

PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. X

CHYNTIA
SETIA TJAHYANTI

Triskti School of Management, Jl. Kyai Tapa Grogol Petamburan, Jakarta, Indonesia
Chyntialukman24@gmail.com, tia@stietrisakti.ac.id

Abstract: *This research was intended to analyze whether Motivation, Leadership, and The Discipline of Work affects employees work on PT. X. The population in this study are permanent employees of PT. X. the population in this study was 146 employees and the sample of this study was 92 employees and the sampling technique used was Purposive Sampling. The method used in this research is a descriptive and causal method. Hypothesis testing in this study uses multiple linear regression analysis method. The data used in this research is a data designed internal covered questionnaires, Based on the results of this study, it is known that motivation and leadership have a significant effect on employee performance. Meanwhile, the Work Discipline doesn't affect significantly to employee performance on PT. X.*

Keywords: motivation, leadership, work discipline, employee performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan menganalisis apakah Motivasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. X. Populasi di dalam penelitian ini merupakan karyawan tetap PT. X. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 146 karyawan dan yang menjadi sampel penelitian ini sebanyak 92 karyawan dan teknik pengambilan sampel menggunakan *Purposive Sampling*. Metode yang dipergunakan pada penelitian ini ialah metode deskriptif dan kausal. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang didesain internal formasi kuesioner tertutup, Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Motivasi dan Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. X.

Kata Kunci: motivasi, kepemimpinan, disiplin kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Penerbangan menjadi pilar kuat industri penerbangan di tahun 1990. Kebangkitan sektor ini dipacu oleh perusahaan di sektor manufaktur dan layanan paket ekspres yang ditawarkan oleh *FedEx*, *DHL*, *TNT* dan *UPS* yang

dioperasikan. Pada tahun 1992, *FedEx* mengirimkan perangkat lunak ke ribuan pelanggan, memungkinkan mereka melacak pengiriman mereka dari mana saja. Munculnya internet pada tahun berikutnya meningkatkan kedalaman dan aksesibilitas industri transportasi udara. Sebagian besar maskapai penerbangan

saat ini menawarkan status penerbangan *real-time* dan pemasaran kargo serta opsi pelacakan kepada pelanggan mereka. Adopsi dokumen elektronik juga terjadi dengan cara berikut: faktur elektronik *Airwaybill* mengurangi jumlah dokumen kertas yang ada di setiap kargo dan meningkatkan keselamatan dan keamanan kargo.

Sedangkan dalam permintaan domestik Setijadi menyatakan zona logistik mengalami kesamaan pertumbuhan sebab pengharapan pelayanan logistik seraya negeri. Contohnya, pelayanan pemindahan buah transmisi tumbuhan hortikultura (buah-buahan serta sayur-sayuran) yang cukup stabil bukan mengalami peningkatan. Mengacu pada data BPS, progres absolut buah dagangan itu terjadi di Triwulan III serta Triwulan IV tahun 2020 serial sebesar 5,74% serta 7,85%. Terlebih untuk tumbuhan pangan berlangsung fase perkembangan yang kian adiluhung pada Triwulan III (7,18%) serta Triwulan IV (10,47%) tahun 2020.

Secara generik kargo atau *regulated agent* dapat diartikan menjadi suatu muatan benda yang diangkut memakai pesawat, kapal laut, kereta barang juga wahana angkutan generik berlainan. Pada Undang-Undang nomor 1 Tahun 2009 tentang penerbangan disebutkan bahwa kargo artinya setiap barang yang diangkut oleh setiap pesawat udara yang termasuk hewan juga tanaman, selain pos, barang kebutuhan pesawat selama penerbangan, barang yang tidak ada pemiliknya atau barang bawaan. Dalam sektor transportasi ini memiliki andil yang cukup besar dalam perekonomian dan perdagangan suatu negara, dan salah satunya ialah dalam lalu lintas transportasi kargo yang mempunyai kecepatan, jangkauan luas, dan ketepatan waktu merupakan salah satu jenis transportasi yang sangat memegang peran sangat penting dalam suatu perkembangan kargo di Indonesia.

Di masa globalisasi ini persaingan antar jasa pengiriman barang terus menjadi ketat, baik antara industri jasa pengiriman konvensional ataupun jasa pengiriman yang telah terintegrasi dengan sebagian *platform online* yang saat ini makin menjamur pada warga modern dengan menggunakan kesempatan yang terdapat dikala ini. sebab itu, kinerja karyawan di PT. X dianggap penting untuk memenangkan persaingan ataupun untuk sekedar bertahan dalam persaingan saat ini. oleh karena itu industri diwajibkan untuk mendayagunakan sumber daya yang terdapat secara efisien serta efektif untuk menggapai tujuan tersebut. Hal tersebut membuktikan semakin jelas bahwasannya kedudukan sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan aset penting yang wajib dimanajemen dengan baik serta benar. Seperti asset- aset perusahaan lainnya, sumber daya manusia pun memiliki peran yang dominan dalam perusahaan yang bisa mewujudkan tujuan perusahaan, maka sudah selayaknya sumber daya manusia dijaga seperti aset-aset perusahaan lainnya. Perihal ini hendak menjadikan manajemen sumber energi manusia selaku salah satu penanda terutama dalam suatu pencapaian tujuan organisasi secara efisien serta efektif. PT. X merupakan industri yang bergerak dalam jasa Pengecekan CARGO Serta POS SECURITY yang diangkut dengan pesawat terbang.

Maka dari itu sumber daya manusia yang handal merupakan salah satu yang dibutuhkan pada era globalisasi serta setiap organisasi selalu mengharapkan sumber daya yang bisa bekerja secara efektif serta efisien supaya tujuan yang ditetapkan bisa tercapai dengan sangat baik. Dalam mencapai tujuannya, organisasi/perusahaan memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting, seperti motivasi, kepemimpinan, disiplin kerja serta kinerja. Hal ini

akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator terpenting dalam suatu pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Kinerja karyawan tersebut dapat dilihat atau dinilai dari sebagaimana penjabaran sanksi yang tertera di dalam perusahaan dan wajib dipatuhi oleh setiap karyawan yang bekerja di perusahaan/organisasi tersebut. Maka dari itu berdasarkan data per 3 tahun terakhir yang diperoleh oleh penulis dapat dilihat bahwa setiap tahunnya dan bulannya mengalami penurunan dan menjadi lebih baik lagi dari tahun sebelumnya. Berarti hal tersebut berhasil memberikan jera kepada setiap karyawan yang sudah mendapatkan sanksi dan juga dapat menjadi contoh untuk setiap karyawan yang lainnya agar tidak melakukan kesalahan atau melanggar peraturan perusahaan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan/organisasi tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, penulis melakukan penelitian ini dikarenakan pentingnya mengetahui seberapa besar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. X. Selain itu penulis juga ingin mengetahui seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Soekidjo Notoatmodjo (2015,115) menyatakan bahwa "Motivasi artinya suatu alasan (*reasoning*) seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya. Motivasi kerja bagi para karyawan pun tidak kalah pentingnya, sebab motivasi dapat mengarahkan serta mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan menggunakan kinerja tinggi yang sesuai *asa* perusahaan." Rivai (2009,837) menyatakan bahwa "Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu." Thoha (2012,253) menyatakan bahwa "Motivasi merupakan agar seseorang itu melakukan suatu

kegiatan untuk mencapai tujuan." Beberapa dari penelitian terdahulu yang sudah melakukan sebuah penelitian dan hasilnya menunjukkan bahwa penelitian menurut Nurul Inayah SE, Msi (2016), I Wayan Juniantra, I Gede Riana (2015), Vebe Selan, et. al (2016), Muhamad Ekhsan (2019) penelitian menggambarkan bahwa motivasi berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Dari ketiga penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan. Sehingga ini sebagai kejadian yang krusial bagi satu organisasi buat meningkatkan suatu motivasi karyawan agar setiap karyawan didalam organisasi tersebut dapat menghasilkan kinerja kerja yang baik dalam setiap pekerjaan yang sudah diberikan.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Rivai (dalam Suwatno dan Juni Priansa 2013,140) menyatakan bahwa "Kepemimpinan adalah peranan dan juga suatu proses untuk mempengaruhi orang lain." Robbins (dalam Suwatno dan Juni Priansa, 2013,140) menyatakan bahwa "Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran." Kartono (dalam Suwatno dan Juni Priansa, 2013,140) menyatakan bahwa "Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan." Beberapa dari penelitian terdahulu yang sudah melakukan suatu penelitian dan hasilnya menunjukkan bahwa penelitian menurut Denok Sunarsi (2018), Yanti Komala Sari (2014), Jeli Nata Liyas (2019) penelitian menunjukan bahwa kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari ketiga penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara variabel kepemimpinan dengan kinerja kerja karyawan. Sehingga ini juga menjadi suatu hal yang

terpenting didalam suatu organisasi/perusahaan. Agar dapat menjadi contoh dari atasan terhadap bawahan agar bawahan juga merasakan hal yang nyaman dan mencontoh bagaimana menjadi seorang pemimpin yang baik sehingga setiap karyawan dapat melakukan suatu pekerjaan dengan baik. Sedangkan yang akan terjadi penelitian terdahulu yang sudah dilakukan oleh Indra Marjaya, Fajar Pasaribu (2019), penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan tidak berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Dari hasil riset diatas berhasil kesimpulan bahwa hal ini dapat disebabkan dikarenakan pengarahannya di dalam organisasi tersebut kurang terstruktur sehingga kepemimpinan yang dilakukan oleh atasan masih banyak yang harus dievaluasi dan diperbaiki dan secara keseluruhan kepemimpinan masih belum berjalan sepenuhnya dengan baik.

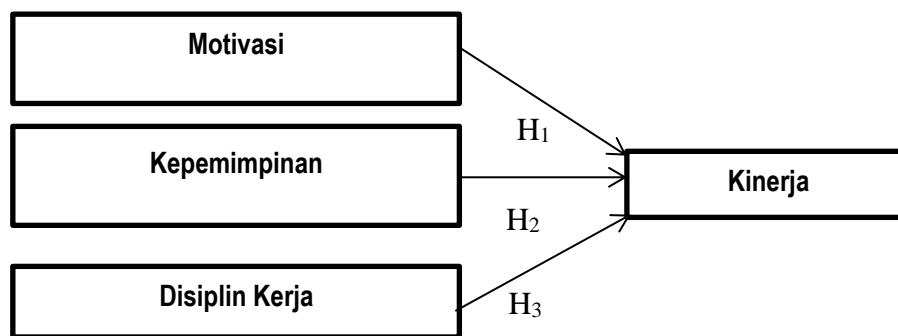
Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Rivai dan Sagala (2011,825) menyatakan bahwa "disiplin kerja artinya suatu alat yang dipergunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan supaya mereka bersedia untuk membarui suatu sikap dan menjadi suatu upaya untuk menaikkan akan kesadaran dan kesediaan seorang menaati seluruh peraturan perusahaan serta tata cara sosial yang berlaku." S. P. Hasibuan (2012,193) menyatakan bahwa "Disiplin Kerja adalah kesadaran dan ketersediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku." Mangkunegara (2011,129) menyatakan bahwa "Disiplin Kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi." Beberapa hasil penelitian terdahulu yang sudah melakukan

penelitian dan hasilnya menunjukkan bahwa penelitian menurut Jasman Saripuddin Hasibuan, Beby Silvy (2019), Ery Teguh Prasetyo, Puspa Marlina (2019), Ahmad Afandi, Syaiful Bahri (2020) penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari kedua penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Sehingga ini menjadi hal yang krusial bagi suatu organisasi untuk meningkatkan suatu disiplin kerja karyawan agar setiap karyawan didalam organisasi tersebut dapat menghasilkan kinerja kerja yang baik dan mengoptimalkannya lebih baik lagi dalam setiap melakukan suatu pekerjaan yang sudah diberikan oleh atasan.

Kinerja

Menurut Rivai dan Sagala (2009,548) menyatakan bahwa "Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan, kinerja karyawan merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya." Mangkunegara (2011,67) menyatakan bahwa "kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya." Wirawan (2009,5) menyatakan bahwa "Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator atau suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu." Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh anggota organisasi yang mencerminkan adanya suatu keberhasilan dalam melaksanakan tugas yang diterimanya.



Gambar 1 Kerangka Penelitian

Berdasarkan model penelitian diatas, maka dapat dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

- H₁: Terdapat pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.
- H₂: Terdapat pengaruh antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- H₃: Terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019,17) menyatakan bahwa “penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat *positivism*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.” Bentuk penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dan kasual. Karena penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh elastis independen yang terdiri asal Motivasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan menjadi variabel dependen. Menurut Sugiyono (2014,53) metode deskriptif adalah suatu rumusan masalah yang berkenan

dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih. Sedangkan pengertian kausal menurut Sugiyono (2014,37) adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Dalam penelitian ini memiliki dua jenis sumber data yaitu; sumber data primer dan sumber data sekunder. Data primer menurut Sugiyono (2014,223) adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data dan data yang diperoleh secara langsung tanpa perantara dari sumber asli dengan menjawab pertanyaan melalui penyebaran kuesioner. Data sekunder menurut Sugiyono (2014,131) yaitu sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain).

Pada eksplorasi ini populasi yang diteliti sejumlah 224 karyawan dan dari 224 karyawan terdapat 146 karyawan tetap dan 78 karyawan tidak tetap dan dari jumlah 107 karyawan yang akan diambil datanya hanya 92 karyawan yang berada di PT. X dengan teknik pengumpulan data menggunakan *Google Form*. Metode dalam pengambilan sampel penelitian ini ialah dengan *Non-Probability Sampling* berupa *Purposive Sampling* “teknik pengumpulan sampel dengan

pertimbangan tertentu. Sugiyono (2016,85). Skala yang digunakan yaitu skala likert, skala likert menurut Sugiyono (2014,168) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapatan

dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 5 poin.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Kriteria Responden

Keterangan		Jumlah
Jabatan	Staff	92
Umur	20-25 tahun	24
	26-30 tahun	46
	31-35 tahun	18
	36-40 tahun	4
Jenis Kelamin	Laki-laki	62
	Perempuan	30
Masa Kerja	3-7 tahun	25
	8-13 tahun	33
	14-18 tahun	14
	>18 tahun	20
Tingkat Pendidikan	SMA/SMK	17
	Diploma	38
	S1	34
	S2	3

Sumber: Hasil Kuesioner

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah responden berdasarkan jabatan adalah responden berdasarkan *staff* yang berjumlah 92 karyawan. Sedangkan berdasarkan umur 20-25 tahun ialah sebanyak 24 orang, 26-30 sebanyak 46 orang, 31-35 sebanyak 18 orang, 36-40 sebanyak 4 orang. Sedangkan berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 62 orang dan perempuan

sebanyak 30 orang. Sedangkan berdasarkan masa kerja 3-7 tahun sebanyak 25 orang, 8-13 tahun sebanyak 33 orang, 14-18 tahun sebanyak 14 orang, >18 tahun sebanyak 20 orang. Sedangkan berdasarkan tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 17 orang, diploma sebanyak 38 orang, S1 sebanyak 34 orang dan S2 sebanyak 3 orang.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
MOTIVASI (X1)	MT1	0,400	0.2050	VALID
	MT2	0,558	0.2050	VALID
	MT3	0,596	0.2050	VALID
	MT4	0,271	0.2050	VALID
	MT5	0,542	0.2050	VALID
	MT6	0,678	0.2050	VALID
	MT7	0,521	0.2050	VALID
	MT8	0,509	0.2050	VALID
	MT9	0,525	0.2050	VALID
	MT10	0,505	0.2050	VALID
	MT11	0,591	0.2050	VALID
	MT12	0,612	0.2050	VALID
	MT13	0,573	0.2050	VALID
	MT14	0,431	0.2050	VALID
	MT15	0,458	0.2050	VALID
	MT16	0,452	0.2050	VALID
	MT17	0,665	0.2050	VALID
	MT18	0,646	0.2050	VALID

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
KEPEMIMPINAN (X2)	KP1	0,408	0.2050	VALID
	KP2	0,260	0.2050	VALID
	KP3	0,288	0.2050	VALID
	KP4	0,398	0.2050	VALID
	KP5	0,397	0.2050	VALID
	KP6	0,433	0.2050	VALID
	KP7	0,453	0.2050	VALID
	KP8	0,399	0.2050	VALID
	KP9	0,349	0.2050	VALID
	KP10	0,349	0.2050	VALID
	KP11	0,570	0.2050	VALID
	KP12	0,648	0.2050	VALID
	KP13	0,475	0.2050	VALID
	KP14	0,229	0.2050	VALID
	KP15	0,595	0.2050	VALID

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
DISIPLIN KERJA (X3)	DK1	0,551	0.2050	VALID
	DK2	0,516	0.2050	VALID
	DK3	0,598	0.2050	VALID
	DK4	0,557	0.2050	VALID
	DK5	0,427	0.2050	VALID
	DK6	0,506	0.2050	VALID
	DK7	0,530	0.2050	VALID
	DK8	0,460	0.2050	VALID
	DK9	0,526	0.2050	VALID
	DK10	0,425	0.2050	VALID
	DK11	0,468	0.2050	VALID
	DK12	0,488	0.2050	VALID
	DK13	0,331	0.2050	VALID
	DK14	0,393	0.2050	VALID

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
KINERJA KARYAWAN (Y)	KK1	0,561	0.2050	VALID
	KK2	0,377	0.2050	VALID
	KK3	0,554	0.2050	VALID
	KK4	0,467	0.2050	VALID
	KK5	0,522	0.2050	VALID
	KK6	0,631	0.2050	VALID
	KK7	0,597	0.2050	VALID
	KK8	0,374	0.2050	VALID
	KK9	0,310	0.2050	VALID

Berdasarkan tabel 2 diatas terdapat nilai R-hitung maka semua item tersebut dinyatakan valid serta dapat dijadikan untuk alat pengumpulan data penelitian, serta bisa

disimpulkan bahwa seluruh variabel baik variabel indepen maupun variabel dependen dalam penelitian *cronbach alpha* >0,06 dan dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 3 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Jumlah pertanyaan	Cronbach Alpha.	Batas = 0,60	Keterangan
Motivasi	18	0,850	0,60	Reliabel
Kepemimpinan	15	0,670	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	14	0,747	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	9	0,600	0,60	Reliabel

Sesuai tabel 3 menyatakan bahwa variabel Motivasi memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebanyak 0,850, variabel Kepemimpinan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebanyak 0,670, variabel Disiplin Kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebanyak 0,747 serta variabel kinerja Karyawan (Y) mempunyai nilai *Cronbach's*

Alpha sebanyak 0,600 sehingga bisa disimpulkan bahwa semua variabel pada eksplorasi ini artinya reliabel, yang berfaedah pernyataan di eksplorasi ini membentuk sahatan yang selaras berasal saat ke saat serta setiap pernyataan tadi bisa dipergunakan pada penelitian ini.

Tabel 4 Uji Normalitas Kolmogrov Smirnov

Asymp. Sig. (2-tailed)	Alpha	Keterangan
0,181	0,05	Berdistribusi normal

Berdasarkan tabel 4 yaitu uji normalitas data dengan menggunakan metode *Kolmogorv-Smirnov* dapat dilihat bahwa nilai *asymp.sig*

yang diperoleh sebesar 0,000 lebih besar dari nilai alpha yaitu 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

**Tabel 5 Uji Multikolinearitas
Colinearity Statistic**

Model	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi	0,178	5,633	Tidak terjadi multikolinearitas
Kepemimpinan	0,181	5,510	Tidak terjadi multikolinearitas
Disiplin Kerja	0,944	1,059	Tidak terjadi multikolinearitas

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa seluruh variabel independent Motivasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja mempunyai nilai *tolerance* > 0,1 dan VIF < 10. Maka dapat

disimpulkan bahwa tidak terjadi korelasi antara variabel independen, artinya tidak terdapat multikolineritas antar variabel independent.

Tabel 6 Uji Glejser

Variabel	Sig	Alpha	Keterangan
Motivasi	0,221	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kepemimpinan	0,633	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	0,020	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai sig dari variabel Motivasi (X1) sebesar 0,221, nilai sig dari variabel Kepemimpinan (X2) sebesar 0,633 dan nilai sig dari variabel Disiplin Kerja (X3) sebesar 0,020.

Seluruh variabel memiliki nilai signifikansi diatas 0,05, maka dapat disimpulkan data tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga data baik digunakan dalam model regresi.

Tabel 7 Hasil Autokorelasi *Dubrin Watson*

Model	<i>Dubrin Watson</i>
1	1,871

Berdasarkan pada tabel 7 diatas dapat dilihat dari uji autokorelasi didapat nilai *Dubrin Watson* adalah sebesar 1,871 yang akan dibandingkan dengan nilai signifikansi 5% jumlah

sampel (n) adalah 92 dan jumlah variabel independent 3 (k-3), maka didapat nilai dari tabel *Dubrin Watson*.

Tabel 8 Hasil Uji Regresi Berganda

Model	B	T	Sig.
(Constant)	2,702		
Motivasi (X1)	-,040	-1,820	,072
Kepemimpinan (X2)	,017	,778	,439
Disiplin Kerja (X3)	-,003	-,790	,432

Sumber: Output SPSS 25

Dilihat dari tabel 8 nilai P-Value (sig) < dari alpha ialah 0,072, < 0,10 dapat disimpulkan, terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Dilihat dari tabel 8 nilai P-Value (sig) > dari alpha ialah 0,439 > 0,05 dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Dilihat dari tabel 8 nilai P-Value (sig) > dari alpha ialah 0,432 > 0,05 dapat disimpulkan, tidak terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

PENUTUP

Hasil Hipotesis Pertama dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. X di semua divisi. **Hasil Hipotesis Kedua** dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. X di semua divisi. **Hasil Hipotesis Ketiga:** dapat disimpulkan tidak ditemukan pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. X di semua divisi.

REFERENCES

- Afandi, A., & S. Bahri. 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatra Utara. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246
- Arisandy, D. 2004. Hubungan Antara Persepsi Karyawan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Keramik “Ken Lila Production” di Jakarta, *Jurnal Psyche*, 1(2).
- Ekhsan, M. 2019. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1).
- Gomes, F.C. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Hasibuan, M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Inayah, N. 2016. Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Ausath Blok Agung Banyuwangi. *Istiqro’ : Jurnal Hukum Islam, Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 50-62.
- Juniantara, I.W., & I.G. Riana. 2015. Pengaruh Motivasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(09), 611-62.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali pers
- Liyas, J.N. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Notaris Panam. *Equilibrium*, 7(1).

- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT Raja Rosdakarya. Bandung.
- Rivai, V., & D. Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Raja grafindo Persada.
- Rivai, V., & E.J. Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Robbins & Coulter, 2010, *Manajemen*, Jakarta Robbins, Stephen P. 2006 *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi Versi Bahasa Indonesia*. Edisi Ke Delapan. Penerbit PT Prenhallindo Jakarta.
- Rumondor, R.B., A. Tumbel, J.L. Sepang. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulut Tenggomalut. *Jurnal EMBA*, 4(2).
- Sari, Y.K. 2014. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Patra Komala di Dumai. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, VI(2).
- Selan, V., A. Wahyudi & S.S. Wardiningsih. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Timor Tengah Selatan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(1), 28-37
- Sunarsih, D. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin. *Inovation*, 5(1).
- Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam*. Prenada Media Group, Jakarta.
- Suwatno & D.J. Priansa. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta Eddy
- Thoha, M. 2010. *Pembinaan Organisasi, proses diagnosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta, Gava Media.
- Thoha, M. 2012. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Umam, K. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.