

PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN DAN KEDISIPLINAN TEHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT EASTSUN BATAM

Brigida Endah Nuraeni Josepin Harianja Yasinta Anselma Nidi

Program Studi Manajemen, STIE Bentara Persada Batam

nuraeni.endah@yahoo.com, ciboruanza@gmail.com Yasinta@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan di PT Eastsun Batam, penelitian ini berupa studi keputakaan dan penyebaran kuesioner dengan pendekatan kuantitatif. Data tersebut diolah menggunakan ssps dengan jumlah populasi 83 karyawan. Metode sampel menggunakan teknik *non probability sampling* dengan menggunakan metode sampe jenuh. Hasil penelitian dengan taraf signifikan 5% menunjukkan bahwa: (1) Variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai thitung 13,296 > ttabel 1,990. (2) Variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai thitung 2,531 ttabel 1,990. (3) Variabel kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai thitung 4,671 > ttabel 1,990. (4) Variabel motivasi, kepemimpinan dan kedisiplinan secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 94,8% dan sisanya 5,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian yang digunakan, hal ini terlihat dari nilai Fhitung 480,978 > Ftabel 2,715 dengan signifikan 0,000 < 0,05.

Kata Kunci: Motivasi, Kepemimpinan, Kedisiplinan, Kinerja Karyawan

Abstract

The study aims to identify the effects of motivation, leadership, end discipline on the performance of employees at Eastun Batam, the oenelitian's study of literature and distribution of the questionnaire with a quantitative approach. The data was processed using ssps with a population of 83 employees. The sample method uses a non probability sampling technique by using the saturated sample method. significant research results 0,05 or 5% suggests that. (1) Motivational variables significantly affect employee performance. This is seen from significant valus 1,340 Less than (0,05).(2) Leadership variables affect positive and significant employee performance, this is seen from significant 1,490 a minor obstetrics of (0,05).(3) Disciplinary variables have a positive and significant impact on employee performance, which appears to be significant rish rish 1,480, smaller than 0,05.(4) Motivation, leadership, and discipline variables together (simultaneously) affect the performance of employees by 64% and 34% affected by other factors the research variable used, which shows the value of an F count of 10,001, with significant 0,000

Keywords: Motivation, leadership, discipline, employee performance

PENDAHULUAN

Pada zaman sekarang ini, persaingan ekonomi dalam hal usaha semakin luas baik dalam sekala mikro maupun makro. Adapun faktor yang juga mempengaruhi iklim perekonomian saat ini seperti regulasi, politik dan konflik sosial. Hal tersebut menjadi tantangan besar dalam dunia usaha khususnya bagi instansi perusahaan dan organisasi dalam menjalan usaha.

Hal tersebut menjadi penting bagi perusahaan untuk dipertimbangkan guna mencari alternatif sebagai strategi untuk mengatasi tekanan terhadap perkembangan ekonomi. Dalam dunia usaha, perusahaan membutuhkan sumber daya termasuk sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dibutuhkan adalah manusia/orang yang cerdas, kreatif dan inovatif guna mendukung aktivitas kinerja perusahaan.

Kinerja menurut Amstrong dan Baron (seperti dikutip Sulistiyani, 2018: 3)

Adalah sebuah pendekatan yang strategis dan terpadu untuk mencapai keberhasilan organisasi secara berkelanjutan dengan memperbaiki kinerja karyawan yang bekerja didalamnya dan dengan mengembangkan kapabilitas tim dan kontribusi individu. Kinerja memiliki peranan sangat penting dalam perusahaan karena menjadi bagian dari suatu perencanaan yang telah disusun dan ditetapkan perusahaan. Kinerja dapat dampak positif dan juga negatif terhadap perusahaan, tergantung implementasinya. Baik-buruknya suatu kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti motivasi, kepemimpinan dan kedisiplinan.

Motivasi menurut (Sulistiyani, 2018: 91). Adalah proses pemberi dorongan kepada bawahan supaya dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal. Motivasi menjadi salah satu aspek penting dalam perusahaan guna meningkatkan kinerja. Menurut Kotter (seperti dikutip Insan, 2019: 2). menjelaskan bahwa kepemimpinan dalam suatu organisasi yang kompleks yaitu: melaksanakan fungsi konstruktif atau perubahan adaptif melalui tiga sub proses yaitu: menetapkan arah organisasi, mengarahkan orang-orang, dan memotivasi serta memberi inspirasi. Sebagai pemimpin dalam perusahaan harus mampu melihat dan menganalisa serta mengatasi berbagai persoalan baik secara internal maupun eksternal yang terjadi di perusahaan. Oleh sebab itu, keberhasilan suatu perusahaan juga tergantung pada peran seorang pemimpin.

Salah satu aspek yang juga penting untuk diperhatikan perusahaan adalah kedisiplinan. Disiplin kerja sebagai sikap hormat, dan ketaatan terhadap ketentuan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta mampu melaksanakannya, tidak mengelak sanksi jika melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja (Mellysa, 2017: 47) adalah suatu sikap dan tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Persaingan perusahaan di Indonesia khususnya di

Batam dan sekitarnya cukup ketat dan pesat. Dinamika persaingan tersebut membuat perusahaan berlomba-lomba untuk bersaing secara global. Hal tersebut menjadi tantangan besar bagi PT Eastsun Batam dalam mengoptimalkan kinerja untuk menciptakan nilai tambah dan peluang guna mencapai tujuan perusahaan secara maksimal.

Pada hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan beberapa karyawan di lapangan, terdapat beberapa masalah terkait kinerja yang mana hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Masalah yang disampaikan yang sering muncul adalah terkait motivasi, dorongan, semangat kerja karyawan, masalah kepemimpinan yang kurang tegas, disiplin kerja yang kurang teratur.

Tabel 1.1 Rekap Daftar Hadir Karyawan PT Eastsun Batam Per Januari-Desember 2020

bulan	Tanpa keterangan	Sakit	Cuti	Izin
Januari	2	1	0	0
Februari	1	0	0	0
Maret	3	1	1	0
April	1	1	0	2
Mei	0	0	0	0
Juni	2	2	2	0
Juli	2	1	0	0
Agustus	3	0	3	0
September	3	0	0	0
Oktober	4	0	0	0
November	5	3	2	0
Desember	3	0	4	1
Total	29	9	12	3

Tabel 1.2 Rekap Daftar Hadir Karyawan PT Eastsun Tahun 2018-2020

TAHUN	HADIR	SAKIT	IZIN	CUTI	TANPA KETERANGAN
2018	58	5	3	7	10
2019	45	3	5	13	17
2020	30	9	3	12	29

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang diuraikan dan juga data yang di peroleh daftar kehadiran karyawan PT Eastsun Batam di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian di perusahaan bersangkutan dengan judul penelitiannya adalah “Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan di PT Eastsun Batam.”



METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, (Duli, Metode Penelitian Kuantitatif, 2019: 3) menggunakan metode penelitian kuantitatif. penelitian kuantitatif adalah kegiatan pengumpulan, pengelolaan, analisis dan penyajian data berdasarkan jumlah atau banyaknya yang dilakukan secara objektif untuk memecahkan suatu persoalan atau menguji suatu hipotesis untuk mengembangkan prinsip-prinsip umum defenisi dan operasionalisasi variabel

Populasi dan sampel penelitian

Populasi dalam penelitian yaitu semua karyawan PT Eastsun Batam yang berjumlah sebanyak 83 karyawan. Sampel dalam penelitian ini diambil dari populasi karyawan di PT Eastsun Batam dengan anggota sampelnya sebanyak 83 responden.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Duli, 2019: 56).

Untuk menentukan jumlah sampel dari populasi tersebut digunakan teknik sampel jenuh. Sampel jenuh adalah; teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Duli, 2019: 65). Sampel dalam penelitian ini diambil dari populasi karyawan di PT Eastsun Batam dengan anggota sampelnya sebanyak 83 responden.

Teknik pengumpulan data

Ada pun beberapa teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penulis dalam penelitian ini, antara lain:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan peneliti dapat mempelajari sikap-sikap, keyakinan,

prilaku dan karakteristik beberapa orang penting di dalam suatu organisasi.

2. Observasi/pegamatan

Observasi adalah aktivitas yang dilakukan terhadap suatu proses atau objek dengan maksud merasakan dan kemudian memahami pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang sudah diketahui sebelumnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Gambaran data penelitian diperoleh dari hasil jawaban responden dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden Karyawan PT Eastsun Batam Penelitian ini disebut sebagai penelitian Jenuh (Sensus), karena responden yang digunakan adalah Karyawan pada PT Eastsun Batam yang diambil secara acak sebanyak 83 orang (tidak termasuk peneliti). Data ini dapat digunakan sebagai dasar untuk Uji validitas dan reabilitas instrumen.

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Berdasarkan hasil olah data kuesioner, dapat dilihat bahwa jumlah responden berjenis kelamin Laki-Laki sebanyak 28 responden (33,7 %) dan berjenis kelamin Perempuan sebanyak 55 responden (66,3%).
2. Karakteristik responden berdasarkan umur Jumlah responden yang berusia 18-25 tahun sebanyak 48 responden (55,4%), jumlah responden yang berumur 26-40 tahun sebanyak 35 responden (42,2%), jumlah responden yang berumur 40-50 tahun sebanyak 2 responden (2,4%), dan jumlah responden yang berumur > 50 ke atas tidak ada.
3. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan Responden yang berpendidikan terakhir SMP sebanyak 16 (19,3%), responden yang berpendidikan terakhir SMA sebanyak 48 (57,8%), responden yang berpendidikan terakhir Diploma sebanyak 13 (15,7%) responden, dan responden yang berpendidikan terakhir S1 (Sarjana) sebanyak 6 (7,2%)



responden Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian.

- Karakteristik responden berdasarkan Lama Bekerja Responden dengan jangka lama bekerja > 6 Bulan sebanyak 12 (14,5%) Orang, responden dengan jangka lama berkarja 1-2 tahun sebanyak 30 (36,1%) orang, responden dengan jangka lama berkarja 2-5 tahun sebanyak 26 (31,3) orang, dan responden dengan jangla lama berkarja > 5 Tahun sebanyak 15 (18,1%) orang.

Deskripsi Variabel Penelitian

- Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Kariawan (Y)

Distribusi frekuensi jawaban responden pada setiap butir pernyataan menunjukkan 45 (42,83) responden yang memberikan jawaban setuju dan responden 16 (13,33%) yang memberikan jawaban sangat setuju. Hasil distribusi frekuensi variabel Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa Kinerja karyawan adalah hal yang sangat penting untuk perkembangan dan kelancaran jalannya suata proyek, produksi ataupun penjualan jasa dalam perusahaan demi tujuan perusahaan

- Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi (X^1)

Distribusi frekuensi jawaban responden pada setiap butir pernyataan menunjukkan 33 responden (33,8 %) yang memberikan jawaban setuju dan 3 responden (16,0 %) yang memberikan jawaban sangat setuju. Hasil distribusi frekuensi variabel Motivasi menunjukkan bahwa motivasi adalah hal yang sangat penting untuk memberikan semangat kerja bagi Karyawan dalam bekerja agar hasil kerja lebih maksilan dan tidak menjadi beban atau paksa kerja yang diberikan oleh karyawan

- Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan (X^2)

Distribusi frekuensi jawaban responden pada setiap butir pernyataan menunjukkan 36 responden (37,0%) yang memberikan jawaban setuju dan 3 responden (17,0 %) yang memberikan jawaban sangat setuju. Hasil distribusi frekuensi variabel Kepemimpinan menunjukkan bahwa

Kepemimpinan adalah hal yang sangat penting untuk mempengaruhi mengarahkan, menjelaskan, menganalisa, pengambilan keputusan yang baik kepada karywan mau pun program kerja perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

- Distribusi Frekuensi Variabel Kedisiplinan (X^3)

Distribusi frekuensi jawaban responden pada setiap butir pernyataan menunjukkan 39 responden (40,0%) yang memberikan jawaban setuju dan responden (19,0%) yang memberikan jawaban sangat setuju. Hasil distribusi frekuensi variabel Kedisiplinan menunjukkan bahwa Kedisiplinan adalah hal yang sangat penting untuk kelancaran seluruh aktivitas perusahaan dengan baik dan dapat tercapai target atau tujuan perusahaan.

Uji Validitas dan Uji Reabilitas

- Uji Validitas

Validitas atau kesahihan (Duli, 2017: 58) adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Untuk mengukur berat sebuah benda, alat ukur yang dipakai adalah timbangan. Timbangan adalah alat ukur yang valid karena dipakai untuk mengukur berat. Dalam penelitian yang bersifat deskriptif maupun eksplanatif yang melibatkan variabel atau konsep yang tidak bias diukur secara langsung, alat ukur yang harus valid agar hasil penelitian dapat dipercaya.

Tabel 3.1 Kategori Koefesien Validitas

INTERVAL	KRITERIA
0.80-1.00	Validitas sangat tinggi (sangat baik)
0.60-0.80	Validitas tinggi (baik)
0.40-0.60	Validitas sedang (cukup)
0.20-0.40	Validitas rendah (kurang)
0.00-0.20	Validitas sangat rendah (tidak valid)

Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (*a valid measure if it successfully measure thephenomenon*). Dalam suatu penelitian baik yang bersifat deskriptif, maupun eksplanatif yang melibatkan variable atau konsep yang tidak bisa diukur secara langsung. Suatu kuesioner dianggap valid



jika setiap item pernyataan atau pertanyaan dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur. Model pengujian menggunakan pendekatan korelasi item-total dikoreksi (*Corrected Item-Total Correlation*) untuk menguji validitas setiap pernyataan kuesioner yang disusun dalam bentuk skala. Dalam pengujian validitas ini peneliti membandingkan korelasi antara nilai masing-masing item pernyataan atau pertanyaan dengan nilai total melalui bantuan program *SPSS version for windows*. Berdasarkan hasil uji yang diperlihatkan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* (Lampiran 6 hal 103) semua item pernyataan tentang Motivasi memiliki validitas yang memadai ($0,064-0,440 > \alpha = 0,05$). Untuk item pernyataan tentang Kepemimpinan juga memiliki validitas yang memadai ($0,069-0,618 > \alpha = 0,05$). Untuk item pernyataan tentang Kedisiplinan juga memiliki validitas yang memadai $0,0170-0,363 > \alpha = 0,05$.

Demikian halnya juga dengan item pernyataan tentang Kinerja Karyawan memiliki validitas yang memadai ($0,098-0,514 > \alpha = 0,05$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada keempat variabel tersebut memiliki validitas yang memadai. Dasar pengambilan keputusan untuk menyatakan nilai reliabilitas pada butir item pernyataan pada kolom *cronbach alpha if item deleted* adalah dengan membandingkan nilai tersebut dengan nilai R tabel, dengan rumus $DF = n - 2$. Nilai DF dalam penelitian ini yaitu jumlah sampel ($83 - 2 = 81$) R tabel pada DF 79 dengan tingkat probabilitas 0,05 adalah 4,671. Nilai item pernyataan untuk variabel Motivasi pada *cronbach alpha if item deleted* berada pada rentang ($0,201-0,484 > R$ tabel). Nilai item pernyataan untuk variabel Kepemimpinan pada *cronbach alpha if item deleted* berada pada rentang ($0,492 > R$ tabel). Nilai item pernyataan untuk variabel Kedisiplinan pada *cronbach alpha if item deleted* berada pada rentang ($0,253-0,585 > R$ tabel). Nilai item pernyataan untuk variabel Kepemimpinan pada *cronbach alpha if item deleted* berada pada rentang ($0,078-0,524 > R$ tabel). Dengan demikian seluruh

butir pernyataan dinyatakan reliabel. Nilai item pernyataan untuk variabel Kinerja karyawan pada *cronbach alpha if item deleted* berada pada rentang ($0,739-0,765 > R$ tabel). Dengan demikian seluruh butir pernyataan dinyatakan reliabel.

2. Uji Reabilitas

Reabilitas adalah alat uji untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala sama dengan menggunakan alat ukur yang sama juga (Duli, 2017, p. 58). Uji reabilitas alat ukur dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Secara eksternal pengujian dilakukan dengan cara *test-retest*, *equifalant*, dan gabungan keduanya. Secara internal, reabilitas alat ukur dapat diukur dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument dengan teknik tertentu. Tingkat reabilitas suatu konstruk atau variabel penelitian dapat dilihat dari hasil statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,60$. Semakin nilai alpha mendekati 1 (satu) maka nilai reliabilitas datanya semakin terpecaja.

Tabel 3.2 Kategori Koefesien Reabilitas

INTERVAL	KRITERIA
<0.200	Sangat rendah
0.2-0.399	Rendah
0.4-0.599	Cukup
0.6-0.799	Tinggi
0.8-1.00	Sangat tinggi

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama, dengan menggunakan alat pengukur yang sama. Tingkat reliabilitas suatu penelitian dapat dilihat dari statistik *cronbach alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60. Jika nilai alpha mendekati 1, maka nilai reliabilitas datanya semakin terpecaja. Penentuan uji reliabilitas didasarkan pada hasil SPSS sebagai berikut: Output SPSS tentang reliabilitas (lampiran 5 hal. 99) Motivasi adalah sebesar 0,415 Nilai ini menunjukkan

bahwa variabel Kepemimpinan memiliki reliabilitas yang sangat tinggi karena berada di interval 0,492 Nilai ini menunjukkan bahwa variabel Kedisiplinan memiliki reliabilitas yang sangat tinggi karena berada di interval 0,462. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi, Kepemimpinan, Kedisiplinan memiliki realibilitas yang sangat tinggi karena beradapada interval 0,8-1,00. Untuk nilai *cronbach alpha* Kinerja pada tabel reliabilitas, menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* adalah sebesar 0,398. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel terikat Kinerja memiliki reliabilitas yang Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas dan uji multikolinearitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi dengan normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal (Duli, 2017: 69-70). Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yakni:

- a) Jika nilai signifikansi $> \alpha = 0.05$, maka data tersebut terdistribusi normal.
- b) Jika nilai signifikansi $< \alpha = 0.05$, maka data tersebut tidak terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variable bebas, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat menjadi terganggu. (Duli, 2017, pp. 74-75).

Dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinaritas dapat dilakukan dengan dua acara yakni Melihat nilai *tolerance*:

- 1) Jika nilai *tolerance* > 0.10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.

- 2) Jika nilai *tolerance* < 0.10 maka artinya terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Pengujian ada tidaknya gejala multikolinearitas dilakukan dengan memperhatikan nilai matriks korelasi yang dihasilkan pada saat pengolahan data, nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan toleransinya. Apabila nilai matriks korelasi tidak ada yang lebih besar dari 0,5 maka dapat dikatakan data yang akan dianalisis bebas dari multikolinearitas. Kemudian apabila nilai VIF berada dibawah 10 dan nilai toleransi mendekati 1, maka diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat multikolinearitas.

Berdasarkan tabel (Lampiran 6 hal. 103) dapat diketahui bahwa, hasil uji multikolineritas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel Motivasi (0,746) Kepemimpinan (0,671) ,Kedisiplinan(.676)dan nilai VIF(*Variance Inflation Factor*) = Motivasi .746, Kepemimpinan (1.490), Kedisiplinan (1.480) Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat *multikolinearitas* dalam penelitian ini, karena hasil perhitungan nilai *tolerance* dari seluruh variabel independen tersebut adalah lebih besar dari 10.015 dan nilai VIP tidak lebih besar dari 10.

Uji Regresi Linier Berganda

1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 3.3 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1. (Constant)	10.015	2.323		4.311	.000		
TOTAL_X1	.211	.111	.211	1.907	.060	.746	1.340
TOTAL_X2	.102	.112	.106	.909	.366	.671	1.490
TOTAL_X3	.297	.107	.323	2.770	.057	.676	1.480

Tabel hasil uji regresi linier berganda (Lampiran 6 hal. 103) menunjukkan hasil dari model regresi yang dapat dianalisis berdasarkan koefisiennya-koefisiennya. Model persamaan regresi linier berganda berdasarkan tabel di atas adalah:

$$Y = 0,211 X_1 + 0,106 X_2 + 0,323 X_3$$



Fungsi regresi di atas dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 0,211 mengandung pengertian bahwa, jika variabel Motivasi bersifat konstan (tidak berubah/tetap atau bernilai nol) maka Motivasi pada PT Eastsun Batam, bersifat positif.
 - b. Dari hasil regresi liner berganda, didapat nilai untuk Kepemimpinan sebesar 0,106 dan nilainya positif artinya jika variabel Kepemimpinan berubah, maka Kinerja Karyawan Pada PT Eastsun Batam akan berubah. Apabila Kepemimpinan meningkat sebesar satuan-satuan maka kinerja karyawan Pada PT Eastsun Batam akan menurun dengan koefisien regresi sebesar 0,106. Dan sebaliknya apabila Kepemimpinan menurun sebesar satuan-satuan maka kinerja karyawan pada PT Eastsun Batam akan meningkat dengan koefisien regresi sebesar 0,106.
 - c. Dari hasil regresi linier berganda didapat nilai Kedisiplinan sebesar 0,323 dan nilainya positif. Artinya jika Kedisiplinan berubah maka Kinerja Karyawan pada PT Eastsun Batam juga akan berubah. Tanda positif menunjukkan adanya perubahan yang searah. Artinya, apabila Kedisiplinan sebesar satuan-satuan, maka Kinerja Karyawan pada PT Eastsun Batam akan meningkat dengan koefisi regresi sebesar 0,323. Dan sebaliknya jika kepuasan konsumen menurun sebesar satuan-satuan, maka kepuasan konsumen Kinerja Karyawan pada PT Eastsun Batam akan menurun dengan koefisien regresi sebesar 0,323.
2. Koefisien Determinasi dan Koefisien Korelasi Berganda Koefisien determinasi berganda (R^2)

Tabel 3.4 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.525 ^a	.275	.248	2.161

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2
b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Berdasarkan Tabel diatas bahwa koefisien determinasi berganda (R^2) atau *R square* adalah sebesar 0,275. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama sama,

64% perubahan variabel Kinerja Karyawan pada PT Eastun Batam dijelaskan oleh variabel Motivasi, Kepemimpinan dan Kedisiplinan. Dengan kata lain, pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 64%. Sedangkan 36% disebabkan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan atau masuk dalam kerangka konsep penelitian ini.

Berdasarkan hasil perhitungan sebagaimana yang ditampilkan dalam Tabel 3.1 di atas diketahui bahwa nilai R yang mengukur arah dan keeratan hubungan antara variabel X1 (Motivasi) , X2 (Kepemimpinan) dan X3 dengan variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 0,525. Hasil ini menunjukkan bahwa hubungan antar variabel Motivasi, Kepemimpinan dan Kedisiplinan dengan kepuasan Kinerja Karyawan dalam penelitian ini sangat kuat karena berada di interval 0,80-1,00.

Pengujian Hipotesis

Pembuktian hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh yang positif dan signifikan baik sendiri-sendiri maupun bersama-sama antara variabel Motivasi, Kepemimpinan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan. Pengujian kebenaran hipotesis tersebut pertama kali akan dilakukan uji t (uji sendiri-sendiri) dan uji F (uji serempak). Untuk menentukan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan atau tidak, maka harus dilihat dari *level of signifikan* $\alpha = 0,05$. Jika nilai signifikan lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih besar dari $\alpha = 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

1. Uji Sendiri-sendiri (Uji-t)

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen (X1 dan X2) secara individu terhadap variabel dependen (Y) dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan. Langkah-langkah pengujian diawali dengan membuat formulasi hipotesis sebagai berikut:

- a. Menentukan hipotesis nihil (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a):
 $H_0: \beta_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen (X1) terhadap variabel dependen (Y);



$H_a: \beta_1 < 0$, artinya ada pengaruh positif antara variabel independen (X1) terhadap variabel dependen (Y). Menentukan derajat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$).

- b. Menentukan tingkat signifikansi:
 1. Nilai signifikansi $P\text{ Value} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
 2. Nilai signifikansi $P\text{ Value} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

TABELL 3.5 Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1_(Constant)	10.015	2.323		4.311	.000		
TOTAL_X1	.211	.111	.211	1.907	.060	.746	1.340
TOTAL_X2	.102	.112	.106	.909	.366	.671	1.490
TOTAL_X3	.297	.107	.323	2.770	.007	.676	1.480

Berdasarkan tabel koefisien hubungan uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian koefisien regresi variabel Motivasi dengan nilai t-hitung sebesar 1,907 > tabel dan signifikan 0,000 < 0,05 dengan demikian Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Eastsun Batam
2. Nilai t-hitung variabel Kepemimpinan (X1) adalah sebesar 1,907 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai Sig. ini lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Maka H_0 ditolak Haditerima. Artinya dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan di PT Eastsun Batam.
3. Nilai t-hitung variabel Kepemimpinan (X2) adalah sebesar 0,909 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai Sig. ini lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Maka H_0 ditolak Haditerima. Artinya dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan di PT Eastsun Batam.
4. Nilai t-hitung variabel Kedisiplinan (X3) adalah sebesar 2,770 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai Sig. ini lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

Maka H_0 ditolak Haditerima. Artinya dapat disimpulkan bahwa variabel Kedisiplinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap

variabel terikat Kinerja Karyawan di PT Eastsun Batam.

Berdasarkan nilai beta diketahui bahwa variabel yang berpengaruh dominan terhadap Y adalah variabel X3 dengan nilai beta sebesar 0,323 (32,3%)

2. Uji Serempak (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui seberapa jauh variabel independen (X1, X2, X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Uji-F dijelaskan dengan menggunakan analisis varian (*analysis of variance* = ANOVA). Langkah-langkah pengujian diawali dengan membuat formulasi hipotesis sebagai berikut:

- a. Menentukan hipotesis nihil (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a). $H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, artinya variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel independen.
- b. Menentukan derajat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$).
- c. Menentukan tingkat signifikansi:
- d. Nilai signifikansi $P\text{ Value} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan Haditerima.
- e. Nilai signifikansi $P\text{ Value} > 0,05$ maka H_0 diterima dan Haditolak. Berdasarkan olah data dengan SPSS diperoleh dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 3.6 Anova

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	140.150	3	46.717	10.001	.000 ^b
Residual	369.007	79	4.671		
Total	509.157	82			

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F-hitung untuk variabel Motivasi, Kepemimpinan dan Kedisiplinan adalah sebesar 10,001 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan ini lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi, Kepemimpinan dan Kedisiplinan secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 83 responden tentang analisis faktor-faktor yang mempengaruhi



Kinerja Karyawan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 10.015 mengandung pengertian bahwa, jika variabel Motivasi, Kepemimpinan Dan Kedisiplinan bersifat konstan (tidak berubah/tetap atau bernilai nol) maka Kinerja Karyawan PT Eastsun Batam, bersifat positif.
2. Dari hasil regresi linier berganda, didapat nilai untuk Motivasi sebesar 0,211 dan nilainya positif artinya jika variabel Motivasi Berubah, maka Kinerja Karyawan PT Eastsun Batam akan berubah. Artinya apabila Motivasi menurun sebesar satuan-satuan maka Kinerja Karyawan PT Eastsun Batam Juga akan Menurun akan meningkat dengan koefisien regresi sebesar 0,525. Dan sebaliknya Motivasi Meningkatkan sebesar satuan-satuan maka Kinerja Karyawan PT Eastsun Batam akan meningkat dengan koefisien regresi sebesar 0,211.
3. Dari hasil regresi linier berganda didapat nilai Kepemimpinan sebesar 0,102 dan nilainya positif. Artinya jika Kepemimpinan berubah maka Kinerja Karyawan PT Eastun Batam juga akan berubah. Tanda positif menunjukkan adanya perubahan yang searah. Artinya, apabila Kepemimpinan meningkat sebesar satuan-satuan, maka Kinerja Karyawan PT Eastsun Batam akan meningkat dengan koefisien regresi sebesar 0,102. Dan sebaliknya jika Kepemimpinan menurun sebesar satuan-satuan, maka Kinerja Karyawan PT Eastsun Batam akan menurun dengan koefisien regresi sebesar 0,102.
4. Koefisien determinasi berganda (R^2) atau *R square* adalah sebesar 0,275. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama, 64% perubahan variable Kinerja Karyawan dijelaskan oleh variabel Motivasi, Kepemimpinan dan Kedisiplinan Dengan kata lain, pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 64%. Sedangkan 36% disebabkan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan atau masuk dalam kerangka konsep penelitian ini.

5. Koefisien korelasi berganda (R) menunjukkan bahwa nilainya sebesar 1,907. Hasil ini menunjukkan bahwa hubungan antar variabel Motivasi, Kepemimpinan dan Kedisiplinan dengan Kinerja Karyawan dalam penelitian ini sangat kuat karena berada pada interval 0,800-1,000.
6. Nilai t-hitung variabel Motivasi adalah sebesar 0,060 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai Sig. ini lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
7. Nilai t-hitung variabel Kepemimpinan adalah sebesar 0,909 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,360. Nilai Sig. ini lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
8. Hasil uji F variabel Motivasi, Kepemimpinan dan Kedisiplinan adalah sebesar 10.001 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai Sig. ini lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi, Kepemimpinan dan Kedisiplinan secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini menunjukan bahwa secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama Motivasi, Kepemimpinan dan Kedisiplinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Eastsun Batam.

DAFTAR PUSTAKA

- Asima Rosiana Purba, Novi Yuliani Hutagalung, Erlena Putri, Hendra Nazmi. (2020,). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Santika Premiere Dyandra Hotel Dan Convention Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen Methonomix* , 3.
- Bintoro, & Daryanto. (2017 : 16). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Daryanto, B. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.

- Devita, M. (2017, Oktober). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Restoran Alpha Hotel Peken Baru. Jom Fiship .
- Dewi, A. M., & Handaruwati, I. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Di CV Marthani. Jurnal Magisma , 6.
- Donal, S. (2017). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bisa Inti Sarana Di Kota Batam.
- Duli, N. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Ernawati, I. (2016, Vol.1, No. 1). Pengaruh Layanan Informasi Dan Bimbingan Pribadi Terhadap Kedisiplinan Siswa Kelas XII Cokronimoto Wanadadi Banjar Negara Tahun Ajaran 2014/2015. G-Couns Jurnal Bimbingan Dan Konseling , 5.
- Hery. (2019). Manajemen Kinerja. Jakarta,: PT Grasindo.
- Hery. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Gava Media.
- Insan, A. N. (2019). Kepemimpinan Transformasional. Bandung: Alfabeta.
- Manao, K. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan Dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat. Medan: Universitas HKBP Nommensen.
- Mellysa Perdana, Skripsi. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Disiplin Kerja Terhadap PT.Karya Sumber Daya Di Kota Batam.
- Nuraisyah, Siti. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Karya Sumber Daya . Batam .
- Prayudi, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Raja Wali Nusindo Medan. Jurnal Manajemen , 3.
- Purba, A. R., Hutagalung, N. Y., Putri, E., & Nazmi, H. (2020, Vol. 3, No.1). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Santika Premiere Dyandra Hotel Dan Convention Medan. Jurnal Ilmu Manajemen Methonomix , 12.
- Ristyonowati, R. D., Oktafiah, Y., & Rizki, A. I. (2020). Pengaruh Pengawasan Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi , 5.
- Siregar, S. (2017). Statistika Deskriptif Untuk Penelitian. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiarti, E. (2018). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika Wilaya II Ciputat. Jurnal KREATIF Pemasaran, Sumberdaya Manusia Dan Keuangan , 6.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Gava Media.
- Sunyoto, D., & Susanti, F. E. (2019). Kepemimpinan Manajerial. Yogyakarta: CAPS.
- Susansti, D. S. (2019). Kepemimpinan Manajerial. Yogyakarta: CAP.
- Sutrisno, E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2015). Manajemen Kenerja, Ed.5. Jakarta: Raja Wali Pers.