada penelitian ini yang berjudul “pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi dan dampaknya pada kinerja pegawai Turen Malang” maka diperoleh hasil sebagai berikut:

### ***Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi***

Dari hasil uji t dan nilai signifikansi diketahui bahwa kepemimpinan memiliki nilai t hitung sebesar 7.642 lebih besar dari t tabel yaitu 1.163 dan nilai signifikansinya sebesar 0,252 lebih besar dari 0,05 maka H1 ditolak yang berarti bahwa variable kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Motivasi kerja pada pegawai Yayasan Hasyim Asy'ari. Diartikan juga bahwa peran seorang pemimpin sangat dibutuhkan, karena pemimpin merupakan suatu proses yang bisa mempengaruhi positif terhadap orang lain untuk melakukan usaha lebih banyak dalam sejumlah tugas atau mengubah perilakunya. Artinya pentingnya seorang pemimpin untuk menjadi yang lebih baik lagi. Gibson (2006) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu usaha menggunakan pengaruh untuk memotivasi individu dalam mencapai beberapa tujuan. Semakin besar tanggung jawab seorang pemimpin maka akan semakin semangat para pegawai yang ada di yayasan hasyim asy'ari.

Hal ini tidak sejalan dengan teori menurut Bonaparte (2017) dan Widodo (2017) dalam jurnal penelitiannya menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, artinya apabila kepemimpinan semakin baik, maka motivasi kerja akan semakin meningkat. Maka dapat disimpulkan bahwa **hipotesis 1 di tolak**.

### ***Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai***

Dari hasil uji t dan nilai signifikansi diketahui bahwa kepemimpinan memiliki nilai signifikansi 0,737 > dari 0,05. Maka H2 ditolak. Yang berarti bahwa variable kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja pegawai. Hasil ini memberi kesimpulan bahwa regresi model kedua yaitu variable X tidak berpengaruh signifikan terhadap Y, karena nilai signifikansi >0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa **hipotesis 2 ditolak**. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Paripurna *et al* (2017) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Agung Automall Kuta”, dan Yanti & Sinollah (2023) yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Muizu *et al* (2019), Widodo (2017), Rahmat (2016), Sarmini *Et al* (2022) dalam jurnal penelitiannya yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil kuesioner yang dibagikan kepada responden, mereka menganggap bahwa adanya kepemimpinan yang kurang mendukung dalam pencapaian kinerja pegawai akan tetapi seluruh pegawai yang ada di yayasan hasyim asy'ari tersebut tidak meninggalkan pekerjaannya, mereka tetap profesional dalam bekerja dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang sudah menjadi tugasnya. Hal ini dikarenakan sulitnya untuk mendapatkan pekerjaan yang baru pada saat ini, dikarenakan angka pengangguran semakin meningkat dan perekonomian semakin sulit akibat setelah terjadinya covid 19, terutama bagi pegawai yang honorer alasan mereka untuk tetap tinggal di pekerjaannya, karena mereka berniat

mengabdikan dan berniat mengamalkan ilmunya kepada anak didiknya. Sehingga dalam hal ini kepemimpinan tidak menjadi bagian yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Yayasan Hasyim Asy'ari Turen Malang. Untuk mengetahui penyebab kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai diperlukan untuk dilakukannya penelitian lanjutan.

### ***Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai***

Dari hasil uji t dan nilai signifikansi diketahui bahwa motivasi memiliki nilai t hitung sebesar 11.813 lebih besar dari t tabel yaitu 1.517 dan nilai signifikansi sebesar 0,138 lebih besar dari 0,05 maka H<sub>3</sub> ditolak yang berarti variabel motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi mengalami peningkatan maka kinerja pegawai akan meningkat pula. Dan sebaliknya apabila tingkat motivasi menurun maka tingkat kinerja pegawai akan menurun. Menurut Sedarmayanti (2017) salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan - kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Dan setiap perusahaan selalu menginginkan kinerja dari setiap pegawainya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh pegawainya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan kinerja. Tanpa adanya motivasi, seorang pegawai tidak akan bisa memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya tidak terpenuhi.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ekhsan (2019) dan Sinollah et.al (2020) dalam jurnal penelitiannya menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Priyono et al (2016) berdasarkan penelitiannya bahwa secara simultan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dengan hasil penelitian tersebut maka motivasi kerja harus lebih ditingkatkan lagi sehingga kinerja pegawai yang ada di Yayasan Hasyim Asy'ari akan semakin meningkat kualitas dalam pekerjaannya.

### ***Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja Pegawai***

Pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi diperoleh dari perkalian hasil regresi langsung kepemimpinan terhadap motivasi dengan pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja pegawai yaitu  $0,190 \times 0,245 = 0,047$ . Dari signifikansi jalur ini tidak signifikan karena hasil regresi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai tidak signifikan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Widodo (2017) dalam jurnal penelitiannya menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja, Artinya apabila seorang pemimpin bisa mempengaruhi dan memotivasi pegawai maka kinerja pegawai akan semakin baik

## **KESIMPULAN**

Dari hasil penelitian tentang pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada kinerja pegawai di Yayasan Hasyim Asy'ari Turen Malang didapatkan beberapa kesimpulan yaitu: (1). Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja; (2) Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; (3). Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan (4). Kepemimpinan

tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Yayasan Hasyim Asy'ari.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan variabel kepemimpinan terhadap motivasi, dan dampaknya pada kinerja pegawai. Disarankan untuk penelitian selanjutnya dengan variabel yang sama dapat menyempurnakan penelitian sebelumnya, agar hasil output yang dihasilkan dari pelaksanaan penelitian dengan variabel yang sama ini dapat tercapai lebih baik dan maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi . (1995). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Aziz. Abdul. (2013). *Etika Bisnis Perspektif Islam*, Alfabeta, Bandung.
- Ekhsan, Muhamad. (2019). ""Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan"." *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan* Volume 13:No 1
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, et al, 1995. *Organisasi dan Manajemen*, Edisi ke empat, Jakarta : Erlangga,
- Kartono, Kartini. (2013). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah kepemimpinan*
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Perwira-Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 70-78
- Noor, J. (2012). *Metologi Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media
- Parashakti, Ryani. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, Vol 10, No 1 Januari 2019. P-ISSN 2089-1989 E-ISSN 2614- 1523.
- Priyono, Priyono & Marzuki, & Soesatyo, Yoyok. (2016). Influence Of Motivation And Discipline On The Performance Of Employees (Studies On, Cv Eastern Star Home In Surabaya). *Global Business and Management Research: An International Journal*. 5. 212-220.
- Rahmat Rukmana. (2016). jurnal ilmiah manajemen 4(!),57-75 2016, dengan judul Dampak Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Implikasinya Pada Kualitas Perencanaan Pembangunan
- Robbins, Stephen P., (2008). *Perilaku Organisasi* (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia, PT Intan Sejati, Klaten.
- Saraswathi dan Azzuhri. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Sarmini. Titik, Diana. Agustina, Dewi dan Marta, Hendra. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Yayasan Pendidikan Charitas" *S Jurnal manajemen pendidikan* 9 (1), 60-71 2022 [https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as\\_sdt=0%2C5&q=pengaruh+kepemimpinan+kepala+sekolah+dan+motivasi+kerja+terhadap+kinerja+guru+di+yayasan+pendidikan+charitas&btnG=#d=gs\\_qabs&t=1687068354651&u=%23p%3DY1Z5VpPB5TEJ](https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=pengaruh+kepemimpinan+kepala+sekolah+dan+motivasi+kerja+terhadap+kinerja+guru+di+yayasan+pendidikan+charitas&btnG=#d=gs_qabs&t=1687068354651&u=%23p%3DY1Z5VpPB5TEJ)

