

PENGARUH MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN UPAH TERHADAP KINERJA PADA CV.UNIX PHOTO STUDIO SURABAYA

¹⁾ Catur Setiawan , ²⁾Sofyan Lazuardi, ³⁾ Wulandari Harjanti
Email : sofyan@stiemahardhika.ac.id

STIE Mahardhika Surabaya

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Unix Photo Studio Surabaya. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif dengan menggunakan alat analisis SPSS dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 30 karyawan. Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh bahwa factor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah pengaruh motivasi signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($0,412 > 0,684$) dengan nilai sig. 0,000 ($p < 0,05$), maka H_a diterima. Sedangkan pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,031 > 0,312$) dengan nilai sig. 0,000 ($p < 0,05$), maka H_a diterima. Dan ada pengaruh signifikan upah terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,185 > 0,247$) dengan nilai sig. 0,000 ($p < 0,05$), maka H_a diterima. Pada CV. Unix Photo Studio Surabaya. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwasanya motivasi, gaya kepemimpinan, dan upah melalui uji secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV.UNIX Photo Studio Surabaya. Sementara itu hasil dari uji simultan didapatkan bahwa motivasi, gaya kepemimpinan, dan upah secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. UNIX Photo Studio Surabaya. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa motivasi, gaya kepemimpinan, dan upah adalah hal yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih baik lagi demi terwujudnya tujuan perusahaan.

Kata Kunci : Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Upah, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Suatu organisasi semakin sukses apabila sumber daya manusia berperan besar dalam perusahaan. Mereka membuat strategi dan inovasi dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi. Karena perannya untuk mengimplementasi strategi sangat penting yaitu sebagai subjek pelaksana dari strategi organisasi. Dengan adanya sumber daya manusia maka dapat memberikan hasil yang berkualitas merupakan harapan organisasi, bagi organisasi yang memiliki akan dapat mencapai kinerja yang optimal sesuai yang diinginkan organisasi, baik oleh pegawai individu maupun kelompok dalam organisasi sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan.

Dengan hal ini mereka mempunyai potensi seperti keahlian, pikiran dan lain-lain dalam suatu organisasi dapat dimanfaatkan dan dioptimalkan potensinya untuk mencapai

tujuan. Orang yang menduduki jabatan dalam suatu organisasi baik sebagai anggota maupun pemimpin merupakan faktor yang terpenting karena berkaitan antara satu dengan yang lain dalam setiap organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh faktor manusia selaku yang melakukan atau melaksanakan dari pekerjaan yang dilakukan tersebut.

Suatu organisasi harus bisa meningkatkan kualitas kinerja pegawai yang dimiliki, karena pegawai adalah aset yang paling penting dalam suatu organisasi. Supaya pegawai dapat memberikan kinerja yang baik maka suatu organisasi harus dapat memberikan dukungan yang baik kepada pegawai. Menurut Syamsir Torang (2013:74) kinerja (performance) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Mempunyai kinerja yang baik adalah keinginan setiap organisasi, jika terciptanya kinerja yang baik maka akan terciptanya hubungan yang harmonis, suasana kerja yang sangat menyenangkan dalam terciptanya tujuan.

Salah satu cara yang dapat dilakukan suatu organisasi untuk menjaga dan memelihara sumber daya manusia yang dimiliki yaitu dengan cara memberikan motivasi, gaya kepemimpinan, dan upah terhadap kinerja karyawan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka peneliti mengambil rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. UNIX Photo Studio Surabaya?
2. Apakah gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. UNIX Photo Studio Surabaya?
3. Apakah upah memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. UNIX Photo Studio Surabaya?
4. Apakah motivasi, gaya kepemimpinan, dan upah secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. UNIX Photo Studio Surabaya?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di CV. UNIX Photo Studio Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di CV. UNIX Photo Studio Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh upah terhadap kinerja karyawan di CV. UNIX Photo Studio Surabaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan, dan upah secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan CV. UNIX Photo Studio Surabaya.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014:61) motivasi adalah “kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”. Selain itu George R. Terry dalam Serdamayanti (2014:233) mengemukakan bahwa motivasi adalah “keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan.” Sedangkan menurut Serdamayanti (2014:233), motivasi adalah “kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.”. Tujuan dari motivasi kerja adalah meningkatkan produktivitas kinerja karyawan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, menciptakan hubungan kerja yang baik antar karyawan, meningkatkan partisipasi karyawan, dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Gaya Kepemimpinan

Pemimpin merupakan tulang punggung pengembang organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar. Menurut Sutarno (dalam Edy Sutrisno 2016:22) gaya kepemimpinan dengan pendekatan perilaku berlandaskan pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya berikap dan bertindak seorang pemimpin yang bersangkutan.

Upah

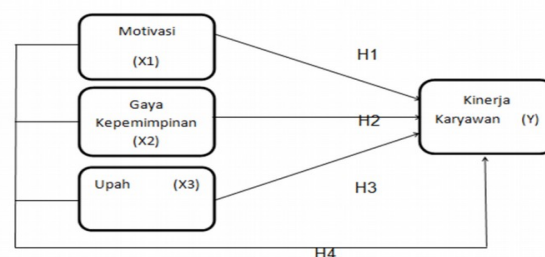
Menurut Emmywati (2018:141) Upah adalah harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan oleh seseorang kepada orang lain. Upah cukup penting agar orang mau bekerja pada orang lain. Dalam mengembangkan dan menerapkan suatu sistem pengupahan, suatu organisasi sering menghadapi kondisi dan tuntutan tidak hanya bersifat internal, seperti kemampuan organisasi membayar upah atau gaji dengan wajar, tetapi sering pula bersifat eksternal seperti berbagai peraturan perundang-undangan, persaingan dipasar kerja, mudah tidaknya tenaga kerja yang dibutuhkan, kondisi perekonomian, tuntutan memanfaatkan teknologi dan sebagainya. Menurut Siti Al Fajar dan Tri Heru (2013:95) upah adalah pembayaran yang diterima karyawan secara bulanan, mingguan atau setiap jam sebagai hasil dari pekerjaan mereka.

Kinerja

Istilah kinerja dan penggunaannya saat ini semakin populer, bukan hanya di Indonesia tetapi juga di berbagai negara. Seiring dengan berbagai perubahan paradigma dalam mengelola organisasi, baik publik maupun privat dalam upaya mencapai tujuan, maka persoalan kinerja menjadi hal yang sangat penting. Melalui indikator dan ukuran kinerja yang tepat maka tujuan organisasi akan lebih mudah dinilai, dievaluasi dan dipertanggung jawabkan. Pengertian dan definisi-definisi kinerja sesuai dengan pendekatan, kepentingan, dan tujuan masing-masing organisasi, terutama jika dikaitkan dengan indikator dan parameter serta bagaimana mengukur atau menilai kinerja. Pengertian atau definisi kinerja menurut Moehariono (2012:60) adalah Kinerja berasal dari kata-kata *job performance* atau prestasi

kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Penilaian kinerja menurut pendapat Pasolong (2013:182) merupakan evaluasi keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam menjalankan tugasnya. Jika penilaian kinerja terhadap birokrasi, berarti evaluasi keberhasilan atau kegagalan birokrasi dalam menjalankan tugasnya sebagai pelayan masyarakat. Menurut Roya Rashidi (2015:35) mengemukakan bahwa sistem manajemen kinerja mendefinisikan pengukuran dan mengembangkan kinerja dalam yang paling cocok dan cara yang efektif untuk meningkatkan efektifitas organisasi. Sistem yang efektif ini memerlukan manajer untuk berpartisipasi dalam berkelanjutan proses perencanaan, pembinaan, menilai, meninjau dan sebagainya yang serupa.

Kerangka Konseptual



Hipotesis

- H₁ : Untuk mengetahui variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan.
- H₂ : Untuk mengetahui variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan.
- H₃ : Untuk mengetahui variabel upah terhadap variabel kinerja karyawan
- H₄ : Untuk mengetahui variabel motivasi, gaya kepemimpinan dan upah secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Pendekatan deskriptif kuantitatif berusaha menggambarkan fakta yang terjadi dalam penelitian. Pendekatan ini digunakan untuk melihat objek penelitian dan profil responden. Sedangkan pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur hubungan dan pengaruh diantara variabel yang

diuji baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan demikian penelitian ini juga merupakan penelitian kausal (sebab akibat). Data didapat melalui kuisioner dan deskripsi dari studi kasus tergantung dari keadaan kasus tetapi tetap mempertimbangkan waktu. Keuntungan besar dari desain ini adalah pengkajian secara rinci meskipun jumlah dari responden sedikit,

sehingga akan didapatkan gambaran satu unit subjek yang sangat jelas. Penelitian ini dilakukan terhadap seluruh karyawan pada CV. UNIX Photo Studio Surabaya.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:148). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai CV.Unix Photo Studio Surabaya yang berjumlah 30 pegawai terdiri dari 20 pegawai berstatus dengan status tetap dan 10 pegawai berstatus tenaga harian.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2014:149). Desain sampel yang digunakan dalam penelitian adalah sampling jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus (Sugiyono, 2014:156). Sehingga sampel dari penelitian ini adalah seluruh pegawai CV. Unix Photo Studio Surabaya.

Definisi Operasional dan Identifikasi Variabel

Motivasi Kerja (X_1)

Motivasi kerja adalah keseluruhan daya penggerak atau tenaga pendorong baik yang berasal dari dalam (intrinsik) maupun luar (ekstrinsik) yang menimbulkan adanya keinginan karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas dalam menjalankan tugas sebagai seorang karyawan yang dilaksanakan secara sistematis, berulang-ulang, kontinyu, dan progresif untuk mencapai tujuan.

Gaya Kepemimpinan (X_2)

Gaya kepemimpinan merupakan cara dan sikap seorang pemimpin dalam memanfaatkan kekuatan yang tersedia untuk memimpin para

bawahannya demi tujuan yang ingin dicapainya.

Upah (X_3)

Upah merupakan imbal jasa yang diterima seseorang atas jasa atau tenaga yang diberikannya. Jasa atau tenaga tersebut diwujudkan dalam bentuk kinerja.

Variabel Terikat/Dependen. Kinerja (Y)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2014: 4). Variabel dependen adalah variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Dalam penelitian ini peneliti menetapkan kinerja karyawan sebagai variabel terikat atau dependen. Kinerja karyawan merupakan perbandingan hasil kerja nyata dari seorang karyawan dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

ANALISIS DATA

Uji validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pada kuisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuisioner tersebut. Pengujian validitas ini menggunakan *Person Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika tingkat signifikansinya berada di bawah 0,05. (Ghozali, 2013:52).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika cronbach's alpha > 0,06 dan dikatakan tidak reliabel jika cronbach's alpha < 0,06. Ghozali (2013:47).

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang secara minimal perlu dilakukan oleh peneliti yang menggunakan regresi linier berganda yaitu berupa :

- Uji linearitas garis regresi.
- Uji multikolinearitas (tidak adanya saling berhubungan antara variabel bebas).
- Uji autokorelasi (tidak adanya autokorelasi antar data pengamatan).

- d. Uji tidak adanya heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, peneliti juga menambahkan uji normalitas data.

Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan langkah untuk mengetahui status linier tidaknya suatu distribusi data penelitian. Hasil uji linearitas akan menentukan teknik analisis regresi yang akan digunakan. Jika hasil uji linearitas adalah linier, maka digunakan regresi linier. Sebaliknya, jika hasil uji linearitas adalah tidak linier, maka analisis regresi yang digunakan adalah regresi nonlinier. Untuk mengetahui apakah data linier atau tidak, dengan mengamati nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi dari test for linearity lebih kecil dari 0,05, ini mengindikasikan bahwa model regresi adalah linier.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi normal atau tidak normal. Untuk mengetahui normal tidaknya sebuah distribusi, bisa menggunakan grafik histogram. Data dinyatakan berdistribusi normal jika membentuk garis kurva yang cenderung simetris terhadap mean. Selain itu, juga bisa menggunakan *Plot of Regression Standardized Residual*. Data dinyatakan berdistribusi normal, jika sebaran data membentuk titik-titik yang mendekati garis diagonal.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi pada sebagian besar ditemukan pada regresi yang datanya adalah *time series*, atau berdasarkan waktu berkala, seperti bulanan, tahunan dan seterusnya. Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui korelasi antara residual pada suatu pengamatan dengan pengamatan lain dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Uji autokorelasi bisa dilakukan menggunakan uji Durbin-Watson (DW).

Uji Multikolinearitas

Untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya problem multikolinearitas atau tidak, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar sesama variabel

independen/variabel bebas, dilakukan melalui uji multikolinearitas. Model regresi dalam penelitian ini dapat memenuhi syarat apabila tidak terjadi multikolinearitas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mengetahui apakah terjadi problem multikolinearitas atau tidak, dilakukan dengan mengamati besarnya nilai VIF (Variance Inflation Factor). Jika besarnya nilai VIF lebih kecil dari 10 (< 10), ini memberi indikasi tidak ada problem multikolinearitas, demikian pula sebaliknya. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Dan jika varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Secara grafis apakah ada problem heteroskedastisitas atau tidak, dapat dilihat dari *multivariate standardized scatterplot*. Mendeteksi adanya heteroskedastisitas dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik regresi. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y atau sumbu vertikal, maka model regresi bersifat homogen atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan analisis dengan program SPSS diperoleh hasil regresi linier berganda seperti terangkum pada tabel berikut :

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	9.837	5.110		1.925	.065
1 TotalX1	.047	.115	.078	.412	.684
TotalX2	-.113	.109	-.196	-1.031	.312
TotalX3	.204	.173	.227	1.185	.247

a. Dependent Variable: totally

Sumber : data primer yang diolah, 2018.

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 9,837 + 0,047 X_1 - 0,113 X_2 + 0,204 X_3$$

Konstanta (α) sebesar 9,837, artinya apabila motivasi, gaya kepemimpinan dan upah tidak ada atau nilainya adalah 0, maka keputusan karyawan nilainya sebesar 9,837.

Variabel motivasi (X_1) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar + 0,047, jika diasumsikan variabel independen lain konstan, hal ini berarti bahwa setiap kenaikan motivasi sebesar 1 satuan maka akan kenaikan kinerja karyawan sebesar + 0,047 satuan atau sebaliknya.

Variabel gaya kepemimpinan (X_2) mempunyai koefisien regresi dengan arah negative sebesar - 0,113, jika diasumsikan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.837	5.110		1.925	.065
TotalX1	.047	.115	.078	.412	.684
TotalX2	-.113	.109	-.196	-1.031	.312
TotalX3	.204	.173	.227	1.185	.247

a. Dependent Variable: totally
variabel independen lain konstan, hal ini berarti bahwa kenaikan setiap gaya kepemimpinan sebesar 1 satuan maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar - 0,113 satuan atau sebaliknya.

Variabel upah (X_3) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar + 0,204, jika diasumsikan variabel independen konstan, hal ini berarti bahwa kenaikan upah sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar + 0,204 satuan atau sebaliknya.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan dan upah terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	6.193	3	2.064	.848	.480 ^b
Residual	63.274	26	2.434		
Total	69.467	29			

a. Dependent Variable: totally

b. Predictors: (Constant), TotalX3, TotalX1, TotalX2

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 0,848 dengan nilai Sig sebesar 0,480. Hal ini menunjukkan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} 0,115 dan nilai Sig lebih kecil dari 0,05 dengan H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya motivasi, gaya kepemimpinan dan upah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji T

Uji T digunakan untuk mengetahui variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji pengaruh variabel motivasi, gaya kepemimpinan dan upah secara parsial terhadap kinerja karyawan di CV. Unix Photo Studio Surabaya dapat dilihat di tabel berikut.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai t_{hitung} dari setiap variabel.

a. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel dapat diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,412 dengan nilai Sig sebesar 0,684. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} 1,729 dan nilai Sig lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Unix Photo Studio Surabaya.

b. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel dapat diperoleh nilai t_{hitung} sebesar - 1,031 dengan nilai Sig sebesar 0,312. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,729 dan nilai Sig lebih kecil dari 0,05 dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Unix Photo Studio Surabaya.

c. Pengaruh upah terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel dapat diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,185 dengan nilai Sig sebesar 0,247. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih kecil dari pada nilai t_{tabel} 1,729 dan nilai Sig lebih besar dari 0,05. Dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak. artinya variabel upah mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Unix Photo Studio Surabaya.

A. Uji Korelasi Beranda (R)

Korelasi berganda merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya tiga variabel secara bersama-sama dengan satu

variabel dependen. Langkah-langkah pengujian korelasi berganda. Diketahui bahwa besarnya hubungan antara motivasi, gaya kepemimpinan dan upah terhadap kinerja yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,299. Hal ini menunjukkan pengaruh yang sedang. Sedangkan kontribusi atau sumbangan secara simultan variabel motivasi, gaya kepemimpinan dan upah terhadap kinerja adalah 8,9% sedangkan 91,1% ditentukan oleh variabel lain.

B. Uji Determinasi (R^2)

Hasil uji determinasi (R^2) dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi pada tabel berikut:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.299 ^a	.089	-.016	1.5600

a. Predictors: (Constant), TotalX3, TotalX1, TotalX2

Berdasarkan tabel diatas di atas diperoleh angka R^2 (R Square) sebesar 0,089 atau (8,9%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan dan upah terhadap kinerja karyawan di CV. Unix Photo Sutdio Surabaya sebesar 8,9%. Dengan kata lain, variabel keputusan memilih dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel motivasi, gaya kepemimpinan dan upah sebesar 8,9%, sedangkan sisanya sebesar 91.1% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan, H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi, gaya kepemimpinan dan upah mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Unix Photo Studio Surabaya. Berdasarkan hasil dari (R^2) sebesar 0,089 atau (8,9%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan dan upah terhadap kinerja karyawan di CV. Unix Photo Sutdio Surabaya sebesar 8,9%. Dengan kata lain variabel keputusan memilih dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel motivasi, gaya kepemimpinan dan upah sebesar 8,9%, sedangkan sisanya sebesar 91.1% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Variabel motivasi (X_1) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar + 0,047, jika diasumsikan variabel independen lain konstan, hal ini berarti bahwa setiap kenaikan motivasi sebesar 1 satuan maka akan kenaikan kinerja karyawan sebesar + 0,047 satuan atau sebaliknya. Variabel gaya kepemimpinan (X_2) mempunyai koefisien regresi dengan arah negative sebesar - 0,113, jika diasumsikan variabel independen lain konstan, hal ini berarti bahwa kenaikan setiap gaya kepemimpinan sebesar 1 satuan maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar - 0,113 satuan atau sebaliknya. Variabel upah (X_3) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar + 0,204, jika diasumsikan variabel independen konstan, hal ini berarti bahwa kenaikan upah sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar + 0,204 satuan atau sebaliknya.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan dari uji linearitas diperoleh nilai signifikan 0,217, antara Motivasi dengan Kinerja karyawan lebih besar dari 0,05 yang artinya terdapat hubungan linear secara signifikan. Dan ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Unix Photo Studio. Hal ini ditunjukkan oleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($0,412 > 0,684$) dengan nilai sig. 0,000 ($p < 0,05$), maka H_a diterima.
2. Berdasarkan dari uji linearitas diperoleh nilai signifikan 0,726 lebih besar dari 0,05 yang artinya terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel Gaya kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan. Dan ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV. Unix Photo Studio. Hal ini diajukan oleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,031 > 0,312$) dengan nilai sig. 0,000 ($p < 0,05$), maka H_a diterima.
3. Berdasarkan dari uji linearitas diperoleh nilai signifikan 0,294 lebih besar dari 0,05 yang artinya terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel Upah dengan Kinerja Karyawa. Dan ada pengaruh signifikan upah terhadap kinerja karyawan CV. Unix Photo Studio. Hal ini diajukan oleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,185 > 0,247$) dengan nilai sig. 0,000 ($p < 0,05$), maka H_a diterima.
4. Berdasarkan hasil uji yang diperoleh nilai probabilitas (sig.F change) = 0,480 karena nilai sig.F change $0,480 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang artinya keempat variabel independen yaitu

motivasi (X_1), gaya kepemimpinan (X_2) dan upah (X_3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Unix Photo Studio.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan", PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Abdullah, Lukmanul Hakim. 2013. Sistem Penilaian dalam Kurikulum 2013: Kajian Dokumen Terhadap Kurikulum 2013. Diakses 3 November 2018 dari <http://www.kemdikbud.go.id>.
- Al fajar, Siti. 2013. "Manajemen Personalia". Jakarta:Ghalia Indonesia.
- Appley A, Lawrence. 2012. "Pengantar Manajemen". Jakarta. Salemba Empat.
- Badeni. 2013. "Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi". Bandung: Alfabeta.
- Dessler, Gary. 2015. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Salemba Empat.
- Edy Sutrisno, 2014. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Edy Sutrisno. (2016). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Emmywati, 2018. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Surabaya : Badan Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika.
- Follet, Mary Parker. 2013. "*Defenition of Management*". *The New State Group Organization: The Solution of*.
- Ghozali, Imam 2013. Aplikasi Analisi Multivariate dengan Progam SPSS. Edisi Ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, Ricky W. 2012. Manajemen; edisi ketujuh jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Husna, dkk. 2013. "Peningkatan Kemampuan Pemecahan Masalah dan Komunikasi Matematis Siswa Sekolah Menengah Pertama melalui Model Pembelajaran Kooperatif Tipe *Think-Pair-Share* (TPS).
- Kaswan dan Ade Sadikin Akhyadi. 2015. Pengembangan Sumber Daya Manusia Dari Konsepsi, Paradigma, dan Fungsi Sampai Aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- Mulyadi, Deddy. (2015). "Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan". Bandung: Alfabeta.
- Mulyadi. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Ghalia Indonesia.
- Pasolong. 2013. Dasar-dasar manajemen, Alih Bahasa Sadili Samsudin, Jakarta: Bina Aksara.
- Rashidi, Roya. 2015. Pergantian Karyawan. Sebab, Akibat dan Pengendaliannya, Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timoty A. 2013. *Organizational Behavior Edition 15. New Jersey: Pearson Education*.
- Sedarmayanti, (2013). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Bandung: Refika Aditama
- Sedarmayanti. (2014). "Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja". Jakarta: Mandar Maju.
- Sugiyono. 2014. "Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D". Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2015. "Manajemen Sumber Daya Manusia" (Cetakan ke tujuh). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Terry, George R., Rue, Leslie W., 2014. "Dasar – Dasar Manajemen", Alih Bahasa : G. A. Ticoalu, Bumi Aksara, Jakarta.
- Torang, Syamsir. 2013. "Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)". Alfabeta. Bandung.

