

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN ETIKA KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA USAHA KERUPUK SAMBAL SPESIAL SIBOLGA

Tongonizisokhi Laia

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Alwashliyah Sibolga
tongonizisokhil@gmail.com

Nelly A.Sinaga

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Alwashliyah Sibolga
nellysinaga1964@gmail.com

Kaharuddin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Alwashliyah Sibolga
Simamorakaharuddin63@gmail.com

ABSTRAK

The Influence of Leadership and Work Ethics on Work Motivation in the Sibolga special chili cracker business. This study aims to determine how much influence Leadership and Work Ethics have on Work Motivation in the Sibolga special chili cracker business, the model used in this study is a quantitative descriptive method and the data collection technique uses a questionnaire, using 30 samples. And the method of analysis used is multiple linear regression analysis, and t test and f test, to find out the independent variables that affect the dependent variable, in managing this data using the SPSS for Windows version 20 tool. The results of this study indicate that leadership has a positive effect and Work motivation has a negative effect, but simultaneously all variables have a significant positive effect with a value of 0.002 on work motivation in the Sibolga special chili cracker business, which also means that the hypothesis proposed is accepted, while the results of the partial analysis of leadership have a significant influence on work ethics negative and insignificant effect on work motivation in the Sibolga special chili cracker business.

Keywords: Leadership; Work Ethics; Work Motivation

ABSTRAK

Pengaruh Kepemimpinan Dan Etika Kerja Terhadap Motivasi Kerja pada usaha kerupuk sambal spesial Sibolga. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepemimpinan dan Etika Kerja terhadap Motivasi Kerja pada usaha kerupuk sambal spesial Sibolga, model yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif Kuantitatif dan teknik pengumpulan datanya menggunakan koesioner, dengan Menggunakan 30 sampel. Dan metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi Linear berganda, dan uji t dan uji f, untuk mengetahui variabel bebas yang berpengaruh pada variabel terikat, dalam pengelolaan data ini menggunakan alat bantu Spss for windows versi 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan Motivasi kerja berpengaruh negative akan tetapi secara simultan semua variabel Mempunyai pengaruh positif yang signifikan dengan nilai 0,002 terhadap motivasi kerja pada usaha kerupuk sambal spesial sibolga, yang berarti pula bahwa hipotesis Yang diajukan adalah diterima, sedangkan hasil analisis secara parsial kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan dan etika kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan Terhadap motivasi kerja pada uasaha kerupuk sambal spesial Sibolga.

Kata Kunci: Kepemimpinan; Etika Kerja; Motivasi Kerja

LATAR BELAKANG

Kepemimpinan (leadership) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (leader) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau

Received Oktober 30, 2022; Revised Oktober 2, 2022; November 22, 2022

*Corresponding author, e-mail address

organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Kemampuan dan keterampilan dari seorang pimpinan adalah faktor penting dalam memotivasi bawahannya agar lebih bekerja dengan baik. Dalam hal ini pengaruh seorang pimpinan sangat menentukan arah tujuan dari organisasi, karena untuk merealisasikan tujuan organisasi perlu menerapkan peran dalam memimpin kerja yang konsisten terhadap situasi kerja yang dihadapi. Selain itu seorang pemimpin didalam melaksanakan tugasnya harus berupaya menciptakan dan memelihara hubungan yang baik dengan bawahannya agar mereka dapat bekerja secara produktif. Dengan demikian, secara tidak langsung motivasi dari pegawai semakin meningkat.

Pemimpin berfungsi untuk memandu, menuntun, membimbing, membangunkan motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin komunikasi yang baik, melakukan pengawasan secara teratur, dan mengarahkan pada bawahannya kepada sasaran yang ingin dituju. Berhubungan dengan itu menjadi kewajiban dari setiap pemimpin agar bawahannya termotivasi utuk bekerja lebih baik lagi. Peran kepemimpinan juga merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi baik secara keseluruhan maupun sebagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan untuk membangkitkan motivasi atau etika kerja.

Menurut Sutrisno (2014 : 213) “Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan”.

Menurut Hersey dan Blanchart Sunyoto, (2016:34), “Kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk memengaruhi tingkah laku seseorang atau kelompok, upaya untuk memengaruhi tingkah laku ini bertujuan mencapai tujuan perorangan, tujuan teman, atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda”.

Rendahnya motivasi kerja terlihat dari perbandingan antara tingkat realisasi dan penetapan capaian atau target kinerja yang akan diterapkan. Melihat pentingnya pengaruh seorang pemimpin didalam mengoperasikan instansi pemerintahan dengan individu yang berbeda-beda, maka seorang pemimpin harus benar – benar mampu menggerakkan dan memotivasi bawahannya dengan baik sehingga setiap bawahan selalu termotivasi dalam bekerja dan mencapai sasaran program yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hal di atas maka penulis Peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Etika Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Usaha Kerupuk Sambal Spesial Sibolga”.

KAJIAN TEORITIS

Organisasi sangat membutuhkan peranan seorang pemimpin oleh karena pemimpin memiliki pengaruh yang signifikan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu, seorang pemimpin harus memiliki kompetensi atau pengetahuan (manajerial dan strategi) yang lebih, berperilaku yang baik, mampu mempengaruhi atau mengarahkan orang lain, harus mengambil keputusan, bertanggung jawab, baik dalam penyampaian ide, bijak, mengayomi, dan memberi motivasi. Mampu melakukan pendekatan personal (human relation) dengan bawahannya.

Menurut Sutrisno (2014:213) “Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan”.

Menurut Hersey dan Blanchart Sunyoto, (2016:34), “Kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk memengaruhi tingkah laku seseorang atau kelompok, upaya untuk memengaruhi tingkah laku ini bertujuan mencapai tujuan perorangan, tujuan teman, atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda”.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas tentang kepemimpinan dapat disimpulkan bahwasanya

kepemimpinan adalah seni atau proses untuk memotivasi, mempengaruhi, mengkoordinasi, memberikan dorongan, perintah dan bimbingan terhadap individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dengan kemauan dan antusias tanpa adanya paksaan. Pengertian etika kerja adalah sebuah nilai-nilai yang di pegang, baik individu sebagai pekerja maupun manajemen sebagai pengatur/regulasi dalam bekerja.

Menurut (Sunyoto, 2016 :160). Etika kerja merupakan rumusan penerapan nilai-nilai etika yang berlaku di lingkungannya, dengan tujuan untuk mengatur tatakrma aktivitas karyawannya agar mencapai tingkat efisiensi dan produktivitas yang maksimal. Etika perusahaan menyangkut hubungan perusahaan dan karyawannya sebagai satu kesatuan dalam lingkungannya, etika kerja menyangkut hubungan kerja antara perusahaan dan karyawannya, dan etika perorangan mengatur hubungan antarkaryawan.

Banyak istilah yang dikenalkan untuk menyebut motivasi atau motif, antara lain kebutuhan, desakan, keinginan, dan dorongan. Dan dalam hal ini akan digunakan istilah motivasi, yang diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan- kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Menurut Robbins, (2013:127). Motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Jadi dapat 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 kenyataanya 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.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Disebut dengan kuantitatif karena data data yang terkumpul dalam penelitian ini dapat dianalisis dengan menggunakan analisis statistik. “Penelitian kuantitatif yaitu suatu penelitian yang datanya berupa angka yang digunakan sebagai alat untuk menemukan sebuah keterangan”.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1) Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan caramemberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduankuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaanterbuka dan tertutup.

2) Observasi

Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukanpengamatan secara langsung pada obyek penelitian.

3) Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukandengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yangberkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

Uji Instrumen Data

Berdasarkan tujuan penelitian dan hipotesis yang dikemukakan sebelumnya, maka metode analisis yang digunakan untuk pengujian dan pembuktian hipotesis dengan metode diskriptif pendekatan kuantitatif dengan menggunakan Software Statistical Package For Sosial Sciences (SPSS) Versi 25 Windows dengan beberapa tahap untuk menganalisis data sebagai berikut :

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas
3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk melihat atau menguji suatu model yang termasuk layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Uji Normalitas Data

Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan Kolmogrov Smirnov. Dengan menggunakan tingkat signifikan 5 % maka *Asymp.sig. (2-tailed)* diatas signifikan 5% artinya variabel residual berdistribusi normal. **(Situmorang dan Lufti 2012:114).**

Uji Analisis Data

1. Uji Korelasi

Uji korelasi (hubungan) pada dasarnya merupakan bentuk pendugaan parameter, untuk menafsirkan hubungan antara parameter populasi berdasarkan data sampel. Namun demikian koefisien korelasi hanya menjelaskan seberapa kuat atau lemahnya hubungan antara variabel, berdasarkan data sampel yang dianalisis. Dimana sesuai dengan pendapat Pearson sebagaimana dikutip oleh **Arikunto (2006 : 302)**, untuk membuktikan adanya korelasi dinyatakan dengan koefisien korelasi yang dihitung dengan menggunakan rumus *product moment*, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}$$

Keterangan :

- rx_y : Koefisien Korelasi
n : Jumlah Sampel
X : Variabel Bebas
Y : Variabel Terikat

Besar kecilnya Koefisien Korelasi itu terletak antara + 1 dan - 1, jika hasil perhitungan positif berarti korelasi variabel yang satu dengan yang lainnya kuat. Untuk mengetahui tinggi rendahnya koefisien korelasi, **Sugiyono, (2012 : 250)** menyatakan sebagai berikut :

1. 0,00 s/d 0,19 = Korelasi sangat rendah
2. 0,20 s/d 0,3 = Korelasi rendah
0,40 s/d 0,59 = Korelasi sedang
3. 0,60 s/d 0,79 = Korelasi kuat
4. 0,80 s/d 1,00 = Korelasi sangat kuat

Sementara untuk korelasi ganda digunakan rumus dibawah ini :

$$R_{yx1x2} = \sqrt{\frac{r_{yx1} + r_{yx2} - 2r_{yx1} \cdot r_{yx2} \cdot r_{x1x2}}{1}}$$

2. Uji Determinasi

Untuk mengetahui pengaruh Iklim Kerja dan Kepuasan Kerjaterhadap Kinerja Karyawan pegawai, dapat dilakukan dengan menggunakan rumus perhitungan determinasi (r^2) dengan rumus sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100 \%$$

3. Uji Regresi Linear Berganda

Untuk melihat garis linier antara pengaruh variabel X dengan variabel Y, digunakan regresi linear berganda dengan menggunakan rumus dan dihitung dengan menggunakan Software SPSS Windows sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

4. Uji t

Selanjutnya setelah diketahui nilai koefisien regresi antara variabel X dan variabel Y, maka perlu dilakukan pengujian hipotesa dengan menggunakan rumus uji t. Menurut Sugiyono (2012 : 250) rumus uji t adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{R \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

$$Df = 2$$

5. Uji F (Anova)

Uji statistik F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent diuji dengan tingkat kepercayaan (confidence interval) 95 atau $\alpha = 5 \%$. Model hipotesis yang digunakan dalam uji F ini adalah sebagai berikut :

Ho : Kepemimpinan dan Etika Kerja tidak berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada usaha kerupuk sambal spesial Sibolga

Ha : kepemimpinan dan Etika Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada usaha kerupuk sambal spesial Sibolga

Derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut diperlukan dalam menentukan nilai F, dengan rumus sebagai berikut :

$$df (\text{pembilang}) = k-1$$

$$df (\text{penyebut}) = n-k$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel dalam penelitian

k = Jumlah variabel bebas dan terikat

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung korelasi pearson product momen (r) dengan melihat nilai corrected item-total correction program SPSS 25 for Windows dengan kriteria sebagai berikut :

a) Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka pertanyaannya valid

b) Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

Setelah dilakukan pengelohan data dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 25, diperoleh hasil seperti dibawah ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1
Validasi Butir Pertanyaan Variabel X1

	Corrected Item- Total Correlation	r table	Validitas
VAR000 01	0,661	0,3610	Valid
VAR000 02	0,479	0,3610	Valid
VAR000 03	0,419	0,3610	Valid
VAR000 04	0,560	0,3610	Valid
VAR000 05	0,389	0,3610	Valid
VAR000 06	0,478	0,3610	Valid
VAR000 07	0,662	0,3610	Valid
VAR000 08	0,692	0,3610	Valid
VAR000 09	0,637	0,3610	Valid
VAR000 10	0,730	0,3610	Valid

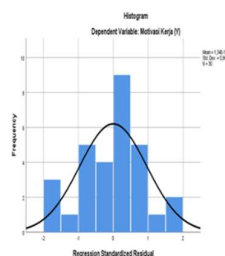
Sumber: Output SPSS,2022

Berdasarkan data tabel diatas, dapat dilihat dari setiap item pertanyaan (VAR00001-
VAR00010), Corrected Item Total nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,3610)
dengan nilai terendah 0,389 dan tertinggi 0,730. Dengan demikian keseluruhan butir
pertanyaan variabel diatas dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur
kepemimpinan (X1).

a. Analisa Grafik

Analisa grafik yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah analisa grafik
histogram. Pada grafik histogram, data yang mengikuti atau mendekati ditribusi normal
adalah distribusi data yang berbentuk lonceng. Pada penelitian ini data pada grafik
histogram berbentuk lonceng sehingga dapat disimpulkan distribusi datanya adalah
normal. Dapat dilihat pada gambar berikut ini :

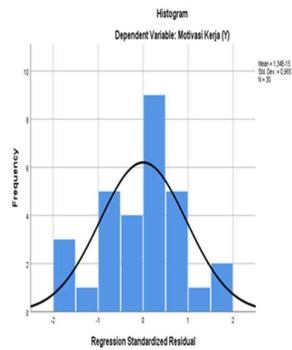
Gambar 1
Grafik Histogram Variabel Kepemimpinan dan Etika Kerja Terhadap Motivasi Kerja



Sumber: Output SPSS,2022

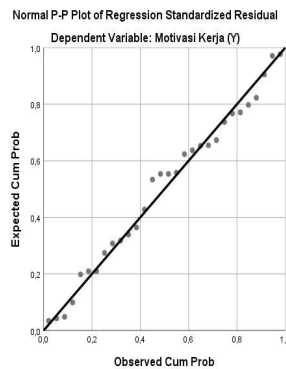
Gambar 2

Grafik Histogram Variabel Kepemimpinan dan Etika Kerja Terhadap Motivasi Kerja



Sumber: Output SPSS,2022

Gambar 3 Grafik normal PP Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Output SPSS,2022

Berdasarkan gambardan grafik diatas (grafik histogram) menunjukkan bahwa distribusi data dari variabel kepemimpinan dan etika kerja terhadap motivasi kerja mendekati normal, ini ditunjukkan titik-titik pada scatter plot terlihat mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b. Analisa Statistik

Salah satu analisa stastic untuk menguji normalitas adalah uji stastic kolmogrov smimov (K-S). Pengujian normalitas berguna untuk menentukan metode statistika yang digunakan. Jika sampel penelitian mempunyai data yang berdistribusi secara normal sehingga dapat digunakan stastic parametrik. Jika sampel penelitian tidak berdistribusi normal, maka harus digunakan statistic non parametik. Untuk dapat menggunakan stastic parametrik, maka seluruh data dari variabel ini harus berdistribusi normal yang diuji dengan menggunakan Kolmogorov Smimov. Hasil uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2

One sample Kolmogorov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardi zed Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,76385938
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,101
	Positive	,068
	Negative	-,101
Test Statistic		,101
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Output SPSS,2022

Dari tabel diatas dapat diketahi bahwa Asymp. Sig sebesar 0,200 diatas nilai probabilitas 0,05 dan nilai Z Kolmorov Smirnov sebesar 0,101 lebih kecil dari nilai Z yaitu 1,97 yang berarti kedua data variabel tersebut berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil data diatas pada tabel yang telah diperoleh dari koefisien regresi diatas dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 2,698 + 0,629 (X_1) + 0,330 (X_2)$$

Interprestasi dari persamaan tersebut adalah :

a. $b_0 = 2,698$

Persamaan regresi diatas terdapat nilai b_0 atau nilai konstanta sebesar 2,698. Hal ini menunjukkan angka yang positif yang artinya kepemimpinan (X_1) dan etika kerja (X_2) ini memiliki pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja (Y).

b. $b_1 = 0,629$

Nilai koefisien dari variabel kepemimpinan (X_1) adalah positif dan berpengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi kerja (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai (X_1) sebesar 0,629 dan signifikansi menunjukkan angka $\alpha = 0,000$. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y).

c. $b_2 = 0,330$

Nilai koefisien dari variabel etika kerja (X_2) adalah positif dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi kerja (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai (X_2) sebesar 0,330 dan signifikansi menunjukkan angka $\alpha = 0,001$. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa setiap peningkatan etika kerja (X_2) berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y).

2. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui kepemimpinan dan etika kerja terhadap motivasi kerja dapat dilakukan dengan menggunakan rumus perhitungan koefisien determinasi (r^2) sebagai berikut :

Tabel 3

Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,733 ^a	,537	,503	2,864
a. Predictors: (Constant), Etika Kerja (X2), Kepemimpinan (X1)				
b. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)				

Sumber: Hasil Output SPSS,2022

Dari perhitungan diatas dapat diperoleh koefisien determinasi sebesar 53,7 %, hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat (motivasi kerja) 53,7% ditentukan oleh variabel bebas (kepemimpinan dan etika kerja) dan sisanya sebesar 46,3% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas oleh penulis.

3. Uji T

Langkah selanjutnya adalah mencari nilai t hitung dengan tujuan untuk mengetahui apakah Hipotesa yang diajukan ditolak atau diterima yang dapat diketahui dengan cara-cara sebagai berikut :

a. Membandingkan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel dengan ketentuan :

1) Apabila t hitung lebih besar dari t tabel maka Hipotesis alternatif (Ha) diterima dan Hipotesis 0 (Ho) ditolak.

2) Apabila t hitung lebih kecil dari tabel maka Hipotesis alternatif (Ha) ditolak dan Hipotesis (Ho) diterima..

b. Mencari nilai derajat kebebasan (dk), yaitu $dk = 2$, dalam hal ini nilai $n = 30$ maka $dk = 30-2 = 28$.

c. Setelah nilai dk diketahui maka nilai t tabel (nilainya telah diketahui dalam t tabel t) untuk dk 18 pada taraf signifikan 0,05 adalah sebesar 2.048.

Untuk menguji apakah koefisien regresi yang didapat signifikan atau tidak, perlu dilakukan pengujian Hipotesis dengan menggunakan program SPSS, yaitu :

Tabel 4
Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,698	7,658		,352	,727
	Kepemimpinan (X1)	,629	,149	,554	4,232	,000
	Etika Kerja (X2)	,330	,093	,466	3,559	,001
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)						

Sumber: Output SPSS, 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan besarnya pengaruh masing- masing variabel independen secara parsial (individual) terhadap variabel dependen adalah sebagai

berikut :

1. Pengaruh Variabel Kepemimpinan (X1) terhadap Motivasi Kerja (Y).

Tabel diatas, nilai t_{hitung} untuk Kepemimpinan sebesar 4.232 Sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2.048. Maka dapat disimpulkan $t_{hitung} 4.232 > t_{tabel} 2.048$ dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap motivasi kerja diterima, artinya secara parsial berpengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi kerja, dengan demikian H1 diterima.

2. Pengaruh Variabel Etika Kerja (X2) terhadap Motivasi Kerja (Y) Tabel diatas menunjukkan nilai t_{hitung} untuk etika 3.559 sedangkan nilai t_{tabel} 2.048. Maka dapat disimpulkan $t_{hitung} 3.559 > t_{tabel} 2.048$ dan nilai signifikan 0.001. Sehingga hipotesis berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan antara etika kerja terhadap motivasi kerja, dengan demikian H2 diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka akan disajikan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari uji validitas variabel X1 dan variabel X2 terhadap Y, diperoleh dari setiap item pertanyaan (Quiz 1- Quiz 10) nilai Corrected-Item Total Correlation lebih besar dari nilai r kritis. Dengan demikian keseluruhan butir pertanyaan variabel X1, dan variabel X2 terhadap Y dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel.
2. Dari uji reliabilitas, nilai Cronbach's Alpha variabel X1 dan variabel X2 terhadap variabel Y berada diatas 0,60 hal ini dapat disimpulkan bahwa nilai variabel X1 dan variabel X2 terhadap Y adalah reliabel.
3. Dari uji normalitas, seluruhnya menunjukkan bahwa distribusi data tidak menyalahi asumsi normalitas yaitu berbentuk lonceng dan sebaran data dekat dengan garis diagonal dalam kurva normal P-P Plot sehingga untuk variabel kepemimpinan dan etika kerja terhadap motivasi kerja dapat disimpulkan normal.
4. Dari uji regresi linear berganda variabel X1 dan variabel X2 terhadap variabel Y diperoleh hasil : $Y = 2,698 + 0,629(X1) + 0,330(X2)$, Hal ini berarti bahwa terjadi pengaruh variabel terikat (motivasi kerja) ditentukan oleh variabel bebas (kepemimpinan dan etika kerja).
5. Dari perhitungan koefisien determinasi diperoleh sebesar 53,7%, hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat (motivasi kerja) 53,7% ditentukan oleh variabel bebas (kepemimpinan dan motivasi kerja) dan sisanya sebesar 46,3% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas oleh penulis, seperti variabel sumber daya manusia, komunikasi dan lain-lain.
6. Dari uji hipotesis (uji t) yang dilakukan dan dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel didapat bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel ini berarti bahwa hipotesis dapat diterima.

SARAN

Berdasarkan pada pembahasan dan kesimpulan yang dikemukakan, maka saran yang perlu disampaikan yakni :

1. Kepemimpinan dan etika kerja yang ada pada Usaha Kerupuk Sambal Spesial Sibolga dapat dikatakan baik dan harus dipertahankan dalam melayani konsumen.
2. Motivasi kerja harus ditingkatkan lagi dalam hal melayani konsumen.

DAFTAR REFERENSI

- Sutrisno (2014 : 213) "Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk *menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan*".

- Hersey dan Blanchart Sunyoto, (2016:34), “Kepemimpinan adalah setiap *upaya seseorang yang mencoba untuk memengaruhi tingkah laku seseorang atau kelompok, upaya untuk memengaruhi tingkah laku.*
- Soekarso dalam Kumala & Agustina (2018 : 2) definisi gaya kepemimpinan.
- Setiawan dan Muhith (2013:31) ada beberapa faktor yang mempunyai *relevansi atau pengaruh positif terhadap proses kepemimpinan dalam organisasi.*
- Sunyoto, (2016 :160). Etika kerja merupakan rumusan penerapan nilai-nilai *etika yang berlaku di lingkungannya, dengan tujuan untuk mengatur tatakrama aktivitas karyawannya.*
- Putri, (2016 :161). Dengan menggunakan etika bisnis sebagai dasar *berperilaku dalam bekerja, baik digunakan oleh manajemen maupun oleh semua anggota organisasi.*
- Ernawan (2012:14) fungsi etika kerja.
- Robbins, (2013:127). Motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai *kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan.*
- Afandi (2018) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi *kerja.*
- Fajar Wirawan (2015) yang meneliti mengenai Pengaruh Gaya *Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai* (Studi pada PT. Warna Alam Indonesia).
- Khaerul Amri (2015) yang meneliti mengenai Pengaruh Kepemimpinan, *Motivasi, Disiplin Kerja, dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai BMT BINA IHSANUL FIKRI YOGYAKARTA.*
- Tiffani Karmelia Suwandi (2015) Judul Penelitian Pengaruh Etika Kerja *dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mega Cabang Pembantu Katamso Medan.*
- Creswell (2012:13), menjelaskan penelitian kuantitatif mewajibkan seorang *peneliti untuk menjelaskan bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel yang lainnya.*
- Sugiyono (2019:17), penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode *penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel.*
- Kuncoro (2013: 145). Data kuantitatif adalah “Data yang diukur dalam suatu *skala numerik (angka), yang dapat dibedakan menjadi data interval dan data rasio*”.
- Furchan (2015 : 197) nilai yang diperoleh dapat ditentukan dengan *menggunakan interval dengan rumus:*
- Situmorang dan Lufti 2012:114). Uji *Heterokedastisitas* Adanya *varians variabel independent* adalah konstan untuk setiap nilai tertentu variabel *independent (homokedastisitas).*