

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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 di timbulkan ini dimaksud 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 didalam 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 salingmenguntungkan. 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

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah maka dapat dirumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. ABADI WIJAYA MANDIRI Palopo?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. ABADI WIJAYA MANDIRI Palopo?
3. Apakah kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. ABADI WIJAYA MANDIRI Palopo?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV. ABADI WIJAYA MANDIRI Palopo
2. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. ABADI WIJAYA MANDIRI Palopo
3. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. ABADIWIJAYA MANDIRI Palopo.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Bagi perusahaan, penelitian ini akan menjadi tambahan bahan teori mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Sebagai referensi pada penelitian mendatang yang berhubungan dengan pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan selain itu juga sebagai bahan untuk meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusia.

1.4.2. Manfaat praktis

1. Bagi mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memperoleh penambahan wawasan pengetahuan mengenai pengaruh dari “pengaruh kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan”.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi dan masukan kepada penulis yang akan datang dalam melaksanakan penelitian selanjutnya.

1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Penelitian dibatasi pada variabel yang di teliti pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. ABADI WIJAYA MANDIRI Palopo apabila ada penelitian yang mau melanjutkan maka dipersilahkan untuk menambah variabel lain yang tidak dituliskan peneliti (penulis)

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 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.

Berdasarkan pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan dalam mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi para bawahannya agar mereka mau bertindak, berperilaku dan berkarya sedemikian rupa sehingga mampu memberikan pekerjaan yang baik demi mencapainya tujuan perusahaan. Melihat fakta riil yang terjadi, ada banyak faktor yang mempengaruhi proses kepemimpinan terlebih fakta atau dinamika keorganisasian yang terjadi. Artinya, pemimpin ketika mengaplikasikan gaya atau aktivitas kepemimpinannya sangat tergantung pada pola organisasi yang melingkupinya. Dinamika ini yang dalam melaksanakan aktivitas kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat beragam dikarenakan berbagai macam faktor yang melatar belakangi kepemimpinan.

Ada beberapa tipe kepemimpinan menurut Kartono, yaitu:

1. Kepemimpinan pribadi pemimpin mengadakan hubungan langsung dengan bawahan sehingga tercipta hubungan pribadi yang intim.
2. Kepemimpinan non-pribadi dalam tipe ini hubungan antara pimpinan dengan bawahannya melalui perencanaan dan instruksi-instruksi tertulis.
3. Kepemimpinan otoriter dalam tipe ini pimpinan melakukan hubungan dengan bawahannya dengan sewenang-wenang sehingga sebetulnya bawahannya melakukan semua perintah bukan karena tanggung jawab tetapi lebih karena rasa takut.
4. Kepemimpinan kebapakan tipe kepemimpinan ini tidak memberikan tanggung jawab kepada bawahan untuk bisa mengambil keputusan sendiri karena selalu dibantu oleh pemimpinnya.
5. Kepemimpinan demokratis dalam setiap permasalahan pemimpin selalu menyertakan pendapat para bawahannya dalam pengambilan keputusan, sehingga mereka akan merasa dilibatkan dalam setiap permasalahan yang ada dan merasa bahwa pendapatnya selalu diperhitungkan.
6. Kepemimpinan bakat pemimpin tipe ini memiliki kemampuan dalam mengajak orang lain, dan diikuti oleh orang lain.

Pemimpin adalah orang yang memiliki kemampuan untuk memimpin secara efektif. Pemimpin adalah seorang yang visioner dan menyelesaikan tujuan dengan menggunakan kebijaksanaan (otoritas). Kepemimpinan juga dapat didefinisikan sebagai pengaruh, dimana dalam sebuah kelompok pemimpin dapat mempengaruhi orang sehingga mereka akan berusaha rela dan antusias terhadap

tujuan kelompok (Kondalkar, 2017). Robbins & Judge, (2013) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah untuk mencapai visi atau serangkaian tujuan. Dengan kata lain, pemimpin dapat muncul dari dalam kelompok maupun oleh penunjukan yang resmi. Organisasi membutuhkan kepemimpinan yang kuat dan manajemen yang kuat untuk mengoptimalkan efektivitas. Pemimpin menciptakan visi masa depan, dan menginspirasi anggota organisasi untuk mencapai visi. Lebih lanjut Hasibuan, (2012) mendefinisikan kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

Rivai, (2012) seorang pemimpin dalam mengimplementasikan kepemimpinannya harus mampu secara dewasa melaksanakan kedewasaan terhadap instansi atau organisasinya, kepemimpinan dibagi kedalam lima dimensi yaitu:

1. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik
2. Kemampuan yang efektifitas
3. Kepemimpinan yang partisipatif
4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu
5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk

menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu. (Anoraga, 2013) Kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka menjadi conform dengan keinginan pemimpin.

Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasi organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat dicapai (Dubrin 2015).

Menurut Hasibuan (2017) kepemimpinan adalah cara seseorang memimpin mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Miftah (2012), menyatakan bahwa pemimpin yang baik haruslah mampu memotivasi pegawainya dalam bekerja. Disamping kepemimpinan, faktor motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi yang dimiliki seseorang adalah merupakan potensi, dimana seseorang belum tentu bersedia untuk mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seorang pegawai mau bekerja sesuai dengan keinginan organisasi (Cahyono,2012). Kepemimpinan merupakan suatu faktor yang menentukan atas berhasil tidaknya suatu organisasi. Sebab,

kepemimpinan yang sukses menunjukkan bahwa pengelolaan suatu organisasi berhasil dilaksanakan dengan sukses pula.

Kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi/bawahan. Hubungan pimpinan dan bawahan dapat diukur melalui penilaian pekerja terhadap kepemimpinan para pemimpin dalam mengarahkan dan membina para bawahannya untuk melaksanakan pekerjaan Inaray *et al.*, (2016). Kepemimpinan erat hubungannya dengan kepuasan kerja karyawan karena tindakan pemimpin dapat menghilangkan kekecewaan karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Fauzan Muttaqien (2014) bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Menurut Sutarto (2016) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan menurut Menurut Fielder dalam Sutrisno (2013), mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan, yaitu:

1. Hubungan antara pemimpin dengan bawahan.
2. Derajat susunantugas.
3. Kedudukan kekuasaan seorang pemimpin.

Sedangkan Edison *et al.*, (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.

Indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan mengambil keputusan
2. Kemampuan memotivasi
3. Kemampuan komunikasi
4. Kemampuan mengendalikan bawahan
5. Tanggungjawab
6. Kemampuan mengendalikan emosional.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin harus mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi daripada bawahannya dan mempunyai motivasi dan dorongan berprestasi yang tinggi pula. Dan dapat dipahami bahwa pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan profesional yang melekat pada seorang pemimpin menyangkut sejauh mana para bawahan dapat menerima dan mengakui kekuasaannya dalam menjalankan kepemimpinan

2.1.2 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 dia lakukan 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.

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Sutrisno (2013) menyatakan faktor-faktor motivasi dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan. Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya, perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi. Wibowo (2015) indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. *Engagement*
2. *Commitmen*
3. *Satisfaction*
4. *Turnover*

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

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

Maslow (Maslow, 1954) ada beberapa indikator yang memengaruhi, yaitu:

1. Kebutuhan fisiologi kebutuhan utama individu dalam mempertahankan hidupnya yang meliputi kebutuhan akan makan, minum, pakaian dan tempat tinggal.
2. Kebutuhan keselamatan kebutuhan ini antara lain kebutuhan akan perlindungan dari ancaman dan pertentangan.
3. Kebutuhan sosial kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi dengan sesama.
4. Kebutuhan penghargaan diri kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain
5. Kebutuhan aktualisasi diri kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, gagasan, dan kritik terhadap sesuatu.

Menurut Robbins dan Coulter (Sumardjo dan Priansa, 2018) menyatakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk melaksanakan perintah, untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dilakukan sesuai dengan kemampuan individual tertentu.

Siagian (2014) mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi bisnis, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer. Karena 4 (empat) pertimbangan utama yaitu:

1. Filsafat hidup manusia berkisar pada prinsip "*quid pro quo*", yang dalam bahasa awam dicerminkan oleh pepatah yang mengatakan "ada

ubi ada talas, ada budi ada balas”.

2. Dinamika kebutuhan manusia sangat kompleks dan tidak hanya bersifat materi, akan tetapi juga bersifat psikologis.
3. Tidak ada titik jenuh dalam pemuasan kebutuhan manusia.
4. Perbedaan karakteristik individu dalam organisasi atau perusahaan, mengakibatkan tidak adanya satupun teknik motivasi yang sama efektifnya untuk semua orang dalam organisasi juga untuk seseorang pada waktu dan kondisi yang berbeda-beda.

Kepemimpinan yang kondusif akan memberikan motivasi dan disiplin kerja karyawan. Kemudian karyawan akan memberikan kontribusi lebih baik pada perusahaan dan pada akhirnya akan memberikan kepuasan kerja pegawai. Hubungan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai, dimana kepuasan kerja pegawai merupakan salah satu kunci keberhasilan yang akan berpengaruh pada kinerja karyawan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta, selalu digerakan oleh sekelompok orang 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).

Mangkunegara (2015) mengatakan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor (motivasi) yang mengemukakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Sikap mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal yang siap secara psikofik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Setelah apa yang dirumuskan di atas, bisa dapat diperjelas bahwa:

1. Faktor Kemampuan (*Ability*) Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Pimpinan dan pegawai harus memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.
2. Faktor Motivasi (*Motivation*) Motivasi diartikan sebagai suatu sikap yang dimiliki pemimpin dan pegawai terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka akan menunjukkan nilai positif atau negatif terhadap situasi kerjanya, dan semua itu bisa memperlihatkan bagaimana tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki pimpinan dan pegawai.

Sutrisno, (2017) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

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.

2.2 Penelitian Terdahulu

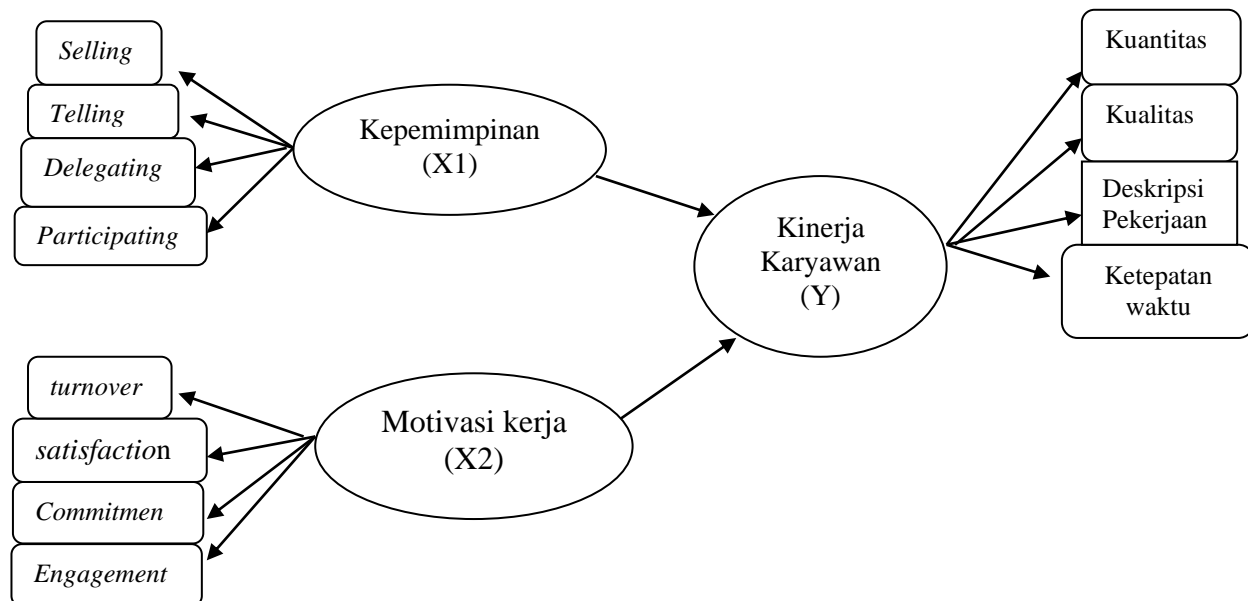
Aprilia (2014), tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah kepemimpinan, penempatan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank BNI (Persero), Tbk. Kantor Cabang Utama (KCU) Manado. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan, penempatan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Bank BNI (Persero), Tbk. KCU Manado. Yohanis (2015), penelitian ini 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. Secara parsial hanya kondisi kerja yang berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan variabel lainnya berpengaruh positif dan signifikan.

Eni Sulastri (2015), penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh bahwa variabel kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan probabilitas $< 0,05$.

Tanto Wijaya (2015), penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. Hasil penelitian didapatkan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diantara kedua variabel tersebut, motivasi memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan kompensasi.

Muthia Roza (2014), penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai badan kepegawaian daerah kabupaten pesisir selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh cukup kuat dan signifikan terhadap kinerja pegawai badan kepegawaian daerah kabupaten pesisir selatan sebesar 51%.

2.3 Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

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).

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain 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 ditetapkan.

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada CV. ABADI WIJAYA MANDIRI Palopo. Dan waktu penelitian akan dilaksanakan pada bulan Maret – Juli 2022.

3.2 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017) pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono (2018). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh (sensus) dimana karyawan dan pimpinan pada CV. ABADI WIJAYA MANDIRI Palopo. yang berjumlah 45 karyawan dan 1 pimpinan orang dijadikan sampel.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Pada penelitian ini data yang digunakan yaitu data primer dan data skunder dengan mengumpulkan data yang bersifat data kuantitatif. Data primer merupakan kumpulan data yang diperoleh secara langsung dengan menggunakan metode wawancara dan dokumentasi. Data skunder data yang diperoleh dari jurnal-jurnal penelitian, buku-buku kepustakaan, dan instansi atau lembaga yang mendukung penelitian. Data kuantitatif yaitu data yang pengelompokannya berupa angka. Sumber data pada penelitian ini diperoleh secara langsung dari CV. ABADIWIJAYA MANDIRI Palopo.

Selain itu data yang sifatnya data sekunder bersumber dari jurnal-jurnal

penelitian, buku-buku perpustakaan, dan instansi atau lembaga yang mendukung penelitian.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

3.4.1 Angket (Kuesioner)

Menurut (Sugiyono, 2013) angket adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan pernyataan tertulis kepada responden. Kuesioner yang digunakan oleh peneliti sebagai instrument penelitian, metode yang digunakan adalah dengan kuesioner tertutup. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dengan menggunakan skala likert 5 point. Jawaban responden berupa pilihan dari lima alternatif yang ada yaitu:

Tabel 2.1 Pengukuran skala likert

No	Jenis jawaban	Bobot
1	SS = Sangat setuju	5
2	S = setuju	4
3	KS = kurangsetuju	3
4	TS = tidak setuju	2
5	STS = sangat tidak setuju	1

3.5 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi variabel dan indikator yang akan dijabarkan pada penelitian. Definisi operasional pula menggambarkan pengukuran atas variabel dan indikator akan akan dikembangkan pada penelitian. Menurut

Rusiadi (2016) definisi operasional merupakan penjelasan tentang batasan atau ruang lingkup variabel penelitian, sehingga memudahkan pengukuran dan penggambaran serta pengembangan instrumen/alatukur.

Oleh karena itu, untuk memberikan gambaran agar lebih jelas tentang variabel penelitian, maka disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi oranglain kearah tujuan organisasi (Bartol,1991 dalam Tika, 2006:63). Variabel kepemimpinan ini secara operasional diukur dengan menggunakan 4 (empat) indikator yang diadopsi dari teori kepemimpinan situasional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Telling (kemampuan untuk memberitahu anggota apa yang harus mereka kerjakan), 2. Selling (kemampuan menjual/memberikan ide-ide kepada anggota), 3. Participating (kemampuan berpartisipasi dengan anggota), 4. Delegating (kemampuan mendelegasikan kepada anggota).(Tika, 2006).

Motivasi kerja (X2)	Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Mangkunegara, 2005:94).	1. Kebutuhan berprestasi (<i>need for achievement</i>), 2. Kebutuhan fisik (<i>physiological needs</i>), 3. Kebutuhan rasa aman (<i>safety needs</i>).
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2008)	1. Ketepatan waktu 2. Deskripsi pekerjaan 3. Kuantitas 4. Kualitas (Chrishti, 2010)

3.6 Instrumen Penelitian

Penelitian ini mengambil instrumen pengukur yang telah dikembangkan oleh peneliti sebelumnya. Instrumen pada penelitian ini berupa kuesioner, yang mana terdapat tiga variabel yaitu, kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan

3.6.1 Uji Validasi

Tujuan dari diadakannya uji validitas adalah untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut dikatakan valid jika r hitung lebih besar dari r -tabel (Ghozali, 2006).

3.6.2 Uji Realibilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Secara umum suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2018).

3.7 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi liner berganda dan menggunakan alat bantu berupa *software* komputer program SPSS. SPSS (*Statistical Package For Social Sciences*) yaitu sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

3.7.1 Analisis Regresi Berganda

Analisis liner ini digunakan untuk menganalisis data yang bersifat *multivariatiev*, maksudnya yaitu digunakan untuk meramalkan nilai variabel dependen (Y), dengan variabel dependen yang lebih dari satu (minimal dua), sehingga analisis regresi berganda juga bisa disebut analisis *multivariate* karena variabel yang mempengaruhi naik turunnya variabel dependen (Y) lebih dari satu variabel independen (X).

Persamaan regresi liner berganda menurut Sugiyono (2018), yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y	: Kinerja karyawan
X ₁	: Kepemimpinan
X ₂	: Motivasi kerja
b ₁ b ₂ b ₃	: Koefisien Regresi
a	: Konstanta
e	: Error (Variabel bebas lain diluar model regresi)

3.7.2 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Pada penelitian korelasi atau korelasional merupakan suatu penelitian untuk mengetahui hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih tanpa ada upaya untuk mempengaruhi variabel tersebut sehingga tidak terdapat manipulasi variabel (Sugiyono, 2018).

Dasar pengambilan keputusan dalam uji korelasi *sperman* atau *product moment* :

1. Jika nilai sig < 0,05 maka, dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara variabel yang dihubungkan.
2. Namun sebaliknya, jika nilai sig > 0.05 maka, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat korelasi yang signifikan antara variabel yang dihubungkan.

Determinasi (R Square atau R kuadrat) dan juga dapat disimbolkan dengan R² yang bermakna sebagai sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas atau variabel independen (X) terhadap variabel terikat atau bisa juga disebut sebagai variabel dependent (Y), atau dengan kata lain, nilai koefisien determinasi atau R Square ini berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa

besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel.

3.8 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik dari percobaan yang terkontrol, maupun dari observasi (tidak terkontrol). Sebuah model regresi yang sudah memenuhi syarat asumsi klasik, maka akan digunakan untuk menganalisis melalui pengujian hipotesis yaitu:

3.8.1 Uji Parsial (Uji T)

Uji T adalah analisis statistik dalam regresi berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) secara sendiri-sendiri atau individu terhadap variabel terikat (Y). Untuk mengetahui adanya pengaruh variabel X terhadap variabel Y signifikan atau tidak-nya maka akan dilakukan uji T parsial dengan hipotesis sebagai berikut;

$H_0 = X$ tidak berpengaruh signifikan terhadap Y
 $H_1 = X$ berpengaruh signifikan terhadap variabel Y

Dengan tingkat kepercayaan yang digunakan sebesar 95%, maka $\alpha = 0,05$
Uji T parsial dilakukan dengan bantuan program SPSS.

3.8.2 Uji F

Pengujian ini pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen (bebas) yang dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh secara simultan(bersama-sama) terhadap variabel dependen (terikat).

Langkah-langkah pengujian:

1. Menentukan formulasi H₀ dan H_a

H₀ = tidak ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
 H_a = ada pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
 H₀ = tidak ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

H_a = ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

H₀ = tidak ada pengaruh secara bersama kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

H_a = ada pengaruh secara bersama kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

H₂ = B tidak sama dengan 0 artinya ada pengaruh antara variabelindependen (X) terhadap variabel (Y)

2. Kesimpulan

Bila F hitung < F tabel, maka H₀ diterima dan H₁ ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh secara simultan . Apabila F > dari F tabel dikatakan H₀ ditolak dan H_a diterima maka hal tersebut dapat dikatakan adanya pengaruh yang simultan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

CV. ABADI WIJAYA MANDIRI yang berdiri sejak tahun 2020 merupakan salah satu perusahaan nasional di Kota Palopo, Jakarta dan Bangka Belitung yang terjun dalam bisnis bidang Kontraktor terutama dalam bidang konstruksi Interior dan Bangunan. Perusahaan ini menawarkan kerja sama dengan berbagai perusahaan nasional maupu instansi pemerintah pada berbagai bentuk pekerjaan sesuai bidang keahlian kami. Dan sebelumnya perusahaan ini adalah perusahaan swasta yang bergerak di bidang Design Interior dan Arsitektur Kontraktor yang bekerja di daerah Jawa dan Jakarta.

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 kera

yang berwawasan global CV. ABADI WIJAYA MANDIRI akan berperan aktif dalam membangun bangsa.

4.1.2. Visi dan Misi CV. Abadi Wijaya Mandiri Palopo

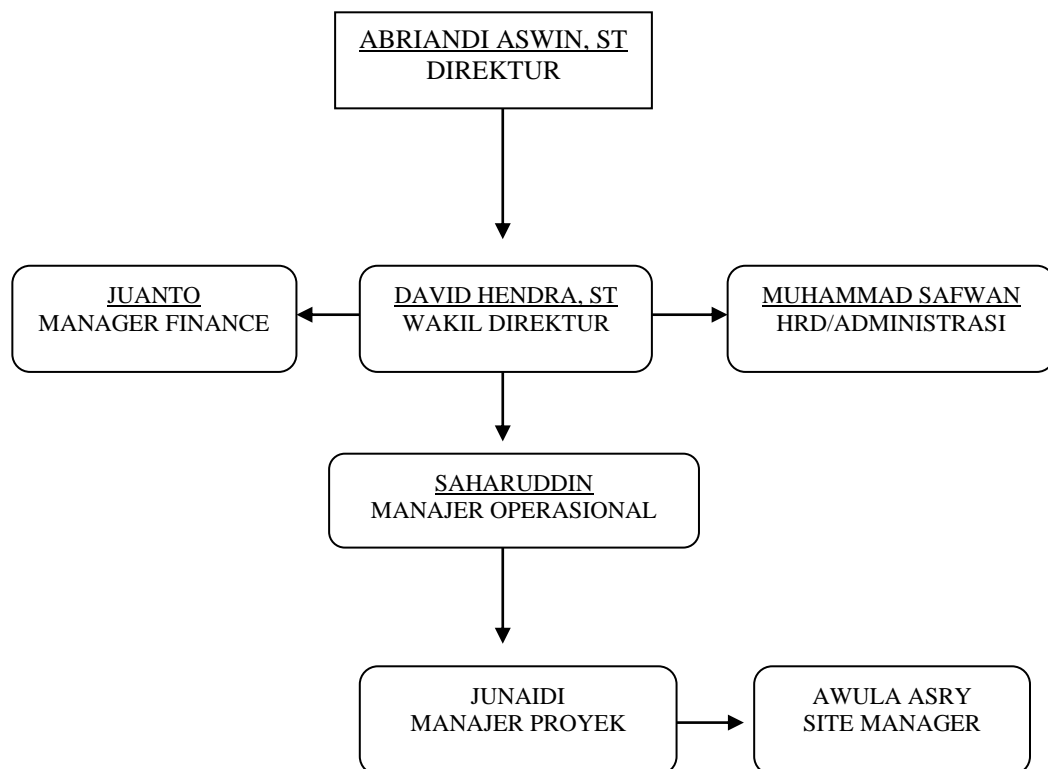
1. Visi

Menjadi mitra yang handal dan terpercaya dalam pekerjaan konstruksi dengan senantiasa mengedepankan kualitas, mengikuti dan menerapkan teknolog terkini.

2. Misi

- 1) Membangun budaya kerja dan hubungankerja yang kondusif dan harmonis.
- 2) Menghasilkan produk yang ergonomis dan aman digunakan pengguna.
- 3) Menghasilkan produk berkualitas demi memberikan kepuasan pelanggan

4.1.3 Struktur Organisasi



4.2. Hasil Penelitian

Analisis data adalah suatu kegiatan untuk meneliti, memeriksa, mempelajari serta membandingkan data yang ada dan membuat interpretasi yang diperlukan. Selain itu analisis data dapat digunakan untuk mengidentifikasi jawaban atas masalah yang telah dirumuskan sebelumnya. Data diperoleh dari penyebaran kuesioner yang dikuantitatifkan agar dapat dianalisis secara statistic sebagai berikut :

4.2.1 Analisis Responden

Analisis deskriptif merupakan analisis yang didasarkan pada hasil jawaban yang diperoleh dari responden, dimana responden memberikan pernyataan dan penilaian atas pernyataan-pernyataan yang diajukan oleh penulis. Kemudian data yang diperoleh dari jawaban responden atas pernyataan yang diajukan selanjutnya dihitung presentasinya

1. Deskriptif Data

Kuesioner yang berisi 24 item pernyataan ini disebarkan kepada 45 responden. Peneliti menyebarkan kuesioner sebanyak 45 ekslembar dan 45 ekslembar kuesioner yang kembali serta datanya dapat diolah

1.) Karakteristik responden

Tabel 4.1
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-Laki	40	89%
Perempuan	5	11%
Total	45	100%

Sumber: Lampiran 3, Data diolah 2022

Dari tabel 4.1 tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak

40 orang atau sekitar 89% dari keseluruhan jumlah responden dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 5 atau sekitar 11% dari keseluruhan jumlah responden.

Tabel 4.2
Karakteristik responden berdasarkan usia

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
21 – 30	30	67%
30 - 40	15	33%
Total	45	100%

Sumber: Lampiran 4, Data diolah 2022

Dari tabel 4.2 tentang karakteristik responden berdasarkan usia, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berusia 21-30 tahun sebanyak 30 orang atau sekitar 67% dari keseluruhan jumlah responden, responden yang berusia 30-40 tahun sebanyak 15 orang atau sekitar 33% dari keseluruhan jumlah responden.

Tabel 4.3
Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
SMK	10	22%
S1	35	78%
Total	45	100%

Sumber: Lampiran 5, Data diolah 2022

Dari tabel 4.3 tentang karakteristik responden berdasarkan pendidikan, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berpendidikan terakhir SMK sebanyak 10 orang atau sekitar 22% dari keseluruhan jumlah responden, responden yang berpendidikan terakhir S1 sebanyak 35 orang atau sekitar 78% dari keseluruhan jumlah responden.

4.2.2. Uji Validitas Dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Dalam menguji validitas instrumen, penulis menggunakan aplikasi SPSS versi 22 validitas di lakukan dengan menggunakan uji signifikasi 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 4.4

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

Sumber: Lampiran 5, Data diolah 2022

4) Uji Reliabilitas

Setelah melakukan pengujian validitas butir pernyataan, maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas untuk menguji kehandalan atau kepercayaan atau pengungkapan dari data. Dengan diperoleh nilai r dari uji validitas yang menunjukkan hasil indeks korelasi yang menyatakan ada atau tidak adanya hubungan antara dua belahan instrumen.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan kuesioner sebagai alat pengukur pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada C.V Abadi Wijaya Mandiri Palopo. Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh alat ukur dapat dipercaya. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konstan atau stabil dari waktu ke waktu.

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).

Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.5
Uji Reliabilitas

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

Sumber:Lampiran 6, Data diolah 2022

4.2.3 Pengujian Hipotesis

1. Analisisregresi linier berganda

Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh Kepemimpinan(X_1) dan Motivasi kerja (X_2), terhadap Kinerja Karyawan (Y) digunakan model regresi linear berganda. Semua variabel bebas dimasukkan dalam persamaan regresi linear berganda yaitu Kepemimpinan(X_1) dan Motivasi (X_2). Hal ini ditunjukkan untuk mengetahui persamaan-persamaan regresi linear berganda. Bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

Tabel 4.6
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1,323	2,471		-,535	.243
1					
kepemimpinan	,267	,074	,254	3,587	.059
motivasi kerja	,771	,072	,761	10,759	.018

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.6 di atas maka hasil persamaan regresi linier berganda yang

didapatkan dapat dilihat sebagai berikut:

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

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

3. Uji koefisien Determinasi (R^2).

Koefisien determinasi adalah kuadrat dari koefisien korelasi (R) atau disebut juga sebagai R-Square. Koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pengetahuan, kemampuan dan pengalaman terhadap kinerja kerja.

Dengan menggunakan SPSS, diperoleh koefisien determinasi yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.7
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 $100\% - 84,4\% = 15,6\%$ merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4. Uji T Parsial

Uji T digunakan untuk membuktikan pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel independen terhadap variabel dependen, yang mana apabila nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka hasil tersebut menunjukkan diterimahnya hipotesis yang diajukan. Nilai t_{hitung} dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai t_{tabel} didapatkan melalui $\text{sig.}\alpha = 0,05$ dengan $df = n-k$, $df = 45-3 = 42$ maka hasil $t_{tabel} = 1,682$.

Tabel 4.8
Uji T

Coefficients^a

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

5. Uji F (Secara Simultan)

uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas (X) yang terdiri dari Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) dalam menjelaskan isi informasi terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.9
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.

4.3. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji tentang pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan.

4.3.1. 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.

4.3.2. 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.

4.3.4. 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.

BAB V

PENUTUP

5.1. 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

5.2. SARAN

Adapun saran yang ingin disampaikan oleh penulis berdasarkan kesimpulan diatas 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.

DAFTAR RUJUKAN

- Agung Bekahi. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan dan orientasi kerja terhadap kinerja pegawai pada pemerintahan kabupaten Tanggamus. *Tesis*.
- Chandra Lukita. (2017). Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai. *Kontigensi volume 5, no. 1, juni 2017, hal. 45 - 56* ISSN2088-4877.
- Dedy Mulyadi, Amanda Syafitri. (2015). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di bank bjb syariah cabang bogor. *jurnal ilmiah binaniaga vol 11, no. 2, tahun 2015. Hal.33-38*.
- Dewi Suryani Harahap, H. K. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Vol 2, No. 1, Maret 2019,2, 69-88*.
- Harahap, D. S. & Khair,H .(2019). Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadapkepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal ilmiah magister manajemen, 2 (1), hal. 69–88*.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>.
- Hasbiana Dalimunthe. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan usaha pembungkusan garam. *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen, 5 (1) Nov 2018*ISSN 2443-3071 (Print)ISSN2503-0337 (Online). Hal.54-62.
- Isvandiari, A., & Idris, B. Al. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt central capital futures cabang malang. *jurnal ilmiah bisnis dan ekonomi asia, 12(1), 17–22*.
<https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.7>.
- Lola Melino Citra, Muhammad Fahmi. (2019). Pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan. *Maneggio: Jurnal ilmiah magister manajemen homepage: Vol 2, No. 2, september. hal 2019, 214-225*
<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>ISSN 2623-

2634 (online) DOI:<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3776>.

- Luis Aparicio Guterres & Wayan Gede Supartha, (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. ISSN : 2337-3067. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana vol 5.3* (2016) : hal.429-45.
- Muhammad Fauzan. (2017). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai (sebuah kajian ekonomi sumber daya manusia studi kasus pada PT. Bank muamalat indonesia cabang pematangsiantar). *Jurnal Ekonomi & Studi Pembangunan Volume 18, Nomor 1, April 2017, hlm. 34-40* DOI: 10.18196/jesp.18.1.3781.
- Nur Azizah. (2019). Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja guru pada SMK Abdurrahman Wahid Lamongan. p-ISSN 1693-1378 e-ISSN 2598-9952. Volume 15, Nomor 2, Oktober 2019. Hal. 240-249.
- Ratna Wijayanti a, M. b. (2016). Pengaruh kepemimpinan islami, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel Moderating. *Jurnal PPKM III (2016) 185-192*, 185-192.
- Siti Maisarah Hasibuan¹), S. B. (2018). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen homepage: Vol 1, No. 1, September 2018, 71-80*
<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO> ISSN 2623-2634 (online) DOI: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>.
- Supartha², L. A. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 5.3 (2016) : 429-454, 5.3, 429-454*.
- Wa Ode Zusnita Muizu, U. K. (2019). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Perwira | Volume 2, Nomer 1, 2019, 2, 61-78*.

