

dengan T statistik 2.704 ($p=0,004$), dengan t statistik 1.745 ($p = 0,041$), peran kepemimpinan memiliki pengaruh positif pada motivasi dan kinerja pekerja.

E. Pengaruh Tidak Langsung

Adapun pada tabel 14 bisa dilihat pengaruh tidak langsung peran kepemimpinan terhadap kinerja karyawan karena $p \text{ value } 0.006 < 0.5$ dengan T statistik yang signifikan sebesar $2.751 \geq 1.96$.

F. Pengaruh Total (*Total Effect*)

Pengaruh *total effect* yaitu $0,151 + 0,431 = 0,582$ pada tabel 15 adalah jumlah dari efek langsung dan tidak langsung. Akibatnya, dapat dikatakan bahwa x memiliki dampak keseluruhan 58,2%, atau 0,582 pada y.

KESIMPULAN

1. Peran kepemimpinan pada PT. Central Motor Wheel mendapat nilai rata-rata 76,0% termasuk kategori cukup baik dengan nilai tertinggi 78,8% pada dimensi polikronik dan terendah 74,6% pada dimensi pendidik dan pelatih.
2. Motivasi kerja pada PT. Central Motor Wheel mendapat nilai rata-rata 76,0% termasuk kategori cukup baik dengan nilai tertinggi 83,7% pada indikator keamanan dan terendah 71,4% di indikator penghargaan.
3. Kinerja Karyawan PT. Central Motor Wheel mendapat nilai rata-rata 83,3% termasuk kategori baik dengan nilai tertinggi sebesar 86,2% pada indikator kemampuan bekerja sama dan terendah 81,5% pada indikator kuantitas.
4. Karena peran kepemimpinan memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0.792 (positif) serta nilai T-statistik sebesar 12.718 yang lebih besar dari T-tabel yaitu 1.96 dengan P-Values sebesar 0.000, itu memiliki dampak langsung dan signifikan terhadap meningkatnya motivasi kerja.
5. Karena motivasi kerja memiliki nilai koefisien rute sebesar 0,544 (positif), maka berdampak langsung dan cukup besar terhadap peningkatan kinerja karyawan., nilai T-statistik sebesar 2.704 yang lebih besar dari T-tabel yaitu 1.96 dengan P-Values sebesar 0.004.
6. Karena peran kepemimpinan memiliki nilai koefisien jalur 0,151 (positif), nilai T-statistik 0,647, yang lebih kecil dari T-tabel 1,96 dengan P-Value 0,259, maka berdampak tidak langsung terhadap peningkatan kinerja dan tidak memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap motivasi kerja. Peran kepemimpinan berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karena memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0.195 (positif), nilai T-statistik sebesar 1.745 yang lebih kecil dari T-tabel yaitu 1.96 dengan P-Values sebesar 0.004.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiawaty, S. (2020). Dimensi Dan Indikator Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Yang Mempengaruhi Pemberdayaan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(3), 397–403. <https://doi.org/10.55886/esensi.v23i3.217>

- Anita, Aziz, N., & Yunus, M. (2019). The Effect Of Placement And Work Load On Work Motivation And Its Impact On Employee Work Performance At Labor And Population Mobility Agency Of Aceh Province, Indonesia. *International Journal of Scientific & Technology Research*.
- Fitri, N. A., Basri, H., & Andriyani, I. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Kanca Bank Syariah Indonesia Palembang). *Ekombis Review - Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 1087–1094. <https://doi.org/https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i1>
- Haryanto, A. T., & Dewi, S. N. (2020). Peran Kepemimpinan Efektif dan Kedisiplinan Terhadap Komitmen Organisasi dan Motivasi Maslow Pada Kinerja Tugas Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 4(4), 801–812. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v4i4.448>
- Nasution, M. I., Akbar, M. A., & Afriliani, N. (2023). Peran Kepemimpinan Demokratis dan Dukungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Motivasi kerja. *Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 6(2), 1636–1646. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1252>
- Nirvandhi, N. S., Setyariningsih, E., & Dwihandoko, T. H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada UD Eko Plastik. 1(5), 226–241.
- Posumah, J. H. (2020). PENINGKATAN PEMBANGUNAN EKONOMI MASYARAKAT (Studi di Desa Koreng Kecamatan Tareran Kabupaten Minahasa Selatan). *E-Journal Universitas Sam Ratulangi*, 21–27.
- Satria, B. (2021). Peran Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pt. Xyz. *Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Kewirausahaan*, 1(1), 27–35. <https://doi.org/10.52909/jbemk.v1i1.25>
- Siahaan, J. R., Rianti, I., & Putri Pratiwi, R. (2021). Peran Kepemimpinan Transformasional terhadap Keterikatan Kerja dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi sebagai Mediasi. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(2), 137–150. <https://doi.org/10.37366/master.v1i2.195>
- Suherman, E., & Suroso. (2022). Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Kewirausahaan dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja CV Mandala Utama. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 142–161. <https://doi.org/10.30656/jm.v12i2.5605>
- Sustiyatik, E., & Sari, W. F. (2023). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dalam Menyelesaikan Target Perusahaan (Studi Pada PT. Amaan Indonesia Sejahtera Kota Tulungagung). *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan*, 13(2), 89–103. <https://doi.org/10.30649/japk.v13i2.93>

Suswati, E. (2022). *Motivasi Kerja* (1st ed.). Media Nusa Creative.

Syafri, H., Amang, B., & Mas'ud, M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Pada PT. Griya Kenari Properti Di Makassar. *Journal on Education*, 05(03), 10147–10164.

Yulyanti, & Saadatirrohmi, S. A. (2023). *Pengaruh etika kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di bank mega syariah kantor cabang mataram*. 2(100), 63–74.

