

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UFO ELEKTRONIKA SURABAYA

Aulia Ayu Rahmadhani

Program studi manajemen, Fakultas Ekonomi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
Mahardhika

Jl. Raya Menanggal No 42 A, Surabaya 60234

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 71 karyawan Ufo Elektronika Surabaya dengan jumlah sampel 42 orang menggunakan perhitungan *sampel rumus slovin*. Teknik pengumpulan data menggunakan *kuisisioner* dan teknik yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan terlebih dahulu diuji dengan uji validitas dan reliabilitas. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,912 menunjukkan bahwa besar sumbangan dari variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 91,2% berarti kinerja karyawan dipengaruhi oleh ketiga variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Belakangan ini, Sumber Daya Manusia (SDM) ialah pangkal energi yang mana begitu berarti guna memenangkan kompetisi pada tiap perusahaan. Oleh sebab itu, SDM wajib diatur dengan cara semaksimal mungkin serta diberi atensi ekstra dan diwajibkan memenuhi hak-haknya. Hasibuan (2016:10) berkata "manajemen SDM ialah ilmu serta juga suatu seni penataan hubungan dan juga peranan dari tenaga kerja supaya lebih efisien serta berdaya guna menolong terwujudnya tujuan industri, pegawai itu sendiri serta masyarakat secara luas". Dengan kemajuan zaman, industri wajib sanggup meningkatkan kompetensinya guna bisa bersaing serta bisa menjaga citranya pada masyarakat. Tidak hanya industri, SDM juga butuh ditingkatkan. Dalam perusahaan, SDM memiliki andil yang berarti ialah selaku pelaksana dari fungsi-fungsi manajemen.

Istijanto beranggapan bahwasanya gaya kepemimpinan seseorang terdapat 2 pertimbangan. Awal, sikap yang menekankan atas kewajiban serta tanggung jawab yang wajib dilaksanakan. Kedua, atasan yang menekankan gaya ikatan semacam etika, kedekatan serta peraturan dengan pegawai. Dalam melakukan aktivitas operasionalnya, industri menginginkan seseorang atasan yang patuh, mempunyai karakter yang bagus, mempunyai ketrampilan hendak membagikan contoh yang bagus untuk bawahannya. Seseorang atasan amat butuh mencermati gaya kepemimpinan dalam cara pengaruhi, juga memusatkan aktivitas karyawannya. Atasan wajib membagikan atensi yang lebih kepada pegawai, supaya kinerja dari karyawannya bisa bertambah.

Tidak hanya aspek gaya kepemimpinan, perusahaan pula wajib mencermati aspek motivasi kerja kepada pegawai. Minimnya motivasi kerja dari atasan kepada pegawai hendak membatasi kemampuan pegawai serta pula membuat atmosfer kerja tidak mendukung. Bagi A. Anwar Prabu Mangkunegara, motivasi ialah suatu situasi yang mempengaruhi, membangkitkan, memusatkan, dan pula menjaga sikap yang berkaitan dengan lingkungan kerja.

Bila dicermati motivasi di Ufo Elektronik ini sedang terkategori kecil, terdapat sebagian pegawai yang kerap sekali tidak bisa menuntaskan pekerjaan yang diserahkan, terdapat pula pegawai yang semacam tidak aman dengan lingkungan yang menimbulkan tidak ada di kantor pada kala jam kerja. Dengan perihal ini motivasi wajib menemukan atensi yang sungguh-sungguh untuk manajemen SDM. Industri diharapkan bisa penuhi keinginan karyawannya serta membuat pegawai merasa aman supaya kerjasama antara perusahaan dengan pegawainya dapat mewujudkan visi serta misi yang sudah ditentukan.

Kepuasan kerja pula pengaruhi kinerja dari pegawai itu sendiri. Arti kepuasan kerja menurut Moh. As'ad dalam buku "Psikologi Industri" (2000:104) Joseph Tiffin, merupakan tindakan pegawai kepada profesi, suasana kerja, serta kerjasama diantara atasan serta sesama pegawai.

Kepuasan kerja dalam profesi merupakan kebahagiaan yang dinikmati dalam profesi dengan mendapatkan penghargaan dari hasil kerja, perlakuan dari atasan, sarana kegiatan yang mensupport serta atmosfer lingkungan kerja yang bagus. Perihal yang membuat pegawai merasa tidak puas dengan profesinya merupakan pendapatan atau imbalan yang tidak cocok, minimnya advertensi kedudukan untuk pegawai yang berprestasi dan tidak adilnya atasan kepada pegawai.

Perusahaan yang sedang hadapi penurunan kinerja dapat diamati dari beberapa aspek ialah pelayanan kepada pelanggan yang kurang bagus, banyaknya pegawai yang tidak terdapat di kantor pada jam kerja dikarenakan area kerja yang kurang aman, tidak melaksanakan pekerjaan sesuai deskripsi pekerjaannya. Dalam perihal ini periset memilih objek penelitian yakni pegawai di Ufo Elektronik Surabaya yang berjumlah 71 Pegawai, sebab periset ingin lebih mengenali kinerja dari pegawai tersebut. Alhasil diharapkan bisa berguna untuk Ufo Elektronik dalam memperbaiki gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja supaya tiap kinerja pegawai bisa menolong industri dalam menggapai tujuannya.

Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji secara empiris akibat hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan di Ufo Elektronik Surabaya
2. Untuk menguji secara empiris akibat hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan di Ufo Elektronik Surabaya
3. Untuk menguji secara empiris akibat hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan di Ufo Elektronik Surabaya
4. Untuk menguji secara empiris akibat hubungan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara simultan dengan kinerja karyawan di Ufo Elektronik Surabaya

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja karyawan

Kinerja ataupun performance ialah bayangan perihal kadar pendapatan suatu aplikasi sesuatu program aktivitas ataupun kebijaksanaan dalam menciptakan target, visi, serta tujuan badan yang di tuangkan melalui pemograman sesuatu strategi organisasi.

Bagi Sutrisno (2016) Kinerja ialah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan peranan, hasil kegiatan yang bisa digapai oleh seorang ataupun regu dalam sesuatu badan cocok dengan wewenang serta tanggung jawab tiap- tiap atau hal gimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berlagak cocok dengan peranan yang telah dibebani kepadanya serta jumlah, kualitas, dan lama yang digunakan dalam melakukan kewajiban.

Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan Ufo Elektronika secara Parsial maupun Simultan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Tipe riset ini ialah riset kuantitatif. Dengan pendekatan tata cara deskriptif. Riset deskriptif merupakan salah satu tipe riset yang tujuannya menyuguhkan cerminan keseluruhan fenomena, dengan mendefinisikan beberapa variabel yang berhubungan dengan permasalahan yang diawasi. Bagi Arikunto (2019:3) riset deskriptif ialah riset yang ditujukan guna menilik situasi yang telah dituturkan, kemudian dipaparkan dalam wujud laporan penelitian.

Dalam penerapannya metode riset yang dicoba merupakan metode survei. Pada umumnya metode survei memakai angket selaku alat pengambil data. Riset ini dimaksudkan guna menggali fakta mengenai gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan di Ufo Elektronika Surabaya.

Populasi dan Sampel

Dengan cara sederhana populasi bisa dimaksud selaku subyek pada area dan durasi khusus yang hendak dicermati ataupun diawasi oleh periset (Sugiyono, 2005:90). Populasi dalam riset ini ialah semua pegawai Ufo Elektronik Surabaya yang berjumlah 71 orang.

Sugiyono(2016:80) mengatakan sampel selaku bagian dari jumlah populasi. Pengukuran sampel dicoba melalui statistik ataupun beralasan pada ditaksir riset untuk memastikan besarnya sampel yang didapat dalam melakukan riset suatu subjek. Pengumpulan besar sampel ini wajib dicoba sedemikian rupa alhasil didapat sampel yang bisa melukiskan kondisi populasi yang sesungguhnya. Pada riset ini memakai metode pengumpulan sampel random sampling, sebab tiap subjek tidak wajib mempunyai peluang yang serupa guna diseleksi.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada riset ini ialah sebagaimana berikut:

1. Kuisisioner (angket)
Kuisisioner ialah suatu metode guna mengakulasi informasi yang mana pihak yang jadi responden ataupun kontestan bisa membagikan balasan atas persoalan atau statment yang periset berikn dengan cara langsung pada responden.
2. Observasi
Bagi Margono, pemantauan dipakai guna memandang serta mencermati pergantian fenomena–fenomena sosial yang berkembang serta bertumbuh yang setelah itu bisa dicoba pergantian atas evaluasi itu, untuk eksekutif observer guna memandang obyek moment khusus, alhasil sanggup merelaikan antara yang dibutuhkan dengan yang tidak dibutuhkan. Tujuan melakukan observasi ialah guna memperoleh data karyawan, gambaran tentang permasalahan riset ini.

Teknik Analisa Data

Peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Peneliti menggunakan bantuan program software SPSS versi 25 agar hasil yang diperoleh lebih terarah.

Persamaan regresi berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b1 = Koefisien regresi gaya kepemimpinan

b2 = Koefisien regresi motivasi kerja

b3 = Koefisien regresi kepuasan kerja

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Motivasi Kerja

X3 = Kepuasan Kerja

e = varian pengganggu

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas berperan membuktikan tingkatan kebenaran sesuatu instrumen. Instrumen dibilang betul bila sanggup mengukur apa yang diidamkan, sanggup mengatakan informasi dari variabel yang diawasi dengan cara pas, besar rendahnya instrumen membuktikan sepanjang mana informasi yang didapatkan tidak menyimpang. Uji validitas dilaksanakan dengan bantuan dari SPSS 25. Dengan kriteria: $r_{hitung} > r_{tabel}$ butir pertanyaan valid/Item kuisioner tersebut valid dan $r_{hitung} < r_{tabel}$ butir pertanyaan tidak valid/Item kuisioner tidak valid.

Tabel 1

Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

No	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X1P1	0,740	0,304	Valid
2	X1P2	0,872	0,304	Valid
3	X1P3	0,804	0,304	Valid
4	X1P4	0,551	0,304	Valid
5	X1P5	0,708	0,304	Valid
6	X1P6	0,837	0,304	Valid
7	X1P7	0,901	0,304	Valid
8	X2P1	0,846	0,304	Valid
9	X2P2	0,899	0,304	Valid
10	X2P3	0,823	0,304	Valid
11	X2P4	0,917	0,304	Valid
12	X2P5	0,833	0,304	Valid
13	X3P1	0,729	0,304	Valid
14	X3P2	0,752	0,304	Valid
15	X3P3	0,618	0,304	Valid
16	X3P4	0,795	0,304	Valid
17	X3P5	0,846	0,304	Valid
18	Y1P1	0,871	0,304	Valid
19	Y1P2	0,895	0,304	Valid
20	Y1P3	0,898	0,304	Valid
21	Y1P4	0,897	0,304	Valid

Uji Reliabilitas

Percobaan Reliabilitas dipakai guna mengukur tingkatan tidak berubah-ubah ataupun kemantapan informasi kuisioner dalam riset. Pengukuran dari variabel ini memakai standart pengukuran Cronbach alpha alhasil sesuatu informasi bisa dibilang selaku informasi yang reliabel Kala mempunyai kestabilan hasil bila dicoba pengetesan pada durasi yang berlainan. Kriteria pengujian reliabiitas jikalau alpha Cronbach>0,60 maka kuisioner tersebut reliabel. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas dapat dilihat pada table 2 berikut ini :

Tabel 3
Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,887	0,6	Reliabel
2	Motivasi Kerja (X2)	0,913	0,6	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (X3)	0,798	0,6	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,912	0,6	Reliabel

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 3 menunjukkan bahwa jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 . Hal ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan dalam kuisioner reliabel. Atau dengan kata lain, semua butir pernyataan yang digunakan adalah stabil dan konsisten dalam mengukur masing-masing variabel penelitian.

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda dipergunakan menjawab hipotesis penelitian. Uji ini dilaksanakan dengan *software* SPSS versi 25, maka diperoleh nilai-nilai sebagaimana berikut.

Tabel 4
Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.002	.696		-.003	.997
	Gaya Kepemimpinan	-.293	.133	-.498	-2.205	.034
	Motivasi Kerja	.683	.136	.870	5.025	.000
	Kepuasan Kerja	.511	.122	.602	4.201	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4 bisa dibuatkan persamaan dari model regresi berganda sebagaimana berikut:

$$Y = - 0,002 - 0,293 X_1 + 0,683 X_2 + 0,511 X_3$$

Sehingga bisa disimpulkan bahwasanya

1. Diperoleh nilai $-0,002$ bermakna bahwasanya bila salah satu dari ketiga variabel independent berharga 0 hingga variabel(Y) senilai $-0,002$.
2. Nilai Variabel Gaya Kepemimpinan senilai $-0,293$ yang memiliki arti jika Gaya Kepemimpinan nol maka variabel Y sebesar $-0,293$.
3. Nilai Variabel Motivasi Kerja sebesar $0,683$ memiliki arti jika Motivasi Kerja senilai nol maka variabel Y senilai $0,683$.
4. Nilai Variabel Kepuasan Kerja senilai $0,511$ memiliki arti jika nilai Kepuasan Kerja senilai nol maka variabel Y sebesar $0,511$.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji Hipotesis parsial (Uji t) dipergunakan megetahui pengaruh tidaknya Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan cara parsial. Hasil uji t sebagaimana berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.002	.696		-.003	.997
	Gaya Kepemimpinan	-.293	.133	-.498	-2.205	.034
	Motivasi Kerja	.683	.136	.870	5.025	.000
	Kepuasan Kerja	.511	.122	.602	4.201	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel 5 maka bisa diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki nilai nilai t hitung $-2,205 < 2,022$ sig $0,034 < 0,05$ berarti Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh namun signifikan pada Kinerja Karyawan (Y). Pada variabel motivasi kerja (X2) t hitung $5,025 > 2,022$ dan sig senilai $0,000 < 0,05$, berarti Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan(Y). Dan selanjutnya variabel kepuasan kerja (X3) nilai t hitung $4,201 > 2,022$ dengan sig. $0,000 < 0,05$ artinya Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan (Y).

2. Uji Simultan (Uji f)

Ditujukan guna mengetes apakah variabel bebas memberikan pengaruhnya secara bersamaan atau simultan diuji menggunakan uji F. Hasil perhitungan uji F ialah sebagaimana berikut.

Tabel 6
Hasil Uji Simultan (F)

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	358.180	3	119.393	131.920	.000 ^b
	Residual	34.392	38	.905		
	Total	392.571	41			

a. Dependent Variable: Kinerja Kayawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

Bersumber tabel 6 bisa dilihat angka F tabel dari sig. 0,05 dengan $df_1=3$ $df_2=38$, didapat angka F tabel sebesar 2,85. Jadi, bisa disimpulkan bahwasanya angka $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($131,920 > 2,85$) dengan signifikan $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Perihal ini sebenarnya uji simultan itu membuktikan bahwasanya Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, serta Kepuasan Kerja dengan cara simultan mempunyai akibat yang signifikan kepada Kinerja Karyawan di Ufo Elektronika Surabaya.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi memperlihatkan sepanjang mana partisipasi dari sesuatu elastis leluasa dalam bentuk pertemuan regresi sanggup menarangkan alterasi dari elastis terikatnya. Koefisien pemastian dapat diamati lewat angka R-square (R^2) pada bagan Model Summary.

Tabel 7
Hasil Koefisien (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.955 ^a	.912	.905	.95134

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan

Hasil koefisien determinasi memperlihatkan pengaruh (R^2) yang diperoleh sebesar 0,912 atau 91,2%. Angka tersebut memiliki arti yakni 91,2% variasi variabel Kinerja Karyawan diterangkan oleh variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja sebaliknya sisa nya 8,8% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam riset ini.

Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi dipergunakan memandang apakah terjalin kendala autokorelasi ataupun tidak. Metode guna mengetahui pertanda autokorelasi bisa memakai percobaan Durbin Watson (D-W). Kriteria ketetapan keputusan dengan determinasi jikalau nilai d (durbin watson) terdapat antara d_U serta $(4-d_U)$, yang berarti tidak ada autokorelasi.

Tabel 8
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.955 ^a	.912	.905	.95134	1.915

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel 8 tersebut maka dapat diperoleh hasil bahwasanya nilai DW senilai 1,915. Angka ini hendak dibanding dengan angka bagan Durbin Watson pada signifikansi 5% dengan metode ($k' : N$). K yakni keseluruhan elastis bebas $k=3$, sedangkan N yakni keseluruhan ilustrasi $N=42$, hingga didapat angka $d_L=1,374$ serta $d_U=1,664$ sebaliknya angka Durbin

Watson bentuk regresi senilai 1,915. Sehingga bisa disimpulkan bahwasanya tidak terjadi autokorelasi.

Uji Normalitas

Percobaan Normalitas guna memandang apakah angka residual terdistribusi wajar ataupun tidak. Bentuk regresi yang bagus merupakan mempunyai angka residual yang terdistribusi wajar. Normalitas informasi dalam riset ini memakai metode Kolmogorov Smirnov. Pada uji Kolmogorov Smirnov mempergunakan signifikansi 0,05. Dasar ketetapan keputusan:

- Jikalau signifikansi > 0,05, maka berdistribusi normal
- Jikalau signifikansi < 0,05, maka data berdistribusi tidak normal

Tabel 9
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.91587130
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.073
	Negative	-.049
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Bersumber dari tabel 9 diperlihatkan bahwasanya nilai sig. 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,05 sehingga bisa dinyatakan data terdistribusi secara normal.

Uji Heteroskedastisitas

Percobaan Heteroskedastisitas dipergunakan memandang apakah ada ketidaksamaan varians dari residual satu ke pemantauan ke pemantauan yang lain (Juliandi et al., 2014). Dasar dari pengumpulan ketetapan dalam percobaan heteroskedastisitas dengan memakai uji glejser ialah selaku berikut:

- Jikalau nilai sig. > 0,05, maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas
- Jikalau nilai sig. < 0,05, maka terjadi gejala heteroskedastisitas

Tabel 10
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1	(Constant)	1.043	.404		2.585	.014
	Gaya Kepemimpinan	.058	.077	.564	.751	.458
	Motivasi Kerja	-.052	.079	-.379	-.657	.515
	Kepuasan Kerja	-.045	.071	-.307	-.643	.524

a. Dependent Variable: Abs_Res

Dari tabel tersebut diketahui bahwasanya nilai signifikansi variabel Gaya Kepemimpinan (X1) adalah 0,458, Motivasi Kerja (X2) adalah 0,515. Sementara, nilai signifikansi variabel Kepuasan Kerja (X3) ialah 0,524. Karena nilai ketiga variabel diatas >0,05, maka bisa disimpulkan bahwasanya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji Multikolineritas

Percobaan Multikolineritas merupakan untuk memandang terdapat ataupun tidaknya korelasi yang besar antara variabel-variabel bebas dalam sesuatu bentuk regresi linear berganda. Pertanda multikolineritas bisa diamati dari nilai tolerance serta angka Versi Inflation Factor. Apabila angka VIF lebih kecil dari 10 serta nilai toleransinya diatas 0,10 bisa diklaim tidak terjadi multikolineritas.

Tabel 11
Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan	.815	1.227
	Motivasi Kerja	.191	5.223
	Kepuasan Kerja	.184	5.433

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada tabel 4.27 tersebut bisa dilihat bahwasanya seluruh variabel memiliki nilai tolerance >0,10 serta nilai VIF <10 sehingga bisa dikatakan tidak terdapat multikolineritas.

Pembahasan

Dari hasil pengujian yang dibantu oleh program SPSS tipe 25 di atas hingga bisa dijabarkan ulasan selaku selanjutnya.

H1 : Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Bersumber pada hasil uji hipotesis telah terbukti bahwasanya Gaya Kepemimpinan menunjukkan angka $t_{hitung}(-2,205) < t_{tabel}(2,202)$ dengan derajat signifikan $0,034 < 0,05$, yang memiliki arti hipotesis pada riset ini Gaya Kepemimpinan mempengaruhi Kinerja Karyawan secara signifikan. Riset ini searah dengan Maludin Panjaitan (2017) yang diperoleh hasil bahwasanya gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Ufo Elektronika Surabaya.

Perihal ini bisa dimaksudkan gaya Kepemimpinan tidak sanggup membagikan pengaruh kepada kinerja pegawai di Ufo Elektronika Surabaya. Bila Gaya Kepemimpinan bertambah maka kinerja pegawai di Ufo Elektronika terus menjadi kecil, sedemikian itu kebalikannya bila Gaya Kepemimpinan hadapi penurunan maka kinerja pegawai di Ufo Elektronika terus menjadi bertambah.

H2 : Pengaruh Motivasi Kerja (X2) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Diperoleh nilai $t_{hitung}5,025 > t_{tabel}2,202$ dan sig sebesar 0,000 berarti bahwasanya Motivasi Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan. Riset ini sejalan dengan riset dari Ade Irmaya, Sastra Tamami, Edwin Agung (2017), Saldy Arnansyah, Mansyur Ramly, dan Mukhlis Sufri (2020), Juan Alexander (2019), Rahmatul Irfan (2020) yang memperoleh hasil bahwasanya terdapat satu pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan. Bersumber hasil percobaan

statistik membuktikan bahwasanya motivasi kerja mempengaruhi positif serta signifikan. Bila motivasi kerja terus meningkat maka kinerja pegawai di Ufo Elektronika menjadi tinggi pula, begitupun sebaliknya.

Dalam kenyataan hasil analisis membuktikan jika dari 8 penanda yang digunakan dalam pengukuran motivasi kerja, 2 diantaranya merupakan yang sangat besar pengaruhnya dalam motivasi ialah, keinginan serta tujuan. Perihal ini membuktikan bahwasanya pegawai terdapat keinginan melaksanakan suatu sebab dipengaruhi oleh faktor luar seperti orang lain/lingkungan. Tidak hanya itu, pegawai hendak merasa termotivasi serta tingkatkan kemampuannya bila mereka memiliki tujuan.

H3 : Pengaruh Kepuasan Kerja (X3) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Diperoleh nilai $t_{hitung} 4,201 > t_{tabel} 2,202$ dengan $sig 0,000 < 0,05$ berarti Kepuasan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan secara positif serta signifikan. Hasil tersebut searah dengan riset dari Ade Irmaya, Sastra Tamami, Edwin Agung (2017), Saldy Arnansyah, Mansyur Ramly, dan Mukhlis Sufri (2020), Rahmatul Irfan (2020) dengan akuisisi hasil yang serupa kebahagiaan kegiatan mempengaruhi pada hasil kegiatan. Sebaliknya hasil ini bertolak balik dengan riset Juan Alexander Jiputra (2019) yang menyatakan bahwasanya kepuasan kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.

Hasil percobaan statistik membuktikan kepuasan kerja mempengaruhi positif serta signifikan. Diukur dari tingkatan kepuasan kerja dari tipe profesi mereka yang berhubungan dengan watak dari kewajiban profesinya, hasil kegiatan yang dicapai, wujud pengawasan yang didapat ataupun rasa lapang serta menggemari kepada profesi yang ditekuninya dengan perihal itu pegawai hendak tingkatkan kemampuannya.

H4 : Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3)

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan uji F, menunjukkan terdapat pengaruh secara simultan antara variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y), terbukti dengan $f_{hitung} (131,920) > f_{tabel} (2,85)$.

Perihal ini bisa dimaksud kalau bila Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), kepuasan kerja (X3) di Ufo Elektronika Surabaya terus menjadi bagus hingga Kinerja Karyawan (Y) di Ufo Elektronika Surabaya hendak terus menjadi bagus pula, hendaknya bila Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), kepuasan kerja (X3) di Ufo Elektronika Surabaya terus menjadi kurang bagus hingga Kinerja Karyawan (Y) di Ufo Elektronika hendak terus menjadi kurang bagus pula. Dalam ikatan dengan cara simultan koefisien determinasi berganda (adjusted R square) sebesar 91,2% dari informasi yang terdapat membuktikan bahwasanya ketiga variabel bebas ialah Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), kepuasan kerja (X3) sanggup menarangkan variabel terikat yakni Kinerja Karyawan (Y), sebaliknya lebihnya 8,8% dipengaruhi oleh variabel bebas lain diluar model.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Bersumber pada Analisa yang sudah dicoba, maka kesimpulan dari riset ini ialah:

1. Variabel Gaya Kepemimpinan tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Ufo Elektronika Surabaya

2. Variabel Motivasi Kerja mempengaruhi serta signifikan pada kinerja karyawan di Ufo Elektronika Surabaya.
3. Variabel Kepuasan Kerja mempengaruhi serta signifikan pada kinerja karyawan di Ufo Elektronika Surabaya.
4. Ketiga variabel independen dalam riset dengan cara simultan mempunyai pengaruh kepada kinerja karyawan di Ufo Elektronika Surabaya.

Saran

Dari pemaparan kesimpulan diatas menimbulkan saran yang bisa diserahkan pada riset ini ialah:

1. Gaya Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan di Ufo Elektronika Surabaya, maka dari itu diharapkan sedikit merendahkan gaya kepemimpinan supaya kinerja pegawai dapat sedikit bertambah.
2. Motivasi Kerja berpengaruh serta signifikan kepada Kinerja Karyawan di Ufo Elektronika Surabaya. Maka dari itu, tingkatkan motivasi kerja butuh dicoba guna evaluasi kinerja. Sebagian aspek yang bisa meningkatkan motivasi kerja ialah kemauan, keinginan serta rasa nyaman kepada pegawai.
3. Peningkatan Kepuasan Kerja dibantu oleh sebagian aspek semacam profesi itu sendiri, ikatan kepada kawan kerja serta arahan, imbalan atau pendapatan, serta peluang advertensi. Sehingga perihal itu hendak membuat pegawai merasa puas serta sanggup tingkatkan kemampuan yang lebih bagus lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- As'ad Moh, 2000, *Psikologi Industri*, Yogyakarta : Liberty.
- Chukwuma, E.M., & Obiefuna, O. (2014). *Effect of Motivation on Employee Productivity : A Study of Manufacturing Companies in Nnewi*. *Journal of Managerial Studies and Research* 2 (7).
- Dessler, G. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Emzir. 2010. *Metedologi Penelitian Kualitatif Analisis Data*. Jakarta:Raja Grafindo Persada.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program (IBM SPSS)*. Edisi 8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Hasibuan, M. S. . (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Irfan, R. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank NTB Syariah Pada Kantor Cabang Bima*. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*, 4(3).

- Jiputra, J. A. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan pt Rembaka*. *Agora*, 7(1).
- Juliandi, A. (2014). *Belajar SPSS*.
- Kartono, K. (2008). *Gaya Kepemimpinan dalam Organisasi*. BPFE. Yogyakarta.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Miftah, T. (2010). *Kepemimpinan dalam manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Miftahun, S.N., dan Sugiyanto. 2010. *Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja*. *Jurnal Psikologi*.
- Nawawi, Hadari. (2006). *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nawawi, Hadari. (2012). *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Omollo, P. A. Oloko. 2015. *Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County*, 87-103.
- PANCASILA, I., HARYONO, S., & SULISTYO, B. A. (2020). *Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia*. *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 7(6), 387-397.
- Panjaitan, M. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan*. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 3(1).
- Siagian, S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung.
- Siagian, S. P. (2018). *Teori motivasi dan aplikasinya*. Rineka Cipta.
- Sirait, A. I. S., Tamami, S., & Wibowo, E. A. (2017). *Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Shipyar Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Makassar*. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 3(4), 134-145.
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Sudaryo, A., & Ariwibowo, A. Sofiati.(2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sudaryo, Y., Agus, A., & Ayu, S. N. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Fisik*.
- Sugiono, S. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r & d*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta)
- Supardo, W. (2006). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Cetakan Pertama, PT Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kharisma Putra Utama.

Winardi, J. (2001). *Motivasi Pemotivasian*. Cetakan Pertama, Penerbit PT Raya Grafindo Persada, Jakarta.

Yusuf, M. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif dan Penelitian Gabungan*, Jakarta: Prenadamedia Group.