

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. ABADI WIJAYA MANDIRI PALOPO

Muhammad Akmal Rudian¹, Salju², Rismawati³

Universitas Muhammadiyah Palopo

Jalan Jendral Sudirman Km 03 Binturu Wara Selatan Kota Palopo

Sulawesi Selatan 91992

Email : akmalalgatha@gmail.com

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan CV. ABADI WIJAYA MANDIRI Palopo. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan dan pimpinan pada CV. ABADI WIJAYA MANDIRI Palopo. Jumlah sampel yang dipakai pada penelitian ini yaitu 45 orang dijadikan sebagai responden. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda, yang dioperasikan melalui aplikasi SPSS versi 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan hasil nilai t_{hitung} sebesar $3,587 > 1,682$ dan nilai signifikan $0,001 < 0,005$, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar $10,759 > 1,682$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,005$

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership, and motivation on employee performance CV. ABADI WIJAYA MANDIRI Palopo. This study uses primary data obtained by distributing questionnaires to employees and leaders on CV. ABADI WIJAYA MANDIRI Palopo. The number of samples used in this study

were 45 people as respondents. The data analysis technique uses multiple linear regression, which is operated through the SPSS version 22 application. The results of this study indicate that the leadership variable has an effect on employee performance, as evidenced by the results of the t-count value of $3.587 > 1.682$ and a significant value of $0.001 < 0.005$, and work motivation has a positive effect. and significant to employee performance, as evidenced by the tcount of $10,759 > 1,682$ with a significant value of $0.000 < 0.005$

Keywords: Leadership, Work Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi atau instansi. Untuk itu perlu adanya manajemen sumber daya manusia yang baik untuk mendukung tercapainya tujuan dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan seni untuk mengatur maupun mengarahkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Efektif berarti dapat mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan, dan efisien berarti tugas yang ada dilakukan dengan benar, terorganisir, dan sesuai dengan target waktu yang sudah ditetapkan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam melakukan tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Dalam sebuah perusahaan, kinerja karyawannya adalah faktor yang sangat penting dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan sebuah perusahaan dapat dipengaruhi oleh kinerja karyawan dari perusahaan itu sendiri. Kinerja karyawan yang baik dapat dilihat dari seberapa mampu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan. Oleh karena itu, kinerja karyawan

merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam peningkatan kinerja sebuah perusahaan.

Meningkatnya kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat tetap bertahan dalam bersaing. Sebab itu, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah salah satu tantangan bagi manajemen, karena untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan sangat tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia di dalam perusahaan tersebut.

Kepemimpinan adalah sebuah kekuatan atau kemampuan yang ada di dalam diri seseorang. sikap kepemimpinan tersebut digunakan ketika memimpin. Salah satu pengaruh yang ditimbulkan dari sikap kepemimpinan adalah dapat mempengaruhi seseorang. Pengaruh yang ditimbulkan ini dimaksudkan di dalam sebuah pekerjaan atau organisasi. Hal itu karena umumnya sikap kepemimpinan dibutuhkan seseorang dalam memimpin sebuah pekerjaan atau organisasi. Penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk beluk yang berkaitan dengan kepemimpinan. Kepemimpinan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan, dan juga pemimpin itu di dalam menciptakan motivasi di dalam diri setiap orang bawahan, kolega maupun atasan pemimpin itu sendiri.

Kartono (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan, atau kelompok, mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

mengungkapkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu tindakan yang mempengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Demikian dengan Suwatno & Priansa (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan.

Motivasi merupakan dorongan dasar dasar yang menggerakkan seorang individu untuk melakukan suatu perbuatan. karena itulah baik buruknya perbuatan seseorang sangat bergantung pada motivasi yang mendorong perbuatan tersebut. Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Salah satu cara yang dapat ditempuh oleh organisasi untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi. Motivasi dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal.

Faktor eksternal yaitu, lingkungan kerja, pemimpin dan kepemimpinannya, tuntutan perkembangan organisasi atau tugas, dorongan atau bimbingan atasan, dan kompensasi. Faktor Intern yaitu, pembawaan individu, tingkat pendidikan, pengalaman masa lampau, keinginan atau harapan masa depan. (Wicaksono & Hermani, 2017). Motivasi yang efektif perlu diberikan kepada para karyawan. Sehingga karyawan tidak selalu mengeluh tentang hal-hal sepele, tidak melanggar setiap aturan yang diberikan perusahaan dan juga tidak saling menyalahkan sesama karyawan. Maka dari itu perlunya memberikan motivasi dengan cara meningkatkan kerja keras karyawan, dan semangat kerja

karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan.

Motivasi sangat penting karena merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi kerja merupakan salah satu

faktor yang ikut menentukan tinggi rendahnya kinerja seseorang. Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat dipandang sebagai fungsi, berarti motivasi berfungsi sebagai daya penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

CV. ABADI WIJAYA MANDIRI adalah perusahaan yang bergerak di bidang Pengadaan Jasa konstruksi yang meliputi Pembangunan: gedung bertingkat, perumahan dan *Real Estate*, jalan raya, irigasi, jembatan dan sektor konstruksi lainnya. CV. ABADI WIJAYA MANDIRI siap bekerja sama dengan semua instansi dan seluruh sektor yang terkait didalam bidang jasa konstruksi dan pemasok barang baik swasta maupun pemerintah dengan penuh tanggung jawab dan saling menguntungkan. Peningkatan kinerja yang berkelanjutan adalah usaha CV. ABADI WIJAYA MANDIRI untuk selalu memberikan kepuasan kepada

stakeholder, dinyatakan dalam kebijakan mutu perusahaan yang terintegrasikan, serta pelaksanaan tatakelola perusahaan yang baik secara menyeluruh, dengan tema profesionalitas, solutif, inovatif, harmonis, dilandasi kerja cerdas, kerja keras yang berwawasan global CV. ABADI WIJAYA MANDIRI akan berperan aktif dalam membangun bangsa

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1. Kepemimpinan

Kartono (2017) kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan, atau kelompok, mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Sedangkan Edison dkk (2018) mengungkapkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu tindakan yang mempengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Demikian dengan Suwatno & Priansa (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan.

2.1.2. Indikator Kepemimpinan

adalah sebagai berikut:

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

6. Kemampuan mengendalikan emosional

2.2. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhankebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal (Jufrizen, 2017). Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan didorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2016). Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadikan sebab seseorang melakukan suatu perbuatan kegiatan, yang berlangsung secara sadar dalam hal untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut (Hasibuan, 2014). Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Misalnya ingin naik pangkat atau naik gaji, maka perbuatannya akan menunjang pencapaian keinginan tersebut. Yang menjadi pendorong dalam hal tersebut adalah bermacam-macam faktor di antaranya faktor ingin lebih terpendang di antara rekan kerja atau lingkungan dan kebutuhannya untuk berprestasi. Fayoll dalam Luthans, (2011) mengemukakan

bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerjaseseorang.

2.2.1 Indikator Motivasi

indikator mengenai motivasi menurut Mangkunegara (2017) adalah sebagai berikut:

1. Kerja keras
2. Orientasi masadepan
3. Tingkat cita-cita yangtinggi
4. Orientasi tugas dan keseriusantugas
5. Usaha untuk maju
6. Ketekunan bekerja
7. Hubungan dengan rekankerja
8. Pemanfaatan waktu.

2.3. Kinerja Karyawan

Suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta, selalu digerakan oleh sekelompokorang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau pegawainya tidak maksimal. Mangkunegara, (2015) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam

melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (Afandi,2016).

2.3.1 Indikator Kinerja

1. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*) Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan.
2. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*) Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.
3. Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*) Merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.
4. Kerjasama Tim (*Teamwork*) Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertikal ataupun kerjasama antar pegawai, tetapi kerjasama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pimpinan organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.
5. Kreatifitas (*Creativity*) Merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-

perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.

6. Inovasi (*Inovation*) Kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.
7. Inisiatif (*initiative*) Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka berfikir dan kerangka konseptual dan hasil beberapa penelitian sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut.

Hipotesis 1: (H1) Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. ABADI WIJAYA MANDIRI Palopo (Y).

Hipotesis 2: (H2) Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. ABADI WIJAYA MANDIRI Palopo (Y).

Hipotesis 3: (H3) Kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada

CV. ABADI WIJAYA MANDIRI Palopo (Y).

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan menyebar kuesioner sebagai pemula mengumpulkan data. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif artinya menganalisis pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap variabel kinerja berbasis data kuantitatif. Penelitian ini bersifat eksplanatif yakni menjelaskan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam penelitian ini variabel yang diperkirakan mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan dan motivasi. Jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini terdiri dari data kuantitatif dan data kualitatif, baik berasal dari sumber primer maupun sekunder. Data dikumpulkan dengan melakukan *interview* dan kuesioner kepada para karyawan. Penelitian ini dilakukan pada CV. ABADI WIJAYA MANDIRI Palopo.

Sugiyono (2014:8) mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat dan positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data berdasarkan instrument penelitian, analisis data berupa kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah di tetapkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Dalam menguji validitas instrumen, penulis menggunakan aplikasi SPSS versi 22 validitas di lakukan dengan menggunakan uji signifikansi yaitu membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel. Kriteria penilaian menggunakan *degree of freedom* ($df = n-2$) dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah konstruk (variabel). Pada kasus ini besarnya $df = 45-2 = 43$ dengan $\alpha 0,05$ di dapat r-tabel 0,294. Jika r-hitung lebihbesar dari r-tabel dan nilai r positif, maka bagian pertanyaan tersebut di katakan valid.

Tabel 1 Uji Validitas

No	Variabel dan item pernyataan	R- hitung	R- tabel	Keterangan
	Kepemimpinan			
1	P1	0,718	0,294	Valid
2	P2	0,737	0,294	Valid
3	P3	0,769	0,294	Valid
4	P4	0,582	0,294	Valid
5	P5	0,825	0,294	Valid
6	P6	0,780	0,294	Valid
7	P7	0,685	0,294	Valid
8	P8	0,716	0,294	Valid

No	Motivasi Kerja	R- hitung	R- Tabel	Keterangan
1	P1	0,735	0,294	Valid
2	P2	0,708	0,294	Valid
3	P3	0,711	0,294	Valid
4	P4	0,789	0,294	Valid
5	P5	0,700	0,294	Valid
6	P6	0,752	0,294	Valid
7	P7	0,730	0,294	Valid
8	P8	0,782	0,294	Valid

No	Kinerja karyawan	R- hitung	R- Tabel	Keterangan
1	P1	0,732	0,294	Valid

2	P2	0,730	0,294	Valid
3	P3	0,530	0,294	Valid
4	P4	0,765	0,294	Valid
5	P5	0,703	0,294	Valid
6	P6	0,718	0,294	Valid
7	P7	0,729	0,294	Valid
8	P8	0,629	0,294	Valid

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan tentang variabel independent yaitu Kepemimpinan(X_1) dan Motivasi(X_2) dinyatakan valid karena r hitung $>$ r tabel.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas konstruk pada penelitian ini akan menggunakan nilai *cronbach's alpha* yang dihasilkan melalui pengolahan data SPSS 22. Jika nilai *cronbach's alpha* $>$ 0,60, maka dikatakan reliabel (Ghozali, 2012).

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	r standar	Keterangan
Kepemimpinan	0,777	0,60	Reliabel
Motivasi	0,778	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,769	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil dari *Cronbach's Alpha* dari semua variabel $>$ 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner penelitian ini dapat dipercaya sebagai alat ukur dalam menjelaskan variabel Kepemimpinan(X_1) dan Motivasi(X_2).

Analisisregresi linier berganda

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9,923	4,060		2,444	,018
	pengaruh kepribadian	-,034	,101	-,036	-,340	,735
	orientasi kerja	,177	,088	,258	2,026	,048
	penempatan karyawan	,459	,089	,591	5,138	,000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

$$Y = -1,323 + 0,267X_1 + 0,771X_2 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi berganda tersebut dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai konstanta (a) sebesar -1,323 artinya apabila semua variabel independen sama dengan nol maka kinerja karyawan sebesar -1,323
2. Nilai koefisien pengetahuan (b1) sebesar 0,267. Artinya setiap ada kenaikan variabel Kepemimpinan (X1) sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,267.
3. Nilai koefisien kemampuan (b2) sebesar 0,711. Artinya setiap ada kenaikan variabel Motivasi (X2) sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,711

Uji koefisien Determinasi (R^2).

**Tabel 4 Uji Determinasi
 Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,923 ^a	,851	,844	1,213	,851	120,238	2	42	,000

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, kepemimpinan

Dari tabel 4.7 di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi atau *Adjusted R Square* sebesar 0,844 atau sebesar 84,4% hal ini menunjukkan bahwa pengetahuan, kemampuan dan pengalaman secara simultan memberi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 84,4% sedangkan sisanya 100% - 88,4% = 11,6% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji T Parsial

Tabel 5 Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,323	2,471		-,535	,595

kepemimpinan	,267	,074	,254	3,587	,001
motivasi kerja	,771	,072	,761	10,759	,000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.7 di atas hasil penelitian menunjukkan bahwa :

- 1) Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji t diperoleh hasil bahwa t_{hitung} sebesar $3,587 >$ dari nilai t_{tabel} $1,682$ maka secara parsial variabel independen Kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan.
- 2) Motivasi Kerjaberpengaruh terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji t diperoleh hasil t_{hitung} sebesar $10,759 >$ dari nilai t_{tabel} $1,682$ maka secara parsial variabel independen Motivasi berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

Uji F (Secara simultan)

Tabel 6 Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	353,844	2	176,922	120,238	,000 ^b
Residual	61,800	42	1,471		
Total	415,644	44			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), kepemimpinan, motivasi kerja

Berdasarkan 4.8 di atas diperoleh hasil bahwa nilai F_{hitung} sebesar 6,433 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000% dengan derajat kepercayaan 95% F_{hitung} (120,238) > F_{tabel} (3,226) maka secara simultan Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,267 yang mana dikatakan berpengaruh secara positif dan signifikan karena nilai signifikannya memperoleh nilai sebesar $0,001 < 0,005$ dan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($3,587 > 1,682$). Hasil penelitian ini menunjukkan **Hipotesis I** yang menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Abadi Wijaya Mandiri Palopodinyatakan **diterima**. Artinya, Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Abadi Wijaya Mandiri Kota Palopo.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aprilia Mawei (2014), hasil penelitian menunjukan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Bank BNI (Persero), Tbk. KCU Manado.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,711 yang mana dikatakan berpengaruh secara positif dan signifikan karena nilai signifikannya memperoleh nilai sebesar $0,000 < 0,005$ dan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($10,759 > 1,682$). Hasil penelitian ini menunjukkan

Hipotesis II yang menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Abadi Wijaya Mandiri Palopodinyatakan **diterima**. Artinya, kemampuan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Abadi Wijaya Mandiri Kota Palopo.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani (2015), penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. Hasil penelitian didapatkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan yang bekerja memiliki kemampuan tertentu yang mana dapat menunjang dirinya dalam bekerja. Serta dengan penempatan yang sesuai dengan kemampuannya akan membuat tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai.

Pengaruh Secara Simultan Variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini diperoleh nilai F_{Hitung} sebesar 3,646 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000%. Dengan derajat kepercayaan 95% F_{Hitung} (120,238) > F_{Tabel} (3,226) maka secara simultan variabel Kepemimpinan (X1) dan (X2) Motivasi Kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya, penelitian ini menunjukkan **Hipotesis III** yang menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada C.V Abadi Wijaya Mandiri Palopo dinyatakan **diterima**.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yohanis Salutondok (2015), penelitian yang bertujuan untuk mengetahui

pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan kondisi kerja serta disiplin kerja baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor sekretariat DPRD kota sorong. Hasil penelitian menunjukkan: kepemimpinan, motivasi, dan kondisi kerja serta disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor sekretariat DPRD Kota Sorong.

PENUTUP

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, peneliti mendapatkan beberapa kesimpulan diantaranya, yaitu :

1. Hasil penelitian ini diperoleh nilai koefisien regresi Kepemimpinan sebesar 0,267 dan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($3,587 > 1,682$). Artinya, Kepemimpinan(X1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Abadi Wijaya Mandiri Kota Palopo.
2. Hasil penelitian ini diperoleh nilai koefisien regresi Motivasi Kerja sebesar 0,711 dan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($10,759 > 1,682$). Artinya, Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. Abadi Wijaya Mandiri Kota Palopo.
- 3) Dilihat nilai dari hasil penelitian yang diperoleh sebesar F_{Hitung} (120,238) $> F_{Tabel}$ (3,226). Artinya, hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh secara

bersama-sama terhadap kinerja karyawan CV. Abadi Wijaya Mandiri Kota
Palopo

SARAN

Adapun saran yang ingin disampaikan oleh penulis berdasarkan kesimpulan di atas adalah:

1. Diharapkan kepada perusahaan/organisasi untuk lebih meningkatkan kepercayaan diri karyawan dengan cara memberikan pelatihan kepada semua karyawan sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing agar dapat menambah kemampuan dan pengetahuan sehingga kinerja karyawan pun tetap stabil
2. Diharapkan penelitian kali ini dapat digunakan sebagai sumber referensi penelitian selanjutnya yang memiliki topik dan tema yang sama.
3. Hasil penelitian kali ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada semua karyawan yang ada di CV. Abadi Wijaya Mandiri Palopo.

