

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

**ARTIKEL 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**

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

Sebagai Salah Satu Syarat untuk 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**

ARTIKEL SKRIPSI

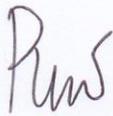
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA UD. DWI DEVI LANCAR DESA TEMAJI KECAMATAN JENU KABUPATEN TUBAN  
JAWA TIMUR

Oleh:

PUTRI NUR RAHMAWATI  
NIM. 125080400111089

Menyetujui,

Dosen Pembimbing I

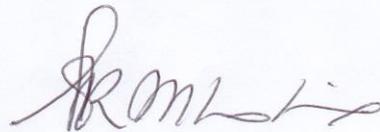


(Dr. Ir. Pudji Purwanti, MP)

NIP. 19640228 198903 2 011

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

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

Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan Universitas Brawijaya  
E.mail@ Putriinurrahmawati@gmail.com

**ABSTRAK**

UD. Dwi Devi Lancar merupakan usaha yang bergerak dibidang perikanan. Untuk mendapatkan hasil yang maksimal UD. Dwi Devi Lancar membutuhkan karyawan untuk membantu mengelola usaha budidaya udang vannamei tersebut, salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang baik dan motivasi kerja yang tinggi. Metode penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif dan kuantitatif, dan jenis data yang digunakan adalah data primer maupun data sekunder. Teknik Pengambilan Sampel menggunakan teknik pengambilan sampel sensus. Metode pengambilan data secara observasi, dokumentasi, wawancara dan kuisioner. Terdapat tiga variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu dua variabel bebas yang meliputi gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ), serta satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ). Metode analisis data menggunakan uji instrumen data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji statistik. Hasil penelitian didapatkan persamaan regresi :  $Y = 2,299 + 0,331 X_1 + 0,231 X_2$ . Secara simultan, variabel bebas yang meliputi gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) memberikan pengaruh nyata secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu kinerja Karyawan ( $Y$ ). Secara parsial, variabel bebas yang berpengaruh nyata secara individu terhadap variabel terikat adalah gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) sedangkan variabel motivasi ( $X_2$ ) secara individu berpengaruh tetapi tidak nyata. Faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Karyawan.

***The Influence of leadership style and Motivatio on Employee Performance at UD. Dwi Devi Lancar Temaji Village Jenu Districts Tuban East Java.***

**ABSTRAC**

UD. Devi Dwi Lancar is a business company that focuses on the fishery. In order to get the maximum results, UD. Dwi Devi Lancar requires employees to help managing its business, the way to improve the performance of employees is to apply a good leadership style and high motivation. The method of this study is descriptive qualitative and quantitative, and the types of data used are primary data and secondary data. The sampling technique is census technique. The data collection methods are observation, documentation, interview and questionnaire. There are three variables used in this study, two independent variables which include leadership style ( $X_1$ ) and motivation ( $X_2$ ), and the dependent variable is employee performance ( $Y$ ). The methods of data analysis are the instrument data test, classic assumption test, multiple linear regression analysis and statistical test. The result showed regression equation:  $Y = 2.299 + 0.331 X_1 + 0.231 X_2$ . Simultaneously, the independent variables which include leadership style ( $X_1$ ) and motivation ( $X_2$ ) have a significant effect on the dependent variable, employee performance ( $Y$ ). Partially, the independent variables that explicitly have a significant effect individually on the dependent variable is the leadership style ( $X_1$ ). Besides, the motivation variable ( $X_2$ ) also has a significant effect individually on dependant variable but it is implicitly. The most dominant factor affecting the performance of employees is the leadership style.

**Keywords:** Leadership Style, Motivation, Employee Performance

## 1. PENDAHULUAN

Saat ini banyak masyarakat Indonesia yang melakukan kegiatan perikanan, kegiatan perikanan tersebut salah satunya adalah kegiatan usaha budidaya perikanan. Komoditas yang menjadi andalan untuk dibudidayakan adalah udang vannamei (*Litopenaeus vannamei*). Sebelum udang vannamei, udang windu merupakan komoditas utama namun karena sulitnya untuk dibudidayakan 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.

Untuk mendapatkan peluang keuntungan dibutuhkan karyawan yang dapat mengelola dan menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan oleh pemimpin dengan baik. 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 yang baik adalah karyawan yang dapat menampilkan kinerjanya yang tinggi, dan tidak semua karyawan memiliki kinerja yang tinggi, untuk meningkatkan kinerja karyawan

seorang pemimpin dapat menjadi kunci utama dalam membangun semangat karyawannya dan bisa mengarahkan karyawannya menjadi lebih baik dalam bekerja.

Setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda – beda untuk menjadi seorang pimpinan, gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan sebuah usaha khususnya terhadap para karyawan. Pemimpin yang baik akan dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan apa yang diharapkan karyawannya agar mudah untuk mencapai tujuan yang diinginkan antara karyawan dan pemimpin. Untuk bisa memahami karyawannya diperlukan adanya pendekatan.

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 apa saja yang di sekiranya dibutuhkan oleh karyawan 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 bertujuan antara lain untuk mengetahui dan menganalisis

(1) Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada UD. Dwi Devi Lancar; (2) Variabel X (gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ )) yang paling dominan mempengaruhi variabel Y (kinerja karyawan).

## 2. METODE PENELITIAN

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

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis deskriptif. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif dan kualitatif, sumber data meliputi data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi, dokumentasi, wawancara dan kuesioner yang diberikan secara langsung kepada karyawan UD. Dwi Devi Lancar sedangkan data sekunder diperoleh dari studi literatur.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik pengambilan sampel sensus atau sampel jenuh. Teknik sensus atau sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel yang jika semua anggota populasi 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.

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas meliputi: Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ). Sedangkan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Variabel yang akan digunakan kemudian

diukur menggunakan skala likert. 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).

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

Untuk menguji data penelitian digunakan pengujian dengan uji validitas dan reliabilitas.

### 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.

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu 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 reliable jika memiliki nilai cronbach alpha > 0,7 (Ghozali, 2013).

Uji yang diunakan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan meliputi:

**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). Uji asumsi klasik yang dilakukan meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, dan uji autokorelasi.

**2. Analisis Regresi Linear 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). Pada penelitian ini variabel analisis re gresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (*independent*) yaitu: Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan Motivasi (X<sub>2</sub>) terhadap variabel terikat (*dependent*) yaitu Kinerja Karyawan (Y), dengan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 x_2$$

Dimana :

Dengan keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- b<sub>1</sub> b<sub>2</sub> = Koefisien regresi variabel X
- X<sub>1</sub> =Gaya Kepemimpinan

X<sub>2</sub> = Pemberian Motivasi

**Uji Statistik**

• **Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) dimaksudkan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan suatu model dalam menerangkan variasi variabel dependen, nilai koefesien determinasi berada diantara nol dan satu. Jika nilai (R<sup>2</sup>) kecil berarti kemampuan variabel – variabel dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas dan jika nilai (R<sup>2</sup>) mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011).

• **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<sup>2</sup> = Koefisien determinasi
- N = Jumlah observasi
- k = Jumlah variable

• **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

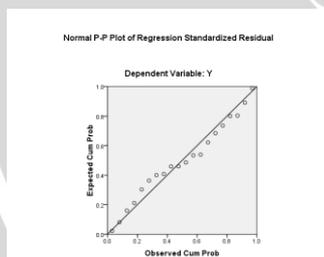
Se ( $\beta_i$ ) : *Standart error* koefisien regresi

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

- Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

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:



hasil menunjukkan 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.

#### Uji Heterokedastisitas

Pengujian uji heterokedastisitas dilakukan 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. Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada tabel.

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

Dari hasil pengujian diatas didapatkan 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.

#### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah suatu uji yang bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas Untuk mengetahui apakah terjadi multikolinearitas 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

multikolinearitas dan begitu juga sebaliknya jika nilai  $VIF < 10$  dan

toleransi  $< 1$  maka tidak terjadi multikolinearitas. Dari hasil analisis diperoleh nilai setiap variabel seperti pada tabel berikut:

Berdasarkan uji multikolinearitas yang telah dilakukan dapat dilihat pada

Variabel bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,727	1,376	Non Multikolinearitas
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	0,727	1,376	Non Multikolinearitas

tabel bahwa masing – masing variabel memiliki nilai  $VIF < 10$  dan toleransi  $< 1$ , sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi yang digunakan lolos uji asumsi multikolienaritas.

**Uji Autokorelasi**

Untuk pengujian autokorelasi 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	DW
1	.741 <sup>a</sup>	.549	.496	.31033	1,874

Berdasarkan pada Tabel diatas diketahui nilai Durbin-watson sebesar 2.024. Diketahui bahwa jumlah sampel sebanyak 50 orang, jumlah variabel bebas sebanyak 2 dengan nilai alpha  $\alpha$  sebesar 0,05. Diperoleh nilai dl sebesar 1.4625 dan nilai du sebesar 1.6283. Nilai Durbin-Watson yang terdapat pada Tabel 22 sebesar 2.024. Menunjukkan nilai ini berada diantara du dan 4 – du ( $1.6283 \leq 2.024 \leq 2.3717$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam regresi linear tersebut tidak terjadi autokorelasi.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier barganda ini digunakan untuk menganalisis kinerja hubungan antara karyawan UD. Dwi Devi Lancar dengan melihat pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>), dan motivasi kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y). Dsri pengujian menggunakan SPSS 16 for windows didapatkan hasil sebga berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

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



Dimana:

$Y$  = Kinerja Karyawan

$a$  = konstanta

$X_1$  = Gaya Kepemimpinan

$X_2$  = Motivasi

$b$  = koefisiensi variabel bebas

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan 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 koefisien regresi  $\beta_2$  didapatkan bernilai positif. nilai koefisien 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 diutamakan, 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.

### Uji Statistik

#### • Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari analisis 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.

#### • Uji F (Simultan)

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%.

- **Uji t (Parsial)**

Uji t adalah uji parsial yang digunakan untuk menguji pengaruh masing – masing variabel bebasnya terhadap variabel terkaitnya. Uji t dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai 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,

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 ( $Y$ ). Sedangkan untuk motivasi kerja 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 berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ).

#### **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.

#### 4. KESIMPULAN DAN SARAN

##### 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.

##### 2. Saran

- 1) Bagi Instasi  
Diharapkan UD. Dwi Devi Lancar dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan gaya kepemimpinan yang digunakan. Dilihat dari hasil kuisisioner yang telah diisi oleh karyawan UD. Dwi Devi Lancar tersebut diperoleh hasil dan kesimpulan bahwa karyawan lebih bisa di arahkan 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

- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- As'ad. 1982. *Psikologi Industri*. Penerbit Industri. Yogyakarta.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi lima. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gujarati, Damodar. 2006. *Dasar-Dasar Ekonometri*, alih bahasa. Julius Mulyadi.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Permanasari, R. 2013. *Judul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Semarang. Semarang.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.

Saefullah, K. Dan Sule E.T. 2010.

Pengantar Manajemen. Edisi

pertama. Penerbit Pustaka

Media Grup Jakarta.

