

Pengaruh kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Probo Sakti Kota Probolinggo

Aan Sulaiman¹, Titik Musriati^{2*}, Dedi Joko Hermawan³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Panca Marga
Email: upmtitik@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dijalankan pada UD. Probo Sakti Kota Probolinggo dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang dipakai ialah penelitian kuantitatif dengan analisis prediktif dengan pendekatan secara kuantitatif. Populasinya adalah seluruh karyawan UD. Probo Sakti Kota Probolinggo dengan sampel hingga 35 orang memberikan tanggapan, dan metode pengambilan sampel adalah sampling jenuh. Dalam membuktikan dan menganalisis hal tersebut, maka digunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi serta uji F dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan secara parsial antara kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Probo Sakti Kota Probolinggo.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This research was carried out at UD. Probo Sakti Probolinggo City with the aim of knowing the partially significant effect of leadership, work motivation, and job satisfaction on employee performance. The type of research used is quantitative research with predictive analysis with a quantitative approach. The population is all employees of UD. Probo Sakti Probolinggo City with a sample of up to 35 people gave responses, and the sampling method was saturated sampling. In proving and analyzing these matters, validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, the coefficient of determination and the F test and t test are used. The results showed that there was a partial significant influence between leadership, work motivation, and job satisfaction on employee performance at UD. Probo Sakti Probolinggo City.

Keywords: Leadership, Work Motivation, Job Satisfaction, and Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

SDM sangat mungkin menjadi unsur utama yang sebenarnya tidak dapat dipisahkan dari suatu perkumpulan, baik yayasan maupun organisasi. Pertumbuhan perusahaan sangat dibantu oleh pekerjanya. Pada hakekatnya, sumber daya manusia ialah individu-individu yang dipekerjakan oleh suatu organisasi untuk bergerak, merencanakan, dan



memikirkan tujuan organisasi. Menurut (Setiana 2019) Sumber daya manusia ialah hal penting yang harus diperhatikan jika instansi atau organisasi ingin sukses. Bandingkan dengan sumber daya lain seperti modal dan teknologi, sumber daya manusia merupakan mayoritas organisasi karena manusia bisa mengendalikan faktor lain. Karyawan menjadi faktor yang mempunyai peran yang penting untuk bisa memajukan sebuah instansi. Kinerja para karyawan sangat mempengaruhi instansi untuk memperoleh suatu keuntungan. Sedangkan beberapa ahli mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang bisa membuat karyawan agar mau bekerja sama untuk meraih suatu tujuan. Untuk memicu kinerja karyawan maka suatu perusahaan harus memberikan motivasi dalam bekerja serta memberikan kepuasan kerja, sebaliknya karyawan dapat melakukan yang terbaik untuk setiap individu terhadap instansi berupa produktifitas tinggi, Karyawan yang mempunyai kinerja baik juga harus dikelola dengan baik oleh pimpinan agar dapat memajukan usaha. Karena keinginan, pemikiran, perasaan, status, dan latar belakang mereka, karyawan berkontribusi pada organisasi, membuat manajemen menjadi menantang. Seorang karyawan harus mampu berkolaborasi dengan karyawan lain atau kelompok yang ada di perusahaan tersebut. Kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinannya. Kinerja ialah faktor faktor penentu berhasilnya suatu organisasi atau instansi. (Moeheriono 2018) Kinerja adalah pekerjaan yang bisa dilakukan oleh pekerja atau, secara kuantitatif dan kualitatif, sekelompok orang dalam suatu organisasi, yang diatur oleh peran yang mereka mainkan dan wewenangnya. Kinerja karyawan dapat dikatakan berhasil apabila mempunyai kemampuan untuk melakukan tugas dan tanggung jawab secara memadai berdasarkan kemampuan. Menurut (Sunyoto 2013) kepemimpinan ialah aktivitas utama yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi, maka Kepemimpinan merupakan faktor keberhasilan yang sangat penting bagi suatu organisasi. Menurut (Mangkunegara 2019) Karyawan yang bergantung pada pencapaian tujuan instansi dimotivasi dengan keadaan atau energi yang disebut motivasi. Karyawan memiliki sikap positif tentang situasi kerja anda untuk berhasil dalam pekerjaan. Menurut (Setiana 2019) Kepuasan kerja ialah Keadaan emosional yang memuaskan dan mengagumi pekerjaan seseorang dikenal sebagai kepuasan kerja. Kepemimpinan menjadi salah satu pengaruh terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan. Fenomena yang terjadi ditentukan oleh hasil pengamatan di UD. Probo Sakti Kota Probolinggo ialah penyelesaian pekerjaan oleh karyawan yang masih kurang mendapat perhatian pimpinannya, masih kurangnya semangat yang ditunjukkan kepada karyawan oleh pimpinan, dan masih adanya jarak antara atasan dan bawahan, yang berimplikasi pada kurang efektifnya dalam hubungan antara atasan dan bawahan. Motivasi kerja, Setiap individu karyawan membutuhkan motivasi yang kuat agar dapat termotivasi untuk bekerja dengan baik bagi suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi sangat erat kaitannya dengan motivasi kerja, motivasi untuk melakukan yang terbaik pada perusahaan. Motivasi kerja karyawan UD. Probo Sakti Kota Probolinggo juga masih kurang maksimal sebagai akibat rendahnya



semangat kerja karyawan dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan sesuai dengan keinginan manajemen. Karyawan pada UD. Probo Sakti Kota Probolinggo memiliki kepuasan kerja yang rendah seperti menurunnya pekerjaan tugas dan penurunan absen pada instansi. Di sisi lain, pada tingkat individu, ketidakpuasan kerja dikaitkan dengan keinginan kuat untuk berhenti, meningkatnya stres kerja, dan berkembangnya berbagai masalah mental dan fisik. UD. Probo Sakti bergerak dibidang Rumah Potong Ayam (RPA) dan merupakan salah satu distributor ayam potong yang ada di Kota Probolinggo. UD Probo Sakti terbentuk atas dasar usaha keras dan pemikiran dari Bapak Edy Santoso., S.E., M.H, pedagang di salah satu pasar di Kota Probolinggo dengan keinginan untuk dapat menguasai pangsa pasar di seluruh wilayah Kota Maupun Kabupaten Probolinggo. UD Probo Sakti memiliki tujuan untuk menjadi salah satu distributor ayam potong terbesar di Probolinggo yang di jalankan oleh kalangan kreatif dan memiliki dedikasi juga yang tinggi tanpa kenal menyerah dan putus asa. Seorang pimpinan UD. Probo Sakti kota Probolinggo perlu memberikan orientasi terhadap karyawan agar memotivasi mereka dan memberi mereka kepuasan kerja sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Rumusan Masalah

Adakah pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pada UD. Probo Sakti Kota Probolinggo? Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Probo Sakti Kota Probolinggo? Adakah pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Probo Sakti Kota Probolinggo?

2. TELAAH PUSTAKA

Kepemimpinan

Menurut (Sutrisno 2016) Kepemimpinan merupakan kapasitas seseorang harus mempengaruhi orang lain, bawahannya, agar orang lain itu mengikuti kehendak pemimpin bahkan jika pemimpin mungkin tidak menyukainya secara pribadi. Menurut (Edison, Anwar, and Komariah 2020) Kepemimpinan adalah tindakan untuk membuat orang lain mengerti dan menyepakati apa yang sudah menjadi tugasnya dan bagaimana melakukannya dengan baik, serta tindakan untuk memudahkan baik individu maupun kelompok untuk bekerja sama mencapai tujuan bersama. Menurut (Hasibuan and Bahri 2018) Kepemimpinan ialah kemampuan yang bisa mempengaruhi suatu kelompok ke arah yang diinginkan untuk mencapai visi atau tujuan yang diinginkan. Beberapa indikator dari variabel kepemimpinan Menurut (Edison et al. 2020) adalah sebagai berikut: 1) Mempunyai Strategi Yang Jelas, 2) Berbelas kasih, 3) Mendorong orang lain, 4) Menjaga Tim agar Kompak, 5) Menghargai Perbedaan Pendapat.

Motivasi Kerja

Menurut (Mangkunegara 2019) Motivasi ialah tenaga yang mengaktifkan diri pekerja agar terorganisasi untuk mencapai arah organisasi instansi. Menurut (Sutrisno



2016), Motivasi ialah hasil dari interaksi individu dengan keadaan tertentu. Akibatnya, tingkat motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam keadaan spesifik berbeda dengan orang lain dalam keadaan serupa. Menurut (Setiana 2019), Motivasi kerja merupakan sumber daya untuk memotivasi dan mengarahkan pekerja atau pegawai agar dapat melakukan tugas dan mencapai tujuan dengan penuh kesadaran, semangat, dan tanggung jawab. Menurut (Sutrisno 2016) Ada beberapa indikator dalam motivasi kerja diantaranya Teori Hierarki, sebagai berikut : 1) Keinginan Fisiologis, 2) Keinginan Keamanan, 3) Keinginan Koneksi Sosial, 4) Keinginan Syukur, dan 5) Keinginan Kepuasan.

Kepuasan Kerja.

Menurut (Setiana 2019) Kepuasan kerja merupakan keseluruhan kelakuan seseorang terhadap pekerjaannya. Interaksi di tempat kerja dengan rekan kerja, atasan dan faktor lainnya semuanya diperlukan. Seseorang menunjukkan sikap positif jika senang dengan pekerjaannya dan sebaliknya. Menurut (Setiana 2019) Kepuasan kerja merupakan emosi positif atau negatif yang dialami karyawan sehubungan dengan pekerjaan mereka. Menurut (Setiana 2019) Beberapa indikator dalam kepuasan kerja diantaranya, sebagai berikut : 1) Kenikmatan Kerja, 2) Kecintaan Kepada pekerjaan, 3) etos kerja yang positif, 4) disiplin kerja, 5) prestasi.

Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara 2019) Kinerja karyawan ialah pekerjaan yang dilakukan sama karyawan dengan konsisten dan kewajiban yang diberikan kepada mereka. Menurut (Harahap and Tirtayasa 2020) Kinerja merupakan hasil usaha seseorang, sebagaimana ditentukan oleh kepribadiannya dan persepsi perannya di tempat kerja. Menurut (Erlangga 2021) Kinerja ialah hasil pekerjaan yang dapat dilakukan oleh individu maupun kelompok, sesuai dengan wewenang. Perolehan kerja tersebut meliputi kemampuan menyelesaikan masalah dalam waktu yang ditentukan secara legal, tanpa melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika. Menurut (Serian 2019) indikator kinerja karyawan secara individu ialah : 1) Taraf, 2) Kapasitas, 3) Tidak terlambat, 4) Efisiensi, 5) Mandiri.

Penelitian Terdahulu

Variabel kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan sesuai dengan penelitian (Saragih and Simarmata 2019), (Noor and Agustina 2019), (Bayudhiringantara and Hidayat 2022). Variabel kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan berpengaruh secara masing masing terhadap kinerja karyawan sesuai dengan penelitian (Hasibuan and Bahri 2018),(Saragih and Simarmata 2019), (Noor and Agustina 2019), (Harahap and Tirtayasa 2020), (Bayudhiringantara and Hidayat 2022). Variabel kepuasan



kerja berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan sesuai dengan penelitian (Saragih and Simarmata 2019) dan (Bayudhigantara and Hidayat 2022).

Hipotesis

H1: Ada pengaruh Kepemimpinan secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada UD. Probo Sakti Kota Probolinggo.

H2: Ada pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada UD. Probo Sakti Kota Probolinggo.

H3: Ada pengaruh Kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada UD. Probo Sakti Kota Probolinggo.

3. METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan ialah penelitian secara kuantitatif. Menurut (Sugiyono 2017) Istilah “metode penelitian kuantitatif” digunakan sebagai metode penelitian berdasarkan positivisme, populasi atau sampel tertentu di pelajari, informasi dikumpulkan dengan menggunakan instrumen penelitian, dan menggunakan statistik kuantitatif untuk analisis data guna menguji hipotesis. Menurut (Sugiyono 2017) Hubungan Kausal ialah hubungan yang menyebabkan sebab akibat. Menurut (Surjaweni 2020) Populasi adalah jumlah total orang yang peneliti pilih untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Hal-hal atau orang-orang ini adalah subjek dengan karakteristik dan kualitas tertentu. karyawan UD. Probo Sakti Kota Probolinggo yang jumlahnya mencapai 35 orang karyawan. Menurut (Surjaweni 2020) Populasi penelitian meliputi beberapa karakteristik, salah satunya adalah sampel. Berdasarkan populasi di dapatkan jumlah sampel sebesar 35 responden pada UD. Probo Sakti Kota Probolinggo. Menurut (Surjaweni 2020) Data Primer ialah data dikumpulkan dari responden melalui kelompok fokus, panel, kuesioner, dan wawancara dengan peneliti dan informan. Data primer penelitian ini diperoleh hasil observasi dan pembagian kuisioner yang dilakukan oleh peneliti kepada karyawan UD. Probo Sakti Kota Probolinggo. Menurut (Surjaweni 2020) Data sekunder dapat berasal dari berbagai sumber, antara lain laporan keuangan instansi, artikel, buku teori, majalah, dan sebagainya. Gambaran umum perusahaan berupa data sekunder yang dikumpulkan.



4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pertanyaan	X1 r hitung	X2 r hitung	X3 r hitung	Y r hitung	r table 5%	Keterangan
1	0,885	0,789	0,826	0,722	0,3338	Valid
2	0,800	0,841	0,824	0,753	0,3338	Valid
3	0,861	0,869	0,707	0,890	0,3338	Valid
4	0,808	0,841	0,854	0,805	0,3338	Valid
5	0,771	0,727	0,808	0,858	0,3338	Valid

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Menurut tabel 1 bisa didapati rhitung dari setiap variabel valid oleh rhitung > rtabel sejumlah 0,3338.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha 0,60	Keterangan
Kepemimpinan	0,883	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,869	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,862	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,869	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Dari hasil tabel 2 bisa dilihat nilai alpha dalam masing-masing variabel adalah reliabel baik, karena nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,60$.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Model	Asymp. Sig. (2-tailed)	Ketentuan	Keterangan
1	0,200	> 0,05	Berdistribusi Normal

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 3 diatas pengujian normalitas didapati nilai signifikan 0,200 menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut berdistribusi normal dilihat dari nilai signifikan 0,200 > 0,05.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	VIF	Ketentuan	Keterangan
Kepemimpinan	2,497	< 10	Tidak Multikolinearitas
Motivasi Kerja	2,955	< 10	Tidak Multikolinearitas
Kepuasan Kerja	2,013	< 10	Tidak Multikolinearitas

Sumber: Data diolah SPSS, 2023



Berdasarkan tabel 4 diatas bisa diketahui nilai VIF variabel, Kepemimpinan 2,497, motivasi kerja 2,955 serta kepuasan kerja 2,013.

Uji Autokorelasi

Tabel 5. Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson	Ketentuan	Keterangan
1	2,141	1,6528 < DW < 2,3472	Tidak Autokorelasi

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

DU =1,6528 < DW=2,141 < (4-DW) =2,3472, Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi autokorelasi karena (DU<DW<4-DU).

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Glejser

Variabel	Sig	Ketentuan	Keterangan
Kepemimpinan	0,863	> 0,05	Tidak Heteroskedastisitas
Motivasi Kerja	0,319	> 0,05	Tidak Heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja	0,197	> 0,05	Tidak Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Hasil uji Glejser berdasarkan Tabel 6. Analisis regresi dapat diartikan tidak menunjukkan adanya bukti heteroskedastisitas. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi sebesar 0,863 untuk variabel kepemimpinan, 0,319 untuk variabel motivasi kerja, dan 0,197 untuk variabel kepuasan kerja.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients B	Keterangan
	0,426	
Kepemimpinan	0,216	Hubungan Positif
Motivasi Kerja	0,286	Hubungan Positif
Kepuasan Kerja	0,472	Hubungan Positif

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

$$Y = 0,426 + 0,216X_1 + 0,286X_2 + 0,472X_3$$

Nilai constanta adalah 0,426 artinya jika tidak terjadi perubahan variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja(nilai X1, X2 dan X3 adalah 0) maka kinerja karyawan UD. Probo Sakti Kota Probolinggo sebesar 0,426. koefisien regresi b1 (kepemimpinan) = 0,216. Hal ini menunjukkan bahwa pada saat variabel bebas lainnya yaitu motivasi kerja dan kepuasan kerja ditetapkan, penambahan unit manajemen berpengaruh terhadap tingkat kinerja pegawai sebesar 0,216. koefisien regresi b2 (motivasi kerja) = 0,286. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen lainnya yaitu kepemimpinan dan kepuasan kerja tetap, penambahan satu unit motivasi kerja



memberikan pengaruh sebesar 0,286 terhadap tingkat kinerja karyawan. koefisien regresi b_3 (kepuasan kerja) = 0,472. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas lainnya yaitu kepemimpinan dan motivasi kerja tetap maka penambahan 1 satuan kepuasan kerja memberikan pengaruh sebesar 0,472 terhadap tingkat kinerja.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	Adjusted R Square	Keterangan
1	0,852	85,2% berpengaruh

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 8 terlihat nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,852 (85,2%). Hal ini berarti 85,2% variabel dependen Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel independen kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 14,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diperhitungkan.

Uji Hipotesis

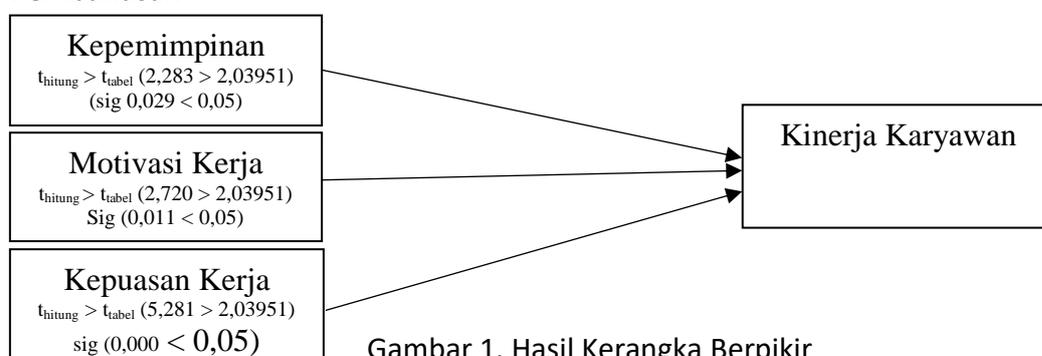
Tabel 9. Hasil Uji t (uji parsial)

Variabel	Sig.	Ketentuan sig.	Keterangan
Kepemimpinan	0,029	< 0,05	Berhubungan
Motivasi Kerja	0,011	< 0,05	Berhubungan
Kepuasan Kerja	0,000	< 0,05	Berhubungan

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Diperoleh nilai X_1 dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,283 > 2,03951$) dan hasil signifikansi $0,029 < 0,05$. Artinya ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Diperoleh nilai X_2 dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,720 > 2,03951$) dan hasil signifikansi $0,011 < 0,05$. Artinya ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Diperoleh nilai X_3 dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,281 > 2,03951$) dan hasil signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan (Y) secara signifikan dipengaruhi oleh kepuasan kerja (X_3).

Pembahasan



Gambar 1. Hasil Kerangka Berpikir

Sumber: Data diolah, 2023



Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian untuk variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terbukti bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Probo Sakti Kota Probolinggo. Hasil ini menunjukkan Kinerja karyawan juga akan meningkat jika kepemimpinan karyawan lebih ditingkatkan. Kepemimpinan sangatlah penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, kepemimpinan pada UD. Probo Sakti Kota Probolinggo sudah cukup baik namun perlu adanya peningkatan kepemimpinan seperti bisa mengajak karyawannya untuk bekerja dalam kelompok/tim yang solid serta bisa menghargai perbedaan pendapat antara masing-masing karyawan atau dengan pimpinan agar mampu menaikkan kinerja karyawan.

Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian untuk variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terbukti bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Probo Sakti Kota Probolinggo. Hasil ini menunjukkan Kinerja karyawan juga akan meningkat jika motivasi karyawan lebih ditingkatkan. Motivasi pada UD. Probo Sakti Kota Probolinggo Mendukung kinerja karyawan sangatlah penting. Ini membutuhkan mempertahankan apa yang sudah baik, tetapi juga memotivasi karyawan melalui rasa syukur kepada karyawan yang memiliki kinerja atau prestasi yang bagus, serta memberikan karyawan kesempatan untuk perumbuhan lebih lanjut kemampuannya sehingga bisa meningkatkan kinerjanya.

Kepuasan Kerja Berpengaruh Signifikan Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian untuk variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terbukti bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Probo Sakti Kota Probolinggo. Hasil ini menyatakan jika Kinerja karyawan juga akan meningkat jika kepemimpinan karyawan lebih ditingkatkan. Kepuasan kerja pada UD. Probo Sakti Kota Probolinggo sangat penting agar dapat meningkatkan kinerja karyawan, untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai maka perlu dipertahankan apa yang sudah baik serta terus mengevaluasinya.

5. KESIMPULAN

Variabel Kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y), dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sehingga terbukti bahwa H_1 , H_2 , dan H_3 dapat diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada UD. Probo Sakti Kota Probolinggo. Sara untuk penelitian selanjutnya, agar



menambahkan variabel selain variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bayudhigantara, E. Michael, and Arif Hidayat. 2022. "Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Salah Satu Perusahaan Pembiayaan Di Indonesia." *Ekonomis: Journal of Economics and Business* 6(September):612–18. doi: 10.33087/ekonomis.v6i2.630.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, and Imas Komariah. 2020. *Manajamen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bandung: Alvabeta.
- Erlangga, M. Hafis. 2021. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Unit Sako Kenten." 2(1):60–68. doi: <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i1.213>.
- Harahap, Sandhi Fialy, and Satria Tirtayasa. 2020. "Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3(1):120–35. doi: 10.30596/maneggio.v3i1.4866.
- Hasibuan, Siti Maisarah, and Syaiful Bahri. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1(1):71–80. doi: 10.30596/maneggio.v1i1.2243.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2019. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Moeheriono. 2018. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Revisi Cet. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Noor, Supriadi, and Titien Agustina. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Personil Polisi Bidokkes Polda Kalimantan Selatan." *Relevance: Journal of Management and Business* 2(2):275–86. doi: 10.22515/relevance.v2i2.1869.
- Saragih, Roy Sahputra, and engki Mangiring Parulian Simarmata. 2019. "Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 19(2):124–33. doi: 10.30596/jimb.v19i2.2146.
- Setiana, Adi Robith. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Manggu Makmur Tanjung Lestari.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alvabeta Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Perilaku Organisasional*. Cetak ke-1. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service) Yogyakarta.
- Surjaweni, V. Wiratna. 2020. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: pustakabarupress.
- Sutrisno, Edi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Grup Jakarta.