

## **PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. RAYATEH UTAMA TELADAN CANGGIH MEDAN**

**Dian Fitri Ambarita<sup>1</sup>; Putri Hardianti Hasibuan<sup>2</sup>;  
Lawra Invokavita Sinambela<sup>3</sup>; Nurmaidah Ginting<sup>4</sup>**  
Universitas Prima Indonesia, Medan<sup>1,2,3,4</sup>  
Email :dianambarita97@gmail.com

### **ABSTRAK**

Jurnal ini mempunyai tujuan untuk melaksanakan pengujian mengenai apakah Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja memberikan sumbangan pengaruh pada Kinerja Karyawan pada perusahaan swasta yang bergerak di bidang telekomunikasi. Jurnal ini ialah suatu jenis penelitian deskriptif kuantitatif, yang mempergunakan data bersumber dari PT.Rayateh Utama Teladan Canggih.Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 90 orang. Metode penelitian yang dipergunakan ialah metode uji asumsi klasik dan metode analisis linear berganda. Hasil dari penelitian memperlihatkan bahwa pengujian hasil secara parsial memperlihatkan bahwa Kepemimpinan memberikan sumbangan pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan, Motivasi memberikan sumbangan pengaruh negatif pada kinerja karyawan, Disiplin Kerja memberikan sumbangan pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Pengujian hasil secara simultan memperlihatkan bahwa Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja memberikan sumbangan pengaruh positif dan signifikan pada Kinerja karyawan dan Motivasi memberikan sumbangan pengaruh Negatif pada Kinerja karyawan pada PT. Rayateh Utama Teladan Canggih. Kesimpulan pada penelitian ini dihasilkan nilai dari Koefisien Determinasi ialah senilai 33,2% atau dengan nilai 0,332 yang menyatakan bahwa Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja memberikan pengaruh secara simultan pada Kinerja karyawan, sementara itu sisanya 66,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dilibatkan di dalam pelaksanaan penelitian ini.

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

### **PENDAHULUAN**

PT. Rayateh Utama Teladan Canggih Medan ialah perusahaan telekomunikasi yang mengalami perkembangan di dalam era globalisasi saat ini. Untuk mendapatkan hasil yang memuaskan perusahaan ini sangat membutuhkan karyawan yang mempunyai banyak karyawan yang berkinerja secara profesional agar mencapai target dan orientasi perusahaan dikarenakan telekomunikasi ialah satu hal yang sangat penting di semua kalangan dan tidak dapat lagi terpisah dengan manusia. Kondisi ini mengharuskan PT. Rayateh Utama Teladan Canggih mengimplementasikan tatacara agar mampu menaikkan mutu dari sumberdaya manusia yang ada pada PT. Rayateh Utama Teladan Canggih dan sadar supaya mengoptimalkan kinerja yang ada pada karyawan, dengan

demikian perusahaan wajib untuk mengimplementasikan sistem yang ada pada disiplin kerja, motivasi kerja dan juga kepemimpinan yang baik supaya perusahaan mampu memaksimalkan sumber daya manusia yang baik dan berkualitas. Oleh sebab adanya perusahaan ini, maka akan memudahkan aktivitas manusia dalam berkomunikasi dan bertukar informasi. Perusahaan ini berpusat di Jalan Restu No.186 Helvetia, Medan Sumatera Utara dan mempunyai dua cabang yang terdapat di Pekanbaru dan Padang.

Kinerja PT. Rayateh Utama Teladan Canggih diduga mengalami penurunan di bandingkan tahun sebelumnya di akibatkan menurunnya target dan realisasi perusahaan satu tahun terakhir. Target perusahaan dari bulan Januari 2018 – Desember 2018 adalah 2.000.000.000 dan persentase tertinggi tercapainya target perusahaan adalah bulan Juli 2018 yaitu 104,96%, sedangkan yang terendah adalah pada bulan September 2018 yaitu 76,74%.

Kepemimpinan pada PT Rayateh Utama Teladan Canggih dapat dikatakan kurang efektif dikarenakan Direktur utama tidak selalu berada di kantor pusat karena harus mengontrol kantor cabang yang berada di luar kota Medan. Walaupun karyawan telah dapat melaksanakan segala aktivitas di dalam perusahaan dalam pengawasan HRD, tetapi hal tersebut tidak bisa menjanjikan bahwa kinerja karyawan akan meningkat karena sosok seorang pemimpin sangat dibutuhkan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Dan kehadiran seorang pemimpin sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi untuk mengontrol sistem kerja yang dilakukan oleh karyawan.

Motivasi pada pada PT.Rayateh Utama Teladan Canggih merupakan hal yang tidak asing lagi bagi karyawan perusahaan ini dikarenakan pimpinan perusahaan sering memberi motivasi kepada karyawan baik dari ucapan semangat dan selamat maupun memberikan berupa bonus jika banyak proyek di perusahaan. Semakin banyak proyek maka akan semakin banyak pula bonus guna meningkatkan semangat para karyawan tentunya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan akan menganggap bahwa dirinya di butuhkan di perusahaan tersebut sehingga mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik lagi guna meningkatkan kinerja dalam perusahaan.

Disiplin kerja pada PT.Rayateh Utama Teladan Canggih merupakan sebuah permasalahan pada perusahaan ini dikarenakan meningkatnya data absensi karyawan di tahun 2018.

## Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini bertujuan untuk:

1. Melaksanakan pengujian dan juga penganalisisan mengenai pengaruh dari kepemimpinan pada kinerja dari karyawan pada PT.Rayateh Utama Teladan Canggih.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi pada kinerja dari karyawan dari PT.Rayateh Utama Teladan Canggih.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kinerja dari karyawan dari PT.Rayateh Utama Teladan Canggih.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh dari disiplin kerja, motivasi, dan kepemimpinan pada kinerja karyawan dari PT.Rayateh Utama Teladan Canggih.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kepemimpinan

Pengertian Kepemimpinan

Merujuk pada uraian penjelasan oleh Anoraga dalam Sutrisno (2016 : 214) menjelaskan bahwa kepemimpinan ialah suatu kapasitas yang berkenaan dengan kemampuan dalam memberikan sikap pengaruh terhadap pihak yang lainnya dengan mempergunakan komunikasi kasi baik secara tidak langsung ataupun secara langsung yang tujuannya untuk mempergerakkan pihak lain supaya secara penuh kesenangan hati, kesadaran diri dan pengertian untuk menjalan I atau mengikuti kemauan dan harapan dari pemimpin tersebut.

Merujuk pada uraian penjelasan yang diungkapkan oleh Amirullah (2015:60) mengungkapkan bahwa indikator-indikator yang dapat mempengaruhi tingkat dari kepemimpinan ialah sebagaimana berikut:

1. Peranan sebagai seorang tokoh atau seorang figur (*figurehead*)
2. Peranan sebagai seorang tokoh pemimpin (*leader*)
3. Peranan sebagai seorang pihak yang menghubungkan (*leason*)

## **Motivasi**

### **Pengertian Motivasi**

Merujuk pada uraian penjelasan yang dikemukakan oleh Hamali (2018:131) menjelaskan bahwa motivasi ialah suatu kemauan untuk bergerak yang diakibatkan oleh kemauan, keinginan dan juga kebutuhan yang merangsang seseorang individu tertentu untuk mempergunakan kekuatan mental dan juga fisiknya supaya meraih orientasi-orientasi yang diperlukan.

Merujuk pada uraian penjelasan yang dikemukakan oleh Kompri (2015:5) mengemukakan bahwa sebagai indikator motivasi:

1. Engagement
2. Commitment
3. Satisfaction
4. Turnover

## **Disiplin Kerja**

### **Pengertian Disiplin Kerja**

Merujuk pada uraian penjelasan yang dikemukakan oleh Siagian dalam Sutrisno (2016:86) mengemukakan bahwa disiplin kerja ialah suatu aktivitas tindakan yang dilaksanakan dengan penyediaan untuk membenarkan sikap dan juga perilaku yang tidak tepat terhadap sementara karyawan.

Merujuk pada uraian penjelasan yang dikemukakan oleh Hamali (2018:216) menjelaskan bahwa indikator-indikator dari disiplin kerja, diantaranya ialah sebagaimana di bawah ini:

1. Disiplin pencegahan
2. Disiplin mengoreksi
3. Disiplin progresif

## **Kinerja Karyawan**

### **Pengertian Kinerja**

Merujuk pada uraian penjelasan yang dikemukakan oleh Bangun dalam bukunya (2012:231) menjelaskan bahwa kinerja atau performance ialah suatu hasil dari pekerjaan yang diraih atau dicapai oleh seorang individu tertentu yang dilandaskan terhadap persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut McClelland dalam Zulkarnaen, W., et al.

(2018:49), pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan kerja.

Merujuk pada uraian penjelasan yang dikemukakan oleh Bangun (2012:234) mengkategorisasikan indikator-indikator yang ada pada kinerja ialah sebagaimana berikut ini:

1. Jumlah pekerjaan
2. Kualitas pekerjaan
3. Ketepatan waktu
4. Kehadiran

### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Merujuk pada uraian penjelasan yang dikemukakan oleh Gary Yulk dalam Amirullah (2015:4) mengemukakan bahwa kepemimpinan ialah suatu serangkaian proses yang dimiliki oleh pemimpin dalam memberikan pengaruh supaya membuat pengikut untuk mengikuti pemimpin agar mampu menafsirkan lingkungan atau keadaan dari suatu organisasi, memilih orientasi dari suatu organisasi atau lingkungan, mengorganisasikan kinerja dan memberikan motivasi kepada pengikutnya supaya meraih orientasi yang dicangkan oleh organisasi atau perusahaan, menjaga kinerja berkenaan dengan kerja tim dan juga kerjasama, melaksanakan pengorganisasian kerjasama dan dukungan dari pihak lain yang berada di luar dari organisasi atau perusahaan tertentu.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Merujuk pada uraian penjelasan yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2017:94) menjelaskan bahwa motivasi kerja diinterpretasikan sebagai suatu keadaan atau kondisi yang dapat memberikan sumbangan pengaruh dalam memelihara, mengarahkan dan membangkitkan suatu perilaku yang memiliki keterkaitan hubungan dengan lingkungan kerja.

### **Teori Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Merujuk pada uraian penjelasan yang dikemukakan oleh Sutrisno (2016:96), mengemukakan bahwa disiplin merupakan faktor utama yang mempengaruhi produktivitas.

## Hipotesis

- H1 : Secara parsial bahwa Kepemimpinan memberikan sumbangan pengaruh pada kinerja karyawan pada PT. Rayateh Utama Teladan Canggih Medan.
- H2 : Secara parsial bahwa motivasi memberikan sumbangan pengaruh pada kinerja karyawan pada PT. Rayateh Utama Teladan Canggih Medan.
- H3 : Secara parsial bahwa Disiplin Kerja memberikan sumbangan pengaruh pada kinerja karyawan pada PT. Rayateh Utama Teladan Canggih Medan.
- H4 : secara simultan bahwa Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja memberikan sumbangan pengaruh pada kinerja karyawan pada PT. Rayateh Utama Teladan Canggih Medan.

## METODE PENELITIAN

### Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT.RAYATEH UTAMA TELADAN CANGGIH yang berlokasi di Jln.Restu No.186 Medan Helvetia, Sumatera Utara Indonesia.

Penelitian dilaksanakan pada akhir bulan Januari 2019 s/d selesai.

### Metode Penelitian

Pendekatan yang ada pada penelitian ini berdasarkan dengan jenis pendekatan penelitian yang bersifat *kuantitatif*. Merujuk pada uraian penjelasan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2012:13) menjelaskan bahwa pendekatan penelitian *kuantitatif* ialah suatu metode penelitian yang dilandaskan pada filsafat positivism yang dipergunakan untuk melaksanakan penelitian yang berkenaan dengan sampel dan populasi penelitian tertentu, pada dasarnya teknik pengambilan sampel yang dilaksanakan ialah secara acak atau random, pengumpulan data ialah dengan mempergunakan instrument penelitian, penganalisisan data ialah sifatnya secara statistik atau kuantitatif yang tujuannya ialah melaksanakan pengujian hipotesis yang sudah dipertetapkan.

Jenis dari penelitian ini ialah penelitian *deskriptif kuantitatif*. Merujuk pada uraian penjelasan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2012:35) menjelaskan bahwa jenis dari penelitian deskriptif ialah suatu rumusan permasalahan yang memiliki keterkaitan pada pertanyaan mengenai eksistensi dari variabel independen yang ada pada penelitian

ini, peneliti tidak menghasilkan komparasi pada variabel independen tersebut di dalam sampel penelitian yang lain.

### **Populasi dan Sampel**

Merujuk pada uraian penjelasan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2012:115) menjelaskan bahwa mengungkapkan bahwa populasi ialah suatu generalisasi wilayah yang tersusun terhadap subjek atau objek yang memiliki mutu serta ciri khas khusus yang dipertentukan oleh pelaksana penelitian dalam mempelajari permasalahan penelitian dan juga dalam hal penarikan suatu simpulan penelitian. Populasi penelitian yang dipergunakan di dalam pelaksanaan penelitian ini ialah keseluruhan dari karyawan yang berkerja di PT.Rayateh Utama Teladan canggih.Dimana jumlah karyawannya sebanyak 90 orang karyawan.

Merujuk pada uraian penjelasan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2012:116) mengungkapkan bahwa sampel ialah parsial atau sebagian dari jumlah serta ciri khas tertentu yang dipunyai atau yang terdapat pada populasi itu sendiri. Bilamana populasi penelitian yang akan sedang dilaksanakan penelitian tersebut banyak dan besar, dan tidak memungkinkan peneliti untuk dipelajari secara menyeluruh terhadap populasi tersebut, karena adanya batasan waktu, tenaga dan dana, dengan demikian peneliti dimungkinkan untuk mempergunakan sampel dari populasi penelitian tersebut. Sampel penelitian yang dipergunakan di dalam pelaksanaan penelitian ini ialah sampel jenuh, jumlah dari anggota populasi yang dipergunakan ialah keseluruhan populasi sebagai sampel, yakni 90 responden dimana 30 orang dipergunakan untuk melaksanakan pengujian validitas dan pengujian reliabilitas yang dilakukan pada PT. Indonesia Comnets Plus Medan yang terletak di Jl.Gatot Subroto No.198, Medan.

## **ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Asumsi Klasik**

Pengujian dari asumsi klasik yang dipergunakan di dalam pelaksanaan penelitian ini tujuannya ialah untuk melaksanakan pengujian berkenaan dengan pengaruh yang disebabkan oleh variabel independen dalam memprediksi variabel dependen, dengan demikian alat pengujian hipotesa ialah dengan mempergunakan analisis regresi. Pengujian ini diantaranya ialah mencangkup pengujian Heterokedastisitas, pengujian Multikolinearitas dan juga pengujian Normalitas.

### Uji Normalitas

Merujuk pada uraian penjelasan yang dikemukakan oleh Ghozali (2016:154) menjelaskan bahwa pengujian normalitas dipergunakan untuk melaksanakan pengujian bilamana bahwa data tersebut tidak mengikuti arah garis yang diagonal atau menyebar jauh dari diagonal, atau grafik histograf tidak memperlihatkan bentuk distribusi yang normal, dengan demikian permodelan regresi tidak melaksanakan pemenuhan asumsi normalitas.

### Uji Multikolonieritas

Merujuk pada uraian pendapat oleh Ghozali (2016:103) mengungkapkan bahwa pengujian multikolonieritas dilaksanakan untuk melaksanakan pengujian apakah data yang dipergunakan terdapat hubungan korelasi diantara variabel bebas atau independen. Pada umumnya, nilai yang dipergunakan untuk memperlihatkan sifat multikolonieritas ialah nilai VIF lebih besar dibanding 10 atau nilai *tolerance* kurang dari 0.10.

### Uji Heteroskedastisitas

Merujuk pada uraian pendapat oleh Ghozali (2016:134) mengungkapkan bahwa pengujian heteroskedastisitas dilaksanakan dengan mempergunakan pengujian *glejser* untuk meregresikan nilai dari *absolute residual*. Bilamana nilainya 0.05, dengan demikian bisa dinyatakan bebas dari asumsi heteroskedastisitas, sebaliknya bilamana nilai dari Sig lebih rendah dibanding pada 0.05, dengan demikian berlangsung sifat asumsi heteroskedastisitas.

### Uji Hipotesis

Pengujian pada hipotesa yang diajukan ialah dengan mempergunakan penganalisisan regresi linear berganda. Penganalisisan linear berganda ialah sebuah metode statistika yang paling banyak dipergunakan untuk melaksanakan penelitian berkenaan dengan keterkaitan hubungan antara satu atau dua variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan linear ialah sebagaimana berikut ini:

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + e$$

Keterangan : Y = Kinerja karyawan

X<sub>1</sub> = Kepemimpinan

$X_2$  = Motivasi

$X_3$  = Disiplin

$B_{1-3}$  = Koefisien parsial pada tiap-tiap dari variabel  $X_1$   $X_2$   $X_3$

$e$  = Standar Error

## Teknik Pengolahan Data

### Uji Validitas

Merujuk pada uraian pendapat oleh Ghozali (2016:52) menjelaskan bahwa pengujian validitas dipergunakan untuk melaksanakan pengukuran berkenaan dengan keabsahan data pengukuran yang dipergunakan di dalam pelaksanaan penelitian yakni kuisisioner. Kuisisioner yang dipergunakan dinyatakan telah valid bilamana pertanyaan yang terkandung di dalam kuisisioner tersebut dapat menjelaskan atau menguraikan permasalahan yang akan dilaksanakan pengukuran. Untuk mengukur data tersebut valid atau tidak dapat dilihat dari hasil *Pearson Correlation* tidak di bawah 0,361 dan Signifikan berada di bawah 0,05.

Berdasarkan hasil pengujian diketahui untuk variabel Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja memiliki nilai signifikan dibawah 0,05 dan *Pearson Correlation* diatas 0,361. Maka dari hasil tersebut data dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Merujuk pada uraian pendapat oleh Ghozali (2016:47-48) menjelaskan bahwa Reliabilitas sebenarnya ialah instrument pengukuran yang memiliki kegunaan untuk melaksanakan pengukuran terhadap kuisisioner yang mana ialah indikator-indikator yang terkandung pada konstruk atau variabel. Kuisisioner pengukuran dapat dinyatakan sebagai handal atau reliable bilamana jawaban dari objek penelitian pada pernyataan ialah stabil atau konsisten dari satu waktu ke waktu yang lainnya. Pengukuran kemudian dibandingkan dengan pertanyaan lainnya menggunakan pengujian statistik *Cronbach's Alpha*. Dengan kriteria dinyatakan reliabel bilamana suatu variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih tinggi dibanding pada 0,70.

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) pada variabel independen yakni Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja lebih tinggi dibanding pada 0,70. Dengan demikian item tiap pertanyaan dinyatakan reliabel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melaksanakan pendistribusian kuisisioner yang diberikan secara langsung pada semua karyawan yang ada pada PT. Rayateh Utama Teladan Canggih. Penelitian ini menggunakan kuisisioner dengan skala Likert.

### UJI ASUMSI KLASIK

#### Uji Normalitas

Di bawah ialah tabel dari pengujian Normalitas Kolmogorov Smirnov.

Berlandaskan terhadap tabel diatas memperlihatkan bahwa hasil dari pengujian normalitas dengan mempergunakan *kolmogorov-smirnov* menunjukkan nilai signifikan sebesar  $0,193 > 0,05$ , oleh sebab itu hasil dari pengujian *kolmogorov-smirnov* memperlihatkan bahwa data itu telah terdistribusi normal.

#### Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas bisa juga ditinjau berlandaskan pada nilai yang tertera pada *variance inflation factor* (VIF) dan juga nilai yang ada pada *tolerance*. Bilamana nilai yang pada *tolerance* yang kecil dibanding kecil dibandingkan pada *alpha* atau nilai yang ada ada VIF besar (sebab  $VIF = 1 / tolerance$  yang dipergunakan untuk memperlihatkan terjadinya sifat multikolinearitas ialah nilai yang ada pada *tolerance* lebih tinggi dibanding pada 0,10 atau nilai dari VIF lebih kecil dibanding pada 10).

Di bawah adalah hasil dari pengujian Multikolinearitas.

Merujuk pada tabel yang disajikan tersebut di atas memperlihatkan bahwa nilai yang ada pada *tolerance* dari setiap variabel independen sebagai Kepemimpinan ( $X_1$ ) 0,978, Motivasi ( $X_2$ ) 0,982 dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) 0,963 lebih besar dari 0,1, sementara itu untuk nilai yang terdapat pada VIF untuk tiap variabel independen, yakni Kepemimpinan ( $X_1$ ) 1,022, Motivasi ( $X_2$ ) 1,018 dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) 1,038 lebih rendah dibanding pada 10, oleh sebab itu data tersebut dinyatakan bebas dari multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Merujuk pada tabel yang disajikan tersebut di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan dari Kepemimpinan  $0,099 > 0,05$ , Motivasi  $0,213 > 0,05$ , Disiplin Kerja  $0,550 > 0,05$ . maka dari hasil uji *Glejter* bisa dinyatakan bahwa data terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

### Uji Regresi Linear Berganda

Berikut adalah hasil dari pengujian regresi linear berganda:

$$Y = 10.066 + 0,548X_1 - 0,391X_2 + 0,539 X_3$$

Penjelasan regresi linier berganda diatas adalah :

1. Konstanta (a) ialah senilai 10.066, hal ini mengandung makna bahwa bilamana tidak ada nilai dari variabel independen yang diantaranya ialah disiplin kerja, motivasi dan kepemimpinan, dengan demikian variabel dependen yakni kinerja karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut ialah senilai 10.066 puluhan.
2. Variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) ialah senilai 0.548, hal ini mengandung makna bahwa tiap terjadi pertambahan dari nilai variabel independen kepemimpinan senilai 1 satuan, dengan demikian variabel dependen yakni kinerja karyawan akan mengalami pertambahan senilai 0.548 satuan, bilamana asumsi dari variabel independen lainnya konstan.
3. Variabel motivasi ( $X_2$ ) ialah senilai -0.391, hal ini mengandung makna bahwa tiap terjadi penurunan dari nilai variabel independen motivasi senilai 1 satuan, dengan demikian variabel dependen yakni kinerja karyawan akan mengalami penurunan senilai -0.391 satuan, bilamana asumsi dari variabel independen lainnya konstan.
4. Variabel disiplin ( $X_3$ ) ialah senilai 0.539, hal ini mengandung makna bahwa tiap terjadi penurunan dari nilai variabel independen disiplin senilai 1 satuan, dengan demikian variabel dependen yakni kinerja karyawan akan mengalami penurunan senilai 0.539, bilamana asumsi dari variabel independen lainnya konstan.

### Koefisien Determinasi Hipotesis

*Adjusted R Square* yang dilaksanakan penotasian dengan  $R^2$  ialah nilai dari koefisien determinasi yang dikoreksikan dengan melaksanakan penyesuaian terhadap  $R^2$  dengan cara membagi dari setiap *sum of square* dengan derajat bebas dari tiap variabel independen.

Merujuk pada tabel yang disajikan tersebut di bawah menunjukkan bahwa nilai dari *adjusted r-square* yang dihasilkan ialah senilai 0.332 atau yang dinotasikan dengan 33,2%, hal ini memperlihatkan bahwa besaran dari variabel independen kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja dalam memprediksikan besaran pengaruh pada variabel dependen, yakni kinerja karyawan ialah senilai 33,2%, sementara itu untuk yang lainnya sebanyak  $(100-33,2= 66,8\%)$  dihasilkan pengaruh atau dapat diprediksi oleh variabel independen lain yang tidak ikut dilibatkan di dalam pelaksanaan penelitian ini, contohnya ialah budaya organisasi, kepuasan kerja dan kompensasi.

### **Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

Pada dasarnya pengujian dari statistik F memperlihatkan apakah dari keseluruhan variabel independen yang dilibatkan atau dipergunakan di dalam permodelan memberikan sumbangan pengaruh pada variabel dependen secara simultan.

Merujuk pada tabel yang disajikan tersebut di atas menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  ialah senilai 15.754 sedangkan  $F_{tabel}$  pada  $\alpha = 0.05$  dengan cara  $(k ; n-k) = 4 ; 90-4 = 86$   $F_{tabel}$  yaitu 2,48 dari hasil ini diketahui  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan *Sig.*  $0.000 < 0.05$ . Dengan hal semacam ini memperlihatkan bahwa  $H_0$  ditolak dan sedangkan untuk  $H_1$  diterima. Oleh sebab itu mengandung makna bahwa variabel independen kepemimpinan ( $X_1$ ), variabel Motivasi ( $X_2$ ) dan sedangkan untuk variabel Disiplin ( $X_3$ ) secara simultan memberikan sumbangan pengaruh yang signifikan dan positif pada variabel dependen kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Rayateh Utama Teladan Canggih.

### **Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Pengujian t dipergunakan untuk memahami terdapat atau tidak terdapatnya pengaruh atau hubungan yang bermakna (signifikan) secara parsial yang ada pada variabel independen pada variabel dependen.

Nilai  $t_{tabel}$  untuk probabilitas 0,05 pada derajat bebas ( $df$ ) =  $90-4=86$  ialah senilai 1.98793. oleh sebab itu, secara parsial pengujian dari hipotesa bisa dinyatakan sebagaimana berikut:

1. Secara parsial, hasil dari perhitungan hipotesa dihasilkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3.394 > 1.98793$  dan sedangkan nilai signifikansi yang dihasilkan ialah  $0,001 < 0,05$ , dengan ini secara parsial menjelaskan bahwa variabel independen dari kepemimpinann memberikan sumbangan pengaruh yang signifikan dan

- positif pada variabel dependen, yakni kinerja karyawan yang ada pada PT Rayateh Utama.
2. Secara parsial, hasil dari perhitungan hipotesa dihasilkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $4,143 < 1.98793$  dan sedangkan nilai signifikansi yang dihasilkan ialah  $0,000 < 0,05$ , dengan ini secara parsial menjelaskan bahwa variabel independen dari motivasi tidak memberikan sumbangan pengaruh dan signifikan pada variabel dependen, yakni kinerja karyawan yang ada pada PT Rayateh Utama.
  3. Secara parsial, hasil dari perhitungan hipotesa dihasilkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3.372 > 1.98793$  dan sedangkan nilai signifikansi yang dihasilkan ialah  $0,001 < 0,05$ , dengan ini secara parsial menjelaskan bahwa variabel independen dari disiplin kerja memberikan sumbangan pengaruh yang signifikan dan positif pada variabel dependen, yakni kinerja karyawan yang ada pada PT Rayateh Utama

### KESIMPULAN

Dari hasil pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial menjelaskan bahwa variabel independen dari kepemimpinan memperlihatkan memberikan sumbangan pengaruh yang signifikan dan positif pada variabel dependen, yakni kinerja karyawan yang ada pada PT Rayateh Utama Teladan Canggih. Dimana nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3.394 > 1.98793$  dan sedangkan nilai signifikansi yang dihasilkan ialah  $0,001 < 0,05$ . Hasil dari pelaksanaan penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Amirullah (2015:4) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan ialah suatu serangkaian proses yang dimiliki oleh pemimpin dalam memberikan pengaruh supaya membuat pengikut untuk mengikuti pemimpin agar mampu menafsirkan lingkungan atau keadaan dari suatu organisasi, memilih orientasi dari suatu organisasi atau lingkungan, mengorganisasikan kinerja dan memberikan motivasi kepada pengikutnya supaya meraih orientasi yang dicangkan oleh organisasi atau perusahaan, menjaga kinerja berkenaan dengan kerja tim dan juga kerjasama, melaksanakan pengorganisasian kerjasama dan dukungan dari pihak lain yang berada di luar dari organisasi atau perusahaan tertentu. Berdasarkan hasil perbandingan tersebut, dengan demikian bisa dihasilkan penarikan simpulan bahwa Kepemimpinan memberikan sumbangan

pengaruh signifikan pada prestasi kerja karyawan. Kepemimpinan di PT. Rayateh Utama diharapkan hendaknya lebih diperbaiki lagi, kepemimpinan yang ada pada perusahaan ialah salah satu dari beberapa faktor yang memainkan peranan penting dalam mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Secara parsial memperlihatkan bahwa Motivasi memberikan sumbangan pengaruh negatif pada kinerja karyawan yang ada di dalam PT Rayateh Utama Teladan Canggih. Dimana variabel Motivasi  $t_{hitung}$  ialah senilai -4.103 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.98793, dengan demikian nilai dari  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (-4.103 > 1.98793) dan sedangkan nilai signifikansi yang dihasilkan ialah senilai  $0.000 < 0.05$ . Hasil dari pelaksanaan penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2017:94) menjelaskan bahwa motivasi kerja diinterpretasikan sebagai suatu keadaan atau kondisi yang dapat memberikan sumbangan pengaruh dalam memelihara, mengarahkan dan membangkitkan suatu perilaku yang memiliki keterkaitan hubungan dengan lingkungan kerja. Berdasarkan penelitian, motivasi memberikan sumbangan pengaruh negatif dan juga signifikan pada kinerja karyawan PT. Rayateh Utama Medan. Hal semacam ini menunjukkan bahwa bilamana motivasi yang dimiliki oleh pegawai semakin baik, dengan demikian motivasi yang dimiliki oleh karyawan akan memberikan sumbangan pengaruh pada kinerja karyawan tersebut semakin tinggi, sebab dengan adanya motivasi yang bagus dan juga bermutu, dengan demikian kinerja karyawan akan juga bagus. Oleh sebab itu perusahaan diwajibkan untuk menaikkan motivasi kepada karyawan, supaya mampu menaikkan mutu dan sumberdaya manusia di dalamnya dan karyawannya juga harus berperan aktif berusaha meningkatkan motivasi dirinya.
3. Secara parsial Pengujian ini memperlihatkan bahwa Disiplin memberikan sumbangan pengaruh yang signifikan dan positif pada kinerja karyawan pada PT Rayateh Utama Teladan Canggih. Dimana variabel Disiplin  $t_{hitung}$  ialah senilai 3.364 dan nilai  $t_{tabel}$  senilai 1.98793 maka nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (3.364 > 1.98793) dengan nilai signifikan ialah senilai  $0.001 < 0.05$ . Hasil dari pelaksanaan penelitian senada dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2016:193) yang menjelaskan bahwa disiplin yang bagus akan merefleksikan pada pertanggungjawaban yang dimiliki oleh seorang individu pada tugas yang dibebankan atau yang

ditanggungnya, dengan demikian akan menjadikan seorang individu untuk berkerja secara semangat dan gairah serta tercapainya orientasi yang ada pada perusahaan tertentu. Maka dari itu PT Rayateh Utama disarankan untuk lebih memperhatikan absensi para karyawannya. Karena dengan semakin baiknya tingkat kehadiran karyawan maka tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan juga akan semakin cepat selesai. Dengan disiplin memiliki harapan untuk mampu meraih tingkatan kepuasan yang tinggi, hal ini disebabkan oleh perusahaan akan melakukan upaya untuk menaikkan kepuasan kinerja yang baik, sehingga karyawan dapat berpartisipasi dalam perusahaan. Tidak hanya sampai disitu, disiplin juga dapat meminimalkan kehilangan atau kerusakan perlengkapan, peralatan, mesin dan juga property kerja yang diakibatkan oleh kecerobahan. Disiplin mampu menyelesaikan permasalahan kecerobahan yang diakibatkan oleh kurangnya perhatian, keterlambatan dan juga ketidakmampuan.

4. Secara simultan pengujian dari hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja memberikan sumbangan pengaruh yang signifikan dan positif pada kinerja karyawan pada PT Rayateh Utama Teladan Canggih. Dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 15.612 dan  $F_{tabel}$  sebesar 2.10 ( $15.612 > 2.10$ ) dan nilai dari koefisien determinasi ialah senilai 0.330 atau 33%.

## REFERENSI

- Anwar, A.A. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Amirullah. 2015. *Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Alfisah. 2013. *Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Banjar*. Kalimantan.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit-Undip.
- Kompri.2015. *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Kuddy, Andarias. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua*. Papua.

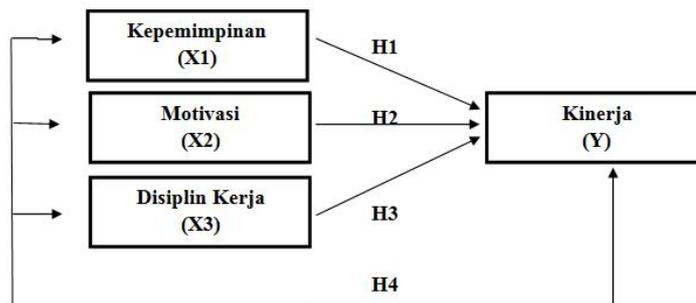
Karnita, Lilis. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Provinsi Jawa Barat*. Jawa Barat: Sugiyono. 2012 . *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Yekti, Sundoro. 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur*. Kuta.

Zulkarnaen, W., Fitriani, I. D., & Widia, R. (2018). The Influence of Work Motivation to Work Achievement of Employees in PT. Alva Karya Perkasa Bandung. *Jurnal Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi*, 1(1), 42-62.

**GAMBAR, GRAFIK, DAN TABEL**  
**Gambar 1. Kerangka Konseptual**



**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas dengan KolmogorovSmirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.50000411
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.081
	Positive	.081
	Negative	-.051
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.193 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Hasil Olahan SPSS

**Tabel 2. Hasil Pengujian Multikolinearitas**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	.978	1.022
	Motivasi	.982	1.018
	Disiplin	.963	1.038

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.630	36.497		.401	.690
	KEPEMIMPINAN	1.726	1.035	.177	1.667	.099
	MOTIVASI	-.757	.604	-.133	-1.254	.213
	DISIPLIN KERJA	-.615	1.024	-.064	-.600	.550

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Hasil Olahan SPSS

**Tabel 4. Hasil dari Pengujian Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Coefficients <sup>a</sup>		Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T		Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.066	5.695		1.768	.081		
	Kepemimpinan	.548	.162	.297	3.394	.001	.978	1.022
	Motivasi	-.391	.094	-.362	-4.143	.000	.982	1.018
	Disiplin	.539	.160	.298	3.372	.001	.963	1.038

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Hasil Olahan SPSS

**Tabel 5. Hasil dari pengujian Koefisien Determinasi ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	990.469	3	330.156	15.754	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1802.253	86	20.956		
	Total	2792.722	89			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), disiplin, motivasi, kepemimpinan

Sumber: Hasil Olahan SPSS

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Model Summary <sup>b</sup>					
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	.596 <sup>a</sup>	.355	.332	4.578	.355	15.754	3	86	.000	1.058

a. Predictors: (Constant), disiplin, motivasi, kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Olahan SPSS

Tabel 7. Hasil dari Pengujian Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	10.066	5.695		1.768	.081
	KEPEMIMPINAN	.548	.162	.297	3.394	.001
	MOTIVASI	-.391	.094	-.362	-4.143	.000
	DISIPLIN KERJA	.539	.160	.298	3.372	.001

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Olahan SPSS