

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA UD. DWI DEVI LANCAR, DESA TEMAJI,  
KECAMATAN JENU, KABUPATEN TUBAN, JAWA TIMUR**

**SKRIPSI  
PROGRAM STUDI AGROBISNIS PERIKANAN  
JURUSAN SOSIAL EKONOMI PERIKANAN DAN KELAUTAN**

Oleh:  
**PUTRI NUR RAHMAWATI  
NIM. 125080400111089**



**FAKULTAS PERIKANAN DAN ILMU KELAUTAN  
UNIVERSITAS BRAWIJAYA  
MALANG  
2016**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA UD. DWI DEVI LANCAR, DESA TEMAJI,  
KECAMATAN JENU, KABUPATEN TUBAN, JAWA TIMUR**

**SKRIPSI  
PROGRAM STUDI AGROBISNIS PERIKANAN  
JURUSAN SOSIAL EKONOMI PERIKANAN DAN KELAUTAN**

Sebagai Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana Perikanan di Fakultas  
Perikanan dan Ilmu Kelautan  
Universitas Brawijaya

Oleh:

**PUTRI NUR RAHMAWATI  
NIM. 125080400111089**



**FAKULTAS PERIKANAN DAN ILMU KELAUTAN  
UNIVERSITAS BRAWIJAYA  
MALANG  
2016**

SKRIPSI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA UD. DWI DEVI LACAR DESA TEMAJI KECAMATAN  
JENU KABUPATEN TUBAN JAWA TIMUR

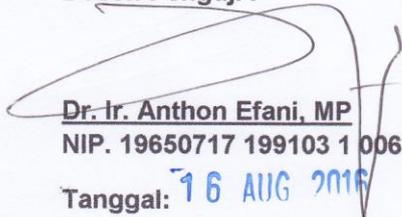
Oleh :  
Putri Nur Rahmawati  
NIM. 125080400111089

Telah dipertahankan didepan penguji  
pada tanggal 4 Agustus 2016  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

SK Dekan No. : \_\_\_\_\_  
Tanggal : \_\_\_\_\_

Menyetujui

Dosen Penguji I

  
Dr. Ir. Anthon Efani, MP  
NIP. 19650717 199103 1 006  
Tanggal: 16 AUG 2016

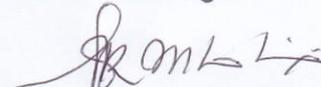
Dosen Pembimbing I

  
Dr. Ir. Pudji Purwanti, MP  
NIP. 19640228 198903 2 011  
Tanggal : 16 AUG 2016

Dosen Penguji II

  
Mochammad Fattah, S.Pi, M.Si  
NIP. 2015 0686 05131 001  
Tanggal: 16 AUG 2016

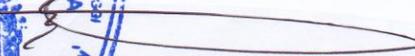
Dosen Pembimbing II

  
Dr. Ir. Harsuko Riniwati, MP  
NIP. 19660604 199002 2 001  
Tanggal: 16 AUG 2016

Mengetahui,

Ketua Jurusan SEPK



  
(Dr. Ir. Nuddin Harahab, MP)  
NIP. 19610417 199003 1 001

Tanggal: 16 AUG 2016

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam laporan skripsi yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang tertulis dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kemudian hari terbukti atau dibuktikan laporan skripsi ini hasil penjiplakan (plagiasi), maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut, sesuai hukum yang berlaku di Indonesia.

Malang, 4 Agustus 2016

Mahasiswa

Putri Nur Rahmawati



## RINGKASAN

**PUTRI NUR RAHMAWATI 12508040011089** Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Dwi Devi Lancar Di Desa Temaji Kecamatan Jenu Kabupaten Tuban Jawa Timur. (dibawah bimbingan **Dr. Ir. Pudji Purwanti, MP** dan **Dr. Ir Harsuko Riniwati, MP**)

Banyak kegiatan perikanan dilakukan oleh masyarakat Indonesia, salah satunya adalah kegiatan budidaya udang. Komoditas yang menjadi andalan untuk dibudidayakan adalah udang vannamei (*Litopenaeus vannamei*). Peluang keuntungan yang didapatkan dari budidaya udang vannamei dapat dikatakan cukup menjanjikan karena berpotensi memperoleh keuntungan yang sangat besar. Untuk mendapatkan peluang keuntungan dibutuhkan karyawan yang dapat mengelola dan dapat memaksimalkan hasil panen dengan kualitasnya yang unggul. Karyawan merupakan aset terpenting untuk menjalankan sebuah usaha. Tanpa adanya perilaku karyawan yang baik, maka dalam sebuah usaha tidak akan berkembang dan sulit untuk mencapai tujuan karena adanya faktor – faktor penghambat yang timbul karena tertundanya tugas yang diselesaikan sehingga tidak sesuai dengan rencana. Sedangkan untuk membentuk karyawan yang baik diperlukan faktor-faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi.

Penelitian ini dilaksanakan di UD. Dwi Devi Lancar, UD. Dwi Devi Lancar adalah usaha yang bergerak dibidang perikanan yaitu usaha budidaya udang vannamei yang terletak di desa temaji kecamatan jenu kabupaten tuban jawa timur. Tujuan penelitian ini adalah: (1) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (2) Mengetahui dan menganalisis variabel X (gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi  $X_2$ ) yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, dokumentasi, wawancara dan kuisioner. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik pengambilan sampel sensus atau teknik pengambilan sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan 3 variabel yang terdiri dari 2 variabel independen yang meliputi Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Uji yang dilakukan untuk mengolah data adalah uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi data yang digunakan adalah uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolenaritas, dan uji autokorelasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolenaritas dan uji autokorelasi, semua uji dikatakan lolos. Hasil dari analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 16 for Windows diperoleh persamaan sebagai berikut  $Y = 2,299 + 0,331 X_1 + 0,231 X_2$ . Didapatkan hasil dari uji statistik nilai  $R^2$  sebesar 49,6% sehingga kesimpulannya adalah sebesar 49,6% keragaman yang dapat dijelaskan, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian. Hasil dari uji f didapatkan f-hitung sebesar 10,375 dengan signifikan sebesar 0,001 dan nilai f-hitung yang lebih besar dari t-tabel yaitu sebesar 6,11 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama – sama variabel bebas yang meliputi Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara nyata terhadap variabel terikat dengan tingkat kepercayaan sebesar 99%. Diketahui dari hasil uji t bahwa variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh parsial secara signifikan sedangkan variabel motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh parsial dan tidak signifikan.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah dilihat dari hasil uji  $f$  dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ )) secara bersama-sama berpengaruh secara nyata (signifikan) terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) dengan tingkat kepercayaan sebesar 99%. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) hal ini dapat dilihat dari  $t$ -hitung variabel gaya kepemimpinan lebih besar dari  $t$ -hitung motivasi ( $X_2$ ).

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan disarankan. (1) pemimpin lebih memberikan aturan dan sanksi agar karyawan bisa lebih disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. (2) pemimpin hendaknya lebih meningkatkan motivasi yang diberikan kepada karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. (3) hanya terdapat satu variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan diharapkan lebih menjalankan ke dua variabel lain agar melancarkan tujuan penelitian. (3) Melihat hasil  $R^2$  yang didapatkan untuk peneliti diharapkan dapat mengaitkan variabel lain sebesar 60,4% yang terdapat dalam lokasi penelitian yang terkait dengan kinerja karyawan. Variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan meliputi lingkungan kerja, ketrampilan kerja, dan lain sebagainya.



## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas karunia rahmat dan hidayah-Nya sehingga laporan skripsi dari hasil penelitian pada UD. Dwi Devi Lancar yang terletak di Desa Temaji Kecamatan Jenu, Kabupaten Tuban Jawa Timur ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Dwi Devi Lancar Desa Temaji Kecamatan Jenu Kabupaten Tuban Jawa Timur”.

Dalam kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam proses penulisan laporan skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung, terutama kepada:

1. Ibu Dr. Ir. Pudji Purwanti, MP dan Dr. Ir. Harsuko Riniwati, MP, selaku dosen pembimbing 1 dan 2 dalam penyusunan laporan skripsi.
2. Orang tua yang selalu memberikan semangat melalui dukungan yang tiada henti.
3. Ir. Samsudi dan Ir. Frida Dilla Hidayati selaku pemilik UD.Dwi Devi Lancar yang telah memberikan izin penelitian, semangat dan dukungan.
4. Serta UD.Dwi Devi Lancar selaku perusahaan yang memberi ilmu selama penelitian skripsi.
5. Dan teman-teman yang memberi dukungan dan motivasi selama proses

Penulis senantiasa menyadari bahwa penulisan laporan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dari segi materi, sistematika, maupun susunan bahasanya. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun senantiasa penulis harapkan, dengan iringan doa mudah-mudahan penulisan ini bisa bermanfaat dalam pengembangan pengetahuan dan memberikan manfaat bagi pembaca.

Malang, 4 Agustus 2016

DAFTAR ISI

ISI	HALAMAN
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iii
RINGKASAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
<b>1. PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Kegunaan Penelitian.....	4
<b>2. TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>6</b>
2.1 Penelitian Terdahulu.....	6
2.2 Landasan Teori.....	8
2.2.1 Gaya Kepemimpinan.....	8
2.2.2 Motivasi.....	11
2.2.2.1 Teori-teori motivasi.....	11
2.2.3 Kinerja Karyawan.....	13
2.2.3.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.....	13
2.2.3.2 Indikator Kinerja Karyawan.....	14
2.3. Kerangka Berfikir.....	15
<b>3. METODE PENELITIAN.....</b>	<b>18</b>
3.1. Waktu dan Tempat Penelitian.....	18
3.2. Jenis Penelitian.....	18
3.3. Jenis dan Sumber Data.....	18
3.3.1 Jenis Data.....	18
3.3.2 Sumber Data.....	19
3.4. Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	20
3.4.1 Sampel.....	20
3.4.2 Teknik Pengambilan Sampel.....	21
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	21
3.6. Variabel Penelitian dan Skala Pengukuran.....	23
3.6.1 Variabel Penelitian.....	23
3.6.2 Skala Pengukuran.....	24
3.7. Definisi Operasional.....	24
3.8. Uji Validitas dan Reabilitas.....	31

3.8.1. Uji Validitas .....	31
3.8.2. Uji Reabilitas .....	32
3.10. Uji Asumsi Data.....	33
3.10.1 Uji Asumsi Klasik .....	33
3.10.2 Regresi Linier Berganda .....	35
3.10.3 Uji Statistik .....	35
<b>5. KEADAAN UMUM LOKASI PENELITIAN .....</b>	<b>38</b>
4.1. Letak Geografis dan Keadaan Topografi .....	38
4.2. Keadaan Penduduk.....	39
4.2.1 Keadaan Penduduk Berdasarkan Tingkat Usia .....	39
4.2.2 Keadaan Penduduk Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	40
4.2.3 Keadaan Penduduk Berdasarkan Mata Pencapaian .....	41
4.2.4 Keadaan Penduduk Berdasarkan Agama .....	42
<b>BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>43</b>
5.1. Keadaan umum Kabupaten Tuban.....	43
5.2 Sejarah UD. Dwi Devi Lancar .....	44
5.3 Struktur Organisasi.....	46
5.4 Karakteristik Responden .....	52
5.4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	53
5.4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	53
5.4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	55
5.4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan .....	56
5.4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	56
5.5 Deskripsi Variabel .....	57
5.5.1 Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) .....	57
5.5.2 Motivasi ( $X_2$ ) .....	59
5.5.3 Kinerja Karyawan (Y).....	61
5.6 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	63
5.6.1 Uji Validitas .....	63
5.6.1.1 Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan( $X_1$ ).....	64
5.6.1.2 Uji Validitas Variabel Motivasi( $X_2$ ).....	64
5.6.1.3 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan(Y) .....	65
5.6.2 Uji Reliabilitas .....	66
5.6.2.1 Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ).....	66
5.6.2.2 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan(Y) .....	67
5.7 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	67
5.7.1 Hasil Uji Normalitas.....	67
5.7.2 Hasil uji Heterokedastisitas.....	69
5.7.3 Hasil Uji Multikolienaritas .....	69
5.7.4 Hasil Uji Autokorelasi.....	70
5.7.5 Kesimpulan Hasil Uji Asumsi Klasik.....	71
5.8. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	71
5.9 Uji Statistik .....	73
5.9.1 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	73
5.9.2 Uji f .....	75
5.9.3 Uji t .....	76

5.10 Implikasi Penelitian .....	83
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>85</b>
6.1. Kesimpulan .....	85
6.2. Saran .....	85
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>87</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>89</b>



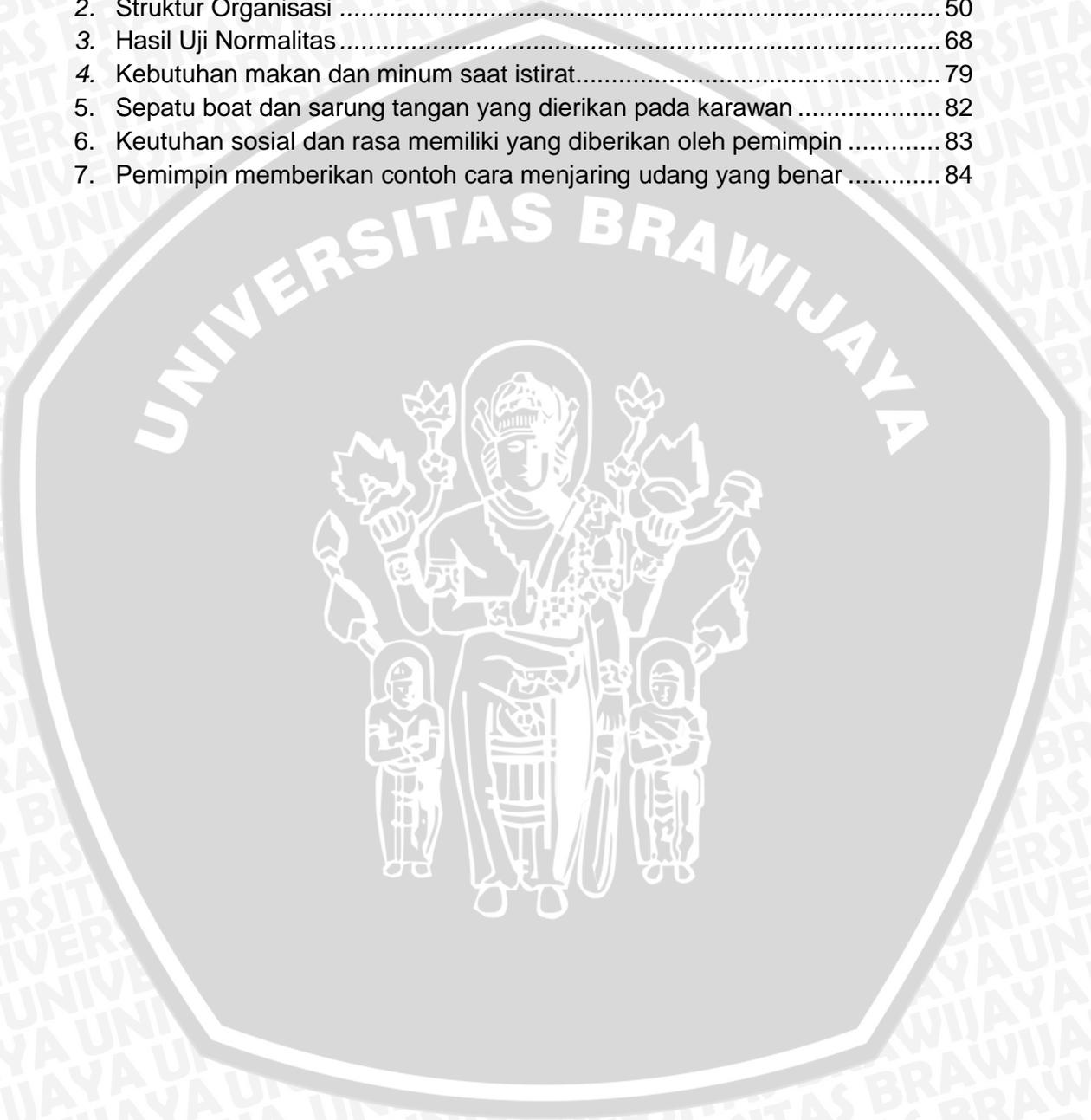
DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Identifikasi Variabel Penelitian.....	28
2. Perkembangan Produksi Budidaya Tambak.....	44
3. Hasil Produksi Perikanan .....	44
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	53
5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	53
6. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	55
7. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan .....	56
8. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	56
9. Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ).....	57
10. Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Motivasi ( $X_2$ ).....	59
11. Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y) .....	61
12. Hasil Uji Validitas Item Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ).....	64
13. Hasil Uji Validitas Item Motivasi ( $X_2$ ).....	65
14. Hasil Uji Validasi Item Kinerja Karyawan (Y) .....	65
15. Hasil Uji Reliabilitas Item Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ).....	66
16. Hasil Uji Asumsi Heterokedastisitas .....	69
17. Hasil Uji Asumsi Multikolienaritas .....	70
18. Hasil Uji Autokorelasi .....	71
19. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	72
20. Hasil Output Koefesien Determinasi ( $R^2$ ) .....	74
21. Hasil Uji F.....	75
22. Hasil Uji t.....	77



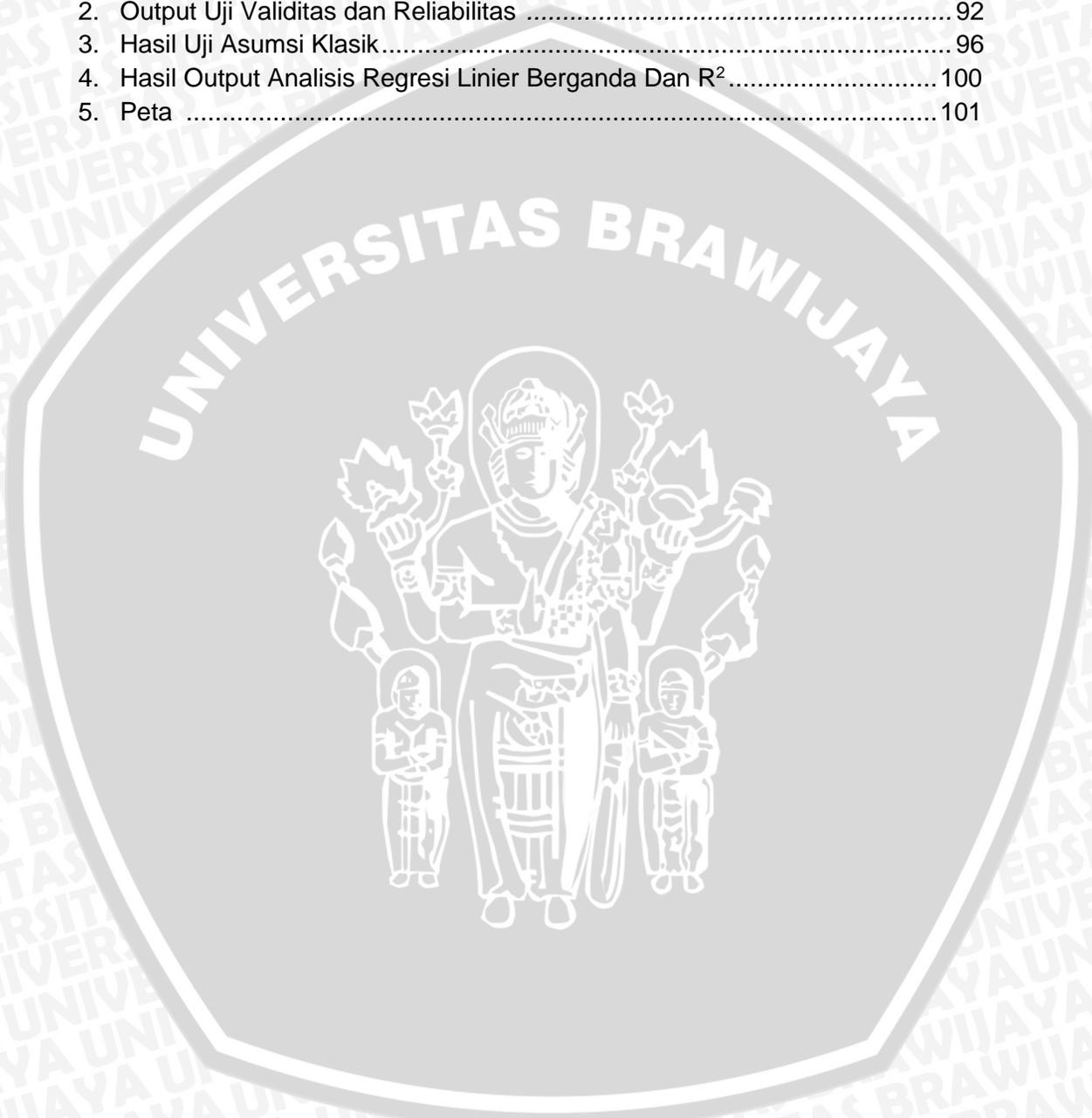
## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Berfikir.....	17
2. Struktur Organisasi .....	50
3. Hasil Uji Normalitas.....	68
4. Kebutuhan makan dan minum saat istirahat.....	79
5. Sepatu boat dan sarung tangan yang dierikan pada karawan .....	82
6. Keutuhan sosial dan rasa memiliki yang diberikan oleh pemimpin .....	83
7. Pemimpin memberikan contoh cara menjerang udang yang benar .....	84



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Tabulasi Kuisioner.....	89
2. Output Uji Validitas dan Reliabilitas .....	92
3. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	96
4. Hasil Output Analisis Regresi Linier Berganda Dan $R^2$ .....	100
5. Peta .....	101



## 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Saat ini banyak masyarakat Indonesia yang melakukan kegiatan perikanan, kegiatan perikanan tersebut salah satunya adalah kegiatan usaha budidaya udang. Komoditas yang menjadi andalan untuk dibudidayakan adalah udang vannamei (*Litopenaeus vannamei*). Sebelum udang vannamei, udang windu merupakan komoditas utama yang dibudidayakan namun karena sulitnya proses budidaya kini masyarakat lebih memilih udang vannamei untuk menjadi komoditas andalan. Selain lebih mudah dalam proses pembesaran udang vannamei peluang keuntungan yang didapatkan dari budidaya udang vannamei dapat dikatakan cukup menjanjikan karena berpotensi memperoleh keuntungan yang sangat besar. Menurut Renstra Direktorat Jenderal Perikanan Budidaya (2014), Perikanan budidaya diyakini mempunyai kemampuan dalam menciptakan peluang keuntungan dengan tujuan mengurangi kemiskinan (*pro-poor*), menyerap tenaga kerja (*pro-job*) serta mampu menjadi tumpuan bagi pertumbuhan ekonomi nasional (*pro growth*).

Untuk mendapatkan peluang keuntungan dibutuhkan karyawan yang dapat mengelola dan dapat memaksimalkan hasil panen dengan kualitasnya yang unggul. Karyawan merupakan aset terpenting untuk menjalankan sebuah usaha. Tanpa adanya perilaku karyawan yang baik, maka dalam sebuah usaha tidak akan berkembang dan sulit untuk mencapai tujuan karena adanya faktor – faktor penghambat yang timbul karena tertundanya tugas yang diselesaikan sehingga tidak sesuai dengan rencana. Karyawan dituntut meningkatkan kinerjanya sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Karyawan yang baik akan

menampilkan kinerja yang tinggi. Kinerja yang tinggi dapat membantu berhasilnya suatu perusahaan, kinerja juga dapat diukur melalui indikator – indikator seperti seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu kerja, inisiatif kerja dan disiplin kerja. Namun tidak semua karyawan memiliki kinerja yang tinggi, oleh sebab itu dibutuhkan faktor – faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Seorang pemimpin dapat menjadi kunci utama dalam membangun semangat karyawannya dan bisa mengarahkan karyawannya menjadi lebih baik dalam bekerja.

Setiap pemimpin masing – masing mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda – beda untuk menjadi seorang pimpinan, gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap para karyawan dan terhadap keberhasilan sebuah usaha. Pemimpin yang baik akan dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keadaan karyawannya agar mudah untuk mencapai tujuan yang diinginkan antara karyawan dan pemimpin. Untuk bisa memahami karyawannya diperlukan adanya pendekatan, seperti mengajak karyawan untuk berdiskusi membicarakan usaha yang sedang diolah. Dengan adanya diskusi akan dapat memudahkan karyawan untuk menyampaikan apa saja kritik dan saran yang ingin disampaikan oleh karyawan kepada pemimpin, begitu juga sebaliknya jika pemimpin juga ingin menyamakan kritik dan saran.

Dalam sebuah usaha tidak hanya gaya kepemimpinan saja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan tetapi juga harus diimbangi dengan adanya motivasi, karena motivasi sangat dibutuhkan untuk memberikan dukungan atau semangat kerja para karyawan. Jenis motivasi yang akan diberikan kepada karyawan dapat disesuaikan dengan kebutuhan yang di sekiranya dibutuhkan oleh karyawan dalam memenuhi kebutuhannya saat bekerja agar selain untuk memberikan kebutuhan yang

diperlukan juga dapat memberikan manfaat yang lebih dan akan menjadikan semangat kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada sebuah perusahaan.

Penelitian ini dilaksanakan di UD. Dwi Devi Lancar yang terletak di desa Temaji, Kecamatan Jenu Kabupaten Tuban Provinsi Jawa Timur, karena dilihat dari wilayah desa temaji Kecamatan Jenu tersebut, rata - rata masyarakatnya melakukan kegiatan budidaya udang vannamei. Dalam budidaya udang vannamei diperlukan karyawan yang baik untuk dapat membantu mencapai tujuan sebuah perusahaan dan karyawan baik adalah karyawan yang dapat memaksimalkan kinerjanya. Kinerja karyawan yang tinggi diperlukan untuk dapat mencapai hasil panen yang maksimal dengan kualitas yang unggul. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan beberapa faktor seperti gaya kepemimpinan dan motivasi. Dengan uraian – uraian diatas tersebut dan berdasarkan pengamatan dari pengalaman penelitian sebelumnya, penulis tertarik mengambil judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Dwi Devi Lancar Desa Temaji Kecamatan Jenu Kabupaten Tuban Jawa Timur.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada UD. Dwi Devi Lancar?

2. Variabel manakah diantara variabel X (gaya kepemimpinan  $X_1$  dan motivasi  $X_2$ ), yang paling dominan berpengaruh secara parsial terhadap variabel Y (kinerja karyawan) ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas, maka peneliti mempunyai tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini. Adapun tujuan penelitian ini antara lain untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi secara parsial dan bersama – sama terhadap kinerja karyawan UD. Dwi Devi Lancar.
2. Variabel X (Gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), dan Motivasi ( $X_2$ ) yang paling dominan berpengaruh secara parsial terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) pada UD. Dwi Dwi Lancar.

### 1.4 Kegunaan penelitian

Manfaat dari penelitian yang akan dilakukan ini, antara lain:

1. Bagi UD. Dwi Devi Lancar

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan dan masukkan bagi UD. Dwi Devi Lancar dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik untuk kedepannya.

2. Pemerintah

Sebagai salah satu informasi dalam menentukan kebijakan usaha yang berkaitan dengan usaha disektor perikanan apabila diperlukan, khususnya pengembangan usaha udang vannamei di Kabupaten Tuban.

### 3. Bagi Peneliti

Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman dalam praktek dan penguasaan, penghayatan penullis terhadap ilmu dan pengalaman yang telah diperoleh selama masa perkuliahan.



## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang Sumberdaya Manusia sudah sering dilakukan di Indonesia, diantaranya adalah: Tampi (2014), Tornado (2014), dan Permanasari (2013).

Penelitian yang dilakukan oleh Tampi (2014) bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kuantitatif dengan pendekatan korelasi ganda, regresi ganda dan program SPSS *version* 18,0. Berdasarkan penelitian didapatkan hasil uji t bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil menggunakan uji F menunjukkan bahwa semua variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai *R Square* sebesar 0,637 yang dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel X (gaya kepemimpinan dan motivasi) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 63,7 % sedangkan sisanya 36,3% dipengaruhi variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Tornado (2014), melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Tree Hotel Di Makasar. Metode yang digunakan dalam penelitiannya adalah metode penelitian *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan alat analisis *Partial Least Square* (PLS). Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa faktor atau variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Kesimpulan ini dibuktikan dengan nilai T- statistik variabel gaya kepemimpinan lebih tinggi dari T-tabel. Sedangkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

pada Tree Hotel di Makassar. gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Permanasari (2013), penelitian ini bertujuan untuk menganalisis adanya pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan menganalisis adanya pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Rharjo Semarang. Metode yang digunakan adalah instrument, analisis deskriptif presentase, uji asumsi klasik dan uji hipotesis menggunakan *software* SPSS 16 for Windows. Hasil yang didapatkan adalah t hitung sebesar 6,023 dengan signifikan 0.000 sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi motivasi yang diberikan akan memberikan dampak positif terhadap kinerja perusahaan tersebut. Sedangkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, diperoleh hasil t hitung sebesar 5,379 dengan signifikan 0,000, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Semakin baik lingkungan kerja yang ada pada sekitar pada perusahaan akan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja adalah f hitung sebesar 43,308 dengan signifikan 0,000. Dengan demikian motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan dari perhitungan Koefisiensi determinasi ( $R^2$ ) motivasi dan lingkungan kerja keduanya mempunyai pengaruh terhadap kinerja sebesar 55,4%.

## 2.2 Landasan Teori

### 2.2.1 Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu kemampuan yang dimiliki seseorang untuk dapat mempengaruhi atau mengubah orang lain (bawahannya) agar dapat lebih bekerja keras dalam melakukan tugasnya untuk pencapaian tujuan yang diinginkan (As'ad, 1982).Kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai proses mempengaruhi dan mengarahkan karyawan untuk melakukan tugas yang akan dikerjakan (Saefullah dan Sule, 2010). Kepemimpinan adalah proses seseorang untuk mempengaruhi dan mendukung dalam pekerjaan dengan penuh semangat untuk mencapai tujuan (Riniwati, 2011).

Sedangkan gaya kepemimpinan adalah kumpulan dari macam – macam ciri yang diterapkan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat mencapai tujuan organisasi yang sudah direncanakan sebelumnya (Rivai dan Mulyadi 2009). Gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengelompokan tipe kepemimpinan, dalam gaya kepemimpinan terdapat tiga pola dasar yaitu yang mementingkan pelaksanaan tugas, yang mementingkan hubungan kerja dan mementingkan hasil yang akan dicapai. Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, dan mudah menyesuaikan dalam segala situasi (Rivai dan Mulyadi 2009).

Gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengelompokan tipe kepemimpinan. Terdapat tiga pola dasar gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan pelaksanaan tugas, gaya kepemimpinan yang berpola pada pelaksanaan hubungan kerja sama, dan gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan hasil yang dicapai (Rivai dan Mulyadi, 2009). Menurut setyowati terdapat beberapa tipe pemimpin yang telah disimpulkan dari beberapa

hasil penelitian yang masing-masing mempunyai dampak positif dan negative.

Beberapa tipe tersebut antara lain:

#### 1. Tipe Pemimpin Otokratis.

Ciri – ciri pemimpin yang Otokratis adalah:

- a. Menganggap organisasi milik pribadi.
- b. Mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.
- c. Menganggap bawahan sebagai alat semata.
- d. Tidak mau menerima kritik, saran, dan pendapat.
- e. Terlalu bergantung kepada kekuasaan formalnya.
- f. Dalam tindakan penggerakannya sering menggunakan *approach* yang mengandung unsur paksaan.

#### 2. Tipe pemimpin Militeristis.

Ciri – ciri pemimpin Militeristis adalah:

- a. Dalam menggerakkan bawahannya lebih banyak menggunakan sistem perintah.
- b. Dalam menggerakkan bawahan senang bergantung pada pangkat dan jabatannya.
- c. Senang kepada formalitas yang berlebihan.
- d. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku terhadap bawahan.
- e. Sukar menerima kritik dari bawahan
- f. Menggemari upacara – upacara untuk berbagai keadaan.

#### 3. Tipe Pemimpin Paternalistis.

Ciri – ciri pemimpin paternalistis adalah:

- a. menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa.
- b. Bersikap terlalu melindungi (*Overly protective*)

- c. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan.
- d. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan kreasi dan fantasinya..
- e. Sering bersikap maha tahu.

#### 4. Tipe Pemimpin Kharismatik.

Ciri- ciri pemimpin kharismatik adalah tipe pemimpin yang banyak digemari dan di ikuti bawahannya, pemimpin kharismatik mempunyai daya tarik yang bisa membuat bawahannya kagum dan tertarik kepada pemimpin meskipun bawahan tidak dapat menjelaskan alasan mereka tertarik kepada pemimpin. Banyak orang mengatakan bahwa tipe yang diberkahi dengan kekuatan ghaib.

#### 5. Tipe Pemimpin Demokratis.

Ciri - ciri pemimpin Demokratis adalah:

- a. Dalam proses penggerakan bawahan selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia itu adalah makhluk termulia didunia.
- b. Selalu berusaha mensinkronasikan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi dari para bawahan.
- c. Senang menerima saran.
- d. Selalu berusaha mengutamakan kerjasama dan *teamwork* dalam usaha mencapai tujuan.
- e. Dengan ikhlas memberikan kebebasan yang seluas – luasnya kepada bawahannya untuk berbuat kesalahan kemudian dibanding dan diperbaiki agar bawahan itu tidak lagi berbuat kesalahan yang sama, tetapi menjadi lebih berani untuk berbuat kesalahan yang lain.

- f. Selalu berusaha untuk menjadikan bawahannya lebih sukses daripadanya.
- g. Berusaha mengembangkan kemampuan diri pribadinya sebagai pemimpin.

## **2.2.2 Motivasi**

Motivasi adalah salah satu faktor yang dapat mendorong individu atau kelompok dalam berorganisasi, berperilaku dan bersikap dengan tujuan tertentu (Saefullah dan Sule, 2010). Motivasi adalah salah satu bagian terpenting dalam sebuah usaha, efektivitas seorang pemimpin akan dilihat dari kemampuannya dalam mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi dan berkomunikasi dengan bawahannya. Motivasi juga dapat diartikan sebagai sesuatu yang mengarah pada sebab atau dorongan seseorang bertindak yang mengarah pada suatu kebutuhan dan tujuan tertentu (Setyowati, 2013).

### **2.2.2.1 Teori – Teori Motivasi**

#### **1. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow**

Menurut Setyowati (2013), Teori Maslow menganggap bahwa setiap kebutuhan seseorang bergantung pada apa yang telah mereka miliki, kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hierarki kepentingan yaitu:

- a. Kepentingan Fisiologis, kepentingan ini meliputi kebutuhan fisik seperti makanan, minuman, tempat tinggal, dan sembuh dari sakit (sehat).
- b. Kepentingan keamanan dan keselamatan, kepentingan ini meliputi kebutuhan bebas dari ancaman yaitu, bebas dari kejahatan dan ancaman bahaya dari lingkungan sekitar.
- c. Kepentingan rasa memiliki, sosial, dan kasih sayang. yaitu kepentingan dengan orang lain seperti kebutuhan persahabatan, kelompok, interaksi dan kasih sayang.

- d. Penghargaan (*esteem*), kepentingan ini meliputi kebutuhan atas harga diri (*self - esteem*) dan sesuatu yang diberikan pihak lain seperti penghargaan.
- e. Kepentingan Aktualisasi diri, kepentingan tersebut seperti kebutuhan untuk memenuhi diri seseorang melalui memaksimalkan kemampuan yang dimiliki, kealihan dan potensi.

Dari kelima kepentingan tersebut Maslow mengatakan bahwa kebutuhan ini disusun dengan tangga hierarki, dengan kata lain dia yakin bahwa setiap kebutuhan manusia akan muncul seperti anak tangga yang dapat diperkirakan.

## 2. Teori Kebutuhan McClelland.

Menurut Setyowati (2013), David McClelland telah mempelajari hubungan antara kebutuhan dengan perilaku dan menganggap bahwa kebutuhan motivasi yang sudah dipelajari terdapat hubungan erat dengan konsep belajar dan percaya bahwa banyak kebutuhan yang didapatkan dari kebudayaan suatu masyarakat. Terdapat beberapa kebutuhan yang dikelompokkan menjadi tiga bagian yaitu:

- a. Kebutuhan akan prestasi, kebutuhan berprestasi adalah suatu kebutuhan yang bervariasi tergantung akan kekuatan dan kemauan seseorang akan memperoleh prestasi tersebut.
- b. Kebutuhan untuk afiliasi, kebutuhan afiliasi adalah kebutuhan yang mempunyai tujuan untuk membentuk dan mempertahankan suatu hubungan antar pribadi yang penting, positif dan berlangsung lama.
- c. Kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan seseorang yang mempunyai keinginan untuk mempengaruhi, membimbing, mengajar dan mendorong orang lain untuk berprestasi

### 2.2.3 Kinerja karyawan

Kinerja adalah perilaku seseorang yang menghasilkan hasil kerja tertentu setelah memenuhi atau menjalankan persyaratan. Kinerja adalah nilai yang didapat dari gambaran hasil kerja yang dilakukan seseorang dan hasil kerja tersebut terkait dengan tugas apa yang telah diterima oleh seseorang yang merupakan menjadi tanggung jawabnya (Lamatenggo dan Hamzah, 2014). Kinerja dapat diukur menggunakan lima item yaitu: kualitas kerja, kecepatan atau ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan dalam bekerja, dan kemampuan mengkomunikasikan pekerjaan.

Karyawan berasal dari bahasa sanksekerta yakni karya yang berarti bekerja. Karyawan juga dapat disebut sebagai kelompok, sekelompok, atau orang – orang yang mempunyai status tertentu karena pekerjaannya (Lamatenggo dan Hamzah, 2014).

#### 2.2.3.1 Faktor – Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Pada dasarnya kinerja setiap orang dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Menurut Simanjutak (2005) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat digolongkan menjadi 3 kelompok yaitu:

1. Kompetisi individu yang bersangkutan

Kompetisi individu yang bersangkutan dapat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu (1) kemampuan dan keterampilan kerja, jika kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sangat besar maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan begitu juga sebaliknya. (2) motivasi dan etos kerja, motivasi dan etos kerja dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya, dan nilai-nilai agama yang dianutnya.

## 2. Dukungan organisasi

Dukungan organisasi ini bisa dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja serta kondisi dan syarat kerja.

## 3. Dukungan manajemen

Dukungan manajemen ini tergantung pada kemampuan manajerial yang dilakukan oleh pemimpin. Kemampuan manajerial bisa berupa membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, dan mengembangkan kompetensi kerja yang dilakukan dengan memberikan pelatihan.

Sedangkan menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007) mengatakan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor eksterinsik dan interinsik. Faktor eksterinsik yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan meliputi pendidikan, pengalaman kerja, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spirituan. Sedangkan faktor eksterinsik yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertikal dan horizontal, kompensasi, kontrol, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, sistem hukuman dan sebagainya.

### 2.2.3.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Lamatenggo dan Hamzah (2014) dalam kinerja terdapat indikator yang dapat digunakan untuk mengukur seberapa tinggi kinerja yang telah dihasilkan, indikator tersebut meliputi:

a. Kualitas pekerjaan

Kualitas suatu pekerjaan dapat diukur dari baik atau tidaknya pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan dalam menyusun informasi yang didapatkan dari lapang atau dari atasan

b. Kecepatan atau Ketepatan Kerja

Kecepatan Ketepatan waktu kerja dapat diukur dari tepatnya karyawan dalam menyelesaikan tugas dan keefektifannya dalam menggunakan waktu sehingga pekerjaan yang diselesaikan dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

c. Inisiatif dalam kerja

Inisiatif dalam bekerja dapat diukur dari cara karyawan untuk mengelolah tugas yang sudah diberikan dengan baik dan benar, Mengajak sekaligus mengingatkan karyawan lain untuk bekerja sesuai dengan tanggung jawab masing – masing.

d. Kemampuan kerja

Memahami dan mampu mengerjakan tanggung jawab pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan.

e. Komunikasi kerja

Komunikasi kerja dapat diukur dari pemahaman karyawan terhadap apa yang diperintahkan oleh atasan dan menerapkannya pada pekerjaan dan tugas masing – masing.

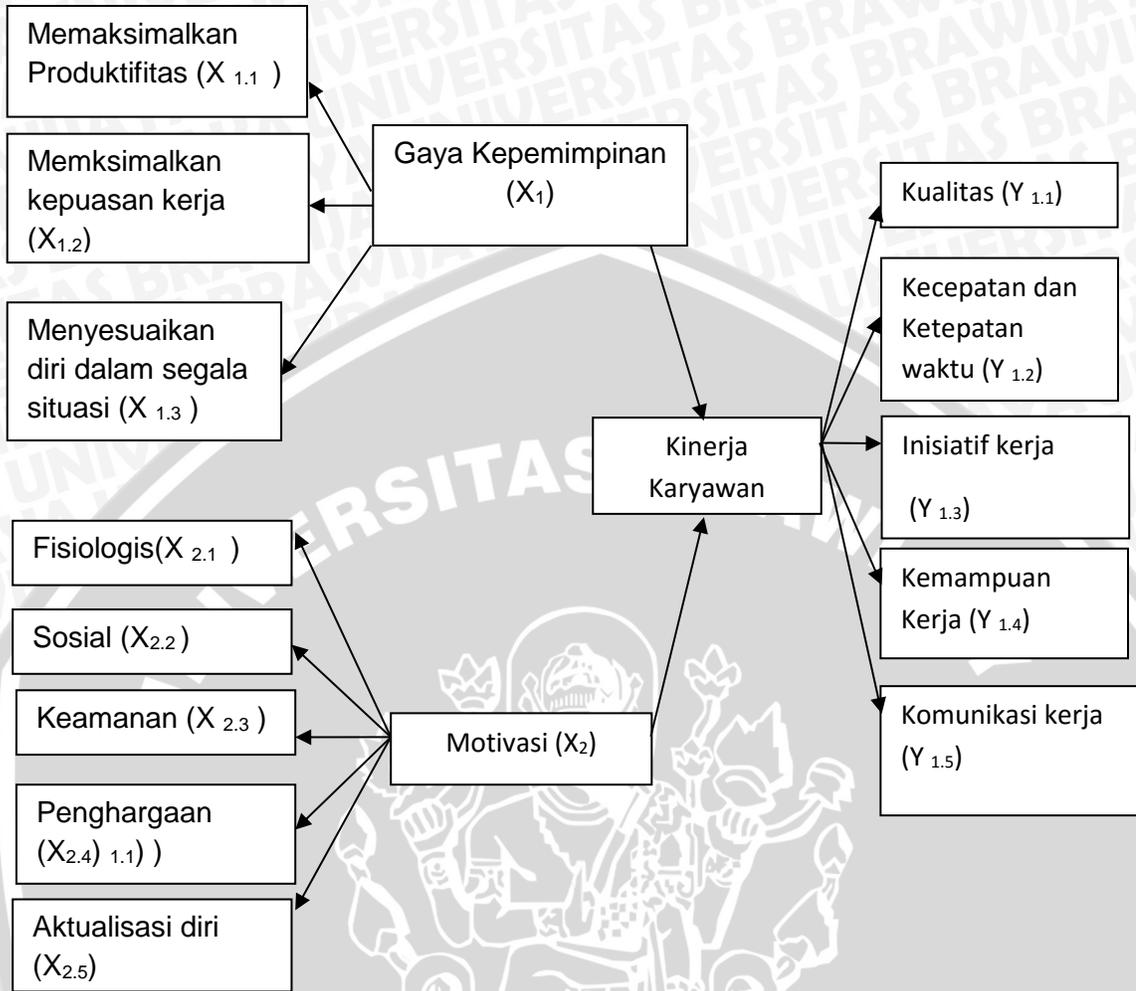
### 2.3 Kerangka Berfikir

Dalam penelitian ini, terdapat fenomena perilaku organisasi berupa pengaruh gaya kepemimpinan dan pemberian motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan UD. Dwi Devi Lancar yang menarik perhatian peneliti sehingga peneliti ingin lebih

mengetahui tentang pengaruh – pengaruh gaya tersebut terhadap kinerja karyawan pada UD. Dwi Devi Lancar.

Peneliti ingin meneliti hal – hal yang berkaitan dengan variabel penelitian (gaya kepemimpinan, pemberian motivasi dan kemudian pengaruhnya terhadap kinerja karyawan). Agar pembahasan dalam penelitian ini tidak semakin luas untuk membahas bahasan diluar konteks, maka dilakukan pembatasan variabel dengan menilai variabel – variabel yang peneliti lakukan. Dapat dilihat pada kerangka pikir peranan gaya kepemimpinan dan pemberian motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan UD. Dwi Devi Lancar adalah sebagai berikut:





Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

### 3. METODE PENELITIAN

#### 3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Tanggal 3 Mei – 17 Mei 2016 pada UD. Dwi Devi Lancar di Desa Temaji Kecamatan Jenu Kabupaten Tuban Jawa Timur.

#### 3.2 Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian analisis deskriptif yang bertujuan untuk mendapatkan gambaran mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada UD. Dwi Devi lancar.

Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang mempunyai tujuan untuk memberikan suatu gambaran atau ringkasan terhadap berbagai kondisi, situasi, atau variabel yang terjadi pada masyarakat, yang dijadikan objek penelitian, sehingga hasil dari penelitian yang dilakukan dapat dijadikan sebagai gambaran kondisi, situasi, maupun variabel tertentu (Bungin, 2001).

#### 3.3 Jenis dan Sumber data

Dalam penelitian ini data yang dikumpulkan adalah data primer dan data sekunder yang digunakan untuk menunjang informasi yang digunakan dalam penelitian yaitu:

##### 3.3.1 Jenis Data

###### 1. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah sebuah data yang digunakan penelitian yang datanya berupa angka – angka dan dapat dianalisis menggunakan statistik. Data statistik juga

disebut sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah – kaidah ilmiah yaitu obyektif, terukur rasional dan sistematis (Sugiyono, 2013).

Dalam penelitian ini data kuantitatif akan didapatkan dari hasil penyebaran kuisioner dan dari data – data perusahaan yang dapat menunjang penelitian dan informasi yang lain yang dapat dijadikan sebagai data penelitian.

## **2. Data Kualitatif**

Data kualitatif adalah data yang didapatkan dari hasil meneliti informan yang dijadikan sebagai objek penelitiannya dalam lingkungan hidup kesehariannya. Oleh sebab itu para peneliti kualitatif sebisa mungkin memaksimalkan interaksinya dengan informan, mengenal secara dekat dunia kehidupan mereka, serta berusaha mengamati dan mengikuti alur kehidupan informan secara apa adanya (wajar) (Idrus, 2007).

Dalam penelitian ini yang termasuk data kualitatif adalah hasil data yang telah didapatkan pada saat wawancara, dan observasi di lapang yang terkait dengan profil karyawan seperti umur, jenis kelamin, status pendidikan terakhir dari karyawan yang kemudian dicatat dan di gunakan sebagai data dalam penelitian.

### **3.3.2 Sumber Data**

Untuk memperoleh data yang objektif, maka metode pengumpulan yang akan dilakukan ini menggunakan dua sumber data. Dua sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder.

#### **1. Data Primer**

Sumber data primer adalah sumber data yang dapat memberikan data – data kepada pengumpul data (peneliti), atau dapat diartikan bahwa sumber data primer adalah sumber data yang didapatkan secara langsung oleh peneliti (Sugiyono, 2013).

Dalam penelitian ini yang mencakup data primer adalah:

1. Karyawan UD. Dwi Devi Lancar.
2. Kinerja Karyawan yang disebabkan oleh pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi.

## **2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah jenis data yang cara mendapatkannya tidak dilakukan secara langsung melainkan dari pihak lain yang mempunyai tujuan lain dan cara memperoleh data sekunder yaitu dengan melakukan penelitian kepustakaan yang dihasilkan dari data – data dokumen yang sudah ada sebelumnya (Tornado, 2014).

Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang dapat menunjang penelitian ini seperti teori – teori yang didapatkan dari buku atau jurnal – jurnal yang berkaitan dengan penelitian dan digunakan untuk menunjang hasil penelitian ini dan juga data yang didapatkan dari UD. Dwi Devi Lancar antara lain seperti:

1. Profil Karyawan
2. Keadan umum UD. Dwi Devi Lancar
3. Struktur Organisasi UD. Dwi Devi Lancar

### **3.4 Sampel dan Teknik pengambilan sampel**

#### **3.4.1 Sampel**

Sampel adalah bagian dari populasi, artinya sampel terdiri dari sejumlah anggota yang dipilih dari banyaknya jumlah populasi, dengan kata lain tidak semua jumlah populasi diambil untuk dijadikan sampel (Sekaran, 2006). Sampel juga bisa dikatan sebagai bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi itu sendiri (Sugiyono, 2009).

### 3.4.2 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel adalah teknik atau cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan sampel yang akan digunakan dalam penelitiannya (Sugiyono, 2010).

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel digunakan adalah teknik pengambilan sensus atau sampel jenuh. Teknik sensus atau sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel yang jika semua anggota populai digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2010). Sehingga dalam penelitian ini yang akan dijadikan sebagai sampel adalah seluruh jumlah dari jumlah populasi yaitu seluruh karyawan yang ada pada UD. Dwi Devi Lancar.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, dokumentasi, wawancara, dan kuisioner.

#### 1. Observasi

Sebelum melakukan suatu penelitian, alangkah baiknya jika peneliti melakukan sebuah obeservasi terlebih dahulu untuk mengetahui keadaan umum tempat yang akan digunakan untuk melakukan sebuah penelitian. Observasi adalah teknik pengumpulan data yang ciri – cirinya spesifik jika dibandingkan dengan teknik yang lain seperti kuisioner dan wawancara. Jika kuisioner dan wawancara selalu berkomunikasi dengan orang, maka tidak dengan observasi karena observasi tidak hanya kepada orang tetapi juga obyek – obyek yang lain (Sugiyono, 2010).

Observasi juga dapat disebut sebagai aktivitas pencatatan fenomena disekitar tempat yang dilakukan secara sistematis, pengamatan ini juga dapat dilakukan secara partisipatif ataupun non partisipasif (Idrus, 2007). Pada penelitian ini observasi

dilakukan dengan cara mengamati kinerja karyawan yang ada pada UD. Dwi Devi Lancar dan kemudian peneliti dapat memperoleh ukuran variabel yang bukti empirisnya dapat ditarik dari hasil observasi yang dilakukan.

## **2. Dokumentasi**

Dokumentasi merupakan teknik mengumpulkan data dengan cara memanfaatkan dokumen (bahan, atau gambar – gambar penting). Dokumen yang biasa digunakan dalam penelitian adalah data – data penting yang didapatkan dari perusahaan (Tornado, 2014).

Pada penelitian ini dokumentasi dilakukan dengan cara mendapatkan data dari UD. Dwi Devi Lancar untuk mendukung berjalannya penelitian agar lebih mendapatkan hasil yang akurat seperti denah lokasi, struktur organisasi dan profil karyawan.

## **3. Wawancara**

Wawancara adalah salah satu cara yang digunakan peneliti untuk mencari data yang akan digunakan dalam penelitiannya yang berupa informasi – informasi yang bisa didapatkan melalui tatap muka dua orang atau lebih, telepon, email, atau media elektronik lainnya (Sekaran, 2006). Wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan cara melakukan tanya jawab kepada karyawan pada UD. Dwi Devi Lancar.

## **4. Kuisisioner**

Kuisisioner adalah daftar pertanyaan yang serahkan sendiri oleh peneliti kepada seseorang yang berperan menjadi sampel baik secara langsung atau tidak langsung (media elektronik) yang kemudian dapat di isi dan dijawab dibawah pengawasan peneliti (Sekaran 2006). Kuisisioner merupakan salah satu teknik

pengambilan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2010).

Pembagian kuisisioner yang dilakukan dalam penelitian ini adalah secara langsung yang di berikan peneliti kepada karyawan dan pemilik UD. Dwi Devi Lancar.

### **3.6 Variabel Penelitian dan skala pengukuran**

#### **3.6.1 Variabel Penelitian**

Variabel penelitian yaitu segala sesuatu yang berbentuk apa saja baik sifat atau nilai, objek atau kegiatan yang sudah ditetapkan oleh peneliti untuk dapat dipelajari dan bisa menghasilkan informasi yang kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

##### **1. Variabel Independen**

Variabel Independent yaitu variabel yang biasanya disebut sebagai variabel bebas, artinya variabel ini dapat mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2010). Variabel independen dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan pemberian motivasi ( $X_2$ ).

##### **2. Variabel Dependen**

Variabel dependen adalah variabel (output) atau variabel terikat, variabel dependen juga bisa disebut variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2010). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan ( $Y$ ).

### 3.6.2 Skala Pengukuran

Pada penelitian ini pengukuran variabel menggunakan skala likert yaitu skala yang didesain untuk menelaah seberapa kuat suatu subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan pada skala (Sekaran, 2006). Skala likert adalah pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang mengenai fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut dengan Variabel penelitian (Sugiyono, 2010).

Variabel yang akan digunakan kemudian diukur menggunakan skala likert dan dijabarkan menjadi indikator variabel yang kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan yang kemudian akan dijawab oleh responden (Sugiyono, 2010).

Untuk mendapatkan analisis secara kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor lima point sebagai berikut:

- |   |   |
|---|---|
| 1. Setuju/selalu/sangat positif diberi skor               | 5 |
| 2. Setuju/sering/positif diberi skor                      | 4 |
| 3. Ragu – ragu/kadang – kadang/netral diberi skor         | 3 |
| 4. Tidak setuju/hampir tidak pernah/ negative diberi skor | 2 |
| 5. Sangat tidak setuju/ tidak pernah diberi skor          | 1 |

### 3.7 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu operasional yang ditunjukkan pada variabel atau dengan cara memberikan arti pada kegiatan operasional yang perlu mengukur variabel tersebut atau bisa juga diartikan sebagai tolak ukur kegiatan operasional pada variabel tersebut.

Sesuai dengan definisi variabel – variabel penelitian dan sesuai dengan pengukuran variabel penelitian menurut skala ukuran yang lazim, maka definisi operasional variabel adalah sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan (  $X_1$  )

Gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) adalah perilaku atau cara yang digunakan oleh pemimpin dalam mempengaruhi karyawannya baik pikirannya, perasaan, sikap atau perilaku. Variabel gaya kepemimpinan dalam penelitian ini diukur menggunakan indikator sebagai berikut:

a. Memaksimalkan Produktivitas ( $X_{1.1}$ )

Yaitu persepsi penilaian responden bahwa dalam menjalankan tugas pemimpin memberikan karyawan kepercayaan, dan dapat menghargai pekerjaan yang sudah dikerjakan oleh karyawan.

b. Memaksimalkan Kepuasan Kerja ( $X_{1.2}$ )

Yaitu persepsi penilaian responden bahwa dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab, pemimpin tidak hanya mengawasi karyawan bekerja, tetapi juga terjun langsung ke lapang untuk memberikan contoh kepada karyawan agar dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik dan benar.

c. Menyesuaikan diri dalam segala situasi ( $X_{1.3}$ )

Yaitu persepsi penilaian responden bahwa jika karyawan melakukan kesalahan dalam bekerja, atau tidak sesuai dengan aturan yang ada, pemimpin memberikan kesempatan kedua untuk karyawan agar dapat menyesuaikan diri dalam pekerjaan dan memperbaiki kesalahan yang telah dilakukan.

## 2. Motivasi ( $X_2$ )

Motivasi ( $X_2$ ) adalah perilaku manusia pada umumnya berasal dari dorongan dari dalam maupun luar diri. Variabel motivasi kerja dalam penelitian ini dapat diukur menggunakan indikator sebagai berikut:

### a. Fisiologis ( $X_{2.1}$ )

Yakni persepsi atau penilaian responden bahwa kebutuhan fisiologis meliputi kebutuhan fisik seperti makanan, minuman, tempat tinggal, dan sembuh dari sakit dijamin oleh pemilik perusahaan.

### b. Keamanan ( $X_{2.2}$ )

Yakni persepsi atau penilaian responden bahwa kebutuhan keamanan dari kejahatan dan ancaman bahaya dari lingkungan sekitar dijamin oleh pemilik perusahaan.

### c. Rasa memiliki, sosial dan kasih sayang ( $X_{2.3}$ )

Yakni persepsi atau penilaian responden bahwa karyawan dianggap seperti saudara dan tim kerja yang baik, dan juga komunikatif yang baik dengan pemimpin.

### d. Penghargaan ( $X_{2.4}$ )

Yakni persepsi atau penilaian responden bahwa Penghargaan (*esteem*), seperti kebutuhan atas harga diri (*self-esteem*) dan sesuatu yang diberikan pihak lain meliputi bonus gaji diberikan oleh pemimpin perusahaan.

### e. Aktualisasi diri ( $X_{2.5}$ )

Yakni persepsi atau penilaian responden bahwa Kepentingan Aktualisasi diri, seperti kebutuhan untuk memenuhi diri seseorang melalui memaksimalkan kemampuan yang dimiliki, keahlian dan potensi diberikan oleh pemimpin perusahaan.

### 3. Kinerja karyawan ( Y )

Kinerja Karyawan (Y) adalah suatu ukuran efisiensi dari suatu proses transformasi organisasi yang mengubah masukan (*input*) menjadi keluaran (*output*). Dalam penelitian ini variabel kinerja tenaga kerja diukur dengan indikator sebagai berikut:

#### a. Kualitas kerja ( $Y_1$ )

Yakni persepsi atau penilaian responden terhadap informasi yang diberikan oleh pemimpin dan kemudian langsung diterapkan pada pekerjaan.

#### b. Kecepatan dan Ketepatan waktu kerja ( $Y_2$ )

Yakni persepsi atau penilaian responden atas tepatnya karyawan dalam menyelesaikan tugas dan keefektifannya dalam menggunakan waktu sehingga pekerjaan yang diselesaikan dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

#### c. Inisiatif dalam bekerja ( $Y_4$ )

Yakni persepsi atau penilaian responden atas karyawan untuk menyelesaikan dan mengelolah tugas seperti mengajak sekaligus mengingatkan karyawan lain untuk bekerja sesuai dengan tanggung jawab masing – masing.

#### d. Kemampuan kerja ( $Y_5$ )

Yakni persepsi atau penilaian responden atas karyawan untuk memahami dan mampu mengerjakan tanggung jawab pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan.

#### e. Komunikasi Kerja

Yakni persepsi atau penilaian responden atas karyawan untuk dapat berkomunikasi dengan atasan sekaligus memahami dan tugas yang diberikan oleh atasan dan mampu menerapkannya pada pekerjaan dan tugas masing – masing.

Selanjutnya untuk memudahkan peneliti dalam menyusun dan merancang pertanyaan yang akan diberikan terhadap responden, maka selanjutnya akan disusun tabel yang merangkum variabel, indikator, serta item. Secara lengkap identifikasi variabel penelitian dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 1.** Identifikasi Variabel Penelitian.

Variabel	Indikator	Item	Acuan
Kinerja Karyawan (Y <sub>1</sub> )	Kualitas kerja (Y <sub>1.1</sub> )	1. karyawan dapat menyusun atau menerima informasi dari atasan dan dapat menerapkannya dalam pekerjaannya.	(Lamatenggo dan Hamzah, 2014)
	Kecepatan dan Ketepatan waktu kerja (Y <sub>1.2</sub> )	2. karyawan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan pemimpin secara efektif sehingga pekerjaan yang dikerjakan dapat diselesaikan dengan tepat waktu.	
	Inisiatif dalam bekerja (Y <sub>1.3</sub> )	3. karyawan mempunyai inisiatif dalam bekerja seperti jika terdapat kesalahan yang dilakukan oleh karyawan lain, mereka dapat saling mengingatkan satu sama lain.	
	Kemampuan kerja (Y <sub>1.4</sub> )	4. karyawan mampu mengerjakan pekerjaan yang sudah diberikan oleh atasan.	
	Komunikasi Kerja (Y <sub>1.5</sub> )	5. karyawan dapat melakukan komunikasi dengan baik terkait pekerjaan ataupun diluar pekerjaan dengan pemimpin.	

Lanjutan dari tabel 1

Variabel	Indikator	Item	Acuan
Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	Memaksimalkan produktivitas (X <sub>1.1</sub> )	1. pemimpin memberikan kepercayaan pada karyawan dan menghargai hasil kerja karyawan	
	Memaksimalkan kepuasan kerja (X <sub>1.2</sub> )	2. dalam melakukan pengawasan terhadap karyawan, pemimpin tidak hanya mengawasi, tetapi juga ikut terjun dalam lapang untuk memberikan arahan kerja yang benar agar memperoleh hasil yang memuaskan.	
	Mudah menyesuaikan dalam segala situasi (X <sub>1.3</sub> )	3. Jika karyawan melakukan kesalahan, Pemimpin dapat memaklumi dan memberikan kesempatan lagi pada karyawan untuk dapat memperbaiki sikap dan bisa menyesuaikan diri lebih baik.	

Lanjutan Tabel 1

Variabel	Indikator	Item	Acuan
Motivasi ( $X_2$ )	Fisiologis ( $X_{2.1}$ )	<p>1. Karyawan merasa puas dengan kebutuhan fisik seperti makanan dan minuman.</p> <p>2. Karyawan merasa puas dengan kebutuhan fisik seperti tempat tinggal.</p> <p>3. Karyawan merasa puas dengan kebutuhan fisik seperti sembuh dari sakit.</p>	Maslow dalam Setyowati, (2013)
	Keamanan ( $X_{2.2}$ )	<p>4. Karyawan merasa puas dengan kebutuhan keamanan dan keselamatan. seperti bebas dari kejahatan dan ancaman bahaya dari lingkungan sekitar.</p>	
	Rasa memiliki, sosial dan kasih sayang ( $X_{2.3}$ )	<p>5. Karyawan merasa bahwa dirinya dianggap dengan orang lain seperti keluarga, sahabat,oleh pemimpin</p> <p>6. Karyawan dapat melakukan diskusi dengan baik ketika bersama pemimpin</p>	

Lanjutan Tabel 1

Variabel	Indikator	Item	Acuan
	Penghargaan ( $X_{2.4}$ )	7. Karyawan merasa senang dengan Penghargaan ( <i>esteem</i> ), seperti kebutuhan atas harga diri ( <i>self-esteem</i> ) atau sesuatu yang diberikan oleh atasan.	
	Aktualisasi diri ( $X_{2.5}$ )	8. Pemimpin membagi pengalaman kerjanya kepada karyawan.	

### 3.8 Uji Validitas dan Realibilitas

#### 3.8.1 Uji Validitas

Validitas adalah sebuah uji yang digunakan untuk menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen (Arikunto, 2006). Suatu instrumen dapat dikatakan valid jika instrumen tersebut mampu mengukur apa yang diinginkan dalam menjelaskan data yang diteliti secara tepat. Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan teknik uji validitas internal apakah bagian instrumen terdapat kesesuaian secara keseluruhan. Untuk mengukur validitas digunakan rumus korelasi product moment dengan melihat hasil uji validitas menggunakan program SPSS 16 for Windows.

Korelasi product dapat dirumuskan sebagai berikut.:

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  : koefisien korelasi antara x dan y

X : skor butir

Y : skor total

N : ukuran data

### 3.8.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah ukuran uji yang memperlihatkan konsistensi dari alat ukur dalam penggunaannya mengukur gejala yang sama pada lain kesempatan. Hasil yang dinyatakan oleh sebuah indeks yang membuktikan seberapa jauh suatu alat ukur dapat diandalkan. Suatu konstruk reliabel jika memiliki nilai cronbach alpha > 0,7 (Ghozali, 2011) . Menurut Ghozali (2011), untuk mengukur nilai reabilitas dapat dilakukan menggunakan dua cara yaitu:

1. Pengukuran ulang (*Reaped Measure*)

Pengukuran ulang ini akan dilakukan dengan cara seseorang akan diberikan beberapa pertanyaan secara berulang dengan menggunakan pertanyaan yang sama, kemudian akan dilihat jawaban orang tersebut apakah tetap konstan dengan jawabannya.

2. Pengukuran hanya sekali saja (*One Shot*)

Pengukuran ini hanya dilakukan sekali dan kemudian hasil yang didapatkan dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban. Disini SPSS akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik

*Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) Suatu data dikatakan reliabel apabila memberikan nilai

*Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) > 0,60.

Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan metode one shot dan kemudian pengukuran reliabilitas menggunakan SPSS 16 *for windows*. Dalam

pengukuran ini, one shot akan dilakukan dengan analisis *Croanbach's Alpha*. Menurut Triton (2006), nilai cronbach alpha dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

- a. Nilai Cronbach Alpha antara 0,00 – 0,20 dikategorikan kurang reliabel
- b. Nilai Cronbach Alpha antara 0,21 – 0,40 dikategorikan agak reliabel
- c. Nilai Cronbach Alpha antara 0,41 – 0,60 dikategorikan cukup reliabel
- d. Nilai Cronbach Alpha antara 0,61 – 0,80 dikategorikan reliabel
- e. Nilai Cronbach Alpha antara 0,81 – 0,100 dikategorikan sangat reliabel

### 3.10 Uji Asumsi Data

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (Independen) terhadap variabel yang terikat (dependen), maka dapat dilakukan pengujian dengan uji asumsi klasik, analisa regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji simultan (uji f), uji parsial (uji t). pengujian tersebut dilakukan dengan menggunakan *Software IBM SPSS 16 for Windows*.

#### 3.10.1 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik adalah Uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah regresi yang dibuat dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik (Permanasari, 2013). Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik yang dilakukan terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas.

##### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan asumsi bahwa setiap variabel atau semua kombinasi linier dari variabel yang berdistribusi normal, jika asumsi ini bisa dipenuhi maka nilai residual dari analisis juga berdistribusi normal dan dipenden (Ghozali, 2011).

## 2. Uji Heterokedastisitas.

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari residual satu pengamatan terhadap pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika berbeda disebut heterokedastisitas, dikatakan model regresi yang baik jika model regresi tersebut heterokedastisitas (Ghozali, 2011). Adapun analisis uji heterokedastisitas ini yaitu:

1. Jika ada pola tertentu yang berupa titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (Bergelombang, melebar kemudian menyempit). Maka pola tersebut mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada titik atau sumbu Y, maka hal tersebut tidak mengidentifikasi terjadinya heteroskedastisitas.

## 3. Uji Multikolinearitas.

Uji Multikolinearitas mempunyai tujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi diantara variabel bebas (Independen). Dikatakan model gaya baik jika tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas, deteksi terhadap ada atau tidaknya multikolinearitas yaitu dengan melihat pada nilai tolerance serta nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance tidak kurang dari 0,1, maka dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas (Ghozali, 2011).

## 4. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi adalah suatu uji yang digunakan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi linier terdapat korelasi antar kesalahan pengganggu (residual) pada periode  $t$  dengan kesalahan pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka disebut terdapat problem autokorelasi. Kemunculan autokorelasi ini

dikarenakan observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain (Ghozali, 2006).

### 3.10.2 Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda ini dianalisis menggunakan program SPSS 16 dengan tingkat signifikan sebesar 5% (0,05), model ini digunakan untuk dapat mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Permanasari 2013). Sugiyono dalam Permanasari (2013), menyatakan rumus dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dengan keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$b_1$   $b_2$  = Koefisien regresi variabel  $X_1$   $X_2$  (gaya kepemimpinan dan pemberian motivasi)

$X_1$  = Gaya Kepemimpinan

$X_2$  = Pemberian Motivasi

### 3.10.3 Uji Statistik

#### 1. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dimaksudkan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan suatu model dalam menerangkan variasi variabel dependen, nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Jika nilai ( $R^2$ ) kecil berarti kemampuan variabel – variabel dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas dan jika nilai ( $R^2$ ) mendekati satu berarti variabel independen memberikan

hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011).

### 9. Uji F

Digunakan untuk menunjukkan apakah keseluruhan variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Gujarati, 2006). Rumus yang digunakan dalam Uji F ini adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2 - (k - 2)}{1 - R^2(N - k + 1)}$$

dimana :

$R^2$  = Koefisien determinasi

N = Jumlah observasi

k = Jumlah variabel

Uji F dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan nilai  $F_{tabel}$ . Pada Uji F ini digunakan taraf signifikansi 1% (0,01), sehingga didapatkan nilai  $F_{tabel}$  adalah 6,11. Sedangkan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka seluruh variabel independen berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen.
- Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka seluruh variabel independen berpengaruh tidak signifikan secara simultan terhadap variabel dependen.

### 10. Uji t

Uji t dilakukan dengan tujuan untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen dengan cara menganggap variabel independen lainnya adalah konstan (Gujarati, 2006). Rumus yang digunakan untuk uji-t adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{\beta_i}{Se(\beta_i)}$$

dimana :

$\beta_i$  : Koefisien Regresi

Se ( $\beta_i$ ) : *Standart error* koefisien regresi

Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi tertentu. Nilai t tabel pada taraf signifikansi 5% didapatkan angka 2,878. Sedangkan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka variabel independen secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen.



## 4. KEADAAN UMUM LOKASI PENELITIAN

### 4.1 Letak Geografis dan Keadaan Topografis

UD. Dwi Devi Lancar terletak pada Dusun Gelaga Kelurahan Temaji Kecamatan Jenu Kabupaten Tuban Propinsi Jawa Timur Rt 06/ RW 02. Kelurahan Temaji ini berada diantara  $110^{\circ} 55'$  –  $111^{\circ} 25'$  Bujur Timur dan  $7^{\circ} 55'$  –  $8^{\circ} 17'$  Lintang selatan, dengan luas wilayahnya 723.430 Ha. Berikut adalah batasan – batasan Wilayah Kelurahan Temaji:

- a. Sebelah Utara : Desa Purworejo
- b. Sebelah Selatan : Desa Karangasem
- c. Sebelah Barat : Desa Sucorejo
- d. Sebelah Timur : Desa Sugihan

Desa Temaji adalah desa yang terletak di kabupaten Tuban Jawa Timur dan termasuk wilayah pesisir. Desa Temaji terdiri dari 9 RW dan 37 RT yang tersebar pada 4 dusun yaitu Dusun Gelaga, Dusun Jajar, Dusun Terang Rejo dan Karang Anyar.

Jika dilihat dari keadaan topografi, Desa Temaji berada pada 50 sampai dengan 100 meter dari atas permukaan laut (DPL) sehingga wilayah ini termasuk dalam wilayah yang datarannya rendah. Pada kabupaten Tuban iklim dipengaruhi oleh musim penghujan dan musim kemarau dengan suhu berkisar antara  $20^{\circ} \text{C}$  -  $28^{\circ} \text{C}$  dengan volume curah hujan sekitar 28 - 30 mm/tahun. Kelurahan Temaji merupakan daerah yang jaraknya dekat dengan pantai, tepatnya pantai utara Jawa. Orbitasi atau jarak dari pusat pemerintahan Kelurahan Temaji dengan pusat pemerintahan Kecamatan Jenu 11 km, dari Kabupaten Tuban sejauh 25 km dan jarak dari propinsi

Jawa Timur sejauh 250 km (Monografi Kelurahan Temaji, 2011). Untuk lebih jelasnya mengenai gambar peta lokasi penelitian ini dapat dilihat pada lampiran 5.

## **4.2 Keadaan Penduduk**

### **4.2.1 Keadaan Penduduk Berdasarkan Tingkat Usia**

Keadaan penduduk di Desa Temaji jika dilihat berdasarkan usia dapat dikelompokkan menjadi beberapa kelompok, yaitu kelompok pertama merupakan kelompok penduduk yang memiliki usia 0 sampai dengan 15 tahun berjumlah 873 orang atau sekitar 18,48%, kelompok kedua merupakan kelompok penduduk yang memiliki usia 16 sampai dengan 30 tahun berjumlah 989 orang atau sekitar 21,83% kelompok ketiga merupakan kelompok penduduk yang memiliki usia 31 sampai dengan 45 tahun berjumlah 1.082 orang atau sekitar 23,88%, kelompok keempat merupakan kelompok penduduk yang memiliki usia 46 sampai dengan 60 tahun berjumlah 997 orang atau sekitar 22,00% dan kelompok kelima merupakan kelompok penduduk yang memiliki usia 60 tahun keatas berjumlah 625 orang atau sekitar 13,81% (Pemkab Tuban 2011).

Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat usia digolongkan menjadi 5 golongan yaitu usia 0 – 5, 16 – 30, 31- 45, 46 – 60, dan usia 60 tahun keatas. Pada tingkatan usia terbanyak adalah pada tingkat 31 – 45 tahun yang berjumlah 1.082 jiwa dan tingkat 16 – 30 berjumlah 989 jiwa dapat disimpulkan bahwa tingkat usia penduduk terbanyak adalah usia yang produktif, sehingga bagi pengusaha sangatlah mudah dalam mencari karyawan disekitar wilayah terutama bagi UD. Dwi Devi Lancar.

#### 4.2.2 Keadaan Penduduk Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Keadaan penduduk Desa Temaji berdasarkan tingkat pendidikan dapat dikelompokkan menjadi beberapa kelompok, yaitu kelompok pertama merupakan kelompok penduduk yang tidak tamat SD / Sederajat berjumlah 2.444 orang atau sekitar 53,95%, kelompok kedua merupakan kelompok penduduk yang tamat SD berjumlah 881 orang atau sekitar 19,45%, kelompok ketiga merupakan kelompok penduduk yang tamat SMP berjumlah 373 orang sekitar 8,23%, kelompok keempat merupakan kelompok penduduk yang tamat SMA berjumlah 621 orang atau sekitar 13,71%, dan kelompok kelima merupakan kelompok penduduk yang tamat perguruan tinggi berjumlah 151 orang atau sekitar 4,66% (Pemkab Tuban, 2013).

Berdasarkan data yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan pada Desa Temaji dibagi menjadi 5 bagian yaitu, tidak tamat SD, tamat SD, tamat SMP, tamat SMA, dan tamat Perguruan Tinggi dan dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan dengan jumlah terbanyak adalah tidak tamat SD sebesar 2.444 dengan presentase sebesar 53,95% dan yang paling sedikit adalah tamat Perguruan Tinggi dengan jumlah 151 orang dengan presentase 4,66%.

Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa banyak penduduk pada Desa Temaji yang tingkat pendidikannya masih tergolong sangat rendah didukung dengan data yang dihasilkan bahwa sebanyak 2.444 masyarakat dengan presentase 53,95% yang belum tamat SD. Hal ini sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan suatu usaha terutama UD. Dwi Devi Lancar. Dengan tingkat pendidikan yang kebanyakan masih rendah pemimpin sebuah usaha harus lebih bisa selektif dan mencari sesuai dengan kemampuan yang bisa bekerja pada lapangan. Untuk usaha UD. Dwi Devi Lancar pemilik harus bisa mencari karyawan yang sesuai dengan kondisi lapangan, tidak hanya dilihat dari tingkat pendidikan tetapi juga kemampuannya dalam

bekerja seperti kedisiplinan, kejujuran dan mampu menyelesaikan tanggung jawab tugas dengan tepat waktu. Dalam usaha budidaya perikanan tidak seluruhnya dipengaruhi oleh tingkat pendidikan karyawan. Untuk bisa bekerja dengan baik dan maksimal karyawan dapat menyesuaikan diri dengan belajar dan memahami budidaya perikanan lebih jauh lagi.

#### **4.2.3 Keadaan Penduduk Berdasarkan Mata Pencaharian**

Keadaan Penduduk Desa Temaji berdasarkan mata pencaharian dapat dikelompokkan menjadi beberapa kelompok, yaitu kelompok pertama merupakan kelompok penduduk yang memiliki mata pencaharian sebagai petani berjumlah 971 orang atau sekitar 65,47%, kelompok kedua merupakan kelompok penduduk yang memiliki mata pencaharian sebagai pekerja disektor perdagangan/jasa berjumlah 364 orang atau sekitar 25,54%, dan kelompok ketiga merupakan kelompok penduduk yang memiliki mata pencaharian sebagai pekerja di sektor industri berjumlah 148 orang atau sekitar 9,97% (Pemkab Tuban, 2013).

Berdasarkan data diatas, mata pencaharian penduduk Desa Temaji digolongkan menjadi 3 golongan yaitu Petani, Pedagangan/ jasa, dan industri. Pada data diatas menunjukkan bahwa banyak penduduk yang mata pencahariannya sebagai petani dengan jumlah 971 dengan presentase 65, 47% dan yang palind sedikit adalah masyarkat yang bermata pencaharian sebagai industri sebanyak 148 orang dengan presentase sebesar 9,97%. Dengan data yang sudah diperoleh dapat disimpulkan bahwa masyarakat Desa Temaji masih mewarisi pekerjaan yang dilakukan oleh masyarakat sebelumnya yaitu bermata pencaharian sebagai petani. Hal ini juga dapat dilihat dari usaha disekitar Desa Temaji juga lebih dominan terhadap usaha budiaya (petani ikan) dan sebagai petani. Jumlah masyarakat yang banyak

bekerja sebagai petani juga memudahkan UD. Devi Lancar dalam mencari karyawan, disamping itu dilihat dari lingkungan tidak banyak menghasilkan limbah seperti limbah industri sehingga tidak mengganggu kegiatan budidaya yang sedang dijalankan.

#### **4.2.4 Keadaan Penduduk Berdasarkan Agama.**

Kedaan Penduduk Desa Temaji berdasarkan agama dapat dikelompokkan menjadi beberapa kelompok, yaitu kelompok pertama merupakan kelompok penduduk yang beragama islam berjumlah 4.521 orang atau sekitar 99,80%, kelompok kedua merupakan kelompok penduduk yang beragama Kristen berjumlah 4 orang atau sekitar 0.09%, dan kelompok ketiga merupakan kelompok penduduk yang beragama Hindu berjumlah 5 orang atau sekitar 0,11% (Pembab Tuban. 2013).

Berdasarkan agama masyarakat didesa Temaji mayoritas beragama islam dengan jumlah 4.521 orang dengan presentase sebesar 99,80% dari total penduduk sedangkan yang lainnya beragama lain seperti kristen sebanyak 4 orang dengan presentase 0,09% dan hindu 5 orang dengan presentase 0,11%. Pada usaha UD. Dwi Devi Lancar seluruh karyawan memeluk agama islam, sehingga pemilik memberikan waktu tambahan untuk karyawan supaya bisa menunaikan ibadah sholat setiap waktunya tanpa terburu – buru karena waktu. Dan untuk hari jumat pemimpin memberikan waktu istirahat lebih panjang lagi dari biasanya, karena kegiatan sholat jumat setiap minggunya.

## 5. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 5.1 Keadaan Umum Kabupaten Tuban

Kabupaten Tuban memiliki potensi perikanan yang cukup besar, kabupaten tuban memiliki wilayah pantai sepanjang 65 km dan luas wilayah lautan 22.608 Km<sup>2</sup>. Dengan kondisi geografis tersebut produksi perikanan di kabupaten tuban sangat tinggi, melebihi kebutuhan konsumsi ikan oleh masyarakat. Potensi lain yang dapat dikembangkan antara lain adalah budidaya rumput laut, terumbu karang, padang lamun, pengembangan dan pembibitan mangrove selain diperairan laut adapun hasil produksi di kabupaten Tuban yang dapat dikembangkan seperti tambak, sawah tambak, kolam, karamba dan jaring apung. Peluang usaha yang dapat dikembangkan pada kabupaten tuban juga sangat beragam diantaranya pengalengan ikan, industri pengolahan tepung ikan, pemindangan, minyak ikan, abon, cold storage untuk produksi ikan beku, pembuatan terasi, pengeringan ikan, serta pengolahan limbah ikan untuk pakan ternak. Sedangkan peluang investasi yang dapat dilakukan adalah produksi perikanan darat antara lain tambak udang, bandeng, pengolahan makanan seperti pabrik kerupuk udang, bandeng presto, usaha retoran dengan menu utama hasil laut dan ikan tambak (Pemkab Tuban, 2013).

Ikan yang menjadi komoditas budidaya di kabupaten Tuban antara lain ikan bandeng, udang vannamei, udang windu, mujair, rebon, nila, kepiting, dan ikan lain, Badan Pusat Statistik (2016). Hal tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 2.** Perkembangan Produksi Budidaya Tambakdi Kabupaten Tuban Tahun 2010-2011:

No	Jenis ikan	Produksi (Ton)	
		2010	2011
1	Bandeng	472.27	593.17
2	Udang Windu	481.69	496.49
3	Mujair	70.26	71.75
4	Ikan lain	50.63	141.37
<b>5</b>	<b>Udang vannamei</b>	<b>1,686.34</b>	<b>2,024.82</b>
6	Rebon	2.61	24.77
7	Nila	0.00	18,09
8	Kepiting	0.00	11.00
	Jumlah	2,763.80	3,381.46

Sumber: Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Tuban (2013).

Selain hasil produksi tangkap yang melimpah Kabupaten Tuban Juga memiliki kekayaan perikanan lain yang dikategorikan menurut jenis produksinya. Jenis produksi ikan menurut sub sektor perikanan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.** Jumlah Hasil Produksi Perikanan

No	Jenis Produksi	Produksi (Ton)
1	Perikanan Laut	9.617,09
2	Perairan Umum	1.953,85
3	<b>Tambak</b>	<b>4.432,13</b>
4	Kolam	<b>704,89</b>
5	Sawah	7.501,39
6	Karamba	142,81
	Jumlah	24.352,16

Sumber: Badan Pusat Statistik Kabupaten Tuban (2013).

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa hasil produksi perikanan yang ada pada kabupaten tuban yang menduduki 3 posisi tertinggi diantaranya adalah, perikanan laut, Sawah, dan Tambak.

## 5.2 Sejarah UD. Dwi Devi Lancar

UD. Dwi Devi Lancar ini merupakan usaha skala rumah tangga yang berdiri pada tahun 2003. Sebelum usaha menjadi besar seperti sekarang, Ir.Samsudi pernah

bekerja di beberapa pabrik pakan udang yang terletak pada Provinsi Jawa, Ir.Samsudi bekerja di 4 pabrik pakan dan rata – rata Ir. Samsudi bekerja pada bagian marketing. 4 pabrik pakan tersebut adalah pabrik pakan Hayang yang terletak di kota Semarang, Manggalindo yang terletak di kota Jakarta, Aqua feed di Jakarta dan Pabrik Dairun. Dulu di Indonesia masih sangat jarang adanya pabrik pakan udang, sehingga pabrik yang ditempati Ir. Samsudi bekerja merupakan pabrik yang cukup ternama. Ir.Samsudi mempunyai pengalaman kerja dipabrik rata-rata 5 tahun di setiap pabriknya.

Setelah beberapa tahun pengalaman Ir.Samsudi bekerja pada beberapa perusahaan, rendahnya pendapatan yang dirasakan tidak bisa memenuhi kebutuhan, hal ini dirasakan oleh Ir.Samsudi sehingga keinginan untuk membuka usaha sendiri itu muncul dan diterapkan sampadengan saat ini. Awal usaha budidaya Ir.Samsudi hanya menyewa 2 petak tambak di Desa Sucorejo dengan menggunakan modal pribadi, dan untuk pengelolaan tambak dan proses produksinya Ir. Samsudi masih menggunakan peralatan manual karena masih menggunakan sistem semi intensif. Hasil panen yang dihasilkan 2 petak tersebut menghasilkan keuntungan yang tinggi sehingga Ir.Samsudi dapat mengembangkan usahanya lebih luas lagi, tahap demi tahap proses yang dijalani hingga saat ini kini Ir.Samsudi memiliki 20 tambak di 4 lokasi yang pengelolahannya juga sudah menggunakan sitem intensif.

Dalam usaha budidaya udang vannamei milik Ir.Samsudi ini karyawan yang dipekerjakan adalah karyawan dari masyarakat penduduk sekitar tambak. Tenaga karyawan yang dipekerjakan relatif sesuai dengan pengalaman dan kemampuan yang dimiliki untuk mengolah tambak. Ada beberapa karyawan yang sudah lama ikut bekerja pada perusahaan dan ada juga yang masih baru, adapun karyawan yang tidak tetap dalam usaha ini yang biasanya dipekerjakan pada saat panen dan persiapan

lahan. Karyawan ada pada UD. Dwi Devi Lancar sering mengalami pergantian, artinya banyak karyawan yang ingin keluar dan masuk pada usaha karena adanya beberapa faktor. Untuk saat ini jumlah karyawan yang ada pada usaha ini adalah sekitar 20 karyawan.

Perkembangan UD. Dwi Devi Lancar dari tahun ke tahun relatif mengalami peningkatan, oleh karena itu segala sesuatu yang menjadi faktor pendukung kemajuan ini selalu diupayakan secara maksimal dan meminimalkan faktor penghambat yang muncul guna mendapatkan keuntungan yang maksimal dan meminimalkan biaya.

Selain Budidaya udang vannamei UD. Dwi Devi Lancar memiliki berbagai macam usaha lainnya, usaha tersebut adalah sebagai pembudidaya ikan lele, sebagai penyedia sarana produksi tambak (saprotam), produksi probiotik dan vitamin yang kemudian dipasarkan ke wilayah Indonesia. Karena keuntungan demi keuntungan yang didapatkan sekarang UD. Dwi Devi Lancar telah mengelolah 20 petak, 3 petak milik pribadi dan 17 hasil sewa dari warga setempat.

### **5.3 Struktur Organisasi**

Karyawan adalah sumberdaya manusia yang mengelola atau menjalankan pekerjaan dengan kinerja yang dimiliki sehingga dapat memberikan hasil yang bermanfaat. Pengorganisasian dapat diartikan sebagai pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan, pengelompokan tugas, pembagian pekerjaan kepada setiap karyawan. Pembagian kerja dilakukan berdasarkan kemampuan masing-masing tenaga kerja untuk memudahkan jalannya suatu pekerjaan. Adapun pembagian tugas tersebut antara lain:

- Pimpinan (Ir. Samsudi)

Pimpinan bertanggung jawab dan memegang kekuasaan tertinggi dalam sebuah usaha. Tugas dan wewenang pimpinan meliputi keseluruhan usaha produksi dan pemasaran produk udang vannamei mulai dari pengadaan barang sampai dengan pemasaran. Dalam hal ini pimpinan dapat menjadi manajer yang mengatur suatu usaha agar tercapai tujuan yang diinginkan.

- Sekretaris (Cahya Nur Erlina, Yuyun Ghofiro, Cahya Puspita)

Sekretaris merupakan bagian yang melayani kegiatan jual beli yang terjadi di tempat usaha dan melakukan pencatatan terhadap barang masuk dan barang yang keluar. Selain itu, bagian ini berfungsi untuk melakukan kegiatan pencatatan bahan-bahan baku yang dibutuhkan dalam proses produksi agar proses produksi dapat berjalan dengan lancar.

- Teknisi (Inang S.Pi)

Teknisi merupakan bagian yang melakukan kegiatan mulai dari persiapan lahan tambak, sarana dan prasarana pendukung tambak, dan segala kegiatan yang menunjang keberhasilan proses produksi agar barang yang dihasilkan dapat bersaing dipasaran. Selain itu, bagian ini berfungsi sebagai pengontrol keadaan tambak meliputi kualitas air dan perlakuan yang dilakukan terhadap udang.

- Bendahara (Ir. Frida Dilla Hiayati)

Bendahara merupakan bagian yang melakukan pencatatan terhadap keluar masuknya uang dalam usaha. Selain itu, bagian ini berfungsi untuk melakukan manajemen terhadap uang yang akan dikeluarkan dalam usaha agar tidak terjadi pengeluaran uang yang berlebihan karena prinsip ekonomi dalam usaha adalah

dengan modal seminimal mungkin digunakan untuk menghasilkan keuntungan yang sebesar-besarnya.

- Bagian Pemasaran (Bapak Prayit)

Bagian pemasaran merupakan bagian yang melakukan kegiatan pemasaran, penentuan bauran, saluran, dan strategi pemasaran. Selain itu, bagian ini berfungsi untuk melakukan pendekatan terhadap konsumen yang akan membeli produk yang ditawarkan karena keberhasilan suatu pemasaran dapat diukur melalui keadaan pasar yang dapat menerima dengan baik produk yang dipasarkan.

- Bagian Pengelolah Tambak (Bapak Musawimim, Bapak Amrin, Bapak Rokim dan Bapak Supono)

Bagian pengelolaha tambak merupakan bagian yang bertanggung jawab atas tambak yang dikelola, masing – msing orang bertanggung jawab pada lokasi tambak yang dijaga, dan pada setiap lokasi terdapat beberapa tambak.

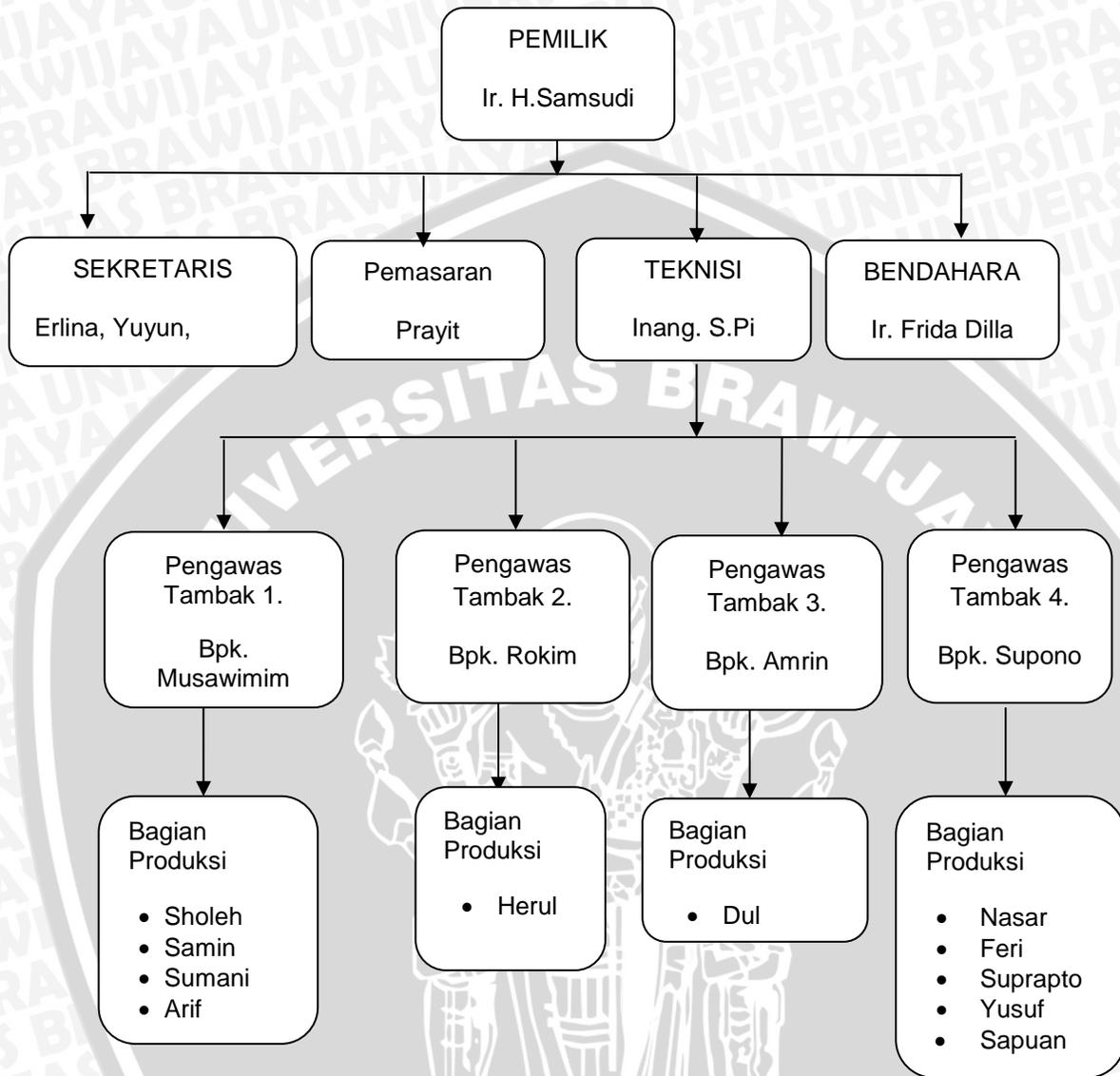
- Bagian Produksi (Sholeh, Arif, Bambang, Samin, Sumani, HeRul, Dul, Nasar, Feri, Suprpto, Yusuf, Sapuan, Zaeni)

Bagian produksi merupakan bagian yang bertanggung jawab terhadap proses produksi barang yang dihasilkan dalam usaha. Kegiatan pemasaran sangat bergantung terhadap kualitas barang yang dihasilkan oleh kegiatan produksi karena apabila barang yang dihasilkan dari proses produksi memiliki kualitas yang buruk, maka kepercayaan konsumen terhadap barang yang dibeli akan menurun. Sebaliknya, apabila barang yang dihasilkan dari proses produksi memiliki kualitas yang baik, maka kepercayaan konsumen terhadap barang yang dibeli akan meningkat.

Berdasarkan dari uraian pembagian tugas diatas maka dapat diketahui hak dan kewajiban dari masing – masing bagian dalam suatu struktur organisasi adalah suatu bagan yang menenjuakan hubungan keterkaitan antara anggota satu dengan yang lainnya.

Struktur organisasi yang diterapkan oleh UD. Dwi Devi Lancar adalah organisasi yang kecil, memiliki tenaga kerja yang rata – rata saling kenal, dan memiliki jumlah tenaga kerja yang sedikit. Pengertian dari organisasi itu sendiri adalah suatu sistem usaha kerjasama sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Dalam organisasi garis, wewenang mengalir dari atasan ke bawahan dan bawahan bertanggung jawab langsung pada atasan. Dalam hal ini Ir. Syamsudi menjalankan peran sebagai pemilik dan pemimpin UD Dwi Devi Lancar. Struktur organisasi dan ketenagakerjaan dapat dilihat pada Gambar.





**Gambar 2.** Struktur Organisasi UD. Dwi Devi Lancar

Sumber: UD. Dwi Devi Lancar 2016

Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa UD. Dwi Devi Lancar Ir. Samsudi sebagai pemilik langsung membawahi langsung sekretaris, teknisi, bendahara, pemasaranserta karyawan yang bertanggung jawab sebagai pengelola tambak dan

produksi. UD. Dwi Devi Lancar mempunyai 20 kolam yang terletak pada 4 lokasi, dan disetiap lokasi terdapat karyawan yang bertanggung jawab sebagai pengelola tambak dan sebagai produksi. Pada bagian pengelola tambak ini karyawan diberikan tanggung jawab sebagai ketua untuk mengawasi dan mengomando karyawan bagian produksi pada setiap lokasi.

UD. Dwi Devi Lancar merupakan usaha yang menggunakan struktur organisasi garis karena dalam organisasi ini merupakan organisasi yang masih sederhana dengan jumlah karyawan yang sedikit. Kelebihan dari struktur organisasi garis adalah: (1) kesatuan komando dapat dilakukan dengan mudah karena hanya dibawah satu komando; (2) Pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan cepat; (3) tingginya rasa solidaritas yang dimiliki antar karyawan. Selain kelebihan yang dimiliki oleh struktur organisasi garis, adapun kekurangan yang terdapat pada struktur organisasi garis ini antara lain: (1) pekerjaan seluruh karyawan akan bergantung pada seorang pemimpin, jadi apabila pemimpin tidak mengawasi dan terjun pada lapangan secara langsung maka organisasi akan mengalami sedikit kemacetan; (2) dapat menimbulkan sifat otokrasi pada seorang pemimpin; (3) jika dilihat pada mekanisme kepemimpinan, bagi karyawan akan ada kesempatan untuk berkembang (Amirulah, 2004).

UD. Dwi Devi Lancar adalah usaha sederhana sehingga memiliki karyawan yang jumlahnya sedikit. Keluar masuknya karyawan disebabkan kesalahan yang dilakukan sehingga pada saat menunggu mendapatkan karyawan baru biasanya dapat menimbulkan rangkap jabatan karena kurangnya jumlah karyawan. Rangkap jabatan ini tentunya akan mengurangi tingkat profesionalitas dalam bekerja. Pembagian tugas yang dilakukan oleh pemimpin rata – rata sesuai dengan

kemampuan dan pengalaman yang telah dimiliki. Selain itu terdapat masalah lain dalam usaha ini, yaitu kedisiplinan karyawan dalam melakukan tanggung jawab seperti jam kerja yang tidak teratur. Jika pada lapang pemimpin tidak mengawasi secara langsung terkadang karyawan melakukan kegiatan istirahat sebelum jam yang ditentukan, dan datang kembali untuk bekerja setelah jam istirahat juga terlambat. Peneliti menyarankan untuk diberlakukan sistem disiplin dan adanya kepemimpinan yang baik yang bisa mengarahkan karyawan untuk bekerja lebih baik lagi, serta konsekwensi yang diberikan jika karyawan melanggar aturan yang sudah ditetapkan agar tidak terjadi hal – hal yang tidak di inginkan yang akan merugikan usaha. Dan juga diberlakukannya sistem *rolling* pada pekerjaan agar karyawan tidak terlalu lelah sehingga kinerja karyawan tidak maksimal. Peneliti menyarankan kebijakan seperti ini dengan tujuan untuk menciptakan keuntungan bagi pemilik dan karyawan, karena jika karyawan merasa nyaman dan tidak terlalu lelah dalam bekerja maka hasil yang didapatkan juga akan berpengaruh dan mendapatkan keuntungan bagi pemilik.

#### **5.4 Karakteristik Responden**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan cara menyebarkan kuisioner kepada seluruh karyawan UD. Dwi Devi Lancar yang dijadikan sebagai responden maka dapat diketahui karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, umur, status pernikahan, pendidikan, dan masa kerja yang akan diuraikan sebagai berikut.

#### 5.4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil data yang telah didapatkan melalui kuisioner yang telah disebar kepada karyawan UD. Dwi Devi Lancar. diperoleh data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang diuraikan sebagai berikut:

**Tabel 4.** Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentase(%)
1	Laki-laki	17	85
2	Perempuan	3	15
	Total	20	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 4 diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan pada UD. Dwi Lancar Lebih banyak berjenis kelamin laki – laki dengan berjumlah 17 orang dari total jumlah karyawan sebanyak 20 orang, dengan presentase sebesar 85%, sedangkan karyawan perempuan berjumlah 3 orang dengan presentase sebesar 15%. Karyawan dengan jenis kelamin laki – laki ini lebih banyak jika dibandingkan dengan karyawan perempuan karena pada UD. Dwi Lancar membutuhkan karyawan yang mempunyai tenaga atau kekuatan yang besar untuk menyelesaikan pekerjaan yang berada di lapang, sedangkan karyawan perempuan seluruhnya ditugaskan dikantor untuk mengolah dan mencatat seluruh data yang sudah didapatkan dilapang.

#### 5.4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil data yang telah didapatkan melalui kuisioner yang telah disebar kepada karyawan UD. Dwi Devi Lancar. diperoleh data karakteristik responden berdasarkan masa kerja yang diuraikan sebagai berikut:

**Tabel 5.** Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

No	Masa Kerja	Tahun	Presentase(%)
1	1 – 5	13	65
2	6 – 10	2	10
3	11 – 15	5	25
	Total	20	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2016.

Berdasarkan data pada Tabel 5 dapat disimpulkan bahwa Masa Kerja Karyawan pada UD. Dwi Devi Lancar paling banyak adalah karyawan dengan masa kerja 1 – 5 tahun sebanyak 13 orang dengan presentase sebesar 65%, kemudian karyawan dengan masa kerja 11 – 5 sebanyak 5 orang dengan presentase sebesar 25 % dan yang sedikit adalah karyawan dengan masa kerja 6 – 10 tahun sebanyak 2 orang dengan presentase sebesar 10 %. Pengalaman kerja seorang karyawan sangat dibutuhkan setiap usaha, salah satu yang dapat dilihat dari pengalaman kerja karyawan adalah masa kerja dalam perusahaan. Semakin lama karyawan bekerja, semakin banyak pengalaman kerja yang didapat dan dapat diajarkan kepada karyawan yang baru bekerja. Dari hasil penelitian hasil terbanyak adalah data karyawan yang mempunyai masa kerja selama 1 – 5 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sering terjadi pergantian karyawan selama 11 tahun berdirinya UD. Dwi Devi Lancar. pergantian karyawan ini disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya adalah kesanggupan karyawan untuk menepati perjanjian yang sudah disepakati pada awal kerja, jika karyawan tidak mampu menepati atau melanggar kesepakatan yang telah ditentukan berkali – kali maka karyawan akan dikeluarkan atau dipecat dan hal ini yang menyebabkan sering terjadinya pergantian karyawan.

### 5.4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.

Berdasarkan hasil data yang telah didapatkan melalui kuisioner yang telah disebar kepada karyawan UD. Dwi Devi Lancar. diperoleh data karakteristik responden berdasarkan pendidikan yang diuraikan sebagai berikut:

**Tabel 6.** Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.

No	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Presentase(%)
1	SD	3	15
2	SMP	7	35
3	SMA	10	50
4	Diploma	0	0
5	Sarjan	0	0
	Total	20	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2016.

Berdasarkan data pada Tabel 6 dapat dilihat bahwa pendidikan terakhir karyawan pada UD. Dwi Devi Lancar yang paling banyak adalah pendidikan SMA sebanyak 10 orang dengan presentase sebesar 50%, kemudian disusul dengan pendidikan terakhir karyawan SMP sebanyak 7 orang dengan presentase sebesar 35% dan sisanya 3 orang berpendidikan terakhir SD. Dapat disimpulkan bahwa karyawan pada UD. Dwi Devi Lancar tidak ada yang menempuh pendidikan tinggi. Masyarakat di sekitar UD. Dwi Devi Lancar termasuk masyarakat yang tingkat perekonomiannya menengah kebawah sehingga untuk melanjutkan pendidikan lebih tinggi dirasa cukup berat oleh masyarakat sekitar. Dengan keadaan pendidikan yang seperti ini pemimpin akan lebih teliti dalam mengawasi dan lebih mengarahkan karyawan untuk bisa bekerja dengan baik dan maksimal. Membagi pengalaman kerja agar karyawan juga dapat mengelolah usaha dengan baik.

#### 5.4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Berdasarkan hasil data yang telah didapatkan melalui kuisioner yang telah disebar kepada karyawan UD. Dwi Devi Lancar. diperoleh data karakteristik responden berdasarkan status pernikahan yang diuraikan sebagai berikut:

**Tabel 7.** Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

No	Status Pernikahan	Jumlah (Orang)	Presentase(%)
1	Menikah	14	70
2	Belum Menikah	6	30
	Total	20	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 7 diatas disimpulkan bahwa jumlah karyawan pada UD. Dwi Devi Lancar yang sudah menikah sebanyak 14 orang dengan presentase sebesar 70% dan sisanya belum menikah sebanyak 6 orang dengan presentase sebesar 30%. Kebanyakan Karyawan sudah menikah akan lebih memiliki tanggung jawab dalam bekerja karena dengan tujuan untuk menafkahi keluarganya. Dan 6 orang yang belum menikah, mereka bekerja untuk membantu perekonomian keluarga karena mengingat status pendidikannya yang mereka tidak mampu melanjutkan untuk bersekolah yang lebih tingi dan mereka tidak mau menjadi pengangguran.

#### 5.4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Berdasarkan hasil data yang telah didapatkan melalui kuisioner yang telah disebar kepada karyawan UD. Dwi Devi Lancar. diperoleh data karakteristik responden berdasarkan Umur yang diuraikan sebagai berikut:

**Tabel 8.** Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.

No	Berdasarkan Umur	Jumlah (Orang)	Presentase(%)
1	<20	3	15
2	21 – 30	5	25
3	31- 40	7	35
4	41 – 50	1	5
5	51 – 60	4	20

Lanjutan Tabel 8

No	Berdasarkan Umur	Jumlah (Orang)	Presentase(%)
6	>60	0	0
	Total	20	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 8 diatas disimpulkan bahwa jumlah usia karyawan pada UD. Dwi Devi Lancar yang paling banyak adalah 31 – 40 tahun dengan presentase sebesar 35% dan 21 – 30 tahun sebanyak 5 dengan presentase 25%. Dengan usia yang demikian karyawan masih dikatakan produktif untuk bekerja karena energi dan kekuatan mereka sangat tinggi sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. sisanya adalah karyawan dengan usia 51 – 60 tahun sebanyak 4 orang dengan presentase sebesar 20% dan karyawan yang berusia 41 – 50 tahun sebanyak 1 orang dengan presentase sebesar 5%. Pada usia 41 – 50 tahun ini adalah karyawan yang sudah lama bekerja pada UD. Dwi Devi Lancar dan mereka mempunyai pengalaman kerja yang bagus sehingga mereka bertahan pada pekerjaan dan merasa mampu untuk mengajari karyawan yang baru di UD. Dwi Devi Lancar.

## 5.5 Deskripsi Variabel

### 5.5.1 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menggambarkan perilaku seorang pemimpin yang setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan untuk diterapkan dalam sebuah organisasi. Pengukuran Variabel dilakukan dengan menggunakan 3 item indikator. Semua item tersebut sudah dinyatakan valid dan diolah seperti yang terlihat pada tabel berikut 9:

**Tabel 9.** Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)

No	Indikator		Skor					Jumlah	Rata-rata
			STS	TS	N	S	SS		
1	Memaksimalakan Produktivitas	1	4	0	2	9	5	71	3,55
2	Memaksimalkan Kepuasan Kerja	2	0	3	4	6	7	77	3,85
3	Menyesuaikan diri dalam segala situasi	3	0	0	4	4	12	88	4,40

Sumber: Data Primer Olahan, 2016

Keterangan:

1. Indikator 1

$$\begin{aligned} \text{Item 1} &= [(4*1)+(0*2)+(2*3)+(9*4)+(5*5)] : 20 \\ &= 71 : 20 \\ &= 3,55 \end{aligned}$$

2. Indikator 2

$$\begin{aligned} \text{Item 2} &= [(0*1)+(3*2)+(4*3)+(6*4)+(7*5)] : 20 \\ &= 77 : 20 \\ &= 3,85 \end{aligned}$$

3. Indikator 3

$$\begin{aligned} \text{Item 3} &= [(0*1)+(0*2)+(4*3)+(4*4)+(12*5)] : 20 \\ &= 88 : 20 \\ &= 4,40 \end{aligned}$$

Pada tabel 9 dijelaskan bahwa tanggapan responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden banyak memberikan jawaban setuju terhadap semua indikator. Hal ini menunjukkan bahawa gaya kepemimpinan yang baik sangat berpengaruh jika diterapkan pada karyawan di UD. Dwi Devi Lancar. Dari hasil diatas menunjukkan bahwa indikator yang paling berpengaruh adalah indikator nomor 3 yaitu

gaya kepemimpinan yang perilaku pimpinannya dianggap dapat menyesuaikan diri dari segala hal.

Hasil ini dijelaskan dengan tanggapan dari beberapa responden ketika melakukan wawancara. Responden menjelaskan bahwa pimpinan selalu memberikan kesempatan untuk karyawan untuk memperbaiki diri, sikap atau pekerjaan jika itu dirasa pemimpin kurang benar, pemimpin tidak hanya memberikan kesempatan tetapi juga masukan untuk para karyawan dan mengarahkan ke yang lebih baik dan benar. Sehingga disini karyawan merasa bahwa pimpinannya dapat menyesuaikan diri dengan bawahan dan tidak egois dalam mencapai sebuah tujuan.

### 5.5.2 Motivasi

Motivasi menggambarkan sebuah bentuk dorongan diri yang diberikan untuk orang lain. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dengan Pengukuran variabel yang dilakukan dengan menggunakan 8 item indikator. Seluruh item tersebut sudah dinyatakan valid dan diolah seperti yang terlihat pada tabel 10 berikut:

**Tabel 10.** Rekapitulasi Responden Mengenai Motivasi ( $x_2$ )

No	Indikator		Skor					Jumlah	Rata - rata
			STS	TS	N	S	SS		
1	Kebutuhan Fisiologis	1	0	0	6	7	7	81	4,05
		2	0	2	1	8	9	84	4,20
		3	1	4	1	8	6	74	3,70
2	Kebutuhan Keamanan	4	1	1	5	9	4	74	3,70
3	Kebutuhan Sosial	5	0	0	6	8	6	80	4,00
		6	2	1	9	3	5	68	3,40
4	Kebutuhan Penghargaan	7	0	0	12	6	2	70	3,50
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri	8	0	1	1	7	11	88	4,40

Sumber: Data Primer Diolah 2016

Keterangan:

1. Indikator 1

$$\begin{aligned} \text{Item 1} &= [(0*1)+(0*2)+(6*3)+(7*4)+(7*5)] : 20 \\ &= 81 : 20 \\ &= 4,05 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Item 2} &= [(0*1)+(2*2)+(1*3)+(8*4)+(9*5)] : 20 \\ &= 84 : 20 \\ &= 4,20 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Item 3} &= [(1*1)+(4*2)+(1*3)+(8*4)+(6*5)] : 20 \\ &= 74 : 20 \\ &= 3,70 \end{aligned}$$

2. Indikator 2

$$\begin{aligned} \text{Item 4} &= [(1*1)+(1*2)+(5*3)+(9*4)+(4*5)] : 20 \\ &= 74 : 20 \\ &= 3,70 \end{aligned}$$

3. Indikator 3

$$\begin{aligned} \text{Item 5} &= [(0*1)+(0*2)+(6*3)+(8*4)+(6*5)] : 20 \\ &= 80 : 20 \\ &= 4,00 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Item 6} &= [(2*1)+(1*2)+(9*3)+(3*4)+(5*5)] : 20 \\ &= 68 : 20 \\ &= 3,40 \end{aligned}$$

4. Indikator 4

$$\begin{aligned} \text{Item 7} &= [(0*1)+(0*2)+(12*3)+(6*4)+(2*5)] : 20 \\ &= 70 : 20 \end{aligned}$$



$$=3,50$$

#### 5. Indikator 5

$$\text{Item 8} = [(0*1)+(1*2)+(1*3)+(7*4)+(11*5)] : 20$$

$$=88 : 20$$

$$=4,40$$

Pada tabel 10 dijelaskan bahwa tanggapan responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden banyak memberikan jawaban setuju terhadap indikator nomor 1, 2 dan 5 yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial dan kebutuhan aktualisasi diri. Indikator yang paling dominan adalah indikator nomor 5 yaitu kebutuhan aktualisasi diri. hal ini ditunjukkan dari rata rata item indikator kebutuhan fisiologis (4,05), keutuhan sosial (4,00), dan kebutuhan aktualisasi diri (4,40).

#### 5.5.3 Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan menggambarkan kemampuan setiap karyawan dalam kemampuannya untuk memaksimalkan kerja dan melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan dalam suatu perusahaan. Pengukuran variabel dilakukan dengan 6 indikator. Dari 6 indikator tersebut sudah dinyatakan valid dan dapat diolah seperti tabel 11 berikut:

**Tabel 11.** Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan

No	Indikator		Skor					Jumlah	Rata-rata
			STS	TS	N	S	SS		
1	Kualitas Kerja	1	0	0	0	4	16	96	4,80
2	Kecepatan Dan Ketepatan Kerja	2	0	0	0	11	9	89	4,45
3	Inisiatif Kerja	3	0	0	4	4	12	88	4,40
4	Kemampuan Kerja	4	0	0	0	7	13	93	4,65

Lanjutan Tabel 11

No	Indikator		Skor					Jumlah	Rata-rata
			STS	TS	N	S	SS		
5	Komunikasi Kerja	5	1	0	2	10	7	82	4,10

Sumber: Data Primer Diolah,2016.

Keterangan:

1. Indikator 1

$$\begin{aligned} \text{Item 1} &= [(0*1)+(0*2)+(0*3)+(4*4)+(16*5)] : 20 \\ &= 96 : 20 \\ &= 4,80 \end{aligned}$$

2. Indikator 2

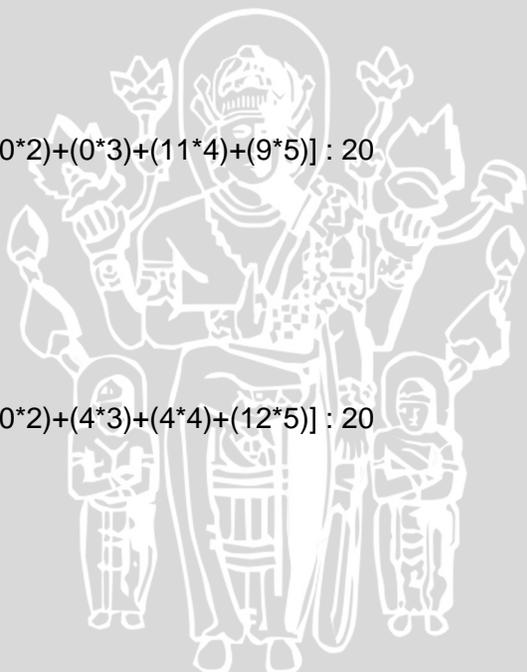
$$\begin{aligned} \text{Item 2} &= [(0*1)+(0*2)+(0*3)+(11*4)+(9*5)] : 20 \\ &= 89 : 20 \\ &= 4,45 \end{aligned}$$

3. Indikator 3

$$\begin{aligned} \text{Item 3} &= [(0*1)+(0*2)+(4*3)+(4*4)+(12*5)] : 20 \\ &= 88 : 20 \\ &= 4,40 \end{aligned}$$

4. Indikator 4

$$\begin{aligned} \text{Item 4} &= [(0*1)+(0*2)+(0*3)+(7*4)+(11*5)] : 20 \\ &= 93 : 20 \\ &= 4,65 \end{aligned}$$



## 5. Indikator 5

$$\begin{aligned}\text{Item 5} &= [(1*1)+(0*2)+(2*3)+(10*4)+(7*5)] : 20 \\ &= 82 : 20 \\ &= 4, 10\end{aligned}$$

Pada tabel 11 dijelaskan bahwa tanggapan responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden banyak memberikan jawaban setuju terhadap indikator kinerja karyawan yang hasilnya rata – rata diatas 4,00. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa kinerja karyawan pada UD. Dwi Devi Lancar sudah sangat baik.

Kinerja karyawan dapat dijadikan menjadi sebuah ukuran untuk menilai hasil kerja karyawan UD. Dwi Devi Lancar dalam menyelesaikan semua pekerjaan dan tanggung jawab yang sudah diberikan oleh seorang pemimpin. Dari hasil penelitian diketahui bahwa kinerja karyawan.

## 5.6 Uji Validitas dan Reliabilitas

### 5.6.1 Uji Validitas

Setelah dilakukan penyebaran kuisioner kepada seluruh responden dan sudah mendapatkan jawaban dari masing – masing responden, maka selanjutnya akan dilakukan pengujian validitas dengan tujuan untuk mengetahui apakah data dalam kuisioner ini valid atau tidak.

Uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Arikunto, 2006). Suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dalam mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Hasil

uji validitas dinyatakan valid apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dengan taraf signifikan 5% (0,05). Uji validitas variabel pada penelitian ini menggunakan *SPSS 16 for Windows*.

#### 5.6.1.1 Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )

Uji Validitas pada penelitian menggunakan *SPSS 16 for Windows*, hasil uji validitas dari variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dapat dilihat pada tabel 12 berikut ini:

**Tabel 12.** Hasil Uji Validitas Item Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )

ITEM		Validitas		Kesimpulan
		Korelasi	Sig	
Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )	1	0,552	0,012	Valid
	2	0,805	0,000	Valid
	3	0,666	0,001	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (*Output SPSS 20 for Windows*), 2016

Berdasarkan data dari Tabel 12 diatas, dapat disimpulkan bahwa semua item indikator gaya kepemimpinan yaitu item 1, 2, dan 3 dinyatakan valid karena nilai korelasi yang didapat lebih besar dari 0,4 dan nilai signifikannya lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05). Dengan demikian maka ke-3 item indikator untuk pengukuran Variabel gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) pada penelitian ini adalah valid atau dapat mengukur variabel yang diteliti. Untuk lebih jelasnya hasil validitas Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) dapat dilihat pada Lampiran 2.

#### 5.6.1.2 Uji Validitas Variabel Motivasi ( $X_2$ )

Uji Validitas pada penelitian menggunakan *SPSS 16 for Windows*, hasil uji validitas dai variabel Motivasi ( $X_2$ ) dapat dilihat pada tabel 13 berikut ini:

**Tabel13.** Hasil Uji Validitas Item Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ )

ITEM		Validitas		Kesimpulan
		Korelasi	Sig	
Motivasi Kerja ( $X_2$ )	1	0,749	0,000	Valid
	2	0,827	0,000	Valid
	3	0,881	0,000	Valid
	4	0,506	0,023	Valid
	5	0,642	0,002	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (*Output SPSS 16 for Windows*) 2016.

Berdasarkan data dari Tabel 13 diatas, dapat disimpulkan bahwa semua item indikator Motivasi Kerja yaitu item 1, 2, 3, ....., 5 dinyatakan valid karena nilai korelasi yang didapat lebih besar dari 0,4 dan nilai signifikannya lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05). Dengan demikian maka ke-5 item indikator untuk pengukuran Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) pada penelitian ini adalah valid atau dapat mengukur variabel yang diteliti. Untuk lebih jelasnya hasil validitas (Motivasi Kerja ( $X_2$ )) dapat dilihat pada Lampiran 2.

### 5.6.1.3 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Uji Validitas pada penelitian menggunakan SPSS 16 for Windows, hasil uji validitas dai variabel Motivasi ( $X_2$ ) dapat dilihat pada tabel 14 berikut ini:

**Tabel 14.** Uji Validitas Item Variabel Kinerja Karyawan (Y).

ITEM		Validitas		Kesimpulan
		Korelasi	Sig	
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,446	0,049	Valid
	2	0,726	0,000	Valid
	3	0,786	0,000	Valid
	4	0,777	0,000	Valid
	5	0,627	0,003	Valid

Sumber: Data Primer Diolah(*output, SPSS 16 for Windows*) 2016.

Berdasarkan data dari Tabel 14 diatas, dapat disimpulkan bahwa semua item indikator Kinerja Karyawan yaitu item 1, 2, 3, ....., 5 dinyatakan valid karena nilai korelasi yang didapat lebih besar dari 0,4 dan nilai signifikannya lebih kecil dari  $\alpha$

(0,05). Dengan demikian maka ke-5 item indikator untuk pengukuran variabel kinerja karyawan (Y) pada penelitian ini adalah valid atau dapat mengukur variabel yang diteliti. Untuk lebih jelasnya hasil validitas (Kinerja Kerja (Y) dapat dilihat pada Lampiran 2.

### 5.6.2 Uji Reabilitas

Kuisisioner dapat dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2009). Untuk menguji reliabilitas pada kuisisioner ini dilakukan dengan menggunakan koefisien *Alpha Cronbach* yang dilihat dari hasil *output* SPSS 16 for Windows. Suatu instrumen dianggap reliabel jika nilai koefisien *Alpha Cronbach*  $> r_{tabel}$ .

#### 5.6.2.1 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ )

Didalam penelitian ini pengujian reabilitas dilakukan dengan menggunakan SPSS for Windows kemudian melihat koefisien Cronbach Alpha. Adapun Hasil yang diperoleh dari pengujian realibilitas untuk variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap 20 responden dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 15.** Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ).

Variabel	Alpha Cronbach	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan	0,304	Agak Reliabel
Motivasi Kerja	0,675	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah (Output SPSS 16 for Windows), 2016.

Berdasarkan data dari Tabel 15 diatas, dapat dilihat hasil dari item indikator variabel gaya kepemimpinan adalah agak reliabel karena nilai Alpha Cronbach 0,304 yang mendekati 0,600 dan dari variabel motivasi yang dikatakan reliabel karena nilai Alpha Cronbach adalah 0,600. Sehingga dapat disimpulkan bahwa item Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dapat diandalkan atau data yang

dihasilkan sesuai dengan kondisi sesungguhnya. Untuk lebih jelasnya hasil analisis uji realibilitas dapat dilihat pada lampiran 2.

#### **5.6.2.2 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Didalam penelitian ini pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan SPSS 16 *for Windows* dan kemudian dapat dilihat melalui Alpha Cronbach. Adapun hasil dari pengujian reliabilitas untuk variabel kinerja karyawan terhadap 20 responden.

Berdasarkan hasil dari pengujian reliabilitas item – item kinerja karyawan didapatkan nilai Alpha Cronbach sebesar 0,654 sehingga dapat dikatakan bahwa item indikator variabel yang digunakan adalah reliabel karena nilai Alpha Cronbach yang didapat lebih dari 0,60. Sehingga dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh item indikator kinerja karyawan (Y) dapat diandalkan atau reliabel dan sesuai dengan kondisi sesungguhnya. untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada lampiran 2.

#### **5.7 Hasil Uji Asumsi Klasik**

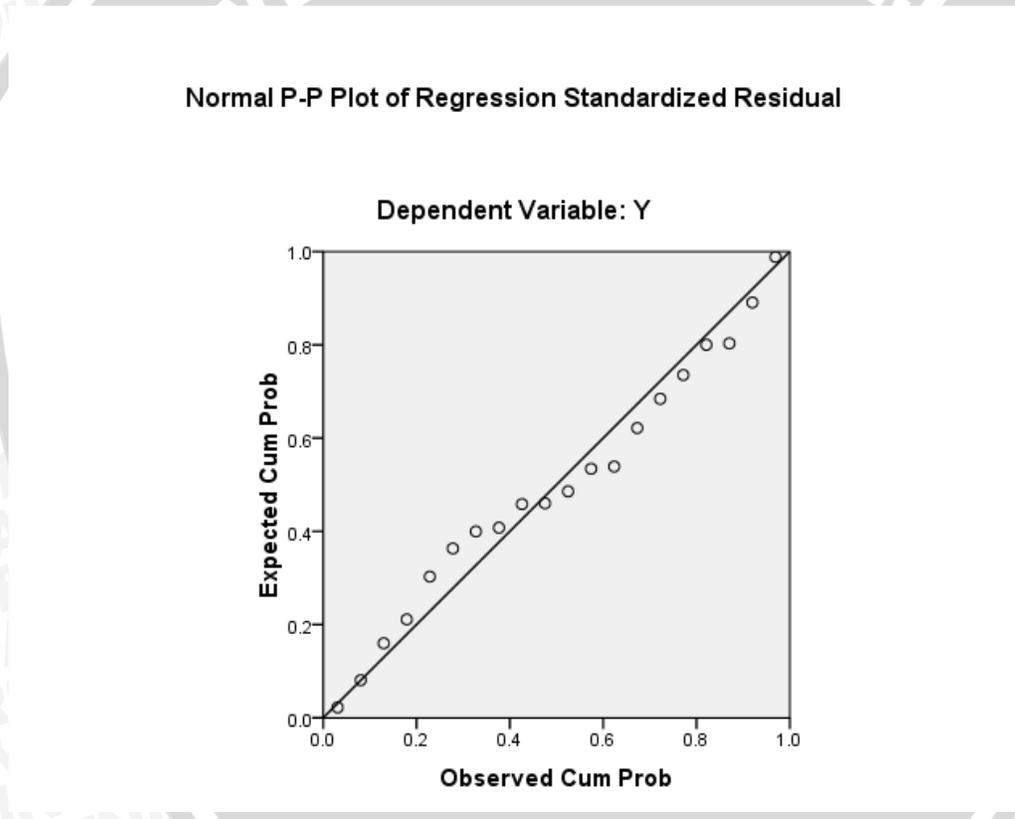
Uji asumsi klasik adalah salah satu uji yang merupakan syarat dan harus dipenuhi untuk dapat menggunakan persamaan regresi linier berganda. Untuk menghasilkan suatu nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (*Best Linier Unbias Estimator/BLUE*) dari persamaan regresi berganda perlu dilakukan pengujian untuk mengetahui apakah model regresi yang dihasilkan memenuhi syarat atau tidak.

##### **5.7.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen dan / atau variabel dependen memiliki

distribusi yang normal atau tidak. Model yang baik adalah model yang memiliki distribusi data secara normal atau mendekati normal.

Untuk menguji normalitas metode yang digunakan adalah dengan menggunakan uji normalitas normal *probability plot*. Apabila hasil menunjukkan data membentuk suatu garis lurus diagonal berarti analisis regresi yang dilakukan memenuhi asumsi normalitas. Adapun hasil pengujian normalitas yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS 16 *for Windows* dapat dilihat pada gambar berikut ini:



**Gambar 3 . Hasil Uji Normalitas**

Dari Gambar diatas hasil menunjukan bahwa pada data penelitian ini dapat berdistribusi secara normal atau dikatakan memenuhi asumsi normalitas karena

terlihat bahwa titik – titik menyebar disekitar garis diagonal dari kiri kebawah menuju kanan atas. Untuk lebih jelasnya hasil uji normalitas dapat dilihat pada lampiran 3.

### 5.7.2 Hasil Uji Heterokedastisitas

Pada penelitian ini untuk pengujian Heterokedastisitas menggunakan Uji Glejser yaitu dengan meregresikan nilai absolut residual analisis regresi dengan nilai variabel bebas regresi. Apabila nilai koefisien rgeresi antara nilai absolut residual dengan nilai variabel independen regresi variabel bebas signifikan lebih kecil dari 0,05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heterokedastisitas dan begitu juga sebaliknya apabila regresi variabel bebas signifikan lebih besar 0,05 (5%) maka persamaan regresi tersebut non heterokedastisitas atau homokedastisitas. Berikut adalah hasil uji Heterokedastisitas yang telah dilakukan menggunakan SPSS 16 *for Windows* yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 16.** Hsil Uji Analisis Heterokedastisitas

Variabel	Koefisien $\beta$	Sig	Keterangan
X <sub>1</sub> (b1)	0,629	0,538	Homokedastisitas
X <sub>2</sub> (b2)	-0,403	0,692	Homokedastisitas

Sumber Data Primer Diolah (*output SPSS 16 for Windows*) 2016.

Berdasarkan hasil pengujian heterokesdatisitas yang telah dilakukan dapat dilihat bahwa nilai signifikan pada uji t menunjukkan Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi lebih besar dari 0,05 (5%), maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas atau varians residualnya bersifat konstan.

### 5.7.3 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah suatu uji yang bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukannya adanya korelasi antara variabel independen. Jika sampai terjadi korelasi, maka dapat

disebut terjadi masalah multikolinieritas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi korelasi antara variabel independen (Ghozali, 2011).

Untuk mengetahui apakah terjadi multikolinieritas atau tidak dapat diketahui dengan melihat besaran nilai *Value Inflation Factor* (VIF) dan tolerance. Apabila nilai  $VIF < 10$  dan toleransi  $< 1$  maka dapat dikatakan terjadi multikolinieritas dan begitu juga sebaliknya jika nilai  $VIF < 10$  dan toleransi  $< 1$  maka tidak terjadi multikolinieritas. Dari hasil analisis diperoleh nilai setiap variabel seperti pada tabel berikut:

**Tabel 17.** Hasil Uji Analisis Multikolinieritas

Variabel bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )	0,727	1,376	Non Multikolinieritas
Motivasi Kerja ( $X_2$ )	0,727	1,376	Non Multikolinieritas

Sumber: Data Primer Diolah (*output SPSS for Windows*) 2016.

Berdasarkan uji multikolinieritas yang telah dilakukan dapat dilihat pada tabel bahwa masing – masing variabel memiliki nilai  $VIF < 10$  dan toleransi  $< 1$ , sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi yang digunakan lolos uji asumsi multikolinieritas. Untuk melihat *output* 16 SPSS for Windows hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada lampiran 3.

#### 5.7.4 Uji Autokorelasi

Pengujian Autokorelasi pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji Durbin-Watson. Dalam pengujian Durbin-Watson ini menggunakan jumlah responden 20 ( $n = 20$ ) dan 2 variabel independen ( $k = 2$ ) dengan tingkat signifikan 0,05 (5%), maka dapat diperoleh nilai dL dan dU masing-masing adalah 1,1004 dan 1,5367, dari hasil pengolahan data dengan SPSS 16 for Windows kemudian dilihat sesuai dengan nilai dL, dU dan tingkat signifikan pada tabel Durbin-Watson dan dihasilkan nilai Durbin-Watson sebesar 1,874. Pada nilai d yang dihasilkan berada diantara dU dan  $4 - dU$  yaitu  $dU (1,5367) < d (1,874) < 4 - dU (2,4633)$  sehingga dapat disimpulkan bahwa

tidak terjadi autokorelasi dalam model regresi atau tidak terdapat korelasi antar observasi dalam variabel yang sama.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.741 <sup>a</sup>	.549	.496	.31033	.549	10.357	2	17	.001	1.874

**Tabel 18.** Hasil Uji Autokorelasi

**5.7.5 Kesimpulan Uji Asumsi klasik**

Dari hasil analisis uji asumsi klasik dalam penelitian ini adalah dapat diketahui bahwa model persamaan regresi berganda dari data pada penelitian sudah memenuhi uji asumsi klasik karena lolos pada asumsi normalitas, asumsi heteroskedastisitas, asumsi multikolinearitas, dan asumsi autokorelasi sehingga persamaan yang dihasilkan tidak bias dan dikatakan efisien.

**5.8 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Dalam penelitian ini metode analisis data kuantitatif yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk menganalisis kinerja hubungan antara karyawan UD. Dwi Devi Lancar dengan melihat pengaruh variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), oleh karena itu dilakukan analisis dan interpretasi yang dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 19.** Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.

No	Variabel	Koefisien Regresi (B)	Sig t	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,331	0,009	Signifikan
2	Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	0,231	0,167	Signifikan
Constan		2,299		
R		0,741		
R square		0,549		
Adjusted R Square		0,496		
F hitung		10,357		
Sig F		0,001		

Sumber Data Primer Diolah (*output SPSS for Windows*) 2016

Berdasarkan dari hasil analisis regresi linier berganda diatas, maka dapat dibentuk susunan formulasi antara variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan sebagai berikut:

$$Y = 2,299 + 0,331X_1 + 0,231X_2$$

Adapun interpretasi yang diperoleh dari data diatas adalah sebagai berikut:

a.  $\beta_1 = 0,331$

Dari hasil penelitian, didapatkan nilai parameter atau yang disebut dengan regresi  $\beta_1$  bernilai positif. Nilai koefisien regresi yang bernilai positif artinya mempunyai hubungan yang searah atau positif sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi peningkatan variabel gaya kepemimpinan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada UD. Dwi Devi Lancar. Hal ini juga dapat diartikan jika kepuasan kerja, produktivitas lebih dimaksimalkan dan pemimpin dapat menyesuaikan diri dalam

segala situasi maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat, dengan asumsi lain bahwa variabel independen lain yaitu motivasi bersifat konsultasn atau tetap.

b.  $\beta_2 = 0,231$

Nilai parameter atau yang disebut dengan koefesien regresi  $\beta_2$  didapatkan bernilai positif. nilai koefesien regresi yang bernilai positif artinya mempunyai hubungan yang searah dan positif sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan pada UD. Dwi Devi Lancar. Artinya jika kebutuhan fisiologis semakin tercukupi, kebutuhan keamanan lebih ditingkatkan, kebutuhan sosial lebih di utamakan, kebutuhan penghargaan yang diberikan kepada karyawan dan kebutuhan aktualisasi karyawan diutamakan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat, dengan asumsi bahwa variabel independen lain seperti gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) bersifat konstan atau tetap.

## 5.9 Uji Statistik

### 5.9.1 Uji Koefesien Determinasi ( $R^2$ )

Koefesien Determinasi atau yang disebut  $R^2$  adalah digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi suatu model.

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dapat mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel

independen, maka  $R^2$  pasti meningkat tidagmk peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan *Adjusted R<sup>2</sup>* pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti  $R^2$ , nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model (Ghozali, 2006).

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.741 <sup>a</sup>	.549	.496	.31033	.549	10.357	2	17	.001	1.874

**Tabel 20.** Hasil Output Koefisien Determinasi

Berdasarkan koefisien determinasi yang sudah diperoleh, dapat dilihat hasil pada tabel bahwa didapatkan koefisien determinasi atau nilai Adjusted R Square adalah 0,496 sehingga dapat disimpulkan bahwa sebesar 49,6% keragaman yang dapat dijelaskan, sedangkan sisanya sebesar 60,4% merupakan keragaman lain yang dijelaskan diluar model dalam penelitian. Variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Y) selain gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) adalah seperti kompetisi individu antar karyawan, dukungan organisasi, dukungan manajemen, lingkungan, dan variabel lain yang berada pada sekitar usaha.

### 5.9.2 Uji F

Uji F dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara simultan oleh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada UD.Dwi Devi Lancar.

Menurut Ghozali (2011), uji statistik F dapat menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Kriteria uji F ini dengan melihat signifikan dari F hitung, yaitu:

- Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Hal ini berarti variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh nyata (signifikan) terhadap variabel terikat pada tingkat signifikan tertentu.
- Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ . Hal ini berarti variabel bebas secara bersama - sama tidak berpengaruh nyata (non signifikan) terhadap variabel terikat.

ANOVA <sup>b</sup>						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.995	2	.997	10.357	.001 <sup>a</sup>
	Residual	1.637	17	.096		
	Total	3.632	19			

**Tabel 21.** Hasil Uji F

Berdasarkan hasil regresi didapatkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 10.375, dengan signifikan sebesar 0,001, dan nilai F-tabel yang didapatkan dengan  $n= 20$  dan  $k= 3$  sebesar 6,11. Artinya dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 10,375 dan nilai F-tabel 6,11 maka kesimpulannya adalah  $F_{hitung} >$  dari F-tabel, dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang meliputi gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara bersama-

sama berpengaruh nyata (signifikan) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) pada tingkat kepercayaan 99%. Berhasil tidaknya suatu usaha adalah tergantung karyawan yang bekerja pada usaha tersebut, jika karyawan mempunyai kinerja yang baik maka akan dapat berpengaruh terhadap hasil yang didapatkan. Terbentuknya karyawan yang baik karena dipengaruhi oleh seorang pemimpin. Pemimpin memegang kendali dan tanggung jawab sebuah usaha, jika kepemimpinan yang diterapkan itu baik maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Akan tetapi kinerja karyawan tidak akan terus stabil jika tidak di selingi dengan motivasi kerja yang diberikan seorang pemimpin karena selain pemimpin yang baik motivasi kerja juga sangat diperlukan oleh karyawan untuk dapat merasa nyaman dalam bekerja. Karyawan akan merasa bosan jika gaya kepemimpinan yang sama terus diterapkan, bukan berarti pemimpin harus merubah cara gaya kepemimpinannya tetapi disini pemimpin bisa memberikan motivasi yang berupa kebutuhan- kebutuhan yang dibutuhkan karyawan dalam bekerja yaitu seperti kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Dalam suatu usaha gaya kepemimpinan dan motivasi harus diberikan secara seimbang agar dapat terus meningkatkan kinerja karyawan.

### 5.9.3 Uji t

Uji t adalah uji parsial yang digunakan untuk menguji pengaruh masing – masing variabel bebasnya secara sendiri – sendiri terhadap variabel terkaitnya. Uji t dapat dilakukan dengan cara membandingkan t tabel dengan t hitung dengan cara melihat kolom signifikan pada masing – masing t hitung.

Menurut Ghozali (2011), uji statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, maka hasil tersebut adalah signifikan.

Jika  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel, maka hasil test adalah tidak signifikan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 22:

**Tabel 22.** Hasil Uji t

Variabel	T hitung	T table	Signifikan
Gaya Kepemimpinan (X1)	2,924	2,878	0,009***
Motivasi Kerja (X2)	1,445	1,734	0,167*

Sumber: Data Primer Diolah (*output SPSS 16 for Windows*), 2016

Setelah dilakukan pengujian uji t dengan menggunakan SPSS 16 for Windows, adapun pembahasan yang dapat di simpulkan dari hasil tersebut antara lain:

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan didapatkan hasil  $t$  hitung sebesar 2,924 yang lebih besar dari  $t$  tabel dengan didapatkan hasil  $t$  tabel sebesar 2,878 yang menunjukkan bahwa pada variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh secara parsial dan signifikan pada taraf kepercayaan 99% terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ), hal ini dapat diartikan bahwa variabel signifikan. Dari hasil pengujian yang telah dilakukan juga dapat menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan yaitu memaksimalkan produktivitas yang meliputi;

- (1) sikap pemimpin yang memaksimalkan produktivitas seperti selalu mengarahkan karyawan untuk bekerja dengan baik dan sesuai dengan pekerjaan tidak hanya mengawasi dan mengomando tetapi juga ikut terjun lapang untuk mengarahkan pekerjaan tersebut;
- (2) memaksimalkan kepuasan kerja yang meliputi sikap pemimpin dalam memberikan kepercayaan terhadap karyawan dan

menghargain hasil kerja yang dihasilkan agar karyawan merasa diaggad dan dihargai hasil kerjanya; (3) pemimpin yang dapat menyesuaikan diri dari segala hal seperti sikap pemimpin yang memberikan kesempatan jika karyawan melakukan kesalahan agar dapat menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang diberikan dan tidk mengulangi lagi. Ke tiga cara tersebut dapat memberikan hasil yang positif terhadap karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Keputusan atau cara yang diambil oleh pemimpin adalah menggunakan 3 cara dengan tujuan untuk menghasilkan hasil yang lebih besar dengan keuntungan yang lebih besar juga sehingga karyawan mendapatkan bonus gaji dari hasil produksinya. Hal ini memicu semangat karyawan agar bekerja lebih giat dengan memaksimalkan kinerjanya. Dalam memimpin sebuah organisasi seorang pemimpin akan mempunyai caranya masing – masing untuk diterapkan pada karyawannya dengan alasan untuk mencapai sebuah tujuan yang diinginkan oleh pemimpin dan organisasi yang dipimpin.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Tampi (2014), danTornado (2014).

#### b. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan didapatkan hasil t hitung sebesar 1,445 yang lebih kecil dari t tabel dengan hasil sebesar 2,878 yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini disebabkan karena pada UD. Dwi Devi Lancar motivasi yang telah diberikan sudah cukup dan memenuhi kebutuhan karyawan. Motivasi yang diberikan antara lain berupa:

- kebutuhan fisiologis, pada UD. Dwi Devi Lancar kebutuhan fisiologis yang diberikan kepada karyawan seperti kebutuhan makan, minum dan tempat tinggal. Pemberian kebutuhan tersebut diberikan kepada karyawan untuk memenuhi kebutuhan karyawan ketika karyawan bekerja. Kebutuhan tersebut diberikan untuk memenuhi kebutuhan karyawan ketika bekerja tanpa memotong gaji karyawan.



Gambar 4. Karyawan sedang istirahat makan siang

- kebutuhan keamanan, pada UD. Dwi Devi Lancar kebutuhan keamanan yang diberikan adalah jaminan yang diberikan oleh pemimpin berupa fasilitas untuk digunakan pada saat kerja agar aman. Fasilitas tersebut seperti sepatu *boat* yang dapat digunakan karyawan ketika bekerja di tambak agar terlindung dari batu, kerikil atau benda – benda tajam yang dapat membahayakan karyawan. Adapun fasilitas lain seperti topi, sarung tangan, dan obat – obatan P3K yang telah disediakan.



**Gambar 5.** Sepatu *boat* dan sarung tangan yang diberikan pada karyawan

- Kebutuhan sosial dan rasa memiliki, karyawan dianggap seperti saudara dan merasa nyaman untuk melakukan diskusi mengenai kerja. Contoh kebutuhan sosial yang diberikan adalah seperti jika terdapat hari libur seperti malam tahun baru, hari raya kurban. Ir. Samsudi sebagai pemimpin biasanya mengumpulkan karyawan dan mengajak karyawan untuk makan – makan di tambak dengan tujuan agar hubungan antara karyawan dan pemimpin selalu baik dan hal ini termasuk motivasi yang diberikan oleh pemimpin untuk meningkatkan kinerja karyawan. Jika karyawan merasa senang dengan apa yang diberikan oleh pemimpin maka karyawan akan bekerja lebih keras dan giat lagi karena karyawan merasa bahwa dirinya diperlakukan dengan baik dan tidak dianggap seperti karyawan yang umumnya hanya menerima perintah dari atasan.



**Gambar 6.** Kebutuhan sosial dan rasa memiliki yang di berikan pemimpin

- kebutuhan penghargaan, kebutuhan penghargaan yang diberikan pada karyawan di UD. Dwi Devi Lancar adala seperti pemberian bonus / gaji. Jika hasil panen yang didapatkan cukup besar, biasanya Ir. Samsudi memberikan bonus berupa uang, Ir. Samsudi juga pernah mengajak karyawan untuk liburan seperti ke Bali, Malang dan tempat rekreasi lainnya. Hal ini karena Ir. Samsudi merasa bahwa hasil yang melimpah tersebut tidak bisa tercapai jika karyawan tidak bekerja dengan baik dan bersungguh – sungguh.
- Kebutuhan aktualisasi diri , kebutuhan aktualisasi diri yang diberikan berupa pemberian pengalaman kerja untuk karyawan. Ir. Samsudi biasanya membagi pengalaman kerja ketika sedang berdiskusi dengan karyawan. Ir. Samsudi memberi tahu karyawan cara kerja yang baik seperti menunjukan cara untuk menghasilkan udang vannamei yang unggul dan berkualitas.



**Gambar 7.** Pemimpin memberikan contoh cara menjaring udang yang benar.

Selain itu jika dilihat pada kondisi lapang, kecenderungan peningkatan kinerja karyawan lebih dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan oleh pemimpin dibandingkan motivasi yang telah diberikan. Karyawan selalu menganggap bahwa apa yang telah diperintahkan oleh seorang pemimpin lebih diutamakan dan segera dilaksanakan. Gaya kepemimpinan seperti ini juga termasuk dalam gaya kepemimpinan otokratik karena keputusan dipegang penuh oleh seorang pemimpin, adapun bentuk motivasi yang sering dilakukan untuk mengakrabkan antar karyawan dan pemimpin agar lebih bisa menciptakan rasa sosial dapat dilihat pada lampiran .

Hasil dari uji t variabel motivasi ( $X_2$ ) dikatakan signifikan jika t hitung sebesar 1,445 dibandingkan dengan  $\alpha$  sebesar 20% dan didapatkan tingkat kepercayaan sebesar 80%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dapat berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan jika menggunakan selang kepercayaan 80%. Artinya jika kebutuhan kebutuhan fisiologis (seperti kebutuhan makan, minum dan tepat tinggal sudah dirasa cukup dan merupakan jaminan hidup yang diberikan tanpa memotong gaji), kebutuhan sosial dan rasa memiliki (karyawan dianggap saudara dan nyaman untuk

melakukan diskusi mengenai kerja), kebutuhan keamanan (jaminan yang diberikan oleh pemimpin berupa fasilitas untuk digunakan pada saat kerja agar aman), kebutuhan penghargaan (seperti bonus/ gaji) dan aktualisasi diri (berupa pemberian pengalaman kerja dari karyawan sudah bagus dan dirasakan puas oleh karyawan) ditingkatkan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Adapun contoh bentuk motivasi yang sering dilakukan pemimpin untuk mengakrabkan antar karyawan dan pemimpin agar lebih bisa menciptakan rasa sosial.

#### **5.10 Implikasi Hasil Penelitian**

Pada bagian ini akan menyajikan implikasi dari hasil penelitian yang telah dilakukan. Implikasi hasil penelitian yang dapat disampaikan antara lain yaitu:

1. Berdasarkan hasil nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) didapatkan hasil sebesar 49,6% keragaman yang dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007) mengatakan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor eksterinsik dan interinsik. Faktor eksterinsik yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan meliputi pendidikan, pengalaman kerja, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor eksterinsik yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertikal dan horizontal, kompensasi, kontrol, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, sistem hukuman dan sebagainya.

2. Berdasarkan uji hasil dari uji f didapatkan hasil bahwa variabel bebas gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) secara bersama – sama berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan ( $X_2$ ). Pada UD. Dwi Devi Lancar penerapan gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) sudah dilakukan secara seimbang, dan jika hanya salah satu variabel yang di tingkatkan maka akan berdampak negatif terhadap usaha. Pada pekerjaan lapang dibutuhkan kinerja karyawan yang baik untuk mengelolah tambak sehingga menghasilkan hasil yang besar. Jika karyawan dituntut pemimpin untuk terus bekerja tanpa memberikan motivasi maka kinerja karyawan akan semakin turun, begitu juga sebaliknya jika karyawan diberikan motivasi terus menerus tanpa dipimpin dengan baik.
3. Berdasarkan uji t didapatkan hasil bahwa keberadaan variabel motivasi ( $X_2$ ) secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ). Namun jika dilihat dari koefisiensi regresi variabel motivasi ( $X_2$ ) rata-rata responden memberikan jawaban setuju / sangat setuju dan merasa sangat puas terhadap motivasi yang telah diberikan berupa kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.
4. Berdasarkan hasil dari uji t didapatkan hasil bahwa variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ). Dilihat dari nilai koefisien regresi rata – rata responden menjawab setuju/sangat setuju terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin pada perusahaan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan meliputi memaksimalkan kepuasan kerja, memaksimalkan produktivitas, dan menyesuaikan diri dalam segala situasi.

## 6. Kesimpulan dan Saran

### 6.1 Kesimpulan

1. Pada hasil Uji F dapat dilihat kesimpulan bahwa variabel bebas yang meliputi gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh nyata dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ) pada tingkat kepercayaan 99%. Dan dilihat pada hasil uji t variabel gaya kepemimpinan berpengaruh pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Jika dilihat melalui hasil uji t dapat dilihat bahwa t hitung pada variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) lebih besar daripada t hitung daripada variabel motivasi ( $X_2$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel gaya kepemimpinan.

### 6.2 Saran

1. Bagi Instansi (UD. Dwi Devi Lancar)

Diharapkan UD. Dwi Devi Lancar dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan gaya kepemimpinan yang digunakan. Dilihat dari hasil kuisioner yang telah diisi oleh karyawan UD. Dwi Devi Lancar tersebut diperoleh hasil dan kesimpulan bahwa karyawan lebih bisa di diarahkan dengan gaya kepemimpinan yang baik seperti memaksimalkan produktivitas, memaksimalkan kepuasan kerja dan bisa menyesuaikan diri dari segala situasi. Selain itu peningkatan motivasi kerja juga perlu ditingkatkan lagi seperti meningkatkan

salah satu kebutuhan yang diberikan diantara kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri.

### 2. Bagi Lembaga Pemerintah

Sebagai pertimbangan untuk membuat kebijakan terkait dengan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terutama pada karyawan yang ada pada tambak. Kebijakan yang dapat dilakukan antara lain adalah dengan mengumpulkan para pemimpin usaha budidaya udang vannamei yang ada pada kabupaten tuban dan kemudian mengadakan tukar informasi atau pengalaman agar dapat dijadikan evaluasi oleh pemimpin dan dapat mengambil poin – poin positif untuk diterapkan pada usahanya agar dapat lebih baik lagi dari sebelumnya.

### 3. Bagi Peneliti

Hasil uji  $R^2$  menunjukkan masih terdapat variabel - variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti kemampuan dan keterampilan kerja, lingkungan, dan lain sebagainya. Hal ini harus diperhatikan dalam penelitian, untuk penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena semakin baik kinerja karyawan akan berpengaruh terhadap keberhasilan usaha tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah dan Haris Budiyono. 2004. Pengantar Manajemen. Vol II. Graha Ilmu. Yogyakarta. 313 hlm.
- Arikunto, S. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- As'ad. 1982. Psikologi Industri. Penerbit Industri. Yogyakarta .
- Bungin, Burhan. 2001. Metodologi Penelitian Sosial: Format-Format Kuantitatif dan Kualitatif. Airlangga University Press. Surabaya.
- Direktorat Jendral Perikanan Budidaya. Rencana Strategi Direktorat Jendral Perikanan Budidaya. Nomor 21/KEP-DJPB/2014.
- Ghozali, I. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Edisi lima. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gujarati, Damodar. 2006. *Dasar-Dasar Ekonometri*, alih bahasa. Julius Mulyadi. Erlangga. Jakarta.
- Idrus, Muhammad. 2007. Metode Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial (Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif). UII Press. Yogyakarta.
- Lamatenggo, N. Uno, H,B. 2014. Teori Kinerja dan Pengukurannya. Bumi Aksara. Jakarta
- Mangkuprawira, S. 2008. Bisnis, Manajemen, dan SDM. Ipb Press. Bogor
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, (2007) Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- Masyhuri dan Zainuddin, M. 2008. Metodologi Penelitian: Pendekatan Praktis dan Aplikatif. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Permanasari, R. 2013. Judul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Semarang. Semarang.
- Riniwati, H. 2011. Mendongkrak Motivasi dan Kinerja. Edisi Pertama. Universitas Brawijaya Press. Malang.
- Rivai, V. Mulyadi, D. 2009. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Edisi Ketiga. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Saefullah, K. Dan Sule E.T. 2010. Pengantar Manajemen. Edisi pertama. Penerbit Prenada Media Grup. Jakarta.

Sekaran, U. 2006. Research Methods for Business. Salemba Empat. Jakarta.

Setyowati. 2013. Organisasi dan Kepemimpinan Modern. Graha Ilmu. Yogyakarta.

Simanjutak, P.J. 2005. Manajemen Sumberdaya Manusia. Bagian Penerbit STIE. Yogyakarta

Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Kualitatif dan R&D. Alfabeta. Bandung.

Tampi, B.J. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *ActaDiurna*. Vol III. No 4. 1 – 3.

Tika , M.P. 2006. Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Edisi Pertama. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.3

Tornado, R.M. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tree Hotel di Makassar. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi Bisnis. Universitas Hasanuddin. Makassar.



LAMPIRAN

Lampiran 1. Tabulasi Kuisioner

Tabulasi Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )

No	1	2	3	$X_1$
1	4	2	3	3.00
2	5	2	3	3.33
3	5	2	3	3.33
4	4	5	5	4.67
5	3	5	5	4.33
6	4	3	3	3.33
7	3	5	5	4.33
8	1	5	5	3.67
9	4	4	5	4.33
10	5	4	4	4.33
11	1	3	4	2.67
12	4	4	5	4.33
13	5	4	5	4.67
14	4	4	4	4.00
15	4	5	5	4.67
16	4	4	5	4.33
17	4	5	5	4.67
18	5	5	5	5.00
19	1	3	4	2.67
20	1	3	5	3.00



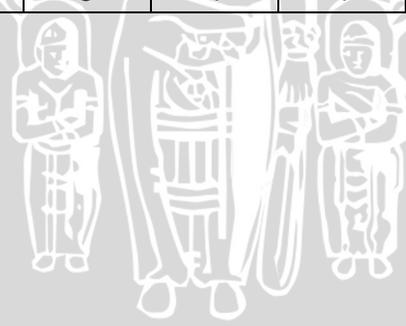
Tabulasi Variabe Motivasi ( $X_1$ )

No	1	2	3	4	5	X2
1	3	3	3	3	4	3.20
2	4	3	4	3	4	3.60
3	3	3	3	3	3	3.00
4	5	1	3	3	5	3.40
5	5	3	4	5	4	4.20
6	3	3	3	3	2	2.80
7	4	2	3	3	4	3.20
8	4	5	5	4	4	4.40
9	4	4	4	4	4	4.00
10	5	4	5	4	5	4.60
11	4	4	4	3	5	4.00
12	3	4	4	4	5	4.00
13	5	4	4	5	4	4.40
14	5	4	5	3	5	4.40
15	4	4	4	3	5	4.00
16	4	5	5	4	5	4.60
17	4	5	4	3	5	4.20
18	4	5	4	4	5	4.40
19	2	4	3	3	5	3.40
20	2	4	3	3	5	3.40



Tabulasi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	1	2	3	4	5	Y
1	4	4	4	5	3	4.00
2	4	4	5	4	4	4.20
3	5	5	5	5	4	4.80
4	5	5	4	5	4	4.60
5	5	4	5	5	5	4.80
6	4	4	3	4	4	3.80
7	4	4	5	5	4	4.40
8	5	5	5	5	1	4.20
9	5	4	4	4	3	4.00
10	5	5	5	5	5	5.00
11	5	4	3	4	4	4.00
12	5	4	4	4	4	4.20
13	5	5	5	5	5	5.00
14	5	5	5	5	5	5.00
15	5	5	5	5	5	5.00
16	5	5	5	5	4	4.80
17	5	5	5	5	5	5.00
18	5	4	5	5	5	4.80
19	5	4	3	4	4	4.00
20	5	4	3	4	4	4.00



**Lampiran 2. Output Uji Validitas dan Reliabilitas**

**1. Hasil Uji Validasi**

**a. Hasil Uji Validasi Variabel Gaya Kepemimpinan**

**Correlations**

	VAR00004	VAR00001	VAR00002	VAR00003
Pearson Correlation	1	.552*	.805**	.666**
Sig. (2-tailed)		.012	.000	.001
N	20	20	20	20
Pearson Correlation	.552*	1	-.012	-.197
Sig. (2-tailed)	.012		.961	.405
N	20	20	20	20
Pearson Correlation	.805**	-.012	1	.836**
Sig. (2-tailed)	.000	.961		.000
N	20	20	20	20
Pearson Correlation	.666**	-.197	.836**	1
Sig. (2-tailed)	.001	.405	.000	
N	20	20	20	20

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



**b. Hasil Uji Validasi Variabel Motivasi**

**Correlations**

	VAR00006	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005
VAR00006						
Pearson Correlation	1	.749**	.827**	.881**	.506*	.642**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.023	.002
N	20	20	20	20	20	20
VAR00001						
Pearson Correlation	.749**	1	.352	.477*	.417	.497*
Sig. (2-tailed)	.000		.128	.033	.068	.026
N	20	20	20	20	20	20
VAR00002						
Pearson Correlation	.827**	.352	1	.933**	.297	.336
Sig. (2-tailed)	.000	.128		.000	.204	.148
N	20	20	20	20	20	20
VAR00003						
Pearson Correlation	.881**	.477*	.933**	1	.388	.391
Sig. (2-tailed)	.000	.033	.000		.091	.089
N	20	20	20	20	20	20
VAR00004						
Pearson Correlation	.506*	.417	.297	.388	1	.000
Sig. (2-tailed)	.023	.068	.204	.091		1.000
N	20	20	20	20	20	20
VAR00005						
Pearson Correlation	.642**	.497*	.336	.391	.000	1
Sig. (2-tailed)	.002	.026	.148	.089	1.000	
N	20	20	20	20	20	20

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

c. Hasil Uji Validasi Variabel Kinerja Karyawan

Correlations

	VAR00006	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005
VAR00006						
Pearson Correlation	1	.446*	.726**	.786**	.777**	.627**
Sig. (2-tailed)		.049	.000	.000	.000	.003
N	20	20	20	20	20	20
VAR00001						
Pearson Correlation	.446*	1	.452*	.094	.157	.185
Sig. (2-tailed)	.049		.045	.694	.508	.434
N	20	20	20	20	20	20
VAR00002						
Pearson Correlation	.726**	.452*	1	.553*	.664**	.117
Sig. (2-tailed)	.000	.045		.011	.001	.623
N	20	20	20	20	20	20
VAR00003						
Pearson Correlation	.786**	.094	.553*	1	.760**	.212
Sig. (2-tailed)	.000	.694	.011		.000	.370
N	20	20	20	20	20	20
VAR00004						
Pearson Correlation	.777**	.157	.664**	.760**	1	.189
Sig. (2-tailed)	.000	.508	.001	.000		.425
N	20	20	20	20	20	20
VAR00005						
Pearson Correlation	.627**	.185	.117	.212	.189	1
Sig. (2-tailed)	.003	.434	.623	.370	.425	
N	20	20	20	20	20	20

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## 2. Hasil Uji Reliabilitas

### a. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.304	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	8.2500	3.355	-.095	.116	.891
VAR00002	7.9500	2.261	.445	.723	-.410 <sup>a</sup>
VAR00003	7.4000	3.200	.351	.734	-.023 <sup>a</sup>

### b. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi ( $X_2$ )

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.675	5

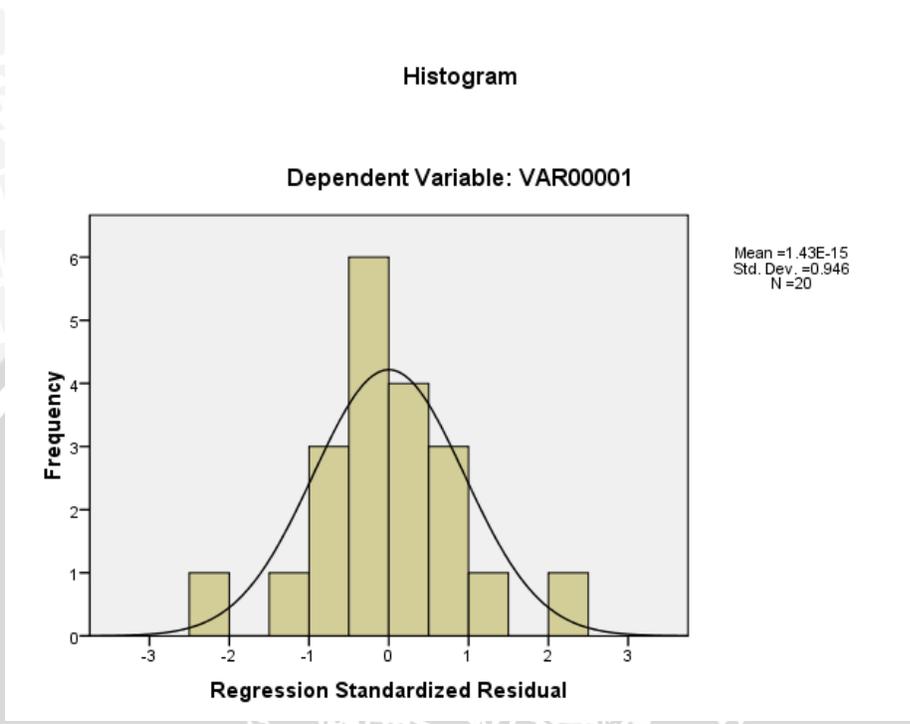
### c. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.654	5

Lampiran 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

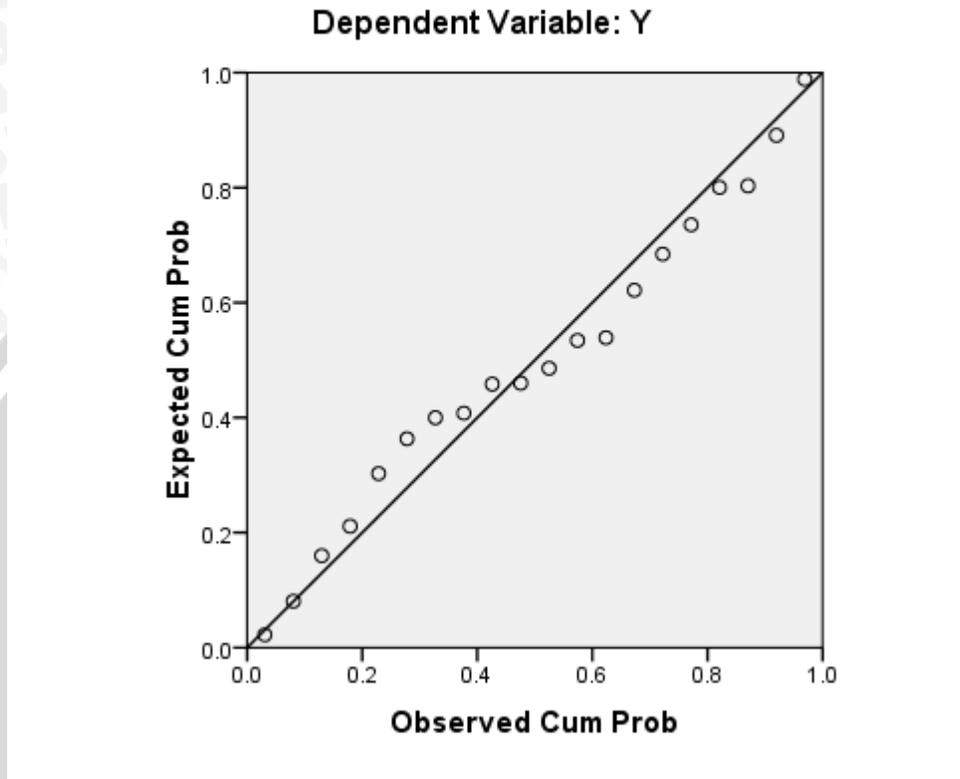


**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		20
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.29354333
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.109
	Negative	-.106
Kolmogorov-Smirnov Z		.487
Asymp. Sig. (2-tailed)		.972

a. Test distribution is Normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



b. Uji Heterokedastisitas

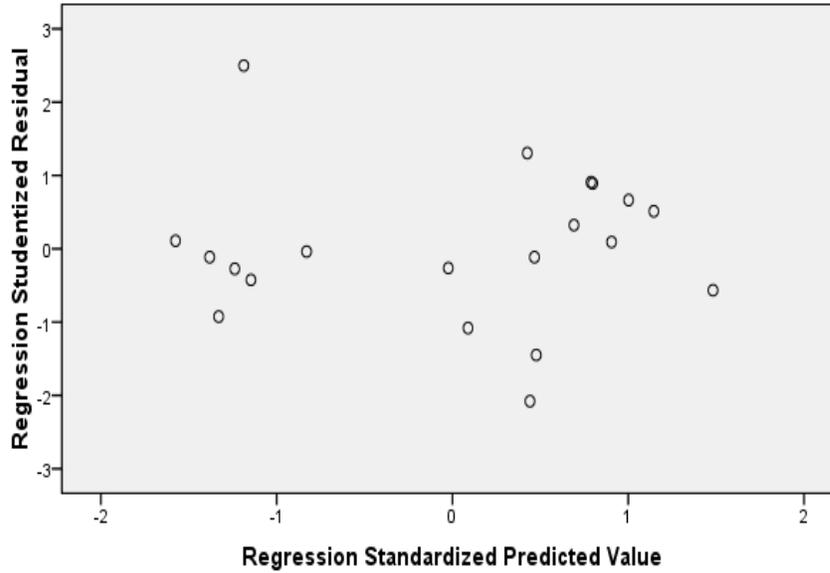
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.188	.360		.523	.608					
	X1	.047	.076	.177	.629	.538	.118	.151	.151	.727	1.376
	X2	-.043	.107	-.113	-.403	.692	-.021	-.097	-.097	.727	1.376

a. Dependent Variable: abs

Scatterplot

Dependent Variable: Y



c. Uji Multikolinearitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.299	.539		4.269	.001					
	X1	.331	.113	.558	2.924	.009	.703	.578	.476	.727	1.376
	X2	.231	.160	.276	1.445	.167	.568	.331	.235	.727	1.376

a. Dependent Variable: Y

**Correlations**

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.703	.568
	X1	.703	1.000	.523
	X2	.568	.523	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.004
	X1	.000	.	.009
	X2	.004	.009	.
N	Y	20	20	20
	X1	20	20	20
	X2	20	20	20

**d. Uji Autokorelasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.741 <sup>a</sup>	.549	.496	.31033	1.874

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Lampiran 4. Output Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model Summary<sup>a</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.741 <sup>a</sup>	.549	.496	.31033	1.874

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.995	2	.997	10.357	.001 <sup>a</sup>
	Residual	1.637	17	.096		
	Total	3.632	19			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	2.299	.539		4.269	.001						
	X1	.331	.113	.558	2.924	.009	.703	.578	.476	.727	1.376	
	X2	.231	.160	.276	1.445	.167	.568	.331	.235	.727	1.376	

a. Dependent Variable: Y



LAMPIRAN 5.

a. Gambar Peta Desa Temaji

PETA DI DESA TEMAJI, KECAMATAN JENU, KABUPATEN TUBAN



Sumber: Pemkab Tuban 2013