

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Perusahaan

PT. Randu Putra Perkasa Nusantara merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *property* dengan menyediakan hunian bersubsidi dan non subsidi, serta dipimpin oleh Badrus Zaman, S.E. Dengan diputuskannya Peraturan Pemerintah dengan Nomor 83 Tahun 2015 tentang Perusahaan Umum (PERUM) Pembangunan Perumahan Nasional, PT. Randu Putra Perkasa Nusantara telah sah berdiri badan hukumnya sesuai dengan Keputusan Menteri Hukum dan HAM Republik Indonesia Nomor AHU-0057500.AH.01.01.Tahun 2016. Dengan akte pendirian Nomor 95 tanggal 27 Desember 2016 dan telah terdaftar di notaris Taufik Hidayat, SH., M.KN. Di dalam akte tersebut telah dijelaskan bahwa perusahaan bergerak dalam bidang *developer property*.

4.1.2 Visi dan Misi PT. Randu Putra Perkasa Nusantara

a. Visi

Menjadi perumahan yang paling unggul untuk daerah Probolinggo dan sekitarnya serta menjadi perumahan yang memiliki fasilitas yang dapat memanjakan penghuni dari Perumahan PT. Randu Putra Perkasa Nusantara.

b. Misi

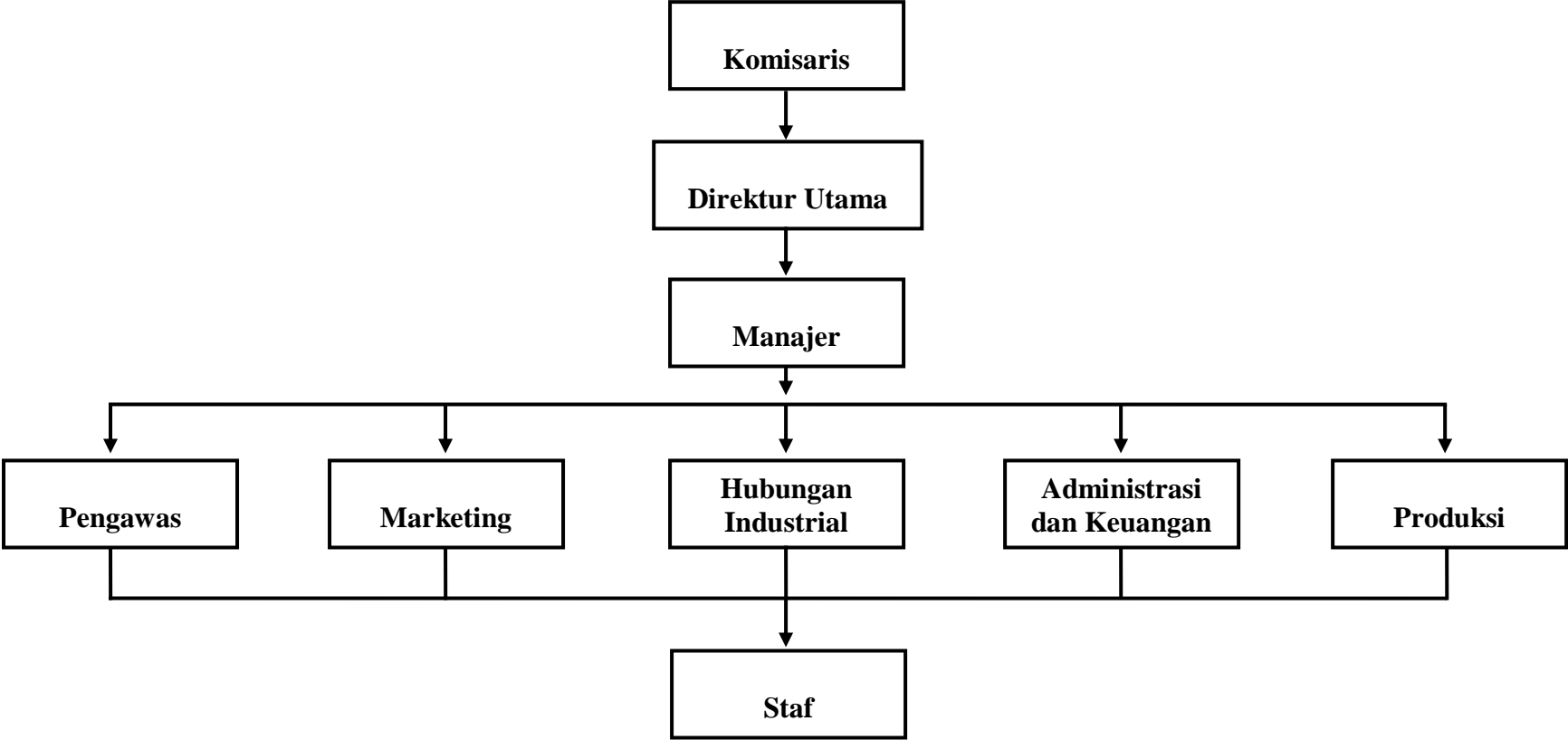
- 1) Memberikan solusi *property* bagi masyarakat.
- 2) Menjunjung tinggi kualitas produk yang sesuai dengan kontrak.
- 3) Mengutamakan komitmen servis dan kejujuran dalam berbisnis.
- 4) Mengikuti perkembangan IPTEK dan menerapkannya secara inovatif.
- 5) Menciptakan proyek yang berkembang dengan hasil yang optimal bagi *stakeholder* dan masyarakat.

4.1.3 Struktur Organisasi

Dengan pengorganisasian akan tercipta pembagian tugas yang baik dan mekanisme kerja yang teratur. Anggota organisasi diberikan tugas dengan pendelegasian wewenang dan pembagian kerja yang jelas. Dengan demikian pekerjaan suatu perusahaan akan dapat diselesaikan secara maksimal.

Demikian pula halnya dengan PT. Randu Putra Perkasa Nusantara, juga telah menentukan kebijaksanaan bagi kelancaran tugas-tugas ataupun pekerjaan perusahaan. Adapun struktur organisasi di PT. Randu Putra Perkasa Nusantara, sebagai berikut :

**Struktur Organisasi
PT. Randu Putra Perkasa Nusantara**



Gambar 2 : Struktur Organisasi PT. Randu Putra Perkasa Nusantara
Sumber data : PT. Randu Putra Perkasa Nusantara, 2022

4.1.4 Data Karyawan

Adapun data karyawan PT. Randu Putra Perkasa Nusantara dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

Tabel 2
Daftar Nama Karyawan
PT. Randu Putra Perkasa Nusantara Kota Probolinggo

No	Nama	Posisi / Jabatan
1	Ahmad Fathoni	Direktur Utama
2	H. Yusuf Zainal Qubro, S.E.	Manajer
3	Ulva Ainnur Rahmah	Bagian Administrasi
4	Lisnawati	Bagian Keuangan
5	Heru Dwi Prastio	Bagian Industrial
6	Djilio Louthfi Sabay	Bagian Industrial
7	Fajar Iwan Setiawan	Bagian Industrial
8	M. Deni Cahyo, S.Kom.	Bagian Marketing
9	Muhammad Yusuf Hidayat	Bagian Marketing
10	Ulyya Usi	Bagian Marketing
11	Wulandari Regita Sari	Bagian Marketing
12	Khoirul Umam	Bagian Pengawas
13	Heriyono	Bagian Pengawas
14	Aris Antoni	Bagian Pengawas
15	Syaiful Arifin	Bagian Pengawas
16	Indra Kurniawan	Bagian Produksi
17	Ribut	Bagian Produksi
18	Slamet Udariyanto	Bagian Produksi
19	Ari Damhuri	Bagian Produksi

No	Nama	Posisi / Jabatan
20	Rokip	Bagian Umum
21	Pinaring Sastro	Bagian Umum
22	Muhammad Sholeh	Bagian Keamanan
23	Ganendra Haryanto	Bagian Keamanan
24	Hairul Sholeh	Staf Administrasi
25	Siti Nur Mahmudah	Staf Administrasi
26	Sulistiyani	Staf Administrasi
27	Fu'ad Habibie	Staf Administrasi
28	Hisbullah Huda, S.H., M.H.	Staf Administrasi
29	Ichania Ambarwati	Staf Marketing
30	Arsam	Staf Marketing
31	Nur Syamsyah	Staf Marketing
32	Ivo Jayanti	Staf Produksi
33	Misbahul Laili	Staf Produksi
34	Anwar Handoko	Staf Produksi

Sumber data : PT. Randu Putra Perkasa Nusantara, 2022

4.1.5 Jam Kerja

Adapun jam kerja karyawan PT. Randu Putra Perkasa Nusantara, sebagai berikut :

Tabel 3
Jam Kerja Karyawan
PT. Randu Putra Perkasa Nusantara Kota Probolinggo

Hari	Jam Kerja	Jam Istirahat	Jam Kerja
Senin	08.00-12.00 WIB	12.00-13.00 WIB	13.00-16.00 WIB
Selasa	08.00-12.00 WIB	12.00-13.00 WIB	13.00-16.00 WIB
Rabu	08.00-12.00 WIB	12.00-13.00 WIB	13.00-16.00 WIB
Kamis	08.00-12.00 WIB	12.00-13.00 WIB	13.00-16.00 WIB

Jumat	08.00-12.00 WIB	11.00-13.00 WIB	13.00-16.00 WIB
Sabtu	08.00-12.00 WIB	-	-

Sumber data : PT. Randu Putra Perkasa Nusantara, 2022

4.1.6 Lokasi

Lokasi kantor PT. Randu Putra Perkasa Nusantara di Ruko Panglima Sudirman Blok F8, Kanigaran, Kota Probolinggo.

4.1.7 Deskripsi Data Responden

Dalam penelitian Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Randu Putra Perkasa Nusantara Kota Probolinggo sebagaimana telah diuraikan terlebih dahulu bahwa responden dalam penelitian ini seluruh karyawan yang bekerja di PT. Randu Putra Perkasa Nusantara sebanyak 34 orang.

Adapun identitas responden dalam penelitian ini dapat dilihat dari distribusi responden menurut jenis kelamin, usia dan masa kerja. Dapat dilihat pada urain berikut :

Tabel 4
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki-laki	25	74%
2	Perempuan	9	26%
Jumlah		34	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4 data responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa karyawan PT. Randu Putra Perkasa Nusantara yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 25 orang dengan persentase sebesar 74%, sedangkan yang berjenis perempuan sebanyak 9 orang dengan

persentase sebesar 26%. Dengan demikian kelompok responden yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak daripada responden yang berjenis kelamin perempuan.

Tabel 5
Data Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	20 – 30	15	44%
2	30 – 40	9	26%
3	40 – 50	8	24%
4	>50	2	6%
Jumlah		34	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 5 data responden berdasarkan usia dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 15 orang dengan persentase sebesar 44%, responden yang berusia 30-40 tahun sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar 26%, responden yang berusia 40-50 tahun sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 24%, dan responden yang berusia diatas 50 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 6%. Jadi jumlah karyawan di PT. Randu Putra Perkasa Nusantara yang paling banyak adalah karyawan yang berusia 20-30 tahun.

Tabel 6
Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja (tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	1-5	24	71%
2	5-10	10	29%
Jumlah		34	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 6 data responden berdasarkan masa kerja dapat diketahui bahwa lebih banyak yang bekerja antara 1-5 tahun yaitu dengan persentase sebesar 71% atau setara dengan 24 orang. Hal ini dapat dikatakan

bahwa karyawan PT. Randu Putra Perkasa Nusantara rata-rata bekerja antara 1-5 tahun yang mana masih banyak staf atau karyawan muda yang baru bekerja di perusahaan tersebut.

4.1.8 Deskripsi Variabel Independen dan Dependen

1. Deskripsi Variabel Motivasi

Untuk mengetahui distribusi skor masing-masing pernyataan dari variabel Motivasi yang termasuk dalam jawaban sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Berikut ini disajikan data hasil penyebaran kuesioner (angket) tentang variabel Motivasi dalam bentuk tabel, sebagai berikut :

Tabel 7
Rekapitulasi Hasil Kuesioner Motivasi

No	Item Pernyataan	Pernyataan (X_1)					Jumlah
		SS	S	R	TS	STS	
1	Pernyataan 1	7	22	5	0	0	34
2	Pernyataan 2	5	24	5	0	0	34
3	Pernyataan 3	10	19	5	0	0	34
4	Pernyataan 4	10	18	6	0	0	34
5	Pernyataan 5	7	24	3	0	0	34
Jumlah		39	107	24	0	0	170
Persentase (%)		23%	63%	14%	0	0	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 7 rekapitulasi hasil kuesioner motivasi menunjukkan bahwa jumlah jawaban responden “Sangat Setuju” sebesar 23% dan “Setuju” sebesar 63%, sedangkan untuk responden “Ragu-ragu” sebesar 14%. Adapun responden yang menyatakan “Tidak Setuju” dan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab pernyataan kuesioner paling banyak pada jawaban “Setuju” sebesar 63%. Hal ini

menunjukkan bahwa karyawan PT. Randu Putra Perkasa Nusantara memiliki Motivasi yang sangat baik.

2. Deskripsi Variabel Kepemimpinan

Untuk mengetahui distribusi skor masing-masing pernyataan dari variabel Kepemimpinan yang termasuk dalam jawaban sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Berikut ini disajikan data hasil penyebaran kuesioner (angket) tentang variabel Kepemimpinan dalam bentuk tabel, sebagai berikut :

Tabel 8
Rekapitulasi Hasil Kuesioner Kepemimpinan

No	Item Pernyataan	Pernyataan (X ₂)					Jumlah
		SS	S	R	TS	STS	
1	Pernyataan 1	10	14	10	0	0	34
2	Pernyataan 2	6	22	6	0	0	34
3	Pernyataan 3	6	24	4	0	0	34
4	Pernyataan 4	6	21	7	0	0	34
5	Pernyataan 5	9	16	9	0	0	34
Jumlah		37	97	36	0	0	170
Persentase (%)		22%	57%	21%	0	0	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 8 rekapitulasi hasil kuesioner kepemimpinan menunjukkan bahwa jumlah jawaban responden “Sangat Setuju” sebesar 22% dan “Setuju” sebesar 57%, sedangkan untuk responden “Ragu-ragu” sebesar 21%. Adapun responden yang menyatakan “Tidak Setuju dan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab pernyataan kuesioner paling banyak pada jawaban “Setuju” sebesar 57%. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Randu Putra Perkasa Nusantara memiliki Kepemimpinan yang sangat baik.

3. Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi

Untuk mengetahui distribusi skor masing-masing pernyataan dari variabel Komitmen Organisasi yang termasuk dalam jawaban sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Berikut ini disajikan data hasil penyebaran kuesioner (angket) tentang variabel Komitmen Organisasi dalam bentuk tabel, sebagai berikut :

Tabel 9
Rekapitulasi Hasil Kuesioner Komitmen Organisasi

No	Item Pernyataan	Pernyataan (Y)					Jumlah
		SS	S	R	TS	STS	
1	Pernyataan 1	12	13	9	0	0	34
2	Pernyataan 2	10	16	8	0	0	34
3	Pernyataan 3	8	20	6	0	0	34
4	Pernyataan 4	6	21	7	0	0	34
5	Pernyataan 5	6	21	7	0	0	34
Jumlah		42	91	37	0	0	170
Persentase (%)		25%	54%	21%	0	0	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 9 rekapitulasi hasil kuesioner komitmen organisasi menunjukkan bahwa jumlah jawaban responden “Sangat Setuju” sebesar 25% dan “Setuju” sebesar 54%, sedangkan untuk responden “Ragu-ragu” sebesar 21%. Adapun responden yang menyatakan “Tidak Setuju dan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab pernyataan kuesioner paling banyak pada jawaban “Setuju” sebesar 54%. Hal ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi PT. Randu Putra Perkasa Nusantara sudah berjalan dengan baik.

4. Deskripsi Variabel Kinerja

Untuk mengetahui distribusi skor masing-masing pernyataan dari variabel Kinerja yang termasuk dalam jawaban sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Berikut ini disajikan data hasil penyebaran kuesioner (angket) tentang variabel Kinerja dalam bentuk tabel, sebagai berikut :

Tabel 10
Rekapitulasi Hasil Kuesioner Kinerja

No	Item Pernyataan	Pernyataan (Y)					Jumlah
		SS	S	R	TS	STS	
1	Pernyataan 1	13	20	1	0	0	34
2	Pernyataan 2	6	23	5	0	0	34
3	Pernyataan 3	9	22	3	0	0	34
4	Pernyataan 4	9	22	3	0	0	34
5	Pernyataan 5	12	19	3	0	0	34
Jumlah		49	106	15	0	0	170
Persentase (%)		29%	62%	9%	0	0	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 10 rekapitulasi hasil kuesioner kinerja menunjukkan bahwa jumlah jawaban responden “Sangat Setuju” sebesar 29% dan “Setuju” sebesar 62%, sedangkan untuk responden “Ragu-ragu” sebesar 9%. Adapun responden yang menyatakan “Tidak Setuju dan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab pernyataan kuesioner paling banyak pada jawaban “Setuju” sebesar 62%. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan PT. Randu Putra Perkasa Nusantara sudah baik.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Pengujian validitas dilakukan menggunakan analisis korelasi *product moment* yang terkorelasi (*correlate bivariate*).

Tabel 11
Data Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi

Variabel	No. Item	r_{hitung}	$r_{tabel\ 5\%}$ (34-2=32)	Keterangan
Motivasi (X_1)	1	0,773	0,349	Valid
	2	0,487	0,349	Valid
	3	0,585	0,349	Valid
	4	0,766	0,349	Valid
	5	0,728	0,349	Valid

Sumber : Data hasil *Output* SPSS 22, 2022

Berdasarkan tabel 11 menunjukkan bahwa r_{hitung} variabel motivasi lebih besar dari r_{tabel} , sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukuran variabel motivasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Uji validitas untuk masing-masing item dari variabel menunjukkan nilai yang berada diatas nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,349.

Tabel 12
Data Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kepemimpinan

Variabel	No. Item	r_{hitung}	$r_{tabel\ 5\%}$ (34-2=32)	Keterangan
Kepemimpinan (X_2)	1	0,770	0,349	Valid
	2	0,662	0,349	Valid
	3	0,534	0,349	Valid
	4	0,574	0,349	Valid
	5	0,847	0,349	Valid

Sumber : Data hasil *Output* SPSS 22, 2022

Berdasarkan tabel 12 menunjukkan bahwa r_{hitung} variabel kepemimpinan lebih besar dari r_{tabel} , sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukuran variabel kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Uji validitas untuk masing-masing item dari variabel menunjukkan nilai yang berada diatas nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,349.

Tabel 13
Data Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Komitmen Organisasi

Variabel	No. Item	r_{hitung}	r_{tabel} 5% (34-2=32)	Keterangan
Komitmen Organisasi (X ₃)	1	0,823	0,349	Valid
	2	0,773	0,349	Valid
	3	0,783	0,349	Valid
	4	0,625	0,349	Valid
	5	0,586	0,349	Valid

Sumber : Data hasil *Output* SPSS 22, 2022

Berdasarkan tabel 13 menunjukkan bahwa r_{hitung} variabel komitmen organisasi lebih besar dari r_{tabel} , sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukuran variabel komitmen organisasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Uji validitas untuk masing-masing item dari variabel menunjukkan nilai yang berada diatas nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,349.

Tabel 14
Data Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja

Variabel	No. Item	r_{hitung}	r_{tabel} 5% (34-2=32)	Keterangan
Kinerja (Y)	1	0,818	0,349	Valid
	2	0,551	0,349	Valid
	3	0,580	0,349	Valid
	4	0,580	0,349	Valid
	5	0,771	0,349	Valid

Sumber : Data hasil *Output* SPSS 22, 2022

Berdasarkan tabel 14 menunjukkan bahwa r_{hitung} variabel kinerja lebih besar dari r_{tabel} , sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukuran

variabel kinerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Uji validitas untuk masing-masing item dari variabel menunjukkan nilai yang berada diatas nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,349.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Tabel 15
Data Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Jumlah Butir Pernyataan (N)	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
X ₁	5 item	0,689	Reliabel
X ₂	5 item	0,717	Reliabel
X ₃	5 item	0,770	Reliabel
Y	5 item	0,675	Reliabel

Sumber : Data hasil *Output* SPSS 22, 2022

Berdasarkan tabel 15 menunjukkan bahwa semua nilai *Cronbach's Alpha* variabel yang digunakan lebih besar dari 0,6 maka *reliability* dapat diterima.

4.2.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah suatu data mengikuti distribusi normal atau tidak adalah dengan menilai nilai signifikannya. Pengujian normalitas menggunakan uji statistik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*.

Tabel 16
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,39444483
Most Extreme Differences	Absolute	,055
	Positive	,055
	Negative	-,055
Test Statistic		,055
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data hasil *Output* SPSS 22, 2022

Berdasarkan tabel 16 hasil pengujian normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa Asymp. Sig. (2-tailed) menunjukkan angka 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,05 atau 0,200 > 0,05 maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Pengujian multikolinieritas dapat dilihat dari *tolerance value* atau *variance inflation factor (VIF)*.

Tabel 17
Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,145	3,161		1,628	,114		
	MOTIVASI	,387	,136	,413	2,847	,008	,847	1,181
	KEPEMIMPINAN	,270	,125	,323	2,160	,039	,799	1,252
	KOMITMEN	,125	,109	,163	1,151	,259	,886	1,129

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data hasil *Output* SPSS 22, 2022

Berdasarkan tabel 17 hasil uji multikolinieritas *Coefficients^a* menunjukkan jika nilai *Tolerance* untuk variabel motivasi = 0,847, kepemimpinan = 0,799 dan komitmen organisasi = 0,886 yang berarti

dari keseluruhan variabel nilai *tolerance* > 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas, sedangkan jika dilihat dari nilai *variance inflation factor (VIF)* pada tabel 17 menunjukkan jika nilai VIF variabel motivasi = 1,181, kepemimpinan = 1,252 dan komitmen organisasi = 1,129 yang berarti dari keseluruhan variabel nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari uji glejser. Dilakukan dengan cara meregresikan antar variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05, tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 18
Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,613E-15	3,462		,000	1,000
	MOTIVASI	,000	,141	,000	,000	1,000
	KEPEMIMPINAN	,000	,121	,000	,000	1,000
	KOMITMEN ORGANISASI	,000	,107	,000	,000	1,000

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Data hasil *Output* SPSS 22, 2022

Berdasarkan tabel 18 hasil uji heteroskedastisitas uji glejser nilai signifikan Variabel Motivasi (X1) dengan nilai 1,000, Variabel Kepemimpinan (X2) dengan nilai 1,000 dan Variabel Komitmen Organisasi (X3) 1,000 yang berarti lebih dari nilai 0,05 Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas diatas tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel sebelumnya. Pengujian autokorelasi menggunakan pengujian Durbin Watson.

Tabel 19
Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,682 ^a	,465	,412	1,463	1,774

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN, MOTIVASI, KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data hasil *Output SPSS 22, 2022*

Berdasarkan tabel 19 hasil pengujian autokorelasi *model summary*^b menunjukkan jika hasil Durbin Watson atau DW hitung = 1,774 karena angka DW berada di antara -2 dan +2 yang berarti dapat disimpulkan jika model regresi tidak ada autokorelasi.

4.2.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen dengan skala pengukuran atau rasio dalam suatu persamaan linier.

Tabel 20
Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,145	3,161		1,628	,114
	MOTIVASI	,387	,136	,413	2,847	,008
	KEPEMIMPINAN	,270	,125	,323	2,160	,039
	KOMITMEN	,125	,109	,163	1,151	,259

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data hasil *Output* SPSS 22, 2022

Bentuk persamaan regresi linier berganda, sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 5,145 + 0,387 X_1 + 0,270 X_2 + 0,125 X_3$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda diatas dapat dijelaskan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, sebagai berikut :

- 1) Diketahui nilai konstanta (a) sebesar 5,145 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel motivasi (X_1), kepemimpinan (X_2) dan komitmen (X_3) maka diperoleh nilai kinerja karyawan sebesar 5,145.
- 2) Koefisien regresi b_1 (motivasi) = 0,387 menyatakan bahwa jika ada penambahan satu satuan motivasi akan mempengaruhi tingkat kinerja

karyawan sebesar 0,387 dengan variabel bebas lainnya berupa kepemimpinan dianggap konstan.

- 3) Koefisien regresi b_2 (kepemimpinan) = 0,270 menyatakan bahwa jika ada penambahan satu satuan kepemimpinan akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan sebesar 0,270 dengan variabel bebas lainnya berupa komitmen organisasi dianggap konstan.
- 4) Koefisien regresi b_3 (komitmen organisasi) = 0,125 menyatakan bahwa jika ada penambahan satu satuan komitmen organisasi akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan sebesar 0,125 dengan variabel bebas lainnya berupa motivasi dianggap konstan.

4.2.5 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai *Adjusted R Square*.

Tabel 21
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,682 ^a	,465	,412	1,463	1,774

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN, MOTIVASI, KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data hasil *Output* SPSS 22, 2022

Berdasarkan tabel 21 hasil uji koefisien determinasi *model summary* dapat diketahui bahwa koefisien determinasi *Adjusted R square* memiliki nilai sebesar $0,412 \times 100\% = 41,2\%$ sehingga dapat dinyatakan bahwa

kinerja karyawan 41,2% dipengaruhi oleh motivasi, kepemimpinan dan komitmen organisasi sedangkan sisanya sebesar 58,8% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti saat ini.

4.2.6 Uji Hipotesis

1. Uji F (Uji signifikan secara simultan)

Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y).

Tabel 22
Uji F (Uji signifikan secara simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	55,832	3	18,611	8,701	,000 ^b
Residual	64,168	30	2,139		
Total	120,000	33			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KOMITMEN, MOTIVASI, KEPEMIMPINAN

Sumber : Data hasil *Output* SPSS 22, 2022

Berdasarkan tabel 22 hasil pengujian signifikan simultan ANOVA

diketahui bahwa hasil $F_{hitung} = 8,701$ dan $F_{tabel} = 3,276$ sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikan = $0,000 < 0,05$.. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang artinya motivasi (X_1), kepemimpinan (X_2) dan komitmen organisasi (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Uji t (Uji signifikan secara parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y).

Tabel 23
Uji t (Uji signifikan secara parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,145	3,161		1,628	,114
	MOTIVASI	,387	,136	,413	2,847	,008
	KEPEMIMPINAN	,270	,125	,323	2,160	,039
	KOMITMEN	,125	,109	,163	1,151	,259

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data hasil *Output* SPSS 22, 2022

Berdasarkan tabel 23 maka dapat dijelaskan hasil pengujian signifikan parsial, sebagai berikut :

- a. Hasil uji t untuk variabel motivasi (X_1), $t_{hitung} = 2,847 > t_{tabel} = 1,691$ dan tingkat signifikan $0,008 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang artinya variabel motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- b. Hasil uji t untuk variabel kepemimpinan (X_2) $t_{hitung} = 2,160 > t_{tabel} = 1,691$ dan tingkat signifikan $0,039 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang artinya variabel kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

- c. Hasil uji t untuk variabel komitmen organisasi (X_3) $t_{hitung} = 1,151 < t_{tabel} = 1,691$ dan tingkat signifikan $0,259 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis tidak diterima yang artinya variabel komitmen tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

3. Uji Dominan (*Standardized beta coefficients*)

Uji *standardized beta coefficients* digunakan untuk mengetahui variabel bebas mana yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat.

Tabel 24
Uji Dominan (*Standardized beta coefficients*)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
	(Constant)	5,145	3,161		
	MOTIVASI	,387	,136	,413	2,847
	KEPEMIMPINAN	,270	,125	,323	2,160
	KOMITMEN	,125	,109	,163	1,151

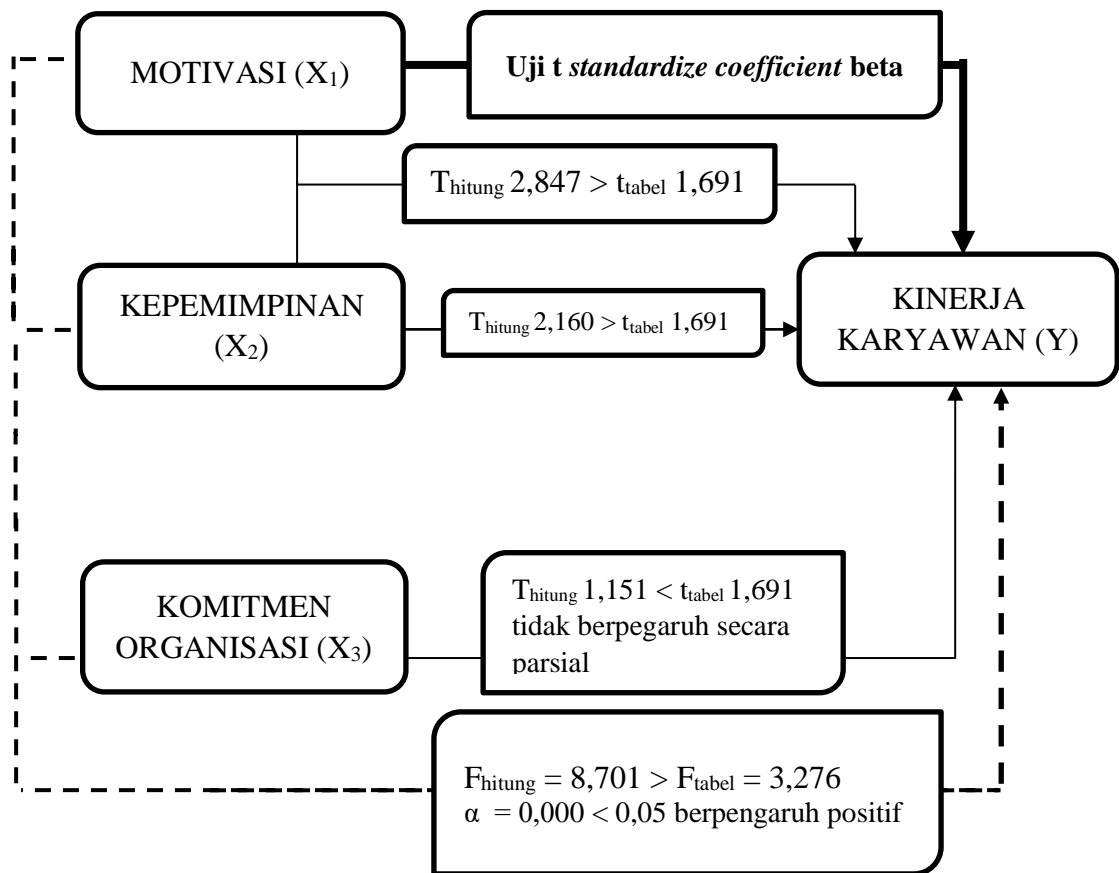
a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data hasil *Output* SPSS 22, 2022

Berdasarkan tabel 24 hasil pengujian dominan *coefficients* pada bagian *Standardized beta coefficients* untuk variabel motivasi memiliki nilai *beta* sebesar 0,413, variabel kepemimpinan memiliki nilai *beta* sebesar 0,323 dan variabel komitmen organisasi memiliki nilai *beta* sebesar 0,163. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *beta* sebesar 0,413.

4.3 Hasil Kerangka Berpikir dan Pembahasan

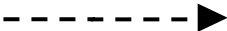
4.3.1 Hasil Kerangka Berpikir



Gambar 3 : Hasil Kerangka Berpikir

Sumber data : PT. Randu Putra Perkasa Nusantara, 2022

Keterangan :

Simultan 

Parsial 

Dominan 

Dapat dibuktikan bahwa variabel Motivasi (X_1), Kepemimpinan (X_2) dan Komitmen Organisasi (X_3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y) dimana diperoleh $F_{hitung} = 8,701$. Lalu dari uji parsial dibuktikan bahwa variabel Motivasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) dengan nilai $t_{hitung} = 2,847$ dan variabel Kepemimpinan (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) dengan nilai $t_{hitung} = 2,160$ dan variable Komitmen (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) dengan nilai $t_{hitung} = 1,151$. Hal ini membuktikan bahwa Variabel Motivasi berpengaruh secara dominan terhadap Kinerja Karyawan PT. Randu Putra Perkasa Nusantara Kota Probolinggo.

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Randu Putra Perkasa Nusantara Kota Probolinggo

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan pengujian hipotesis secara parsial. Maka hipotesis yg menyatakan bahwa “Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Randu Putra Perkasa Nusantara Kota Probolinggo” terbukti.

2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Randu Putra Perkasa Nusantara Kota Probolinggo

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis secara parsial. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa “Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Randu Putra Perkasa Nusantara Kota Probolinggo” terbukti.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Randu Putra Perkasa Nusantara Kota Probolinggo

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis secara parsial.

4. Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Randu Putra Perkasa Nusantara Kota Probolinggo

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi, Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis secara simultan. Maka dapat disimpulkan bahwa “Motivasi, Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Randu Putra Perkasa Nusantara Kota Probolinggo” maka hipotesis yang menyatakan bahwa “Motivasi, Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Randu Putra Perkasa Nusantara Kota Probolinggo” terbukti.

5. Variabel Motivasi (X₁) Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Randu Putra Perkasa Nusantara Kota Probolinggo

Variabel Motivasi mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan PT. Randu Putra Perkasa Nusantara Kota Probolinggo. Hal ini

dibuktikan dengan melihat t_{hitung} terbesar yaitu Motivasi (X_1) yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja (Y) daripada Kepemimpinan (X_2) dan Komitmen Organisasi (X_3). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa “Motivasi berpengaruh Dominan terhadap Kinerja Karyawan PT. Randu Putra Perkasa Nusantara Kota Probolinggo” terbukti.