DETERMINASI FASILITAS, KEDISIPLINAN DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN B'RIGHT PLN BATAM UNIT LOGISTIK *SERVICE BUSSINESS UNIT*

Erlangga Saputra
Jemmy Rumengan
Sri Langgeng Ratnasari
Fakultas Ekonomi, Universitas Batam
Jl. Abulyatama No. 5 Batam
E-mail: erlanggasaputra152@gmail.com

ABSTRACT

Competitive a company depends on ability of the company to get their optimal performance. Good performance that company haved will be achieved if productivity working of staff that haved progress or imptovement . Many factors can give effect to make good performance staff of a company, include staff themselves or any environment of company. The factors can give determinant such as facilities, discipline and leadership like in this research. The objective of this research is to know find out facilities, discipline and leadership make significant determination toward staff performance in B`Right PLN Batam. Population of this research is 107 staffs and sample is 85 staffs. Method of this research is assosiatif explanatory, that to give descript the relation between variables of research. Result of the research shown determination coefficient is 0.604, that have meaning 60.4% of performance affected by facilities, discipline and leadership, the other percent affected by another factors that not investigated in this research.
Keywords: Facilities, discipline, leadership, performance

PENDAHULUAN

Keunggulan bersaing suatu organisasi sangat bergantung pada kemampuan organisasi tersebut dalam mencapai kinerja yang optimal. Kinerja yang baik akan dapat diraih jika produktivitas dari karyawan yang bekerja dalam organisasi mengalami kemajuan atau peningkatan. Untuk mencapai produktivitas kerja karyawan yang diharapkan, maka organisasi sangat perlu untuk mengkaji faktor-faktor yang memdeterminasi.

Kinerja pegawai secara umum merupakan prestasi yang dicapai oleh perusahaan dalam operasionalnya (Fahmi, 2012). Banyak faktor yang dapat memdeterminasi kinerja karyawan suatu perusahaan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan. Kinerja pegawai dapat diukur dengan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada perusahaan, dimensi-dimensi kinerja tersebut antara lain kualitas, kuantitas, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif (Katiandagho, 2014). Faktor- faktor yang mempunyai determinasi tersebut diantaranya fasilitas, kedisiplinan dan kepemimpinan.

Fasilitas dapat menjadi pendorong kebutuhan dan kinerja karyawan agar pekerjaan dengan mudah terselesaikan(Erinda Fauzia, dkk, 2014). Sehingga dengan adanya kedisiplinan kerja bagi perusahaan akan menjamin perolehan hasil tujuan perusahaan yang optimal. Menurut Yulk dalam Sutrisno (Sutrisno, 2015) bahwa disiplin merupakan faktor utama yang memdeterminasi produktivitasnya. Kepemimpinan mempunyai determinasi karena hal tersebut merupakan intisari dari manajemen organisasi, sumber daya pokok dan titik sentral dari setiap aktifitas yang terjadi dalam suatu perusahaan. Sutrisno menyatakan faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan(Sutrisno, 2015).

B`Right PLN Batam merupakan satu unit PLN yang bertanggung jawab terhadap fungsi distribusi listrik. Bagi organisasi yang memberikan pelayanan kepada publik atau masyarakat, tentu saja kinerja karyawan dapat dilihat dari bagaimana perusahaan tersebut dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Khususnya dalam hal ini merupakan unit logistik seperti memberikan pelayanan mengenai fasilitas listrik untuk kebutuhan bekerja dan kebutuhan sehari-hari masyarakat. Kepuasan pelanggan kepada perusahaan dihasilkan dari kinerja yang diberikan karyawan, namun kinerja tersebut dapat dideterminasi oleh beberapa faktor seperti telah diungkapkan.

Tujuan Penelitian

Secara spesifik penelitian bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui determinasi fasilitas terhadap kinerja karyawan pada unit Logistik B`Right PLN Batam.
2. Untuk mengetahui determinasi kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada unit Logistik B`Right. PLN Batam.
3. Untuk mengetahui determinasi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada unit Logistik B`Right PLN Batam.
4. Untuk mengetahui determinasi fasilitas, kedisiplinan dan kepemimpinan terhadap karyawan pada unit logistik B`Right PLN Batam.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Kerja

Kinerja menurut Mangkunegara dalam Susanty(Aries Susanty dan Sigit Wahyu Baskoro, 2012) berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi kerja sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi(Abdullah, 2014)

Fasilitas

Fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi. Fasilitas merupakan sarana dan perasarana untuk memudahkan pekerjaan. Fasilitas merupakan komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurngi tanpa mengubah kualitas dan model jasa. Fasilitas dapat dibedakan menjadi dua yaitu fasilitas fisik dan fasilitas uang. Fasilitas menurut Erinda, Wahyu dan Bulan (Erinda Fauzia, dkk, 2014) dapat menjadi pendorong kebutuhan karyawan untuk melaksanakan kegiatannya agar pekerjaan dengan mudah terselesaikan.

Kedisiplinan

Disiplin kerja (Siagian, 2013) didefinisikan sebagai suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai lain serta meningkatkan prestasi kerja. Disiplin merupakan faktor yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan, Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.

Kepemimpinan

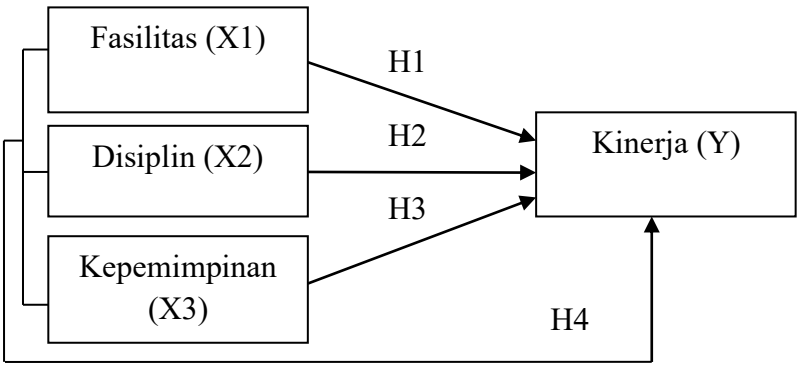
Kepemimpinan menurut Ordway Tead dalam Herlambang (Herlambang, 2013) adalah perpaduan berbagai perilaku yang dimiliki seseorang sehingga orang tersebut mempunyai kemampuan untuk mendorong orang lain bersedia dan dapat menyelesaikan tugas-tugas

tertentu yang dipercayakan kepadanya. Faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin merupakan intisari perusahaan yang mengarahkan dan menggerakkan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan.

Metode Penelitian

Rancangan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan-kedudukan variabel –variabel yang diteliti serta hubungan anatara satu variabel dengan variabel lain. Penelitian ini termasuk pada penelitian *asosiatif/* hubungan yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala penelitian(Sugiyono, 2006). Penelitian ini bersifat *eksplanatory*, yaitu tipe penelitian yang menjelaskan antara variabel-variabel yang ada yaitu variabel fasilitas, variabel disiplin, varibel kepemimpinan dan variabel kinerja kerja. Metode analisis data yang digunakan merupakan analisis data kuantitatif yang sudah tersusun dalam tabel.



Gambar 1 Model Penelitian

Hipotesis Penelitian

1. Fasilitas mempunyai determinasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan (H_1)
2. Disiplin mempunyai determinasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan (H_2)
3. Kepemimpinan mempunyai determinasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan (H_3)
4. Fasilitas, disiplin, dan kepemimpinan mempunyai determinasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan (H_4)

Populasi, Sampel, Besar Sampel, dan Penarikan Sampel

Populasi dalam penelitian adalah karyawan B'right PLN Batam sebanyak 107 orang karyawan. Populasi dalam penelitian adalah karyawan B`Right PLN Batam Unit Logistik Service Bussiness Unit sementara sampel yaitu sebagian dari anggota populasi yang akan diteliti. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik sampling *slovin* ,sehingga diperoleh sebanyak 85 orang karyawan dari 107 orang populasi penelitian.

Uraian Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel yakni Variabel bebas (independen) dalam penelitian ini adalah Fasilitas (X_1), Kedisiplinan (X_2) dan Kepemimpinan (X_3) dan Variabel terikat (dependen) dalam hal ini variabel dependennya adalah Kinerja kerja (Y) danDefinisi operasional variable sebagai berikut:

1. Fasilitas(Erinda Fauzia, dkk, 2014)merupakan faktor lingkungan dari sumber daya manusia yang berada di suatu perusahaan. Fasilitas dapat menjadi pendorong kebutuhan dan kinerja karyawan agar pekerjaan dengan mudah terselesaikan. Dalam meningkatkan semangat kerja, perusahaan selalu berusaha untuk memebrikan fasilitas – fasilitas kerja yang dibutuhkan karyawan agar semangat kerja karyawan meningkat. Dalam penelitian ini

adapun indicator fasilitas yaitu determinasi pengaturan ruang kerja , determinasi pengaturan suhu udara, pengaturan pencahayaan , dan keelengkapan fasilitas.

2. Disiplin menurut Terry (Sutrisno, 2015)merupakan alat penggerak karyawan, agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar. Sehingga dengan adanya kedisiplinan kerja bagi perusahaan akan menjamin perolehan hasil tujuan perusahaan yang optimal. Dalam penelitian ini adapun indikator kedisiplinan yaitu kehadiran , penggunaan jam kerja , ketepatan waktu dan penyelesaiaan pekerjaan.
3. Blancard dan Hersey (Sutrisno, 2015)mengemukakan kepemimpinan adalah proses memdeterminasi kegiatan individu dan kelompok dalam usaha dalm mencapai tujuan. Dalam penelitian ini adapun indicator kepemimpinan yaitu *energy* jasmani dan mental, kesadaran akan tujuan, antusiasme keramahan dan kecintaan, integritas, penguasaan teknis, ketegasan dalam mengambil keputusan, kecerdasan, keterampilan instruktur, dan kepercayaan.
4. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Dalam penelitian ini adapun indicator kinerja yaitu faktor ketentuan kerja, berpikir analisa, kerja tim, mengembangkan orang lain, peduli kualitas, dan spirit bisnis (*business point*).(Katiandagho, 2014)

Prosedur Pengumpulan Data

Data penelitian adalah data primer yang dikumpulkan dengan menggunakan kuisioner. Bersama kuisioner dilampirkan surat yang menjelaskan maksud dan tujuan pengisian kuisioner. Pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara : observasi awal , penelitian kepustakaan, kemudian penelitian lapangan. Penyebaran kuesioner dilakukan pada saat penelitian lapangan, teknik penyerahan kuesioner yaitu peneliti terjun langsung untuk menyebarkan kuesioner dan mengambilnya langsung. Teknik ini lebih baik dibandingkan dengan melalui perantara karena dapat memperkecil perbedaan interprestasi antara responden dengan peneliti.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS *statistics* 24 (*Statistical Package for the Social Sciences*).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sejarah Singkat dan Operasional PLN Batam

Kiprah pengelolaan ketenagalistrikan untuk melayani kebutuhan listrik masyarakat Batam, awalnya dilakukan oleh Pertamina, tepatnya pada tahun 1971. Kala itu, Pertamina dipercaya sebagai instansi pertama yang mengelola daerah industri Pulau Batam. Awal pendirian PLTD Batam memiliki daya pasang cukup rendah, 2 x 188 KvA, sehingga waktu itu listrik hanya bisa dirasakan oleh Pertamina dan perumahan karyawannya saja.

Seiring dengan perkembangan Batam yang mulai meningkat, akhirnya tahun 1976 pemerintah Indonesia membentuk Otorita Pengembangan Daerah Industri Pulau Batam (OPDIPB). Sejak itu, semua proyek yang dikelola Pertamina diambil alih oleh OPDIPB, termasuk pengelolaan ketenagalistrikan. Bisnis ketenagalistrikan saat itu dikelola Unit Pelaksana Teknis Otorita Batam (UPT OB). Kapasitas pembangkit pun masih rendah, hanya sebesar 17,5 MW.

Setelah tugas JB Sumarlin usai, tepat tahun 1978 Ketua Otorita Batam dipegang oleh Prof.Dr. Ing Bj. Habibie. Dalam pimpinan Habibie, Batam sudah mulai diarahkan sebagai kota industri. Listrik sebagai kebutuhan vital dalam industri dan kalangan usaha, tentu membutuhkan pasokan listrik dan mulai saat itu dilakukan pembangunan PLTD di Sekupang dan Batuampar. Total daya terpasang pada periode 1976-1992 sebesar 45,5 MW dan disalurkan ke daerah Sekupang dan Batuampar.

Perkembangan Batam kala membuat Otorita Batam saat itu cukup kewalahan mengelola permintaan investor asing, sehingga satu persatu dilepas, termasuk bisnis ketenagalistrikan. Akhirnya, pada 1 Januari 1993 berdasarkan kesepakatan pemerintah dan OB, pengelolaan ketenagalistrikan diserahkan ke PT PLN (Persero) Wilayah Khusus Batam.

Berdasarkan keputusan Menteri Negara Penanaman Modal dan Pembinaan BUMN, selaku Pemegang saham PT PLN (Persero) dalam surat No S-23/M-PM-PBMUN/2000 tanggal 23 Agustus 2000, pada tanggal 3 Oktober 2000, status PT PLN (Persero) Wilayah Khusus Batam berubah menjadi PT Pelayanan Listrik Nasional Batam (PT PLN Batam) dengan status sebagai anak perusahaan PT PLN (Persero), sebagai unit mandiri yang mengelola kelistrikan dari hulu sampai hilir. Dan pada Juni 2008 PT PLN Batam melakukan rebranding menjadi b'right PLN Batam.

Sampai dengan akhir 2011, B'right PLN Batam memiliki kapasitas terpasang 373 MW dan daya mampu 300 MW dengan beban puncak 259 MW. Di sisi produksi, sejak tahun 2004 b'right PLN Batam menerapkan fuel mix strategy, dan sampai dengan tahun 2011 komposisi pemakaian energi primer tercatat sebesar 95.19% menggunakan bahan bakar gas dan 4.81% berbahan bakar minyak.

PT PLN Batam sebagai Pemegang Izin Usaha Ketegalistrikan Untuk Umum (PIUKU) dengan wilayah kerja Batam, Rempang dan Galang, senantiasa komitmen untuk memberikan pelayanan terbaik bagi pelanggan dengan senantiasa menyediakan listrik dan keandalanya merupakan upaya yang terus dilakukan PT PLN Batam.

Kepuasan pelanggan adalah komitmen PT PLN Batam. Indeks Customer Satisfaction (ICS) tahun 2013 sebesar 80,1 % .Melayani kebutuhan listrik yang andal, ekonomis dan berkesinambungan, itulah yang senantiasa diupayakan PT PLN Batam.

Sejalan dengan upaya PLN Batam untuk secara berkelanjutan memberikan layanan terbaik bagi konsumen, memberi nilai maksimal kepada para pemegang saham dan meningkatkan kualitas karyawan, sejak awal tahun 2007, PLN Batam telah melaksanakan berbagai langkah internal menuju kearah perubahan *Corporate Branding* yang sejalan dengan perkembangan situasi pasar di Batam, Indonesia dan regional.

Deskripsi Sampel Penelitian

Responden terdiri dari 85 responden, terdiri dari 70 laki-laki dan 15 perempuan. Usia rata-rata responden 31-40 tahun, dimana usia termuda 21 tahun dan usia paling tua adalah 50 tahun.

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ini didasarkan atas pengolahan data penelitian dengan menggunakan analisis SPSS.

Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas

No. Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Validitas (r hitung > r tabel)
1	0,541		Valid
2	0,673		Valid
3	0,695		Valid
4	0,525		Valid
5	0,677		Valid
6	0,662		Valid
7	0,547		Valid
8	0,557		Valid
9	0,696		Valid
10	0,685		Valid
11	0,788		Valid
12	0,825		Valid
13	0,836		Valid
14	0,743		Valid
15	0,756		Valid
16	0,730		Valid
17	0,821		Valid
18	0,794		Valid
19	0,746		Valid
20	0,753		Valid
21	0,850		Valid
22	0,857	0,2133	Valid
23	0,746		Valid
24	0,834		Valid
25	0,802		Valid
26	0,752		Valid
27	0,798		Valid
28	0,772		Valid
29	0,875		Valid
30	0,835		Valid
31	0,695		Valid
32	0,619		Valid
33	0,692		Valid
34	0,646		Valid
35	0,685		Valid
36	0,709		Valid
37	0,694		Valid
38	0,571		Valid
39	0,663		Valid
40	0,739		Valid

Sumber : Data primer yang diolah, tahun 2016

Dari semua pernyataan untuk masing-masing variabel (Fasilitas, Kedisiplinan, Kepemimpinan dan Kinerja) menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai **r**hitung yang lebih besar dari **r**tabel, sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid atau dalam artian data yang digunakan dalam penelitian ini tepat, memiliki kesesuaian yang tinggi dengan kenyataan yang ada dan memiliki kesejajaran antara tes dan kriteria.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	*Alpha*	Kriteria
X1	0,789	Reliabel
X2	0,927	Reliabel
X3	0,942	Reliabel
Y	0,850	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, tahun 2016

Berdasarkan tabel 2 diatas, nilai *Alpha Cronbach's* untuk masing – masing variabel diatas 0,6,hal tersebut menandakan angket penelitian sangat reliabel atau dapat diandalkan.

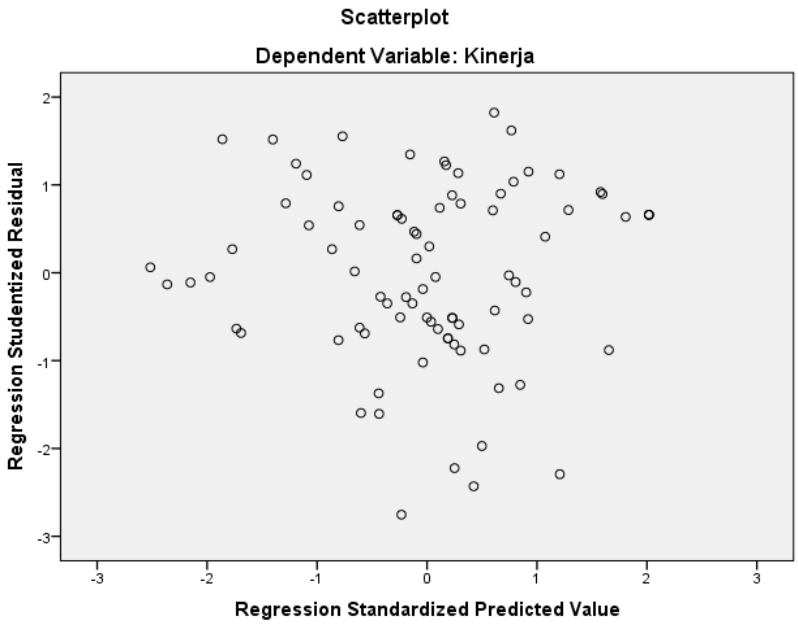
Uji Multikolinearitas

Tabel 3 Uji Multikolonearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Kriteria
X_1	0,793	1,261	Tidak terjadi multikolinearitas
X_2	0,210	4,766	Tidak terjadi multikolinearitas
X_3	0,209	4,787	Tidak terjadi multikolinearitas

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa nilai VIF dari Fasilitas sebesar 1,261, untuk Kedisiplinan sebesar 4,766 dan Kepemimpinan sebesar 4,787. Hasil ini menunjukkan variabel terbebas dari asumsi klasik multikolinieritas karena hasilnya lebih kecil dari 10.

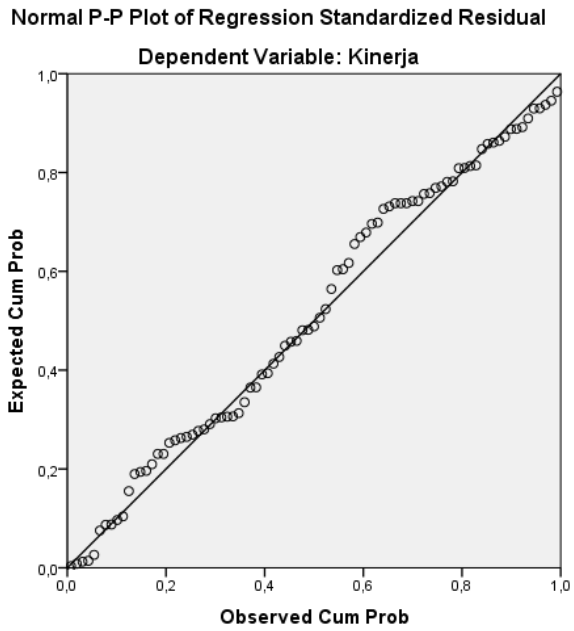
Uji Heterokedastisitas



Gambar 2 Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar diatas dapat disimpulkan bahwa penelitian ini terbebas dari asumsi heterokeastisitas dikarenakan titik-titik data tidak berpola dan menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0.

Uji Normalitas



Gambar 3 Uji Normalitas

Dari gambar *Probability Plot* diperoleh bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.

1	(Constant)	1.286	3.681		.349	.728
	totalx1	.255	.091	.221	2.819	.006
	totalx2	.331	.159	.318	2.087	.040
	totalx3	.342	.148	.352	2.302	.024

a. Dependent Variable: totaly

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y= 1,286 + 0,255\ X_1 + 0,331\ X_2 + 0,342\ X_3+e$

Adapun interpretasi dari persamaan regresi linear berganda tersebut adalah:

1. a = 1,286 menyatakan bahwa jika X_1, X_2, dan X_3 tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai konsistensi Y sebesar 1,286.
2. b_1 = 0,255 menyatakan bahwa jika X_1 bertambah, maka Y akan mengalami peningkatan sebesar 0,255, dengan asumsi tidak ada penambahan (konstanta) nilai X_2 dan X_3.
3. b_2 = 0,331 menyatakan bahwa jika X_2 bertambah, maka Y mengalami peningkatan sebesar 0,331, dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai X_1 dan X_3.
4. b_3 = 0,342 menyatakan bahwa jika X_3 bertambah, maka Y mengalami peningkatan sebesar 0,342, dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai X_1 dan X_2

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Tabel 5 Uji Statistik t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.286	3.681		.349	.728		
	totalx1	.255	.091	.221	2.819	.006	.793	1.261
	totalx2	.331	.159	.318	2.087	.040	.210	4.766
	totalx3	.342	.148	.352	2.302	.024	.209	4.787

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa semua variabel bebas (fasilitas, kedisiplinan dan kepemimpinan) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (kinerja). Berikut penjabaran mengenai analisa dari penelitian berdasarkan variabel.

1. Terdapat pengaruh variabel X1 (fasilitas) terhadap variabel Y (kinerja) yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi variabel fasilitas sebesar 0,255 yang bernilai positif, berarti semakin tinggi atau banyak fasilitas yang diberikan kepada karyawan semakin meningkat kinerja kerja karyawan Di B`Right PLN Batam Unit Logistik Service Bussiness Unit. Variabel X1 (fasilitas) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y (kinerja) karyawan B`Right PLN Batam Unit Logistik Service Bussiness Unit dengan probabilitas Sig. 0,006, lebih kecil dari α = 0,05.
2. Terdapat pengaruh variabel X2 (kedisiplinan) terhadap variabel Y (kinerja) yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi variabel fasilitas sebesar 0,331 yang bernilai positif, berarti semakin tinggi atau banyak fasilitas yang diberikan kepada karyawan semakin meningkat kinerja kerja karyawan Di B`Right PLN Batam Unit Logistik Service Bussiness Unit. Variabel X2 (kedisiplinan) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y (kinerja) karyawan B`Right PLN Batam Unit Logistik Service Bussiness Unit dengan probabilitas Sig. 0,040, lebih kecil dari α = 0,05.Terdapat pengaruh variabel X3 (kepemimpinan) terhadap variabel Y (kinerja) yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi variabel fasilitas sebesar 0,342 yang bernilai positif, berarti semakin tinggi atau banyak fasilitas yang diberikan kepada karyawan semakin meningkat kinerja kerja karyawan Di B`Right PLN Batam Unit Logistik Service Bussiness Unit. Variabel X3 (kepemimpinan) berpengaruh secara signifikan terhadap

variabel Y (kinerja) karyawan B`Right PLN Batam Unit Logistik Service Bussiness Unit dengan probabilitas Sig. 0,024, lebih kecil dari α = 0,05.

Uji Signifikasi Simultan (Uji Statistik F)

Tabel 6 Uji Statistik F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1619.483	3	539.828	41.243	.000[b]
	Residual	1060.211	81	13.089		
	Total	2679.694	84			

a. Dependent Variable: totaly

b. Predictors: (Constant), totalx3, totalx1, totalx2

Dari tabel diatas terbaca nilai F_{hitung} sebesar 41.243 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena itu probabilitas jauh lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05 atau 5%. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa H_o ditolak dan H_1diterima yang berarti terdapat determinasi yang signifikan dari fasilitas, kedisiplinan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan B`right PLN Batam unit logistik *Service Bussines Unit.*

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7 Uji Koefisien Determinasi R^2

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777[a]	.604	.590	3.618

a. Predictors: (Constant), totalx3, totalx1, totalx2

b. Dependent Variable: totaly

Berdasarkan analisis linear berganda sebesar 0,777 dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,604. Yang berarti terdapat sumbangan determinasi relatif yang diberikan oleh variabel X1, X2, dan X3 terhadap Y adalah sebesar 60,4% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah di bahas pada bab sebelumnya, makas ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Fasilitas (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhada kinerja (Y) pada karyawan bagian logistic SBU pada B`Right PLN Batam dengan perolehan nilai t hitung = 2,819 dengan nilai probabilitas t (sig) adalah sebesar 0,006 (sig. 0,006<$\alpha_{0,05}$)
2. Kedsipinan (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhada kinerja (Y) pada karyawan bagian logistic SBU pada B`Right PLN Batam dengan perolehan nilai t hitung = 2,087 dengan nilai probabilitas t (sig) adalah sebesar 0,040 (sig. 0,040<$\alpha_{0,05}$)
3. Kepemimpinan (X_3) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhada kinerja (Y) pada karyawan bagian logistic SBU pada B`Right PLN Batam dengan perolehan nilai t hitung = 2,302 dengan nilai probabilitas t (sig) adalah sebesar 0,024 (sig. 0,024<$\alpha_{0,05}$)
4. Dari uji F (Simultan) diperoleh nilai F hitung sebesar 41,243 dengan sig.0,000 .<$\alpha_{0,05}$, menunjukkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, berarti Fasilitas (X_1) , Kedisiplinan (X_2) dan Kepemimpinan (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) pada taraf α = 0,05 pada karyawan bagian logistic SBU pada B`Right PLN Batam

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa fasilitas , kedisiplinan dan kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan bagian logistic SBU pada B`Right PLN Batam .

Saran

Berdasarkan dari kesimpulan yang diambil, maka peneliti menyarankan :

1. Berdasarkan dari hasil yang diperoleh penulis tentang fasilitas terhadap kinerja karyawan, maka yang perlu dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja sebaiknya fasilitas yang dapat menunjang kinerja karyawan segera diadakan.
2. Berdasarkan variabel kedisiplinan mempunyai determinasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan, karyawan yang disiplin tetap menjaga prestasinya sementara terhadap karyawan yang kurang disiplin segera dilakukan tindakan disiplin korektif sebagai pencegahan untuk terjadi pelanggaran lebih lanjut.
3. Berdasarkan variabel kepemimpinan yang mempunyai determinasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemimpin agar menjalin keakraban dengan karyawan seperti dengan mengadakan *sharing* serta selalu member motivasi kepada karyawan agar semnagat dalam bekerja.
4. Penelitian ini belum menganalisis secara mendalam mengenai variabel – variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan maupun indikator-indikator lain yang terdapat dalam variabel yang penulis teliti, oleh karena itu untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat menyempurnakan penelitian ini, baik dengan mengembangkan variabel penelitian maupun indikator penelitian agar penelitian menjadi lebih baik.

Daftar Pustaka

Abdullah, M. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.

Aries Susanty dan Sigit Wahyu Baskoro. 2012. Efek Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan. *VII* (2).Jurnal diterbitkan, J@Ti Undip, Vol VII No. 2 Mei 2012, hal 77-84.Semarang: Undip

Erinda Fauzia, dkk. 2014. Determinasi Motivasi, Disiplin dan Fasilitas terhadap Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa Bumiputera 1912 Semarang. Jurnal tidak diterbitkan, Diponegoro Journal of Social and Politic, tahun 2014, hal.1-10, http;//ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/

Fahmi, I. 2012. Analisis Kinerja Keuangan. Bandung: Alfabeta.

Herlambang, S. 2013. Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Gosyen Publishing.

Katiandagho, C. 2014. Determinasi Disiplin Kerja Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado. Jurnal diterbitkan, Jurnal Emba, Vol. 2 No.3 September 2014, hal 1592-1602.

Siagian, S. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Sugiyono. 2006. Metodologi Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.