

## Kinerja Karyawan Ony Comp Malang: Peran Kepemimpinan, Pemberdayaan dan Motivasi Kerja

*Ony Comp Malang Employee Performance: The Role of Leadership, Empowerment and Work Motivation*

Lilies Nur Aini<sup>1</sup>, Fullchis Nurtjahjani<sup>2</sup>, Ane Fany Novitasari<sup>3</sup>, Sanita Dhakirah<sup>4</sup>  
Politeknik Negeri Malang, Indonesia  
Email: anefany@polinema.ac.id

### Abstract

*The success of company management is largely determined by the activities of utilizing human resources, where company managers must really pay attention to the attitudes, behavior, desires and needs of employees so that these employees can be encouraged to improve their performance. The aim of this research is to determine the relationship between leadership and empowerment on employee performance mediated by work motivation. The population in this study were 25 employees of Ony Comp Malang. This research uses a saturated sampling technique, so that the entire population becomes the sample in the research. The data collection method is through observation, interviews, questionnaires, while the data analysis method used is SEM-PLS with the help of SmartPLS software. The results of the research show that leadership has no effect on employee performance, empowerment has an effect on employee performance, leadership has an effect on work motivation, empowerment has an effect on work motivation, work motivation has an effect on employee performance, work motivation does not mediate the relationship between leadership and employee performance, and work motivation mediates the relationship empowerment on employee performance.*

**Keywords:** *leadership, empowerment, work motivation, performance*

### Abstrak

Keberhasilan pengelolaan perusahaan sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia, dimana pengelola perusahaan harus benar-benar memperhatikan sikap, perilaku, keinginan dan kebutuhan karyawan agar karyawan tersebut dapat terpacu untuk meningkatkan kinerjanya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kepemimpinan dan pemberdayaan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Ony Comp Malang yang berjumlah 25 orang. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh populasi menjadi sampel dalam penelitian. Metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara, kuesioner, sedangkan metode analisis data yang digunakan adalah SEM-PLS dengan bantuan software SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, pemberdayaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja, pemberdayaan berpengaruh terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja tidak memediasi hubungan kepemimpinan dengan kinerja pegawai, dan motivasi kerja memediasi hubungan pemberdayaan terhadap kinerja pegawai.

**Kata kunci:** *kepemimpinan, pemberdayaan, motivasi kerja, kinerja*

### PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut setiap organisasi dan perusahaan untuk bersikap lebih responsif agar

sanggup bertahan dan terus berkembang. Untuk mendukung perubahan organisasi tersebut, maka diperlukan adanya perubahan individu. Proses menyelaraskan perubahan organisasi dengan perubahan individu ini tidaklah mudah. Pemimpin sebagai panutan dalam organisasi, sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin itu sendiri.

Maka dari itu, organisasi memerlukan pemimpin reformis yang mampu menjadi motor penggerak yang mendorong perubahan organisasi. Sampai saat ini, kepemimpinan masih menjadi topik yang menarik untuk dikaji dan diteleti, karena paling sering diamati namun merupakan fenomena yang sedikit dipahami. Fenomena gaya kepemimpinan di Indonesia menjadi sebuah masalah menarik dan berpengaruh besar dalam kehidupan politik dan bernegara. Dalam dunia bisnis, gaya kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi. Maka dari itu, tantangan dalam mengembangkan strategi organisasi yang jelas terutama terletak pada organisasi di satu sisi dan tergantung pada kepemimpinan.

Begitu pentingnya peran kepemimpinan dalam sebuah organisasi menjadi fokus yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian. Wibowo (2016) menyatakan bahwa kualitas dari pemimpin sering kali dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi. Pramudhita et al (2019) juga menyatakan bahwa pimpinan mempunyai pengaruh besar terhadap keberhasilan organisasi.

Keberhasilan pengelolaan perusahaan sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia tersebut, di mana manajer perusahaan harus benar-benar memperhatikan sikap, perilaku, keinginan dan kebutuhan dari karyawan sehingga karyawan tersebut dapat didorong untuk meningkatkan kinerjanya. Dari sini diharapkan akan muncul daya imajinasi, kecerdikan, inisiatif serta kreativitas yang sangat bermanfaat bagi peningkatan kualitas masing-masing personel maupun kemajuan organisasi. Oleh karena itu keterlibatan seluruh jajaran organisasi dari tingkat tertinggi hingga tingkat terendah diperlukan untuk menghadapi kondisi yang semakin berat. Hanya dengan keterpaduan itulah organisasi akan lebih siap membangun keunggulan bersaing serta eksis di dalam pasar yang terus berkembang dengan dinamis

Pemberdayaan karyawan diharapkan dapat meningkatkan moral dan mutu yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Keberadaan karyawan di dalam perusahaan menempati posisi penting karena berfungsi mempertahankan kelangsungan pertumbuhan perusahaan. Menurut Hasibuan (2014) pemberdayaan sumber daya manusia adalah suatu proses kegiatan usaha untuk lebih memberdayakan “daya manusia” melalui perubahan dan pengembangan manusia itu sendiri, berupa kemampuan, kepercayaan, wewenang,

dan tanggung jawab dan rangka pelaksanaan kegiatankegiatan organisasi untuk meningkatkan kinerja sebagaimana diharapkan.

Tujuan dari pemberdayaan yaitu untuk memunculkan potensi dan modalitas yang ada dalam diri karyawan dan memaksimalkannya sehingga karyawan menjadi mandiri dan meningkatkan kinerjanya, yang pada akhirnya memberikan nilai manfaat bagi karyawan dan organisasi. Adanya pemberdayaan karyawan juga menolong karyawan untuk merasa bahwa kontribusi mereka mempunyai arti, bahwa mereka berkompeten dan mereka mempunyai pilihan terhadap apa yang dikerjakannya.

Berdasarkan penelitian terdahulu terdapat kesenjangan hasil penelitian yaitu penelitian yang dilakukan oleh Ritonga (2015); Hasni, Noviantoro, dan Septianti (2020); Syaifora (2019) menunjukkan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rahayu dan Andani (2018) menunjukkan secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Menurut penelitian yang dilakukan oleh Suryadewi, Dunia, dan Suharsono (2014) menunjukkan terdapat pemberdayaan karyawan dan kinerja karyawan secara total berada pada kategori baik. Demikian pula jika dilihat dari dimensi kemampuan, wewenang, kepercayaan, dan tanggung jawab berada pada kategori baik. Terdapat pengaruh positif pemberdayaan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari dan Yuniarto (2015) yang menunjukkan Pemberdayaan karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk itu peneliti menggunakan variabel motivasi kerja sebagai variabel mediasi dimana motivasi kerja dapat memperkuat kinerja karyawan sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Muttaqijn (2015) membuktikan motivasi memperkuat hubungan kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Ony Comp merupakan bisnis yang menyediakan jual beli alat elektronik berupa komputer, laptop, handphone serta aksesorisnya. Berdasarkan hasil observasi di Ony Comp Kota Malang terdapat permasalahan terkait dengan kepemimpinan, pemberdayaan, motivasi yang berdampak pada kinerja karyawan. Setiap pekerja memiliki perspektif berbeda-beda mengenai seorang pemimpin. Bagaimana pemimpin tersebut memimpin, bagaimana pemimpin memberi motivasi terhadap karyawannya, bagaimana cara pemimpin dalam menyelesaikan masalah pekerjaan dan bagaimana seorang pemimpin mendengarkan pendapat karyawan dalam mengambil keputusan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kepemimpinan

Kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku daripada seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Pengertian kepemimpinan yang demikian ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Setiawan (2008) yang menyatakan bahwa pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan atau diacu oleh bawahan. Kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan menurut Trianingsih (2007) Kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Kepemimpinan akan sangat ditentukan oleh karakteristik dan tingkah laku pemimpin itu sendiri (Stentz et al, 2012). Seiring dengan perkembangan teknologi, kepemimpinan memegang peranan penting bagi suatu organisasi. Kesuksesan ataupun kegagalan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan (Oladipo et al, 2013). Kepemimpinan yang memiliki hubungan yang baik dengan karyawan dinilai dapat memberikan efektifitas yang tinggi pada kinerja pegawai (Nanjundeswaraswamy and Swamy, 2014).

### Pemberdayaan

Menurut Tjiptono (2001:108) mengemukakan bahwa “pemberdayaan adalah upaya memberikan otonomi, kepercayaan atasan kepada bawahan, serta mendorong mereka untuk kreatif. Hal ini dimaksudkan oleh tjiptono untuk merampungkan pekerjaannya sebaik mungkin”. Pegawai diberi kebebasan atau keleluasaan untuk mengambil tindakan-tindakan yang dipandang tepat dalam rangka melayani pelanggan, termasuk menangani keluhan mereka.” Berdasarkan pemikiran dimaksud, dapat dijelaskan bahwa otonomi diberikan kepada pegawai adalah dalam arti pegawai diberikan hak, wewenang dan kewajiban serta diberi dukungan peralatan yang dibutuhkan, untuk mengatur dan mengurus tugas-tugas sesuai dengan tanggungjawabnya berdasarkan ketentuan yang diberlakukan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat maupun kepada perusahaan sebagai mitra kerja. Menurut Edi Suharto, (2005: 57), secara konseptual pemberdayaan atau pemerkuasaan (empowerment) berasal dari kata power (kekuasaan atau keberdayaan)

### Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari kata Latin “movere” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2014). Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya.

Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja. Menurut Wibowo (2016) motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Kemudian menurut Rivai (2011), motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

### Kinerja Karyawan

Kinerja adalah salah satu aspek penting dalam efektivitas organisasi (Cardy and Leonard, 2014), kinerja merupakan tolak ukur keberhasilan manajer dalam mengelola sumber daya manusia. Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2016) kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Menurut Hasibuan (2014) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain kinerja adalah adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan

### METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Karyawan Ony Comp Kota Malang yang jumlahnya 25 orang. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah metodes sensus sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sama dengan jumlah populasi. Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan wawancara, observasi dan kuisioner. Data yang berhasil dikumpulkan akan dioleh menggunakan analisa data *structural equation model partial least square* (SEM-PLS). Variabel kepemimpinan diukur dengan menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Muizu (2014) yaitu intelegensi, kematangan kelaluasaan pandangan sosial, motivasi keinginan berprestasi, *interpersonal relationship*, integritas. Selanjutnya variabel pemberdayaan diukur dengan indikator yang disampaikan oleh Kadarisman (2012) yaitu keinginan, kepercayaan, percaya diri, kredibilitas, dapat dipertanggungjawabkan, komunikasi. Variabel motivasi kerja diukur dengan indikator Syahyuti (2010) yaitu dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, insiatif, kreatifitas, memenuhi kewajiban. Variabel kinerja karyawan diukur dengan indikator Rivai (2011) yaitu kualitas, kuantitas, tanggung jawab dan kemampuan bekerja sama.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Data penelitian diperoleh dari kuesioner yang telah didistribusikan kepada responden. Jumlah responden yang terlibat pada penelitian ini berjumlah 25 orang karyawan. Berdasarkan hasil distribusi frekuensi karakteristik responden menurut jenis kelamin diketahui mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 88% dan laki-laki sebanyak 12%.

### Hasil Uji Instrumen

Uji instrumen dalam penelitian ini terbagi menjadi dua uji yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil uji validitas menunjukkan variabel kepemimpinan, pemberdayaan, motivasi kerja dan kinerja karyawan diketahui bahwa semua item pertanyaan  $r$  hitung  $> 0,396$  sehingga seluruh item pertanyaan dalam penelitian ini dinyatakan valid. Sedangkan hasil uji reliabilitas akan disajikan pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar	Keterangan
X <sub>1</sub> - Kepemimpinan	0.946	0,70	Reliabel
X <sub>2</sub> - Pemberdayaan	0.952	0,70	Reliabel
Y - Kinerja karyawan	0.942	0,70	Reliabel
Z- Motivasi kerja	0.951	0,70	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas dapat dilihat bahwa seluruh variable memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0.70 sehingga dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan dalam penelitian ini reliabel. Reliabel menunjukkan item item variable dalam penelitian ini dapat dipercaya dan dapat diandalkan sebagai alat ukur penelitian

### Evaluasi Outer Model Structure Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS)

Analisis model pengukuran dalam PLS digunakan untuk mengetahui validitas dan reliabilitass suatu konstruk. Validitas konstruk dalam analisis SEM berbasis PLS terdapat dua metode yaitu, validitas konvergen dan validitas diskriminan. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa seluruh item dari kepemimpinan, pemberdayaan, motivasi kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai *loading factor* lebih besar dari 0,60. Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item dalam instrumen dalam penelitian ini dinyatakan valid. Selanjutnya akan disajikan hasil nilai *Average Variance Extracted (AVE)* juga digunakan untuk mengukur validitas konvergen.

Tabel 2. Hasil Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	Cronbach Alpha	Standar	Keterangan
X <sub>1</sub> - Kepemimpinan	0,677	0,50	Valid
X <sub>2</sub> - Pemberdayaan	0,660	0,50	Valid
Y - Kinerja karyawan	0,726	0,50	Valid
Z- Motivasi kerja	0,664	0,50	Valid

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil dari perhitungan dapat diketahui bahwa variabel model yang digunakan untuk menjelaskan hubungan semua indikator dengan variabel latennya yaitu kepemimpinan, pemberdayaan, motivasi kerja dan kinerja karyawan dapat dinyatakan valid. Hal ini karena hasil evaluasi pengukuran model telah memenuhi batas kriteria minimum pengukuran yaitu nilai AVE lebih besar dari 0,5. Dengan demikian maka indikator tersebut dinyatakan valid untuk mengukur variabelnya.

**Evaluasi Inner Model Structure Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS)**

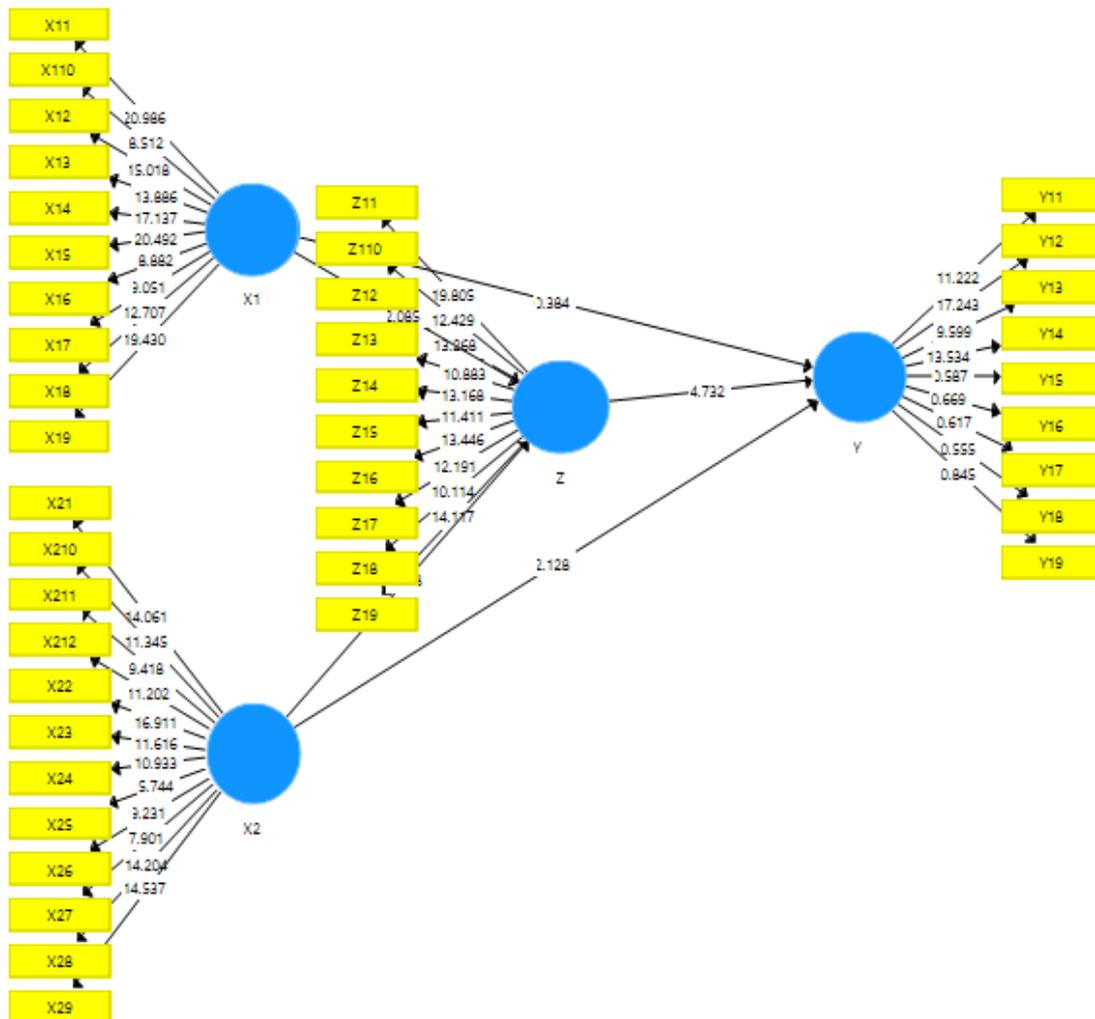
*Goodness of fit model* dalam analisis PLS dilakukan dengan menggunakan R-Square (R<sup>2</sup>) dan Q-Square *predictive relevance* (Q<sup>2</sup>). Adapun ringkasan hasil *goodness of fit* model disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3. *R Square*

Variabel	R Square (R <sup>2</sup> )
Motivasi Kerja	0.673
Kinerja Karyawan	0.654

Sumber : Data diolah (2023)

Nilai R<sup>2</sup> kinerja karyawan sebesar 0,654. Hal ini menunjukkan bahwa variable kepemimpinan dan pemberdayaan mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 65,4% sedangkan sisanya sebesar 34,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak menjadi bagian dalam penelitian ini. Model diagram jalur pada penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Diagram Jalur  
Sumber: Data diolah (2023)

Nilai *Q-Square predictive relevance* dari penelitian ini bernilai 0,886 atau 88,6%. Nilai ini juga berarti bahwa keragaman variabel kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh model secara keseluruhan sebesar 88,6% atau dengan kata lain kontribusi variabel kepemimpinan, pemberdayaan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan keakuratan sebesar 88,6% sementara sisanya merupakan kontribusi variabel lain yang tidak menjadi fokus dalam penelitian ini.

### Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis langsung dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar variabel yang di kembangkan di dalam model yaitu pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Pengujian hipotesis disini menggunakan T-statistik, dengan kriteria pengujiannya ialah jika nilai T-statistik (T-hitung) lebih besar dari T-tabel (1,97). Maka, hasil ini menjelaskan pengaruh yang signifikan.

Hasil dari pengujian hipotesis yang diperoleh berdasarkan metode bootstrapping PLS yang dimaksudkan untuk meminimalisir masalah normalitas data penelitian. Hasil pengujian dengan *bootstrapping* dari analisis PLS dapat dijelaskan dalam Tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis Langsung

Hipotesis	Pengaruh	T Statistics	P Values	Ket
H1	X1 -> Y	0,384	0,701	Ditolak
H2	X2 -> Y	2,085	0,038	Diterima
H3	X1 -> Z	2,128	0,034	Diterima
H4	X2 -> Z	9,368	0,000	Diterima
H5	Z -> Y	4,732	0,000	Diterima

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil olah data dengan menggunakan SmartPLS diperoleh nilai koefisien dan nilai T-statistik guna untuk menunjukkan signifikannya. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kepemimpinan memiliki nilai t-statistik sebesar 0,384 lebih kecil dari t-tabel (1,97). Maka, secara statistic dan empiris hasil ini menunjukkan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga mendeskripsikan bahwa semakin baik kepemimpinan belum mampu meningkatkan kinerja karyawan. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa **hipotesis 1 ditolak**.
2. Hasil uji menunjukkan hubungan antara pemberdayaan terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai t-statistik sebesar 2,085 lebih besar dari t-tabel (1,97). Maka, secara statistic dan empiris hasil ini menunjukkan pemberdayaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga mendeskripsikan bahwa semakin baik pemberdayaan maka akan menunjukkan kinerja yang baik. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa **hipotesis 2 diterima**
3. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki nilai t-statistik sebesar 2,128 lebih besar dari t-tabel (1,97). Maka, secara statistic dan empiris hasil ini menunjukkan kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hal ini juga mendeskripsikan bahwa semakin baik kepemimpinan yang dimiliki maka semakin baik motivasi kerja yang dimiliki karyawan. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa **hipotesis 3 diterima**
4. Hasil uji menunjukkan hubungan antara pemberdayaan dan motivasi kerja memperoleh nilai t-statistik sebesar 9,368 lebih besar dari t-tabel (1,97). Maka, secara statistic dan empiris hasil ini menunjukkan pemberdayaan berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hal ini juga mendeskripsikan bahwa semakin baik

pemberdayaan maka akan meningkatkan motivasi kerja. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa **hipotesis 4 diterima**.

5. Hasil uji menunjukkan hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan memperoleh nilai t-statistik sebesar 4,732 lebih kecil dari t-tabel (1,97). Maka, secara statistic dan empiris hasil ini menunjukkan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga mendeskripsikan bahwa baiknya motivasi kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa **hipotesis 5 diterima**.

Pembahasan mengenai efek variabel mediasi menunjukkan hubungan antara variabel eksogen dengan variabel endogen melalui variabel mediasi. Pengujian mediasi dilakukan dengan metode PLS-SEM menggunakan pendekatan *bootstrapping*, untuk melihat hasil uji mediasi menggunakan SmartPLS dapat dilihat pada output parameter uji signifikansi pada tabel total *effects* untuk efek mediasi secara keseluruhan, sedangkan efek mediasi dari setiap variabel dapat dilihat pada tabel *specific indirect effects*. Hasil uji efek mediasi menggunakan metode *bootstrapping* PLS dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 5 Hasil Uji Hipotesis Tidak Langsung

Hipotesis	Pengaruh	T Statistics	P Values	Ket
H6	X1 -> Z -> Y	1,816	0,070	Ditolak
H7	X2 -> Z -> Y	4,504	0,000	Diterima

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis enam menunjukkan bahwa hubungan variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja menunjukkan nilai nilai T-statistik 1,816 lebih kecil dari nilai T-tabel sebesar (1,97). Maka, secara statistik dan empiris hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan dalam menjembatani hubungan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 6 dalam penelitian ini ditolak.

Selanjutnya, berdasarkan hasil pengujian hipotesis tujuh menunjukkan bahwa hubungan variabel pemberdayaan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja menunjukkan nilai nilai T-statistik 4,504 lebih besar dari nilai T-tabel sebesar (1,97). Maka, secara statistik dan empiris hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dalam menjembatani hubungan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 7 dalam penelitian ini diterima

Hasil uji hipotesis menunjukkan H1 ditolak, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan di Ony Comp belum mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hal

ini juga mendeskripsikan bahwa semakin baik kepemimpinan belum mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan teori maupun temuan penelitian yang dilakukan oleh Anshar et al (2023) dimana gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Tidak adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat dipahami mengingat kepemimpinan sebaik apapun tidak akan mampu menggerakkan organisasi manakala system yang dibangun tidak mampu memberi landasan bahkan membatasi kreativitas sang pemimpin. Tidak adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan terjadi karena penelitian ini memiliki keterbatasan karakteristik, jumlah dan sebaran responden serta pengukuran variabel. Selain itu, tidak adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja mungkin terjadi karena factor yang mempengaruhi kinerja bukan gaya kepemimpinannya tetapi sikap, tipe dan perilaku pemimpinnya. Oleh karena itu organisasi perlu melakukan telaah kembali dalam rangka mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik agar dapat digeneralisasi dan dapat digunakan dalam pengambilan kebijakan yang lebih baik lagi

Hasil uji hipotesis menunjukkan H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa pemberdayaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga mendeskripsikan bahwa semakin baik pemberdayaan maka akan menunjukkan kinerja yang baik. Pemberdayaan yang baik juga dirasakan oleh karyawan bahwa manajemen memberikan lebih banyak kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas, fleksibilitas, dan otonomi mereka atas pekerjaan mereka sendiri. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Suryadewi, Dunia, dan Suharsono (2014) menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan dan kinerja karyawan secara total berada pada kategori baik. Demikian pula jika dilihat dari dimensi kemampuan, wewenang, kepercayaan, dan tanggung jawab berada pada kategori baik. Terdapat pengaruh positif pemberdayaan terhadap kinerja karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan menunjukkan semakin baik motivasi kerja karyawan. Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap motivasi kerja sebab keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain untuk mencapai suatu tujuan tergantung pada bagaimana pemimpin menciptakan motivasi di dalam diri setiap pegawai. Pemimpin bisa berhasil apabila mendorong pegawai dalam berkompeten dalam mengatasi masalah pekerjaan serta memberikan kepuasan terhadap pegawai melalui kebersihan lingkungan

Hasil uji hipotesis menunjukkan H4 diterima, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pemberdayaan maka akan meningkatkan motivasi kerja. Pemberdayaan karyawan menjadi sangat penting, karena di dalam menghadapi persaingan dan juga pelayanan, dalam setiap organisasi harus mempunyai keunggulan yang kompetitif dalam sumber daya manusianya.

Pemberdayaan yang dilakukan oleh perusahaan dapat di gunakan sebagai sarana untuk memperkuat kapabilitas dan komitmen dari para pekerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fardilla dan Murkhana (2019) menunjukkan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberdayaan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi, pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan terhadap kinerja kontekstual

Hasil uji hipotesis menunjukkan H5 diterima, hal ini menunjukkan baiknya motivasi kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk mendapatkan kinerja karyawan yang semakin tinggi maka dapat diupayakan dengan memberikan motivasi kepada karyawan. Pemberian motivasi kepada karyawan dapat dilakukan dengan memenuhi kebutuhan karyawan. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ompusunggu dan Kusmiyanti, (2021) dan Theodora (2015) menunjukkan terdapat pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan H6 ditolak, hal ini menunjukkan motivasi kerja tidak mampu memediasi hubungan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Sahat (2013) yang menyatakan motivasi kerja memperkuat hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan secara positif dan signifikan

Hasil uji hipotesis menunjukkan H7 diterima, hal ini menunjukkan motivasi kerja mampu memediasi hubungan pemberdayaan terhadap kinerja karyawan. Pemberdayaan karyawan diharapkan dapat meningkatkan moral dan mutu yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Keberadaan karyawan di dalam perusahaan menempati posisi penting karena berfungsi mempertahankan kelangsungan pertumbuhan perusahaan

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisa menunjukkan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pemberdayaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja, pemberdayaan berpengaruh terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja tidak memediasi hubungan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja memediasi hubungan pemberdayaan terhadap kinerja karyawan. maka saran yang diberikan kepada Ony Comp Malang yaitu agar memperhatikan kepemimpinan yang telah dilakukan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pimpinan dapat mengevaluasi gaya kepemimpinan agar dapat berdampak baik pada kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, Dzikrillah Rizqi., Swasto, Bambang., dan Susilo, Heru. (2016) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang)
- Anshar, N.A., Hamid, M., Muin, S.A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah K.H. Hayyung Kabupaten Kepulauan Selayar. *Jurnal Manajemen dan Organisasi Review* 5 (1)
- Febriana Fardilla, Murkhana (2019). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Motivasi Berprestasi dan Kinerja Konstektual Pada Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen Vol. 3, No.3 Agustus: 1-9-2019*
- Hasibuan, Melayu SP. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara. Jakarta
- Hasni, Patri., Noviantoro, Djatmiko, dan Septianti, Dian. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Win Acces Telecommunication Palembang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Bisnis Vol.1 No.1*
- Muizu, Wa Ode Zunita. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Pekbis Jurnal, Vol.6, No.1*
- Ompusunggu, L.S., Kusmiyanti. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Kinerja* 18 (2)
- Pramudhita, Charisma Ayu dan Meirisa, Faradila. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan. *Volume 4, Nomor 2*
- Rahayu, Saputri dan Andani, Nur Rahamah. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di Pt Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam. *Journal of Applied Business Administration Vol 2, No 2*
- Ritonga, Tri Eva Juniangsih (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sub.Dolog Wil.IV Padangsidempuan (Studi Pada Kantor Sub.Dolog Wil.Iv Padangsidempuan). *Jurnal Administrasi Publik Vol. 3 No. 1*
- Rivai, Veithzal dan Ella Sagala. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers. Jakarta
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Suryadewi, P., Dunia, K., Suharsono, N. (2014). Pengaruh Pemberdayaan Kayawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bali Segara Nusantara. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha* 4 (1)
- Syahyuti. (2010). Defenisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial (online). Diakses dari <http://syahyutivariabel.blogspot.com>

**Kinerja Karyawan Ony Comp Malang: Peran Kepemimpinan, Pemberdayaan dan Motivasi Kerja**

Lilies Nur Aini<sup>1</sup>, Fullchis Nurtjahjani<sup>2</sup>, Ane Fany Novitasari<sup>3</sup>, Sanita Dhakirah<sup>4</sup>

DOI: <https://doi.org/10.54443/sinomika.v2i4.1615>

---

Syaifora, Loveana. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) Riau. *Jurnal Ekonomi KIAT Vol. 30, No. 2*

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. PT. Rajawali Pers. Jakarta