

Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja

Karyawan Pada CV Jioen Fishery

Erna Nur Faizah^{1*}, Rizky Fano Prayoga Ripno^{2*}

¹ Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Paciran Lamongan, 62291, Jawa Timur, Indonesia.

² Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Paciran Lamongan, 62291, Jawa Timur, Indonesia.

Abstract

Pendahuluan: Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan dan motivasi seorang pemimpin. Suatu ungkapan yang mengatakan bahwa pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan, merupakan ungkapan yang mendukung posisi pemimpin dalam organisasi pada posisi yang terpenting. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada cv jioen fishery km 81 brondong lamongan. **Metode:** Jumlah sampel pada penelitian ini 40 orang, teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik purposive sampling, sedangkan metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Data yang diperoleh dianalisa secara kuantitatif dengan menggunakan analisis berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), regresi linier berganda, koefisien determinan (R^2), dan pengujian hipotesis (uji T, Uji F) dengan bantuan program *Statistical Package For the Social Sciences (SPSS) 25*. **Hasil** Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Karyawan

Article Info

Affiliation:

Program Studi Manajemen,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
Muhammadiyah Paciran,
Lamongan, Jawa Timur,
Indonesia.

*Correspondence:

E-mail address:

faizahnurerna@gmail.com,

Rizkyaditiacakep@gmail.com.

Article History:

Received: 16 Oktober 2017

Accepted: 23 Agustus 2018

1. Pendahuluan

Dalam menghadapi era pasar bebas yang penuh tantangan yang ketat, para pelaku ekonomi baik di dunia industri maupun dunia usaha terdorong untuk berupaya menjadi yang terbaik dan terdepan. Mereka harus mampu bersaing dengan terus meningkatkan produktivitasnya, efisiensi, efektifitas dan kinerja perusahaan. Hal ini dilakukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaannya.

Dalam setiap perusahaan peranan manusia sangatlah dominan karena melalui peranan manusia tersebut dapat saling bekerjasama dengan yang lainnya untuk mencapai tujuan dengan memanfaatkan segala sumber daya yang ada. Manusia yang bekerja dalam sebuah perusahaan, menyumbangkan tenaganya baik fisik maupun pikiran dan mendapatkan imbalan atau balas jasa sesuai dengan peraturan atau perjanjian disebut sebagai karyawan.

Karyawan merupakan asset yang paling penting dalam sebuah perusahaan. Karyawan memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan dan keterampilan, serta dorongan untuk maju yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Peningkatan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan sangatlah penting, karena akan berdampak positif bagi perusahaan dan diharapkan mampu untuk meningkatkan keefektifan dan efisiensi perusahaan. Salah satu caranya melalui penciptaan gaya kepemimpinan yang komunikatif. Hubungan yang saling berkaitan ini sangat menarik untuk dikaji dan diteliti lebih dalam. Diharapkan gaya kepemimpinan yang komunikatif memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan.

Dengan uraian latar belakang masalah diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam penyusunan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. JIOEN FISHERY KM 81 Brondong Lamongan”**.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Kinerja

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memerhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang di pengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2006).

2.2 Kepemimpinan

Kepemimpinan sebagai konsep manajemen dalam organisasi mempunyai kedudukan strategis, karena merupakan sentral bagi seluruh kegiatan organisasi. Kepemimpinan mutlak diperlukan dimana terjadi hubungan kerjasama dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam kenyataannya kepemimpinan dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Kepemimpinan juga memainkan peranan kritis dalam membantu kelompok atau perorangan untuk mencapai tujuan mereka.

2.3 Motivasi

Pengertian Motivasi Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) pegawai dalam menghadapi situasi kerja di organisasi. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental pegawai yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar mengarah tercapainya tujuan organisasi Barelson dan Steiner dalam Wahjosumidjo (1992). Jadi, dapat diartikan motivasi menurut Barelson dan Steiner didorong keadaan jiwa dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong untuk melakukan kegiatan dan ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan. Sedangkan Marihot Tua Efendi Harinandja (2005:321) berpendapat motivasi sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Pengarahan dan pengendalian yang dimaksud pengarahannya disini adalah menentukan bagi pegawai mengenai apa yang harus mereka kerjakan dan apa yang tidak harus kerjakan, sedangkan pengendalian menentukan bahwa pegawai harus mengerjakan hal yang telah diinstruksikan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini diharapkan peneliti dapat melihat perbedaan antar peneliti yang telah dilakukan dan penelitian yang sedang dilakukan. selain itu, juga diharapkan dalam penelitian ini dapat diperhatikan mengenai kekurangan dan kelebihan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan .

Seperti yang dilakukan oleh Danang (2016) yang berjudul “*Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai* (studi kasus pada balai pengembangan kegiatan belajar daerah istimewa Yogyakarta)”. Variable yang digunakan yaitu kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2)

dan kinerja pegawai (Y). Hasil penelitian berisi tentang pengujian variabel bebas terhadap variabel terikat. Ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai di Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) DIY. Kepemimpinan memiliki pengaruh sebesar 70,5% terhadap kinerja pegawai hal tersebut dilihat dari r^2 sebesar 0,705. Diperoleh hasil hitung 0,840 dan thitung lebih besar dari ttabel yaitu sebesar $9,534 > 2,024$.

Terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja pegawai di Balai Pengembangan Kegiatan Belajar DIY. Didapatkan hasil analisis r^2 sebesar 0,207 sehingga motivasi memiliki pengaruh sebesar 20,7% terhadap kinerja pegawai. Didapatkan rhitung sebesar 0,455 lebih besar dari rtabel sebesar 0,3120 dan thitung lebih besar dari ttabel sebesar $3,147 > 2,024$.

Terdapat hubungan positif antara kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama dengan kinerja pegawai di Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) DIY. Hal ini ditunjukkan dengan hasil hitung koefisien determinasi ($R^2_{y(1,2)}$) sebesar 0,736 sehingga kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh sebesar 73,6% terhadap kinerja pegawai. Didapat $R_{y(1,2)}$ sebesar 0,858 dan nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel sebesar $51,601 > 1,71321$.

3. Metode Penelitian

3.1 Jenis Penelitian

Objek penelitian merupakan sesuatu yang menjadi perhatian dalam suatu penelitian, objek penelitian ini menjadi sasaran dalam penelitian untuk mendapatkan jawaban maupun solusi dari permasalahan yang terjadi. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.

Penelitian ini dilakukan diperusahaan jual beli dan proses ikan pada “CV.Jioen Fishery KM 81 Brondong Lamongan”. Alasan penulis memilih penelitian diperusahaan iki karena perusahaan ini terletak didekat rumah penulis sehingga dapat memudahkan bagi penulis untuk melakukan penelitian. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan SPSS.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam statistika merujuk pada sekumpulan individu dengan karakteristik khas yang menjadi perhatian dalam suatu penelitian (pengamatan). Populasi dalam statistika tidak terbatas pada sekelompok orang, tetapi juga binatang atau apa saja yang menjadi perhatian kita. Misalnya populasi bank swasta di Indonesia, tanaman, rumah, alat-alat perkantoran, dan jenis pekerjaan.

Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi itu (Sugiyono, 2010). Dalam penelitian ini metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *Nonprobability Sampling*. *Nonprobability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap

unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel ini meliputi, *sampling sistematis, kuota, aksidental, purposive, jenuh, snowball*. Yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Sampling Jenuh*, *Sampling jenuh* adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan salah satu tahapan sangat penting dalam menemukan Teknik pengumpulan data yang benar akan menghasilkan data yang memiliki kredibilitas tinggi, dan sebaliknya. Instrumen penelitian data dapat digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka setiap instrument harus mempunyai skala, pada penelitian ini skala yang digunakan untuk pengukuran variabel yaitu dengan skala *likert*. Metode yang digunakan adalah metode observasi, metode interview, metode questioner/angket, metode dokumentasi.

3.4 Teknik Analisis Data

a. Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Sugiono (2014), menyatakan bahwa validitas adalah merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian. Metode uji validitas ini dengan cara mengkolerasikan masing-masing skor item dengan skor total item. Skor total item dengan penjumlahan dari keseluruhan item. Pengujian validitas instrument dilakukan dengan menggunakan SPSS Statistic dengan kriteria berikut: Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Ghazali (2005) menyatakan bahwa jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid. r tabel didapat dari taraf signifikansi (α) sebesar 5% (0,05) dengan derajat bebas atau *degree of freedom* (df) menggunakan rumus berikut :

Keterangan :

n = jumlah sampel

2 = *two tail test*

$$df = n - 2$$

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat sejauh mana ukuran menciptakan respon yang sama sepanjang waktu dan lintas situasi. Suatu alat ukur dikatakan reliabel jika hasil pengukuran dari alat ukur tersebut stabil dan konsisten (Ghazali, 2013). Uji reliabilitas akan dilakukan dengan menggunakan uji statistik *cronbach's alpha* (α) dengan ketentuan bahwa variabel yang diteliti dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* (α) adalah di atas 0,6 dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian ini reliable serta dapat digunakan untuk penelitian dan apabila nilai *cronbach's alpha* (α) adalah di bawah 0,6 disimpulkan bahwa instrument penelitian ini tidak

reliable serta tidak dapat digunakan untuk penelitian.

b. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tantia (2017), menyatakan bahwa salah satu uji persyaratan yang harus dipenuhi dalam penggunaan statistik parametrik yaitu uji normalitas data populasi. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan sebagai alat pengumpul data berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas distribusi data populasi dilakukan dengan menggunakan statistik *Kolmogorov-Smirnov*. Alat uji ini biasa disebut dengan uji *K-S*. Untuk menguji normalitas distribusi data populasi diajukan hipotesis sebagai berikut.

H_0 = Data berasal dari populasi yang berdistribusi normal;

H_a = Data berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal.

Data residual berdistribusi normal atau H_0 diterima apabila nilai signifikans diatas 0,05. Dan data residual dikatakan tidak normal apabila nilai signifikannya dibawah 0,05.

Uji Heteroskedastisitas

Uji glejser merupakan salah satu cara yang digunakan untuk melihat ada tidaknya heteroskedastisitas. Uji glejser ini meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen (Ghozali, 2013:142) dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$|U_t| = \alpha + \beta X_t + v_t$$

Apabila variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen nilai Absolut U_t (Abs U_t), maka akan terjadi heteroskedastisitas. Tidak akan ada indikasi terjadi heteroskedastisitas apabila probabilitas tingkat signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% atau 0,05.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. (Ghozali, 2013).

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui adtidaknya pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV.Jioen Fishery Km.81 brondong lamongan.. Model hubungan nilai pelanggan dengan variabel-variabel tersebut dapat disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut (Ghozali, 2005)

$$Y = \alpha + \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

d. Uji Hipotesis

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R) digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara bersama. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Untuk melihat koefisien determinasi dilihat dari table model summary yaitu *Adjusted R Square*.

Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2011), menyatakan bahwa uji *statistic F* pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara Bersama-sama terhadap variabel terikat". Untuk menguji kedua hipotesis ini digunakan uji *statistic F*. dalam penelitian ini, pengujian hipotesis menggunakan *output SPSS*, dengan kriteria pengujian hipotesis dengan tingkat signifikan (α) = 0,05 ditentukan sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi < 0,05 maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.
- b. Jika nilai signifikansi > 0,05 maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2011), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis menggunakan *output SPSS*, dengan kriteria pengujian hipotesis dengan tingkat signifikansi (α) = 0.05.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

CV. Jieon Fishery terletak di Jln. Raya Deandles KM 81 Desa Wedung, Kecamatan Brondong, Kabupaten Lamongan. CV. Jieon Fishery merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perikanan yaitu jual beli dan pembekuan ikan laut. CV. Jieon Fishery berdiri sekitar tahun 2000. Namun pada awal mulanya usaha ini hanya sebagai pengepul yang terletak di kawasan TPI (Tempat Pelelangan Ikan) Brondong. Seiring berjalannya waktu usaha tersebut berkembang hingga saat ini.

Permintaan ikan segar dan beku yang cukup tinggi membuat pemilik usaha mengembangkan usahanya dengan mendirikan bangunan di desa wedung ini. Sehingga saat ini CV. Jieon Fishery memiliki 2 tempat yang pertama di area TPI brondong yang kedua di desa wedung lebih tepatnya

di Jln. Raya Deandles Km. 81. Pendistribusian produk CV. Jieon Fishery mencakup wilayah nasional meliputi: Padang, Jakarta, Bandung, Jogjakarta, Semarang, Solo, Surabaya, Pasuruan, Mojokerto, Malang, Sulawesi dan lain-lain. Sedangkan pendistribusian produk CV. Jieon Fishery mencakup wilayah internasional yaitu Malaysia, Brunai Darusalam, Singapore, Vietnam, Abudabi dan lain-lain.

4.2 Gambaran Umum Responden

Penelitian ini menggunakan instrument penelitian berupa kuisioner. Adapun jumlah kuisioner yang disebarkan kepada responden berjumlah 40 kuisioner yang disebarkan secara acak kepada 40 responden. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Jieon Fishery terletak di Jln. Raya Deandles Km. 81 Desa Wedung, Kecamatan Brondong, Kabupaten Lamongan. Survey ini dilakukan pada tanggal 1-7 April 2019 dengan jumlah sampel sebanyak 40 orang.

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin yang dimaksud di sini adalah jenis kelamin pada saat penyebaran kuisioner, yang terdiri dari laki-laki dan perempuan. Adapun gambar distribusi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1.	Laki-laki	20	50%
2.	Perempuan	20	50%
	Total	40	100%

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan pada tabel di atas diketahui bahwa dari 40 responden terdapat 50% jenis kelamin laki-laki dan sebanyak 50% berjenis kelamin perempuan.

Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Pada tabel berikut ini, ditunjukkan distribusi usia responden yang dijadikan sampel dalam penelitian

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Presentase
1.	< 20	4	10%
2.	20 – 29	19	47,5%

3.	30 – 39	12	30%
4.	> 40	5	12,5%
	Total	40	100%

Sumber: Data Primer (diolah)

Tabel di atas terlihat bahwa sebagian besar karyawan adalah responden yang berusia 20-29 tahun sebanyak 19 orang dengan presentase 47,5%, diikuti dengan responden yang berusia antara 30 – 39 Tahun sebanyak 12 orang dengan presentase 30%, responden yang berusia antara > 40 tahun sebanyak 5 orang dengan presentase 12,5%, Sedangkan responden yang berusia < 20 antara sebanyak 4 orang dengan presentase 10%.

Distribusi Responden Berdasarkan Pekerjaan

Gambaran tentang pendidikan terakhir karyawan para responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Jenis Pekerjaan	Frekuensi	Presentase
1.	SD	7	17,5%
2.	SMP	13	32,5%
3.	SMA	19	47,5%
4.	SARJANA	1	2,5%
5.	Lainnya	0	0
	Total	40	100%

Sumber: Data Primer (diolah)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden yakni sebanyak 19 responden 47,5% adalah lulusan SMA. Sedangkan responden sebanyak 13 responden 32,5% adalah lulusan SMP, lalu responden lulusan SD sebanyak 7 responden 17,5% diikuti dengan responden Lulusan sarjana 1 dengan persentase 2,5%.

4.3 Analisis Instrumen

Uji Validitas

Pada penelitian ini digunakan kuesioner untuk mengumpulkan data penelitian. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu

yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam uji validitas ini isi suatu butir pernyataan atau variabel dikatakan valid jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

Tabel 4. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

No	Item	r tabel	r hitung	Keterangan
1	X1			
2	X1.1	0,3120	0,820	Valid
3	X1.2	0,3120	0,817	Valid
4	X1.3	0,3120	0,744	Valid
5	X1.4	0,3120	0,781	Valid
6	X1.5	0,3120	0,681	Valid
7	X2			
8	X2.1	0,3120	0,629	Valid
9	X2.2	0,3120	0,794	Valid
10	X2.3	0,3120	0,872	Valid
11	X2.4	0,3120	0,905	Valid
12	X2.5	0,3120	0,787	Valid
13	Y			
14	Y.1	0,3120	0,742	Valid
15	Y.2	0,3120	0,946	Valid
16	Y.3	0,3120	0,594	Valid
17	Y.4	0,3120	0,898	Valid
18	Y.5	0,3120	0,898	Valid

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa hasil validitas instrumen penelitian ini mempunyai nilai r_{hitung} positif dan lebih besar dari r_{tabel} dimana tabel r untuk $df = n - 2 = 40 - 2 = 38$ tingkat signifikan 5% adalah 0,3120 dengan demikian maka menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Jadi seluruh butir pertanyaan dari seluruh variabel terbukti dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini valid serta dapat digunakan untuk penelitian.

Uji Reabilitas

Reliabilitas dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2013). Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan dengan aplikasi SPSS versi 25, pengujian reliabilitas pada penelitian ini ditunjukkan pada tabel 5 berikut:

Tabel 5. Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Item	Cronbach's Alpha	Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,818	0,60	Reliabel
Motivasi (X2)	0,861	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,874	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel dan konsistensi indikator bisa digunakan pada waktu yang berbeda.

4.4 Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dapat dilihat dengan menggunakan uji statistik non parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Data residual berdistribusi normal apabila nilai signifikannya diatas 0,05. Dan data residual dikatakan tidak normal apabila nilai signifikannya dibawah 0,05. Berikut adalah hasil pengujian *Kolmogorov-Smirnov* (K-S):

Tabel 6. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov (K-S)
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,86457112
Most Extreme Differences	Absolute	,081
	Positive	,069
	Negative	-,081
Test Statistic		,081
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer (diolah)

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai dari Asymp. Sig. (2-tailed) untuk sebesar 0,200 dan melebihi tingkat signifikan yang sudah ditentukan yaitu 0,05 sehingga data dikatakan berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan uji *glejser*. Data dikatakan bebas dari masalah heteroskedastisitas apabila memiliki nilai signifikan yang lebih dari 0,05. Hasil uji *glejser* dapa dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7. Hasil Uji Glejser
 Sumber: Data Primer (diolah)

Variabel Bebas	Sig	Keterangan
<i>Kepemimpinan (X1)</i>	0,255	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
<i>Motivasi (X2)</i>	0,898	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Dari tabel diatas didapatkan hasil untuk setiap variabel memiliki nilai signifikan yang lebih dari 0,05 sehingga seluruh variabel pada penelitian ini dikatakan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dalam penelitian ini dengan menggunakan dasar Kinerja Karyawan jika nilai *variance inflation factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* (TOL) lebih dari 0,10 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas (Ghozali, 2013:106). Berdasarkan perhitungan yang dilakukan dengan aplikasi SPSS versi 25, pengujian multikolinieritas pada penelitian ini ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	<i>Tolerance Value</i>	VIF	Keterangan
<i>Kepemimpinan (X1)</i>	0,405	2,468	Non Multikolinieritas
<i>Motivasi (X2)</i>	0,405	2,468	Non Multikolinieritas

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4.11 hasil dari pengelolaan data setiap variabel diperoleh nilai VIF yang tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance value* lebih dari 0,10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memiliki masalah multikolinieritas.

4.5 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda dimaksud untuk menganalisis pengaruh dari variabel Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di CV. Jieon Fishery Km.81. Pengujian dilakukan dengan bantuan SPSS v.25 didapatkan hasil pada tabel berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Toleran		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	ce	VIF
1	(Constant)	7,568	2,208		3,428	,002		
	X1	,349	,164	,380	2,133	,040	,405	2,468

X2	,316	,144	,390	2,194	,035	,405	2,468
----	------	------	------	-------	------	------	-------

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer (diolah)

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 7,568 + 0,349X_1 + 0,316X_2 + e$$

Persamaan regresi pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 7,568, artinya jika Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) nilainya adalah 0, maka Kinerja Karyawan (Y) nilainya adalah 7,568. Maka jika Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) nilainya adalah 0, maka Kinerja Karyawan (Y) meningkat sebesar 7,586.
2. Nilai koefisien regresi dari variabel Kepemimpinan (X1) adalah sebesar 0,349 yang artinya apabila variabel Kepemimpinan (X1) berubah, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,349 dengan asumsi Motivasi (X2) nilainya tetap. Koefisien dengan nilai positif yang artinya terdapat hubungan atau pengaruh positif antara Kepemimpinan (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y).
3. Nilai koefisien regresi dari variabel Motivasi (X2) adalah sebesar 0,316 yang artinya apabila variabel Motivasi (X2) berubah, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,316 dengan asumsi Kepemimpinan (X1) nilainya tetap. Koefisien dengan nilai positif yang artinya terdapat hubungan atau pengaruh positif antara Motivasi (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y).

4.6 Uji Hipotesis

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien korelasi (R) digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara bersama. Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Koefisien determinasi (R²) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,725 ^a	,525	,500	1,91430

a. Predictors: (Constant), motivasi x2, kepemimpinan x1

b. Dependent Variable: kinerja y

Sumber: Data Primer (diolah)

Nilai Adjusted R Square menunjukkan bahwa nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 50,0%

disebabkan oleh variabel Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) sedangkan sisanya sebesar 50,0% disebabkan oleh faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Uji Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk menguji seberapa jauh satu variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X^1) dan Motivasi (X^2) secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan. Variabel bebas dikatakan berpengaruh terhadap variabel terikat apabila memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 atau 5%. Hasil pengujian uji hipotesis dapat ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 11. Hasil Analisis Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Toleran	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	7,568	2,208			3,428	,002		
X1	,349	,164	,380		2,133	,040	,405	2,468
X2	,316	,144	,390		2,194	,035	,405	2,468

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan pada tabel 11 dapat dijelaskan bahwa:

- Variabel Kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable kinerja karyawan (Y), hal ini dapat dilihat pada t hitung (2,133) lebih besar dari pada t tabel (2.024) dan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,040 < 0,05$ artinya Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Variabel motivasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable kinerja karyawan (Y), hal ini dapat dilihat pada t hitung (2,194) lebih besar dari pada t tabel (2.024) dan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,035 < 0,05$ artinya Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji F

Uji ini digunakan untuk menguji apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara Bersama-sama terhadap variabel terikat dan dikatakan berpengaruh apabila memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 atau 5%. Hasil uji F dapat

dilihat pada tabel ANOVAa di bawah ini. Nilai prob. F hitung terlihat pada kolom terakhir (sig.).

Tabel 12. Hasil Analisis Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	150,012	2	75,006	20,468	,000 ^b
	Residual	135,588	37	3,665		
	Total	285,600	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data Primer (diolah)

Pengujian hipotesis dapat dilihat dari tabel 12 dari hasil tersebut menunjukkan bahwa F hitung (20,468) > dari F tabel (3.24), maka dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak. Dan bisa dilihat juga Nilai prob. F hitung (sig.) pada tabel di atas nilainya 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y).

5. Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian yang telah diungkapkan pada pembahasan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan antara lain:

- Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variable Kepemimpinan (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,040 < 0,05$ artinya Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Kesimpulan tersebut sesuai dengan kerangka pikir bahwa kepemimpinan merupakan salah satu faktor dalam peningkatan kinerja pegawai. Pada dasarnya kepemimpinan adalah tingkah laku seorang pemimpin dalam mendorong, mempengaruhi semangat kerja yang baik kepada bawahan.
- Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel Motivasi (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,035 < 0,05$ artinya Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Kesimpulan tersebut sejalan dengan kerangka pikir. Motivasi mempunyai kekuatan kecenderungan seseorang/individu untuk melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah kepada sasaran dalam pekerjaan sebagai kepuasan untuk mencapai tujuan pekerjaan. Pemberian motivasi kepada karyawan dapat dilakukan dengan berbagai cara, yaitu adanya motivasi positif seperti pemberian hadiah atau penghargaan dan motivasi

negatif seperti pemberian hukuman, memberikan peringatan kepada karyawan sebagai bentuk arahan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

- c. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Nilai prob. F hitung (sig.) nilainya 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variable Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja Karyawan.
- d. Hasil penelitian ini mempunyai persamaan dan perbedaan dengan dengan penelitian terdahulu, yaitu :
 1. untuk persamaan mempunyai jumlah variable yang sama tiga variable dan juga variabel bebas memiliki pengaruh yang positif secara simultan dan parsial terhadap variabel terikat.,
 2. untuk perbedaan sendiri terdapat pada nilai Koefisien determinasi, Nilai Adjusted R Square menunjukkan bahwa nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 50,0% disebabkan oleh variabel Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) sedangkan sisanya sebesar 50,0% disebabkan oleh faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Berbeda dengan penelitian terdahulu dengan Koefisien determinasi sebesar 0,705 mempunyai arti variabel kepemimpinan mampu mempengaruhi 70,5% perubahan kinerja pegawai. Hal tersebut menunjukkan masih 29,5% faktor lain yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai.

6. Implikasi dan Keterbatasan Penelitian

Implikasi teoritis

- a. Kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, suatu perusahaan jika mempunyai seorang pemimpin yang baik, bijaksana dan loyal pada karyawannya maka karyawan akan berlaku baik juga dengan pemimpinnya dengan begitu timbal balik antara karyawan dengan perusahaan akan saling menguntungkan. Karna pada dasarnya seorang pemimpin juga butuh karyawan begitu pula sebaliknya.
- b. Besarnya pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan, merupakan bukti bahwa kepemimpinan dan motivasi sangatlah penting karna dengan begitu karyawan akan termotivasi dan akan bekerja dengan sepenuh hati untuk memajukan suatu perusahaan. dan juga dengan adanya hubungan yang baik antara seorang pemimpin dengan karyawannya, maka baik antara perusahaan dan karyawan sama-sama menguntungkan.

Implikasi praktis

- a. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk pertimbangan dan pengetahuan bagi seorang pemimpin disuatu perusahaan, untuk memperhatikan karyawannya agar karyawan tidak berlaku

seenaknya terhadap perusahaan sehingga antara pemimpin dan karyawan sama-sama bekerja sama untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

Keterbatasan Penelitian

Meskipun penelitian ini telah dilakukan dengan baik ,akan tetapi peneliti menyadari keterbatasan yang dimiliki peneliti, yaitu:

- 1 keterbatasan bawaan dalam melakukan survai dengan cara kuisisioner sebagai alat mengumpulkan data adalah responden yang sungguh-sungguh mengisi kuisisioner yang diberikan sehingga adanya kemungkinan beberapa responden mengisi kuisisioner secara tidak benar atau tidak bisa mewakili pendapat dari karyawan sepenuhnya.
- 2 Keterbatasan variable dalam penelitian ini, yaitu hanya tiga variable (kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan).

Daftar Pustaka

Sumber Literatur:

- Dale, A, Timpe. (1992). *Seri Ilmu Dan Manajemen Bisnis Kinerja*. Jakarta: PT Gramedia
- Departemen pendidikan nasional. (2007). *Kamus besar bahasa Indonesia*. Edisi Ketiga, Jakarta: balai pustaka.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi Delapan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, malayu S.P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*, edisi revisi, Jakarta: penerbit binarupa aksara.
- Hasibuan, malayu S.P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Cetakan kesembilan, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D*. Bandung: CV.Alfabeta.
- Zainal Aqib , Hendrix Irawan. (2018). *Bahasa Indonesia profesi*. Penerbit CV Budi Utama

Sumber Penelitian:

- Arini yulianita.(2017). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di CV cipta nusa sidoarjo. *Skripsi*. Fakultas ekonomi universitas sidoarjo
- Danang, S., Ramadhani. (2016). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di balai pengembangan kegiatan belajar daerah istimewa Yogyakarta. *Skripsi*. Fakultas ekonomi universitas negri Yogyakarta.
- Hidayanti, N. (2014). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Skripsi*. SekolahTinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Paciran.
- Ramadani, S.D. (2016). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Skripsi*. Universitas Negri Yogyakarta.
- Yulianita, A. (2017). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Skripsi*. Universitas muhammadiyah sidoarjo.

Sumber Internet

- Andriyanto, Y. (2011). Metode penelitian deskriptif. Dikutip pada 24 Januari 2018 dari <http://teori-ilmupemerintahan.blogspot.com/2011/06/pengertian-metode-penelitian-deskriptif.html>
- Djawa, S. (2013). pengaruh gaya kepemimpinan. Dikutip pada 1 Februari 2018 dari <http://samirdjawa.blogspot.com>.
- Goleman, Daniel. (2003). Kepemimpinan Yang Mendatangkan Hasil. Yogyakarta: 1886. Dikutip pada 11 Januari 2018 dari <http://ummuathiyya.blogspot.com/2008/01/kepemimpinan-dalam-manajemen.html>.
- John Kotter. (2008). Teori Kepermimpinan. Dikutip pada 11 Januari 2018 dari <http://transdimensi.blogspot.com/2008/07/teori-kepemimpinan.html>.
- Samsi, N. (2013). Teknik Pengambilan Sempel. Dikutip pada 2 Januari 2018 dari <http://metopenkomp.blogspot.com/2013/04/teknik-pengambilan-sampel.html>.
- Sanjaya, M. (2012). Populasi dan sampel. Dikutip pada 8 Februari 2018 dari <http://mdonisanjaya.blogspot.com>.
- Solihin,A. (2012). Metodepenelitian. Dikutip pada 11 Februari 2014 dari <http://asepsolihin.blogspot.com/2012/11/metode-penelitian>.
- Wandoko. (2006). Makalah kepemimpinan dalam manajemen pendidikan. Dikutip pada 11 Januari 2018 dari <http://kawakib06.multiply.com/journal/item/6/Makalah-Kepemimpinan-dalam-Manajemen-Pendidikan>.