

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Obyek dan Subyek Penelitian

a. Profil CV. *Vuza Jaya Muslim Wear Production* Desa Getassrabi

Dalam dunia usaha tentunya ada penjual dan pembeli, untuk menciptakan adanya kegiatan usaha tentunya tak lepas dari para pengusaha yang mampu menciptakan lapangan kerja bagi masyarakat. Kali ini pembahasan tentang konfeksi yang berfokus pada pakaian muslim yang terletak di Desa Padurenan Kecamatan Gebog Kabupaten Kudus.¹

CV. *Vuza Jaya Muslim Wear Production* Desa Getassrabi ini menjual berbagai produk busana Muslim atau Koko dan seragam sekolah. Sesuatu yang dapat diandalkan dari produk CV. *Vuza Jaya Muslim Wear Production* Desa Getassrabi ini adalah kekhasan bordirannya. Banyak sekali model bordir yang dipunyai oleh CV. *Vuza Jaya Muslim Wear Production* Desa Getassrabi tentunya karena inovasi-inovasi yang diciptakan oleh pemiliknya. Pemilik CV. *Vuza Jaya Muslim Wear Production* Desa Getassrabi memasang harga mulai Rp 20.000 - Rp 70.000, mengingat bahwa pemilik CV. *Vuza Jaya Muslim Wear Production* Desa Getassrabi ini ingin produknya di pakai oleh seluruh lapisan masyarakat.

b. Visi, Misi dan Tujuan CV. *Vuza Jaya Muslim Wear Production* Desa Getassrabi

Adapun mengenai visi, misi dan tujuan di CV. *Vuza Jaya Muslim Wear Production* Desa Getassrabi adalah :

Sebelum merancang dan kemudian mendirikan sebuah bisnis atau usaha maka perlu dirumuskan adanya visi, misi serta tujuan yang hendak dicapai

¹ Data dokumentasi yang dikutip CV. *Vuza Jaya Muslim Wear Production* Desa Getassrabi, tanggal 19 Desember 2020.

dalam jangka waktu yang panjang. Visi, misi, tujuan adalah sesuatu yang perlu ditetapkan pertama kalinya ketika akan menjalankan manajemen strategi.

Visi adalah sebuah pernyataan yang menyajikan maksud strategi perusahaan untuk memfokuskan energi dan sumber daya perusahaan pada pencapaian di masa depan yang diinginkan. Misi adalah pernyataan tentang keunikan perusahaan yang membedakan suatu perusahaan dari perusahaan yang lain yang sejenis berada dalam satu kelompok industri tertentu dan mengidentifikasi lingkup operasinya dalam hal produk, pasar, serta teknologi yang digunakan. Dan yang dimaksud dengan tujuan adalah sebagai petunjuk arah untuk menuntun perusahaan dalam membuat keputusan, meningkatkan efisiensi, dan peningkatan kinerja. Tujuan dapat dikategorikan menjadi dua antara lain :²

- 1) Tujuan jangka panjang, dimana kondisi ini lebih spesifik ingin dicapai pada suatu periode tertentu untuk kelangsungan hidup perusahaan sepanjang waktu yang dituangkan beberapa tujuan lainnya antara lain: kepuasan konsumen, kepuasan karyawan, kepuasan pemilik capital, pemimpin pasar dengan penemuan produk dan teknologi baru, meningkatkan pelayanan purna jual yang memuaskan.
- 2) Tujuan jangka pendek, tujuan jangka pendek yang lazim adalah obyektif yaitu efisiensi, efektifitas, produktifitas, dan laba.

Adapun Visi, Misi dan tujuan CV. Vuza Jaya *Muslim Wear Production* Desa Getassrabi dijabarkan sebagai berikut:³

- 1) Visi
Menjadi perusahaan yang maju dan kompetitif.

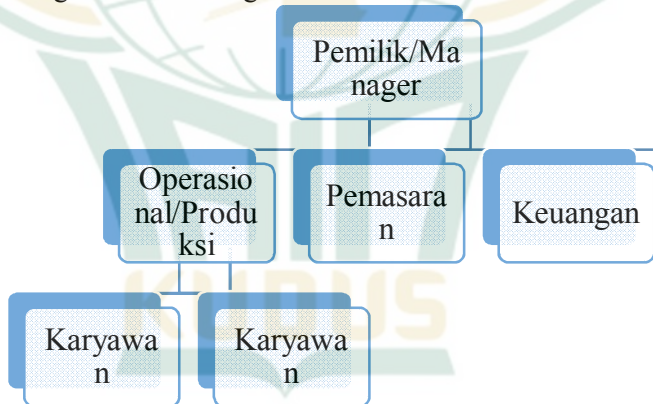
² Data dokumentasi yang dikutip CV. Vuza Jaya *Muslim Wear Production* Desa Getassrabi, tanggal 19 Desember 2020.

³ Data dokumentasi yang dikutip CV. Vuza Jaya *Muslim Wear Production* Desa Getassrabi, tanggal 19 Desember 2020.

- 2) Misi
 - a) Menjadikan perusahaan kebanggaan nasional yang mengedepankan kualitas produk.
 - b) Menjadi perusahaan yang selalu kreatif dan inovatif.
 - c) Membangun masyarakat agar memiliki jiwa *enterpreuner*.
- 3) Tujuan
 - a) Membangun usaha dengan tipe *social entepreuner*
 - b) Mengembangkan usaha dan membuka lapangan pekerjaan untuk masyarakat sekitar.

c. Struktur Organisasi CV. Vuza Jaya Muslim Wear Production Desa Getassrabi

Adapun struktur organisasi CV. Vuza Jaya Muslim Wear Production Desa Getassrabi dapat digambarkan sebagai berikut:⁴



Keterangan:

- a. Pemilik/manager: Bapak H. Badruz Zaman
- b. Bagian operasional, pemasaran dan keuangan diambil alih sendiri oleh pemiliknya.
- c. Karyawan-karyawan:
 - 1) Bagian pemotongan : Mas Umam

⁴ Data dokumentasi yang dikutip CV. Vuza Jaya Muslim Wear Production Desa Getassrabi, tanggal 19 Desember 2020.

- 2) Bagian penjahit : Mas Zaki, Mbak Nisa, Mbak Ayu,
- 3) Bagian obras : Mbak Nurul
- 4) Bagian Bordir : Mas Adi dan Mas Wito
- 5) Bagian pengepakan : Mbak Uus, Mbak Ica dan Mbak Yuni

Dan seluruh karyawan yang bekerja dibawa pulang.

d. Prosedur dan Mekanisme Operasional CV. Vuza Jaya Muslim Wear Production Desa Getassrabi

Produksi adalah aktifitas/kegiatan yang ditunjukkan untuk mengolah bahan baku menjadi barang setengah jadi atau barang jadi. Secara garis besar proses produksi adalah kegiatan mengolah masukan (*input*) dalam proses dengan menggunakan metode tertentu untuk menghasilkan keluaran (*output*) yang sesuai dengan ketentuan. Secara umum, fungsi produksi terbangun atas empat elemen yaitu, subsistem masukan, subsistem proses, subsistem keluaran, dan subsistem umpan balik.⁵

Dalam suatu pekerjaan pasti ada pembagian *Job Description* yang berbeda dengan yang lain. Begitu juga pada CV. Vuza Jaya Muslim Wear Production Desa Getassrabi, setiap karyawan memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda sesuai dengan jabatan masing-masing.

1) Pemilik/Manager

Tugas:

- a) Mengatur segala aktifitas di dalam konfeksi, mulai dari pembelian bahan baku, bahan baku masuk, rencana produksi, proses produksi hingga pemasaran produk.
- b) Mengatur keuangan dan
- c) Menggaji karyawan

⁵ Data dokumentasi yang dikutip CV. Vuza Jaya Muslim Wear Production Desa Getassrabi, tanggal 19 Desember 2020.

Tanggung jawab:

- a) Bertanggungjawab atas kelancaran segala aktifitas di dalam konfeksi.
 - b) Bertanggungjawab atas kenyamanan dan keamanan karyawannya.
- 2) Bagian pemotongan
- Tugas:
Memastikan pemotongan kain dengan benar sehingga bahan baku dapat segera di proses.
- Tanggung jawab:
Bagian pemotongan kain bertanggungjawab untuk tidak terjadi adanya kesalahan dalam proses pemotongan.
- 3) Bagian pembordiran
- Tugas:
- a) Menyiapkan mesin bordir
 - b) Mengatur mesin bordir pada komputer border
 - c) Membentangi kain dan memasang ke mesin bordir
- Tanggung jawab:
Bagian pembordiran bertanggungjawab untuk memastikan hasil bordirnya rapi.
- 4) Bagian menjahit
- Tugas:
Menjahit baju dari kain yang telah di siapkan
- Tanggung jawab:
Bagian menjahit bertanggungjawab untuk memastikan bahwa jahitan tersebut rapi.
- 5) Bagian obras
- Tugas:
Mengobras bagian-bagian yang harus diobras
- Tanggung jawab:
Bagian pengobras bertanggungjawab memastikan obrasan tersebut rapi.
- 6) Bagian pengepakan
- Tugas:
a) Melipat dan memasang label pada baju yang telah dilipat.

b) Memasukkan baju ke dalam plastik dengan rapi.

Tanggung jawab:

Bertanggungjawab untuk memastikan hasil pengepakan rapi dan tidak terdapat kecacatan produk seperti kurangnya saku, tali seragam dan lain-lain.

Adapun proses kegiatan produksi yang berlangsung di CV. Vuza Jaya *Muslim Wear Production* Desa Getassrabi adalah dimulai dengan pengambilan bahan baku (kain) yang dikirim dari Bandung, Cirebon dan Tegal. Setelah bahan baku tersebut diperoleh maka diproses untuk menjadi barang jadi hingga siap untuk dipasarkan.

2. Gambaran Umum Subyek Penelitian

Analisis karakteristik responden digunakan untuk memberikan gambaran responden, apakah dengan karakteristik responden yang berbeda-beda mempunyai penilaian yang sama ataukah tidak. Sedangkan karakteristik identitas responden berdasarkan umur, pendidikan terakhir, masa kerja akan dibahas pada bagian berikut ini :

a. Umur Responden

Hasil penelitian terdapat empat kelompok responden, yaitu responden yang berumur 21-27 tahun, berumur 28-34 tahun, berumur 35-41 tahun dan lebih dari 42 tahun yang seluruhnya berjumlah 60 responden yang disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden berdasarkan Umur

Usia	Jumlah	Persentase
21-27 tahun	15	25%
28-34 tahun	25	41,7%
35-41 tahun	14	23,3%
> 42 tahun	6	10%
Jumlah	60	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 60 responden yang menjadi sampel responden berumur 21-27 tahun sebanyak 15 orang atau 25% dari keseluruhan jumlah sampel. Kemudian mayoritas responden yang berumur 28-34 tahun sebanyak 25 orang atau 41,7% dan umur 35-41 tahun sebanyak 14 orang atau 23,3%. Sedangkan responden yang berumur lebih dari 42 tahun sebanyak 6 orang atau 10% dari keseluruhan jumlah sampel.

b. Pendidikan Terakhir Responden

Hasil penelitian terdapat lima kelompok responden, yaitu responden yang berpendidikan terakhir SMA/SMK, SMP dan SD yang seluruhnya berjumlah 60 responden yang disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2

Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA/SMK	28	46,7%
SMP	12	20%
SD	20	33,3%
Jumlah	60	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 60 responden yang menjadi sampel responden berpendidikan terakhir SMP sebanyak 12 orang atau 20% dari keseluruhan jumlah sampel. Kemudian mayoritas responden yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 28 orang atau 46,7%. Sedangkan responden dengan jumlah 20 orang atau 33,3% dari keseluruhan jumlah sampel yang berpendidikan SD.

c. Masa Kerja Responden

Hasil penelitian terdapat dua kelompok responden, yaitu responden yang masa kerjanya kurang dari 5 tahun dan lebih dari 5 tahun yang seluruhnya berjumlah 60 responden yang disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

Pendidikan	Jumlah	Persentase
< 5 tahun	27	45%
> 5 tahun	33	55%
Jumlah	60	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 60 responden yang menjadi sampel responden dengan masa kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 27 orang atau 45% dari keseluruhan jumlah sampel. Kemudian mayoritas responden sebanyak 33 orang atau 55% dengan masa kerja lebih dari 5 tahun.

3. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1) Uji Validitas Instrumen

Uji validitas dalam penelitian ini dilihat dari nilai *corrected item total correlation*. Berikut ini merupakan hasil pengolahan SPSS versi 22 :

Tabel 4.4 Uji Validitas Instrumen

Variabel	Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,425	0,3610	Valid
	X1.2	0,633	0,3610	Valid
	X1.3	0,366	0,3610	Valid
	X1.4	0,660	0,3610	Valid
	X1.5	0,752	0,3610	Valid
	X1.6	0,601	0,3610	Valid
	X1.7	0,660	0,3610	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,727	0,3610	Valid
	X2.2	0,647	0,3610	Valid
	X2.3	0,630	0,3610	Valid
	X2.4	0,608	0,3610	Valid
	X2.5	0,421	0,3610	Valid
Pendeteksi <i>Fraud</i> (Y2)	Y.1	0,378	0,3610	Valid
	Y.2	0,370	0,3610	Valid
	Y.3	0,583	0,3610	Valid

Variabel	Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
	Y.4	0,622	0,3610	Valid
	Y.5	0,495	0,3610	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

2) Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh suatu alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat memberikan hasil yang relatif sama apabila dilakukan pengukuran kembali pada obyek yang sama.

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Indikator	r_{α}	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	7 Item	0,754	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	5 Item	0,710	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	5 Item	0,707	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2020.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas dari setiap variabel penelitian dengan menggunakan bantuan program SPSS, diperoleh hasil nilai r_{α} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,600). Jadi dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan yang digunakan dapat menghasilkan data yang **reliabel**.

4. Statistik Deskriptif

Fungsi analisis deskriptif adalah untuk memberikan gambaran umum tentang data yang telah diperoleh. Gambaran umum ini bisa menjadi acuan untuk melihat karakteristik data yang kita peroleh. Statistik deskriptif lebih berhubungan dengan pengumpulan dan peringkasan data, serta penyajian hasil peringkasan tersebut. Deskripsi Kepemimpinan, motivasi kerja dan Kinerja Karyawan dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 4.6 Statistik Deskriptif

Variabel	Item	Tota SS	%	Tota S	%	Tota N	%	Tota TS	%	Total STS	%
Kepemimpinan (X1)	X1.1	8	13,3	29	48,3	13	21,7	9	15,0	1	1,7
	X1.2	8	13,3	28	46,7	17	28,3	6	10,0	1	1,7
	X1.3	9	15,0	22	36,7	21	35,0	5	8,3	3	5,0
	X1.4	17	28,3	19	31,7	15	25,0	6	10,0	3	5,0
	X1.5	12	20,0	23	38,3	15	25,0	8	13,3	2	3,3
	X1.6	15	25,0	20	33,3	19	31,7	5	8,3	1	1,7
	X1.7	12	20,0	23	38,3	15	25,0	8	13,3	1	1,7
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	8	13,3	27	45,0	22	36,7	2	3,3	1	1,7
	X2.2	6	10,0	12	20,0	36	60,0	3	5,0	3	5,0
	X2.3	17	28,3	19	31,7	15	25,0	6	10,0	3	5,0
	X2.4	12	20,0	23	38,3	15	25,0	8	13,3	2	3,3
	X2.5	15	25,0	20	33,3	19	31,7	5	8,3	1	1,7
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	9	15,0	22	36,7	21	35,0	5	8,3	3	5,0
	Y.2	5	8,3	27	45,0	24	40,0	4	6,7	0	0,0
	Y.3	5	8,3	28	46,8	25	41,7	2	3,3	0	0,0
	Y.4	8	13,3	27	45,0	22	36,7	2	3,3	1	1,7
	Y.5	6	10,0	12	20,0	36	60,0	3	5,0	3	5,0

Sumber: Data primer diolah, 2021.

a. Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan hasil penelitian pada pernyataan pertama mengenai Kepemimpinan (X1), yaitu mampu melihat permasalahan secara menyeluruh, responden menjawab sangat setuju sebanyak (13,3%), setuju (48,3%), netral (21,7%), tidak setuju (15,0%), dan sangat tidak setuju (1,7%). Pada pernyataan kedua yaitu mengambil inisiatif untuk melakukan perbaikan, responden menjawab sangat setuju sebanyak (13,3%), setuju (46,7%), netral (28,3%), tidak setuju (10,0%), dan sangat tidak setuju (1,7%). Pada pernyataan ketiga yaitu selalu mencoba hal baru, responden menjawab sangat setuju sebanyak (15,0%), setuju (36,7%), netral (35,0%), tidak setuju (8,3%), dan sangat tidak setuju (5,0%).

Pada pernyataan keempat yaitu melayani dan berempati, responden menjawab sangat setuju sebanyak

(28,3%), setuju (31,7%), netral (25,0%), tidak setuju (10,0%), dan sangat tidak setuju (5,0%). Pada pernyataan kelima yaitu mampu mengkoordinasi banyak hal, responden menjawab sangat setuju sebanyak (20,0%), setuju (38,3%), netral (25,0%), tidak setuju (13,3%), dan sangat tidak setuju (3,3%). Pada pernyataan keenam yaitu menyemangati/memotivasi dalam pencapaian pelaksanaan tugas, responden menjawab sangat setuju sebanyak (25,0%), setuju (33,3%), netral (31,7%), tidak setuju (8,3%), dan sangat tidak setuju (1,7%). Pada pernyataan ketujuh yaitu mampu merumuskan visi bersama, responden menjawab sangat setuju sebanyak (20,0%), setuju (38,3%), netral (25,0%), tidak setuju (13,3%), dan sangat tidak setuju (1,7%).

b. Motivasi Kerja (X2)

Berdasarkan hasil penelitian pada pernyataan pertama mengenai motivasi kerja (X2), yaitu kebutuhan seseorang yang paling utama untuk hidup dan kehidupan, seperti kebutuhan akan makanan, minuman, pakaian dan tempat tinggal, responden menjawab sangat setuju sebanyak (13,3%), setuju (45,0%), netral (36,7%), tidak setuju (3,3%), dan sangat tidak setuju (1,7%). Pada pernyataan kedua yaitu kebutuhan berkaitan dengan keamanan secara ekonomi dan sosial, mereka memerlukan rasa aman terhadap ancaman kehilangan pekerjaan dan penghasilan, responden menjawab sangat setuju sebanyak (10,0%), setuju (20,0%), netral (60,0%), tidak setuju (5,0%), dan sangat tidak setuju (5,0%). Pada pernyataan ketiga yaitu kebutuhan individu dalam komunikasi dan interaksi kelompok dengan pergaulan yang menyenangkan, sehingga tercipta rasa kerja sama, rasa hormat menghormati dan rasa kasih sayang dalam suatu organisasi, responden menjawab sangat setuju sebanyak (28,3%), setuju (31,7%), netral (25,0%), tidak setuju (10,0%), dan sangat tidak setuju (5,0%).

Pada pernyataan keempat yaitu keinginan dan kebutuhan seseorang untuk mendapat penghargaan atas

prestasi kerja yang telah dicapainya, responden menjawab sangat setuju sebanyak (20,0%), setuju (38,3%), netral (25,0%), tidak setuju (13,3%), dan sangat tidak setuju (3,3%). Pada pernyataan kelima yaitu kebutuhan yang berkaitan dengan keinginan lebih, keinginan maju maupun keinginan menjadi orang “ter”, responden menjawab sangat setuju sebanyak (25,0%), setuju (33,3%), netral (31,7%), tidak setuju (8,3%), dan sangat tidak setuju (1,7%).

c. Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian pada pernyataan pertama mengenai Kinerja Karyawan (Y), yaitu persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya, responden menjawab sangat setuju sebanyak (15,0%), setuju (36,7%), netral (35,0%), tidak setuju (8,3%), dan sangat tidak setuju (1,7%). Pada pernyataan kedua yaitu persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan, responden menjawab sangat setuju sebanyak (8,3%), setuju (45,0%), netral (40,0%), tidak setuju (6,7%), dan sangat tidak setuju (0,0%). Pada pernyataan ketiga yaitu persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia, responden menjawab sangat setuju sebanyak (8,3%), setuju (46,8%), netral (41,7%), tidak setuju (3,3%), dan sangat tidak setuju (0,0%).

Pada pernyataan keempat yaitu tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan, responden menjawab sangat setuju sebanyak (13,3%), setuju (45,0%), netral (36,7%), tidak setuju (3,3%), dan sangat tidak setuju (1,7%). Pada pernyataan kelima yaitu kemampuan karyawan dalam bekerjasama dengan rekan kerja dan lingkungannya, responden menjawab sangat setuju sebanyak (10,0%), setuju (20,3%), netral (60,0%), tidak setuju (5,0%), dan sangat tidak setuju (5,0%).

5. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah suatu data dapat dianalisa lebih lanjut diperlukan suatu uji asumsi klasik agar hasil dan analisa nantinya efisien dan tidak bias. Adapun kriteria pengujian tersebut sebagai berikut :

a. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas terdapat hubungan atau saling berkorelasi. Cara yang dipakai untuk mendeteksi gejala multikolinieritas adalah dengan melihat VIF (*variance inflation factor*), jika nilai VIF kurang dari angka 10, maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Collinearity Statistic</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
Kepemimpinan (X1)	0,211	4,746
Motivasi Kerja (X2)	0,211	4,746

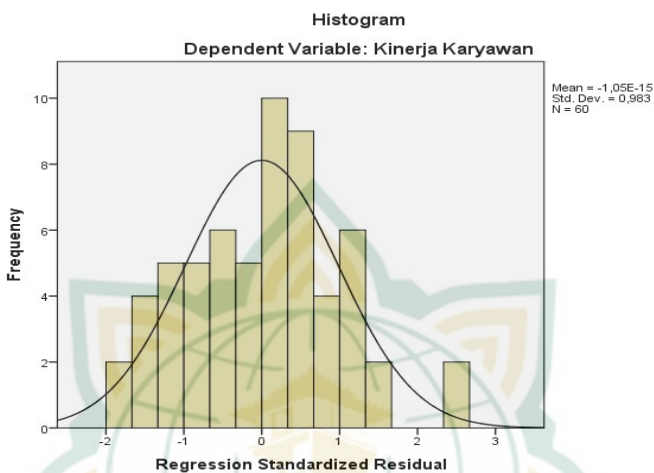
Sumber : Data primer diolah, 2021.

Hasil pengujian multikolinieritas tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas pada semua variabel penjelas model regresi yang digunakan yaitu Kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) karena semua nilai VIF kurang dari angka 10.

b. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Berdasarkan hasil *output* SPSS disajikan pada gambar sebagai berikut:

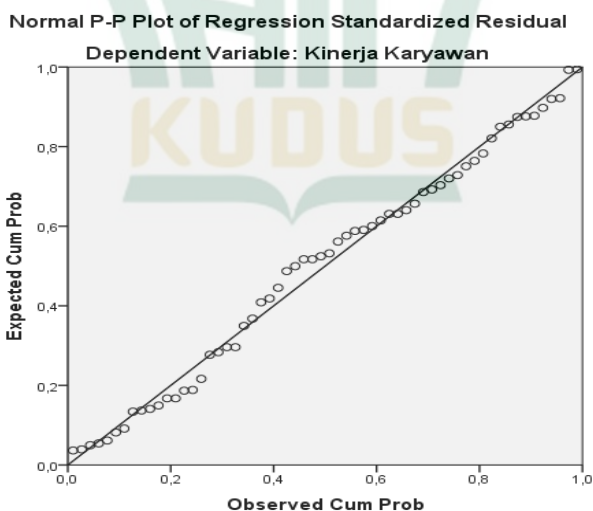
Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data primer diolah, 2021.

Gambar 4.3 tersebut menunjukkan bahwa grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, sesuai kaidah pengambilan keputusan uji normalitas, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas

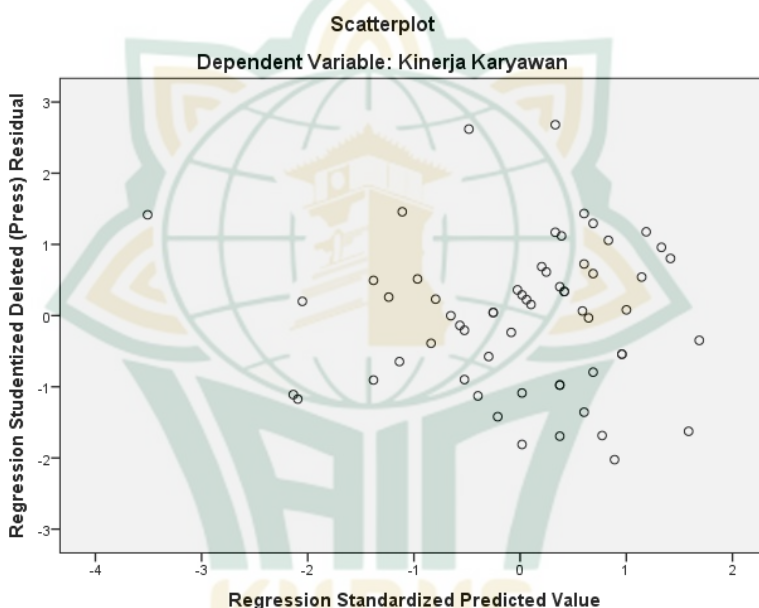


Sumber : Data primer diolah, 2021.

Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Berdasarkan *normal probability plot* pada gambar tersebut menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : Data primer diolah, 2021.

Berdasarkan grafik *scatterplot* tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar secara acak yang tersebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Vuza Jaya Muslim Wear Production Desa Getassrabi.

6. Uji Hipotesis

a. Analisis Data Regresi Berganda

Model analisis regresi berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Vuza Jaya *Muslim Wear Production* Desa Getassrabi. Dari estimasi diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.8 Hasil Regresi Berganda

Keterangan	Nilai Koefisien
Konstanta	5,418
Kepemimpinan (X1)	0,100
Motivasi kerja (X2)	0,537

Sumber : Data primer yang diolah, 2021.

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi pengaruh Kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Vuza Jaya *Muslim Wear Production* Desa Getassrabi sebagai berikut :

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

$$Y = 5,418 + 0,100X_1 + 0,537X_2 + e$$

Berdasarkan nilai koefisien regresi dari variabel-variabel yang mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Vuza Jaya *Muslim Wear Production* Desa Getassrabi. Dengan menggunakan tingkat signifikansi α 0.05 dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta akan sering disebut juga dengan *intercept* (titik potong X dengan Y) mempunyai nilai sebesar 5,418 yang berarti bahwa jika tidak ada variabel bebas yang terdiri dari variabel kepemimpinan dan motivasi kerja yang mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Maka kinerja karyawan (Y) akan memperoleh nilai 5,418.
- 2) Variabel kepemimpinan (X1) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,100. Artinya variabel kepemimpinan (X1) mempunyai pengaruh yang searah dengan kinerja karyawan (Y), apabila

variabel kepemimpinan (X1) meningkat satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,100 apabila variabel kepemimpinan (X1) turun satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan menurun sebesar 0,100.

- 3) Variabel motivasi kerja (X2) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,537. Artinya variabel motivasi kerja (X2) mempunyai pengaruh yang searah dengan kinerja karyawan (Y), apabila variabel motivasi kerja (X2) meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,537 atau apabila variabel motivasi kerja (X2) turun satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan menurun sebesar 0,537.

b. Uji t

Dalam rangka pengujian hipotesis bahwa terdapat Diduga terdapat pengaruh Kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial digunakan uji t. Dari tabel berikut hasil persamaan regresi pada variabel-variabel penelitian akan diperlihatkan satu persatu dengan memperlihatkan t_{hitung} dari olah data SPSS.

Tabel 4.9 Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Nilai Sig.
Kepemimpinan (X1)	2,302	2,00247	0,000
Motivasi Kerja (X2)	4,470	2,00247	0,000

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021.

1) Kepemimpinan (X1)

Dengan pengujian dua sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0,05$ dan dengan derajat kebebasan $df (N-k-1) = 60-2-1 = 57$ diperoleh $t_{tabel} = 2,00247$. Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,302. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($2,302 > 2,00247$), seperti terlihat pada tabel diatas. Dengan demikian, t_{hitung} berada pada daerah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Vuza

Jaya Muslim Wear Production Desa Getassrabi, sehingga H_1 diterima.

2) Motivasi Kerja (X_2)

Dengan pengujian dua sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0,05$ dan dengan derajat kebebasan $df (N-k-1) = 60-2-1 = 57$ diperoleh $t_{tabel} = 2,00247$. Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,470. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($4,470 > 2,00247$), seperti terlihat pada tabel diatas. Dengan demikian, t_{hitung} berada pada daerah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Vuza Jaya Muslim Wear Production Desa Getassrabi, sehingga H_2 diterima.

c. Uji Statistik F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat.⁶ Pada penelitian ini uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja (variabel independen) berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (variabel dependen).

Langkah pertama yaitu merumuskan hipotesis yaitu diduga terdapat pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Vuza Jaya Muslim Wear Production Desa Getassrabi. Langkah kedua menentukan besarnya F tabel dengan ukuran sampel. Di mana $dk \text{ pembilang} = 2$ $dk \text{ penyebut} = 60$ dan nilai $\alpha = 0.05$, sehingga didapat $F \text{ tabel} = 3,15$, sedangkan hasil output SPSS untuk uji F terlihat pada tabel berikut:

⁶Purbayu dan Ashari, *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS* (Yogyakarta: Penerbit ANDI, 2015), 98.

Tabel 4.10 Hasil Uji Statistik F

Koefisien	Nilai
Nilai F	75,985
Nilai Sig.	0,000

Sumber : Data primer diolah, 2021.

Langkah ketiga menentukan besarnya F hitung = 75,985 yang telah disajikan tabel ANOVA dalam persamaan regresi. Langkah keempat yaitu membuat keputusan pengujian dengan cara membandingkan antara F hitung dengan F tabel. Karena F hitung lebih besar dari F tabel ($75,985 > 3,15$) maka hipotesis yang menyatakan bahwa diduga terdapat pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. *Vuza Jaya Muslim Wear Production* Desa Getassrabi dapat diterima dan terbukti benar.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. *Vuza Jaya Muslim Wear Production* Desa Getassrabi, berdasarkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Sehingga secara bersama-sama baik kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

d. Koefisien Determinasi

Untuk memperkirakan atau meramalkan nilai variabel dependen (Y), perlu dilakukan perhitungan variabel-variabel lain yang ikut mempengaruhi Y. Dengan demikian antara variabel baik dependen dan independen tentunya mempunyai hubungan atau korelasi. Dalam penelitian ini variabel dependen atau terikat (Y) adalah kinerja karyawan, selanjutnya variabel independen atau bebas adalah kepemimpinan dan motivasi kerja. Hasil analisis korelasi dan regresi berganda dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel 4.11 Hasil Koefisien Determinasi

Koefisien	Nilai
R	0,853 ^a
R Square	0,727

Sumber : Data primer diolah, 2021.

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas terhadap variabel terikat diketahui nilai $r = 0,853^a$, hal ini mengindikasikan bahwa variabel bebas kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki hubungan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan searah dengan tingkat hubungan yang cukup tinggi.

Dari hasil analisis regresi linier berganda tersebut, diketahui bahwa koefisien determinasi yang dinotasikan dengan *R Square* besarnya 0,727. Ini berarti variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan dan motivasi kerja yang diturunkan dalam model sebesar 72,7%, atau dengan kata lain sumbangan efektif (kontribusi) variabel independen terhadap variasi (perubahan) kinerja karyawan (Y) sebesar 72,7%. Variasi kinerja karyawan (Y) bisa dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen, jadi sisanya sebesar $(100\% - 72,7\% = 27,3\%)$ kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini misalnya disiplin kerja, kompensasi dan lainnya.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Vuza Jaya *Muslim Wear Production* Desa Getassrabi. Berdasarkan nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} ($2,302 > 2,00247$), dengan demikian t_{hitung} berada pada daerah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian tersebut didukung dengan hasil penyebaran kuesioner yang menunjukkan nilai interval tinggi sebesar 48,3%. Kepemimpinan yang diindikasikan

dengan mampu melihat permasalahan secara menyeluruh, mengambil inisiatif untuk melakukan perbaikan, selalu mencoba hal baru, melayani dan berempati, mampu berkoordinasi banyak hal, menyemangati/memotivasi dalam pencapaian pelaksanaan tugas, mampu merumuskan visi bersama.

Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dapat dikatakan bahwa kepemimpinanlah yang memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya yang dapat dilihat dari bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya untuk bekerjasama menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien. Kepemimpinan mempunyai berbagai fungsi antara lain, menyajikan berbagai hal yang berkaitan dengan permasalahan dalam kepemimpinan dan memberikan pengaruh dalam menggunakan berbagai pendekatan dalam hubungannya dengan pemecahan aneka macam persoalan yang mungkin timbul dalam ekologi kepemimpinan. Kepemimpinan sebagai salah satu cabang ilmu pengetahuan, yang mempunyai peran penting dalam rangka proses administrasi. Hal ini didasarkan kepada pemikiran bahwa peran seorang pemimpin merupakan implementasi atau penjabaran dari fungsi kepemimpinan. Fungsi kepemimpinan merupakan salah satu di antara peran administrator dalam rangka mempengaruhi orang lain atau para bawahan agar mau dengan senang hati untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil Inaray, dkk⁷ menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya seorang pemimpin dapat

⁷ Inaray, dkk, "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amanah finance di Manado", 468.

mempengaruhi karyawan untuk bekerjasama akan semakin meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Vuza Jaya *Muslim Wear Production* Desa Getassrabi. Berdasarkan nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} ($4,470 > 2,00247$), dengan demikian t_{hitung} berada pada daerah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian tersebut didukung dengan hasil penyebaran kuesioner yang menunjukkan nilai interval tinggi sebesar 45,0%. Motivasi kerja yang diindikasikan dengan kebutuhan seseorang yang paling utama untuk hidup dan kehidupan, seperti kebutuhan akan makanan, minuman, pakaian dan tempat tinggal, kebutuhan berkaitan dengan keamanan secara ekonomi dan sosial, mereka memerlukan rasa aman terhadap ancaman kehilangan pekerjaan dan penghasilan, kebutuhan individu dalam komunikasi dan interaksi kelompok dengan pergaulan yang menyenangkan, sehingga tercipta rasa kerja sama, rasa hormat menghormati dan rasa kasih sayang dalam suatu organisasi, keinginan dan kebutuhan seseorang untuk mendapat penghargaan atas prestasi kerja yang telah dicapainya, kebutuhan yang berkaitan dengan keinginan lebih, keinginan maju maupun keinginan menjadi orang “ter”.

Motivasi berarti pemberian suatu motif dalam menggerakkan seseorang atau yang dapat menimbulkan dorongan atau keadaan. Jadi dapat pula dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak secara sederhana. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Dari pengertian tersebut berarti pula semua teori motivasi bertolak dari prinsip utama bahwa : “manusia (seseorang) hanya melakukan kegiatan yang menyenangkan untuk dilakukan.” Prinsip itu tidak menutup kondisi bahwa dalam keadaan terpaksa seseorang mungkin saja melakukan sesuatu yang tidak disukainya.

Dalam kenyataannya kegiatan yang didorong oleh sesuatu yang tidak disukai berupa kegiatan yang terpaksa dilakukan, cenderung berlangsung tidak efektif dan efisien. Hal ini berarti juga yang menjadi prinsip utama dari segi psikologis, bagi manajemen dimuka bumi adalah menciptakan kondisi yang mampu mendorong setiap pekerja agar melaksanakan tugas-tugasnya dengan rasa senang dan puas. Dengan kata lain manajemen sebagai proses mendayagunakan orang lain untuk mencapai suatu tujuan, hanya akan berlangsung efektif dan efisien, jika para pekerja mampu memotivasi para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya. Untuk memberikan dorongan dan menggerakkan orang-orang agar bersedia bekerja semaksimal mungkin, perlu diusahakan adanya komunikasi dan peran serta dari semua pihak yang bersangkutan. Motivasi menunjukkan agar pimpinan mengetahui bagaimana memberikan informasi yang tepat kepada bawahannya agar mereka menyediakan waktunya guna melakukan usaha yang diperlukan untuk memperoleh saransaran dan rekomendasi-rekomendasi mengenai masalah yang dihadapi. Untuk itu diperlukan keahlian pimpinan untuk memberikan motivasi kepada bawahannya agar bisa bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Oposma, dkk⁸, Anjayani⁹, serta Inaray, dkk¹⁰ menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya semakin banyak dorongan motivasi akan semakin meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

⁸ Meri Oposma, dkk, "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Padang", *Economica, Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Sumatera Barat* vol. 1, no. 2 (2018):110.

⁹ Ruri Anjayani, "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Home Industry Ady Jaya Konveksi di Desa Kedungpuji Kecamatan Gombang Kabupaten Kebumen", *OIKONOMIA* vol. 6 no. 1 (2017): 95.

¹⁰ Inaray, dkk, "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amanah finance di Manado", 468-469.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Vuza Jaya *Muslim Wear Production* Desa Getassrabi. Berdasarkan nilai F_{hitung} yang lebih besar dari F_{tabel} ($75,985 > 3,15$), dengan demikian F_{hitung} berada pada daerah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil analisis regresi linier berganda tersebut, diketahui bahwa koefisien determinasi yang dinotasikan dengan *R Square* besarnya 0,727. Ini berarti variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan dan motivasi kerja yang diturunkan dalam model sebesar 72,7%, atau dengan kata lain sumbangan efektif (kontribusi) variabel independen terhadap variasi (perubahan) kinerja karyawan (Y) sebesar 72,7%. Variasi kinerja karyawan (Y) bisa dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen, jadi sisanya sebesar ($100\% - 72,7\% = 27,3\%$) kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini misalnya disiplin kerja, kompensasi dan lainnya.

Motivasi dan kemampuan merupakan dua hal yang saling bersinergi dalam menghasilkan kinerja orang yang bersangkutan. Motivasi adalah antusiasme yang mendasari pelaksanaan tugas tertentu, sedangkan kemampuan adalah kompetensi seseorang dalam melaksanakan tugas tersebut. Motivasi tidak akan berarti tanpa adanya kemampuan, sebaliknya kemampuan tidak akan berjalan maksimal tanpa adanya motivasi. Kemampuan yang relatif rendah tetapi dengan motivasi tinggi, mungkin akan menunjukkan kinerja yang melebihi kinerja orang lain yang memiliki kemampuan tinggi tetapi dengan motivasi rendah. Apalagi jika kemampuan tinggi ditambah motivasi tinggi, maka dipastikan akan menghasilkan kinerja sangat tinggi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan Oposma, dkk¹¹ serta Nasrudin¹² menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya semakin baik kepemimpinan dan motivasi kerja akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.



¹¹ Meri Oposma, dkk, “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Padang “, *Economica, Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Sumatera Barat* vol. 1, no. 2 (2018):111.

¹² Nasrudin, “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amanah finance di Manado”, 61.