

## **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN SECURITY SERVICE PT. ISS INDONESIA AREA PT. ALCON BATAM**

**Ambrosius Nduru<sup>1</sup>, Yossi Hendriati<sup>2</sup>**

1 Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo  
Batam, Kepulauan Riau  
Email: rossiamarick@gmail.com  
2 Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo  
Batam, Kepulauan Riau  
Email: yossihenriati@gmail.com

### **ABSTRACT**

*The research aims to find out the influence of leadership style, motivation, and work discipline on employee performance at the Security Service Department of PT. ISS Indonesia (Area PT. Alcon Batam). In this research, a quantitative method was used in which data were obtained from survey results and questionnaire data processing based on statistical procedures. Based on population studies, the sample in this study was 35 respondents. In this study, the results of the regression equation  $Y =$*

*$-0.861 + 0.330X_1 + 0.514X_2 + 0.013X_3 + e$ . Leadership style variable has an influence on employee performance with  $t_{count} (2.265) > t_{table} (2.03951)$ , motivational variable has an influence on employee performance with  $t_{count} (3.554)$*

*$> t_{table} (2.03951)$ , work discipline variable has no effect on employee performance with a value of  $t_{count} (0.097) < t_{table} (2.03951)$ , and variables of leadership style, motivation, and work discipline have an effect simultaneously by showing the calculation results of  $F_{count} (39.551) > F_{table} (2.91)$ . While the  $R^2$  value is 0.793 or 79.30% which indicates that the independent variables ( $X_1, X_2, X_3$ ) affect the dependent variable ( $Y$ ) by 79.30%, while the remaining 20.70% is influenced by other variables outside this study.*

**Keywords: Leadership Style, Motivation, Work Discipline, Employee Performance**

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada *Departemen Security Service PT. ISS Indonesia (Area PT. Alcon Batam)*. Dalam penelitian ini, digunakan metode kuantitatif yang mana data diperoleh dari hasil survei dan olah data kuesioner berdasarkan prosedur statistik. Berdasarkan studi populasi, sampel didalam penelitian ini adalah sebanyak 35 responden. Pada penelitian ini, telah didapatkan hasil persamaan regresi  $Y = -0,861 + 0,330X_1 + 0,514X_2 + 0,013X_3 +$

*e*. Variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} (2,265) > t_{tabel} (2,03951)$ , variabel motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} (3,554) > t_{tabel} (2,03951)$ , variabel disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} (0,097) < t_{tabel} (2,03951)$ , dan variabel

gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan dengan menunjukkan hasil perhitungan  $F_{hitung} (39,551) > F_{tabel} (2,91)$ . Sedangkan nilai  $R^2$  sebesar 0,793 atau 79,30% yang menandakan bahwa variabel independen ( $X_1, X_2, X_3$ ) mempengaruhi variabel dependen ( $Y$ ) sebesar 79,30%, sedangkan sisanya 20,70% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

**Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan**

## PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu kesatuan sosial dari sekelompok manusia yang saling berinteraksi menurut suatu pola tertentu sehingga setiap anggota organisasi memiliki fungsi dan tugasnya masing-masing, sebagai suatu kesatuan yang memiliki tujuan tertentu dan mempunyai batas-batas yang jelas, sehingga bisa dipisahkan”. Dalam buku Malayu S.P. Hasibuan, (2014: 24-25), terdapat kutipan pengertian organisasi sebagai berikut. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggotaperusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017:67), “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya.

**Tabel 1.1. Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Pada Departement Security Service PT. ISS Indonesia Area PT. Alcon Batam 2022**

No	Unsur	2022											
		Jan		Feb		Mar		Apr		Mei		Jun	
		Nilai	Ket	Nilai	Ket	Nilai	Ket	Nilai	Ket	Nilai	Ket	Nilai	Ket
1	Kehadiran	93	Amat Baik	87	Baik	86	Baik	83	Baik	78	Cukup	76	Cukup
2	VOC	90	Amat Baik	84	Baik	87	Baik	75	Cukup	64	Kurang	63	Kurang
3	Penilaian Kualitas Klien	91	Amat Baik	85	Baik	86	Baik	76	Cukup	74	Cukup	68	Kurang
4	Feedback	92	Amat Baik	88	Baik	87	Baik	78	Cukup	77	Cukup	75	Cukup
5	NCR	90	Amat Baik	70	Cukup	81	Baik	70	Cukup	67	Kurang	66	Kurang
<b>Jumlah</b>		<b>456</b>		<b>414</b>		<b>427</b>		<b>382</b>		<b>360</b>		<b>348</b>	
<b>Rata-Rata</b>		<b>91,20%</b>		<b>82,80%</b>		<b>85,40%</b>		<b>76,40%</b>		<b>72,00%</b>		<b>69,60%</b>	

Sumber: *Departement Security Service PT. ISS Indonesia Area PT. Alcon Batam, Jln Bereingin Lot 204, Batamindo Industri Park, Muka Kuning Batam.*

Pada Tabel 1.1. dapat dilihat bahwa rata-rata kinerja karyawan *Departement Security Service PT. ISS Indonesia area PT. Alcon Batam* sudah baik pada triwulan pertama 91.20 %, 82.80 %, 85.40 % pada tahun 2022, akan tetapi pada triwulan kedua kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar 76.40 %, 72.00 %, 69.60 % dari tiwulan pertama. Penurunan

itu terlihat pada indikator kehadiran, *VOC*, Penilaian kualitas *Klient*, *Feedback*, *NCR*. Sehingga terindikasi bahwa pada triwulan ke 2 tahun 2022 terdapat masalah pada kinerja karyawan. *VOC* adalah *voice of customer* artinya nilai yang diberikan oleh *customer* tentang pelayanan atau *service* perusahaan. *NCR Non-Conformance Report* laporan ketidaksesuaian, atau *NCR*, mencatat dan melacak terjadinya ketidaksesuaian baik dalam dokumen atau dalam bentuk elektronik. Perusahaan melacak ketidaksesuaian menggunakan *NCR* untuk menyimpan catatan kategori cacat, jenis cacat, frekuensi, jumlah. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Kinerja karyawan pada *Departement Security Service* PT. ISS Indonesia area PT. Alcon Batam. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

Kinerja karyawan pada *Departement Security service* PT. ISS Indonesia area PT. Alcon Batam juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan. Gaya kepemimpinan pada *Departement Security Service* PT. ISS Indonesia area PT. Alcon Batam cenderung otokratis yang mana pemimpin tidak mengarahkan dan mengawasi karyawan untuk menjamin bahwa tugas dilaksanakan sesuai yang diinginkannya. Karyawan yang berada dibawah kepemimpinan otokratis tidak memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Maka akan timbul rasa tidak peduli dengan sesama karyawan, serta tidak bertanggung jawab dengan keadaan perusahaan. Dibuktikan dengan kompleinan karyawan dengan data tulisan dan lisan dan tingginya beban kerja yang melebihi kemampuan dimana waktu yang tersedia dan sistem pendukung terbatas kemudian imbalan yang tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan, dari sisi karyawan banyak yang melanggar disiplin sehingga terjadi keterlambatan dalam penyelesaian suatu pekerjaan.

Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai suatu tujuan, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang mentaati peraturan. pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja.

Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. Menurut Taryanman (2016: 7), Secara umum dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu ilmu dan seni untuk mempengaruhi orang lain atau sekelompok individu untuk saling bekerja sama, tidak saling menjatuhkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Rivai dan Mulyadi dalam kumala dan Agustina (2018 : 27), Mendefenisikan bahwa "Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang di gunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola

perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin”. Menurut Fahmi (2016:15), “Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan”. Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau karyawan ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja, terhadap Kinerja Karyawan pada Departement Security Service PT. ISS Indonesia area PT. Alcon Batam.** Untuk mencegah perluasan masalah dalam penelitian ini, maka akan dilakukan batasan masalah untuk lebih terperinci sehingga tidak meluas dan keluar dari koridor. Batasan didalam penelitian ini hanya untuk menguji variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Namun variabel lain yang berkaitan dengan kinerja karyawan belum dapat di uji. Penelitian ini akan dilakukan pada *Departement Security Service PT. ISS Indonesia area PT. Alcon Batam.*

### **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan-tujuan dan manfaat yang diharapkan pada penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada *Departement Security Service PT. ISS Indonesia area PT. Alcon Batam.*
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada *Departement Security Service PT. ISS Indonesia area PT. Alcon Batam.*
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada *Departement Security Service PT. ISS Indonesia area PT. Alcon Batam.*
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada *Departement Security Service PT. ISS Indonesia area PT. Alcon Batam.*

### **Manfaat Penelitian**

Sesui dengan rumusan masalah dan tujuan yang telah ditetapkan maka manfaat yang diinginkan dalam penelitian ini yaitu :

#### **Manfaat akademis**

1. Sebagai bahan pembelajaran, referensi, kajian dan pedoman untuk penulis berikutnya, dan pihak lain yang membutuhkan pada masa mendatang.
2. Untuk meningkatkan kemampuan berfikir kritis dan analitis bagi mahasiswa, melalui pembelajaran secara teoritis dan pembelajaran secara praktikum.
3. Untuk memperluas pengetahuan mahasiswa tentang bidang kajian atau pembelajaran yang ada di luar kelas akademisi.

#### **Manfaat Praktis**

Bersamaan dengan perumusan masalah dan tujuan yang telah di tentukan, maka manfaat yang di inginkan dalam penelitian ini yaitu :

1. Dapat memberikan saran dan referensi tambahan bagi *Departement Security Service PT. ISS Indonesia area PT. Alcon Batam.* Agar karyawan bisa mengetahui

mana yang menjadi hak dan mana yang menjadi kewajiban sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing.

2. Untuk menambah pengalaman penulis yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia ( MSDM)
3. Sebagai bahan saran untuk *Departement Security Service* PT. ISS Indonesia area PT. Alcon Batam, agar bisa melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan benar.

### **GAYA KEPEMIMPINAN**

Menurut Hidayat (2018:143), gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mencoba mempengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuannya, serta memotivasi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Dari teori-teori diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin untuk mencoba mempengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuannya.

### **MOTIVASI**

Hafidzi dkk (2019 : 52), menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja.

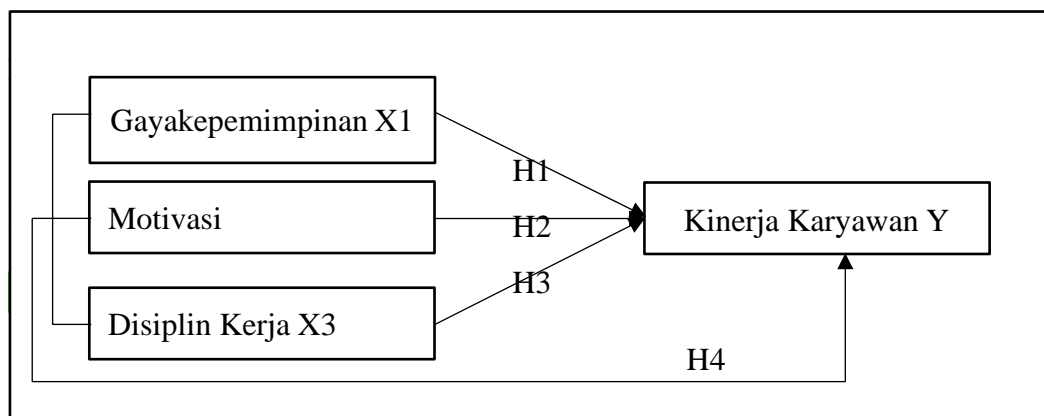
### **DISIPLIN KERJA**

Menurut Latainer dalam Sutrisno (2019:87), mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

### **KINERJA KARYAWAN**

Menurut Sutrisno (2016:172), kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

### **KERANGKA KONSEPTUAL**



**Kerangka Konseptual**

Keterkaitan antar variabel tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :

1. Karakteristik Individu ( $X_1$ ) sebagai variabel bebas (*Independent variable*) mempengaruhi kinerja karyawan sebagai variabel terikat (*Dependent variable*).
2. Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas (*Independent variable*) mempengaruhi kinerja karyawan sebagai variabel terikat (*Dependent variable*).
3. Budaya Organisasi ( $X_3$ ) sebagai variabel bebas (*Independent variable*) mempengaruhi kinerja karyawan sebagai variabel terikat (*Dependent variable*).
4. Karakteristik Individu ( $X_1$ ), Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ), dan Budaya Organisasi ( $X_3$ ) sebagai variabel bebas (*Independent variable*) secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (*Dependent variable*).

## **METODE PENELITIAN**

Lokasi penelitian yang akan dilaksanakan berlokasi di lingkungan *Departement Security Service* PT. ISS Indonesia Area PT. Alcon Batam, Jln Bereingin Lot 204, Batamindo Industri Park, Muka Kuning Batam. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif yang menggunakan sistem survei. Dimana data yang dikumpulkan adalah gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian kuantitatif, menurut Robert Donmoyer (dalam Given, 2008: 713), adalah pendekatan-pendekatan terhadap kajian empiris untuk mengumpulkan, menganalisa, dan menampilkan data dalam bentuk numerik dari pada naratif. Menurut Cooper & Schindler (2006: 229), riset kuantitatif mencoba melakukan pengukuran yang akurat terhadap sesuatu. Penelitian kuantitatif sering dipandang sebagai antitesis atau lawan dari penelitian kualitatif, walau sebenarnya perbedaan kualitatif-kuantitatif tersebut agak menyesatkan. Donmoyer beralasan, banyak peneliti kuantitatif tertarik mempelajari aspek-aspek kualitatif dari fenomena. Mereka melakukan kuantifikasi gradasi kualitas menjadi skala-skala numerik yang memungkinkan analisis statistik.



## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji validitas

#### Variabel Gaya Kepemimpinan

**Tabel 4.2. Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan**

Poin Pernyataan	Nilai Korelasi	Nilai $R_{tabel}$	Keterangan
X1.1	0,843	0.3440	Valid
X1.2	0,814		
X1.3	0,755		
X1.4	0,787		
X1.5	0,545		

Sumber : Data Primer, Diolah SPSS, 2023

Dilihat dari Tabel 4.2., nilai korelasi dari seluruh poin pernyataan variabel harga terlihat lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  0,3440, jadi dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan tersebut valid.

#### Variabel Motivasi

**Tabel 4.3. Uji Validitas Variabel Motivasi**

Poin Pernyataan	Nilai Korelasi	Nilai $R_{tabel}$	Keterangan
X2.1	0,793	0,3440	Valid
X2.2	0,819		
X2.3	0,779		
X2.4	0,731		
X2.5	0,706		

Sumber : Data Primer, Diolah SPSS, 2023

Dari Tabel 4.3., nilai korelasi seluruh poin pernyataan variabel motivasi lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  0,3440, jadi dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan tersebut valid.

#### Variabel Disiplin Kerja

**Tabel 4.4. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja**

Poin Pernyataan	Nilai Korelasi	Nilai $R_{tabel}$	Keterangan
X3.1	0,845	0,3440	Valid
X3.2	0,739		
X3.3	0,794		
X3.4	0,807		
X3.5	0,847		
X3.6	0,830		

Sumber : Data Primer, Diolah SPSS, 2023

Tabel 4.4. menunjukkan bahwa nilai korelasi seluruh poin pernyataan variabel promosi lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  0,3440, jadi dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan tersebut valid.

### Variabel Kinerja Karyawan

**Tabel 4.5. Uji Validitas Variabel Kinerja karyawan**

Poin Pernyataan	Nilai Korelasi	Nilai $R_{tabel}$	Keterangan
Y1	0,844	0,3440	Valid
Y2	0,861		
Y3	0,854		
Y4	0,868		

Sumber : Data Primer, Diolah SPSS, 2023

Tabel 4.5. menunjukkan bahwa nilai korelasi seluruh poin pernyataan variabel keputusan pembelian lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  0,3440, jadi dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan tersebut valid.

### Uji Reliabilitas

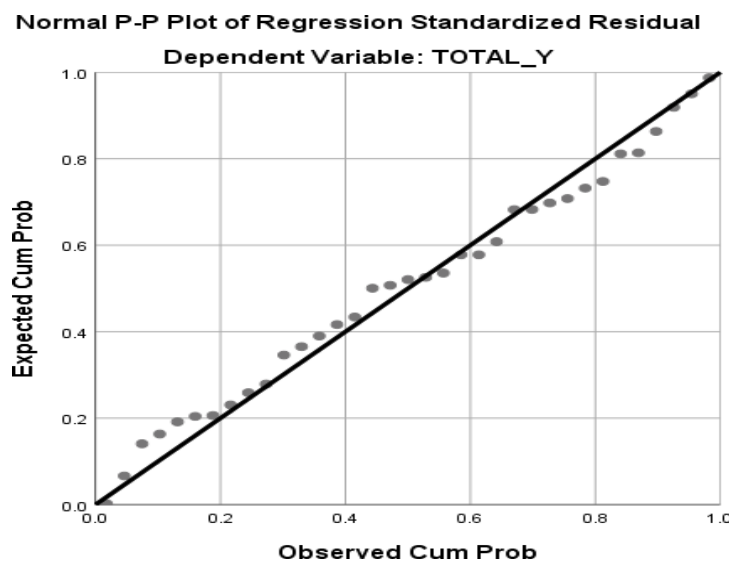
**Tabel 4.6. Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai $R_{tabel}$	Keterangan
Gaya kepemimpinan	0,798	0,3440	Reliabel
Motivasi	0,822		
Disiplin kerja	0,895		
Kinerja Karyawan	0,879		

Sumber : Data Primer, Diolah SPSS, 2023

Dari tabel diatas, telah ditunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel penelitian ini lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$ , yaitu 0,3440 yang berarti poin dari masing-masing variabel adalah reliabel.

### Uji Normalitas Data





### Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan pada diagram normal PP-plot regression standardized, keberadaan titik-titik disekitar garis, hal ini menunjukkan bahwa model berdistribusi normal.

### Uji Multikolineritas

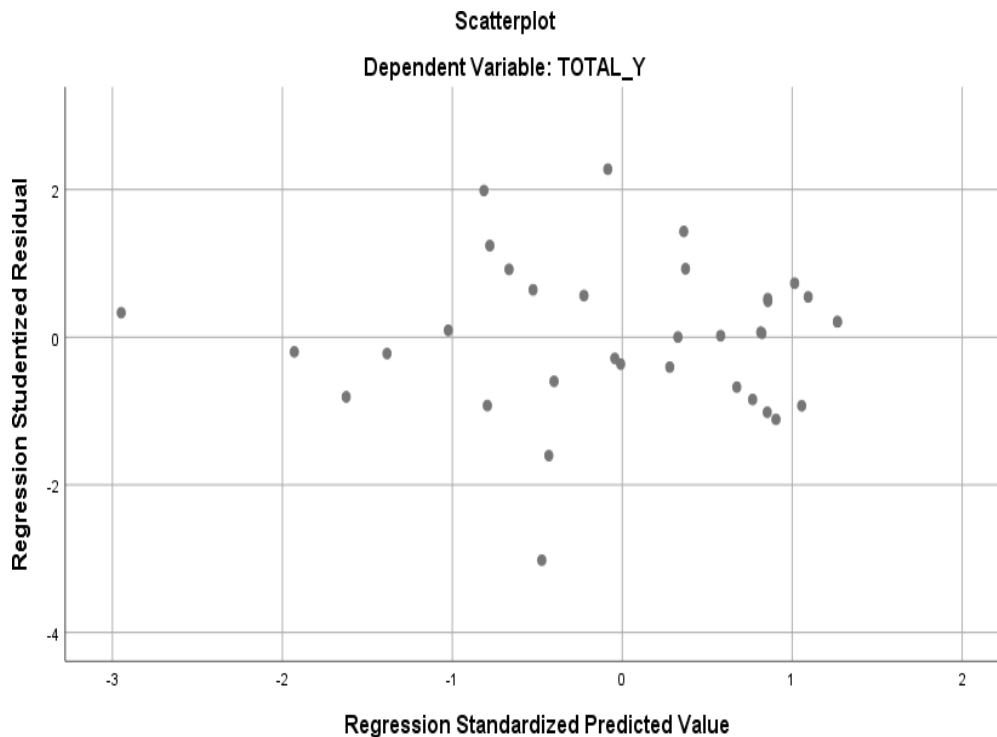
Uji multikolineritas dilakukan dengan melihat *tolerance value* atau dengan menggunakan *Variance Inflation Factors* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS.

**Tabel 4.7. Uji Multikolineritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,312	3,206	Tidak Terjadi Multikolineritas
Motivasi	0,239	4,184	Tidak Terjadi Multikolineritas
Disiplin Kerja	0,182	5,508	Tidak Terjadi Multikolineritas

Sumber : Data Primer, Diolah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil pengujian diatas, diketahui bahwa nilai *Tolerance* berada diatas 0,10 dan nilai VIF variabel bebas memiliki nilai dibawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan multikolineritas antar variabel pada model regresi penelitian ini.



### Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot)

Pada gambar uji diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak menunjukkan pola yang jelas. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel yang diuji tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Regresi Berganda

**Tabel 4.8. Regresi Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient
	B	Std. Error	
Constant	-0,861	1,552	
Gaya Kepemimpinan	0,330	0,146	0,332
Motivasi	0,514	0,144	0,594
Disiplin Kerja	0,013	0,137	0,019

Sumber : Data Primer, Diolah SPSS, 2023

Dari tabel regresi berganda diatas, dapat dihitung rumus persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -0,861 + 0,330X_1 + 0,514X_2 + 0,013X_3 + e$$

Persamaan diatas dapat disimpulkan seperti berikut :

- Apabila variabel lain bernilai *constant*, maka nilai Y akan berubah sendiri dengan nilai *constant*, yaitu -0,861
- Apabila variabel lain bernilai *constant*, maka nilai Y akan berubah sebesar 0,330 setiap satuan  $X_1$ .
- Apabila variabel lain bernilai *constant*, maka nilai Y akan berubah sebesar 0,514 setiap satuan  $X_2$ .
- Apabila variabel lain bernilai *constant*, maka nilai Y akan berubah sebesar 0,013 setiap satuan  $X_3$ .

### Uji t

**Tabel 4.10. Uji T**

Variabel	t	Sig.	T <sub>Tabel</sub>	Keterangan
Gaya kepemimpinan	2,265	0,031	2,03951	Berpengaruh
Motivasi	3,554	0,001		Berpengaruh
Disiplin kerja	0,097	0,923		Tidak Berpengaruh

Sumber : Data Primer, Diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel uji t diatas, dapat disimpulkan beberapa hal seperti berikut

- Dari tabel diatas, dilihat bahwa nilai probabilitas 0,031 lebih kecil daripada 0,050. Sedangkan variabel harga dengan  $t_{hitung} (2,265) > t_{tabel} (2,03951)$  menandakan bahwa ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja

karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel  $X_1$  berpengaruh terhadap Y atau hipotesis diterima.

- b. Variabel motivasi dengan  $t_{hitung} (3,554) > t_{tabel} (2,03951)$  menandakan bahwa ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Nilai probabilitas 0,001 lebih kecil daripada 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel  $X_2$  memiliki pengaruh terhadap Y dan hipotesis diterima.
- c. Variabel disiplin kerja dengan  $t_{hitung} (0,097) < t_{tabel} (2,03951)$  menandakan bahwa tidak ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai probabilitas 0,923 lebih besar daripada 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel  $X_3$  tidak memiliki pengaruh terhadap Y dan hipotesis ditolak.

## Uji f

**Tabel 4.11. Uji F**

Variabel	F	Sig.	F <sub>Tabel</sub>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	39,551	0,000 <sup>b</sup>	2,91	Berpengaruh Secara Simultan
Motivasi				
Disiplin kerja				

Sumber : Data Primer, Diolah SPSS, 2023

Jika dilihat dari signifikansi nya, nilai sig. < dari 0,05, jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), dan Disiplin kerja ( $X_3$ ) secara bersamaan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y), sedangkan jika dari nilai  $F_{hitung}$ , terlihat bahwa  $F_{hitung} (42,705) > F_{tabel} (2,758)$  dimana jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka hipotesis diterima.

## Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4.9. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	0,890	0,793	0,773	2,053

Sumber : Data Primer, Diolah SPSS, 2023

Dari data *output* diatas, dapat diketahui bahwa nilai *R Square* ( $R^2$ ) adalah 0,793. Nilai *R Square* berasal dari hasil kuadrat nilai koefisien korelasi (R), yaitu  $0,890 \times 0,890 = 0,7921$  atau dibulatkan menjadi 0,793. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 79,30%, sedangkan sisanya 20,70% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

## PEMBAHASAN

Dari semua pengujian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan hal sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis, diperoleh hasil hitung variabel  $X_1$  dengan  $t_{hitung} (2,265) > t_{tabel} (2,03951)$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel  $X_1$  memiliki pengaruh terhadap  $Y$  dan hipotesis pertama diterima. Hal ini menguatkan penelitian (Yoga Kusuma Wardhana, 2014) yang melakukan penelitian dengan hasil  $t_{hitung}$  variabel gaya kepemimpinan  $(2,443) > t_{tabel} (0,028)$  yang berarti ada pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis, diperoleh hasil hitung variabel  $X_2$  dengan  $t_{hitung} (3,554) > t_{tabel} (2,03951)$ , maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu, nilai probabilitas 0,031 lebih kecil daripada 0,001, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel  $X_2$  memiliki pengaruh terhadap  $Y$  dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua ( $H_2$ ) diterima. Hal ini menguatkan penelitian yang dilakukan Nur Avni Rozalia pada Tahun 2015, ditemukan hasil  $t_{hitung}$  variabel motivasi adalah sebesar 5,925 dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1,990 yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis, diperoleh hasil hitung variabel  $X_3$  dengan  $t_{hitung} (0,097) < t_{tabel} (2,03951)$  menandakan bahwa tidak ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Disamping itu, nilai probabilitas 0,923 lebih besardaripada 0,050, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel  $X_3$  tidak memiliki pengaruh terhadap  $Y$  dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga ( $H_3$ ) ditolak. Hal ini mendukung penelitian (Doni Irawan, Gatot Kusjono, Suprianto, 2021) yang menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel disiplin kerja  $(-0,232) < t_{tabel} (2,007)$ , maka disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa  $F_{hitung} (39,551) > F_{tabel} (2,91)$  dengan nilai sig.  $0,000 < 0,050$ . Sedangkan hasil analisis koefisien determinasi dengan nilai  $R^2$  adalah 0,793 Maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 79,3%, sedangkan sisanya 20,70% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini, yang artinya hipotesis keempat ( $H_4$ ) diterima. Hal ini menguatkan penelitian (Denok Sunarsi 2018) yang menunjukkan bahwa  $F_{hitung} (45,737) > F_{tabel} (2,69)$ , sehingga dapat disimpulkan pengaruh gaya kepemimpinann, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil uji penelitian yang penulis lakukan menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan hasil  $t_{hitung} (2,265) > t_{tabel} (2,03951)$ , maka hipotesis pertama diterima.
2. Hasil uji penelitian yang penulis lakukan menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil  $t_{hitung}$

- (3,554) >  $t_{tabel}(2,03951)$ , maka hipotesis kedua diterima.
3. Hasil uji penelitian yang penulis lakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan  $t_{hitung}(0,097) < t_{tabel}(2,03951)$  maka hipotesis ketiga ditolak.
  4. Hasil uji penelitian yang penulis lakukan menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan hasil  $F_{hitung}(42,705) > F_{tabel}(2,758)$  maka hipotesis keempat diterima.

## SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis memiliki saran sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian, telah disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, dan motivasi, berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka disarankan Departemen security service PT. ISS Indonesia Area PT. Alcon Batam memperbaiki dan meningkatkan lagi gaya kepemimpinan dan motivasi agar kinerja karyawan semakin meningkat.
2. Selayaknya pemimpin atau tim leader memberikan contoh bagi bawahannya, seperti datang ke kantor tepat waktu dan tidak bersantai-santai saat bawahannya sedang bekerja.
3. Memberikan seminar atau pelatihan tentang kepemimpinan kepada karyawan.
4. Disarankan kepada peneliti lain untuk meneliti lebih lanjut variabel-variabel lain mengingat dari hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa masih ada 20,70% dari variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain selain gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja.

## UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terimakasih penulis ucapkan kepada pimpinan dan seluruh jajaran manajemen Departemen *security service* PT. ISS Indonesia Area PT. Alcon Batam yang telah mengizinkan dan bersedia memberikan kesempatan untuk penulis melakukan penelitian, dan juga seluruh karyawan Departemen *security service* PT. ISS Indonesia Area PT. Alcon Batam sebagai responden yang telah memberikan informasi dan data untuk penelitian ini. Dan juga penulis mengucapkan terimakasih kepada Kampus STIE GALILEO yang telah memberikan izin dan memfasilitasi penulis dalam penyusunan skripsi ini. Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih kepada seluruh pihak-pihak yang telah membantu kelancaran penyusunan skripsi hingga akhir.

## DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Nur Avni Rozalia, Hamida Nayati Utami, Ika Ruhana, (2015). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin kerja, Terhadap Kinerja Karyawan.
- Ading Sunarto. (2020). Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitsui Leasing Capital Indonesia Abdul Muis – Jakarta Pusat.
- Afandi, Pandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator. Yogyakarta: Zanava.
- Anwar Prabu. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Bangun, W. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga. Jakarta
- Bisri Mustofa, 2009, Pedoman Menulis Proposal Skripsi dan Tesis, Yogyakarta : Panji Pustaka.
- Billy Tamarindang, Lisbeth Mananeke, Merinda Pandowo. (2017). Pengaruh Gaya

Kepemimpinan , Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BANK BNI CABANG MANADO.

Cooper, Donald R, dan Pamela S. Schindler, (2006). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT Media Global Edukasi.

Donmoyer, Robert (2008). Given, Lisa M. (editor). *The Sage encyclopedia of qualitative research methods*. Thousand Oaks: Sage.

Denok Sunarsi ( 2018 ) Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin.

Doni Irawan, Gatot Kusjono, Suprianto. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong, serpong.

Edy, Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.

Fadillah Bayu, Handoyo Djoko Dan Agung Budiarmo. (2013). “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang”. *Diponegoro Journal Of Social And Politic*.

Fahmi, I. (2013). *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Cetakan Kedua. CV. Alfabeta. Bandung.

Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada Media Group.

Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta. Ghazali, Imam.

(2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hamali. (2016). *Pemahaman manajemen sumberdaya manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.

Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.

Hedrawati Hamid, Kurniawaty. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ASN.

Hidayat, A. (2018). Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Jakarta Timur, 1(1), 141–150.

Kumala, H. R., & Agustina, T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor. *Widia Cipta*, II(1), 26–31.

Latainer. (2019). *Budaya Organisasi*. In Sutrisno. Jakarta: Prenada Media Group.

Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung Remaja Rosdakarya.

Rahayu, I., Musadieg, M., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Tetap Maintenance Department PT Badak LNG Bontang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 43(1), 1–9.

Retnowulan, J. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Human Capital Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Barkah Jaya Mandiri, XVII (1), 100–107.



Rivai, Veithzal dan Sagala. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.

Rivai. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta

Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.

Singodimedjo. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja*. In Sutrisno. Jakarta: Kencana.

Sugiyono, (2007) *Metodologi Penelitian Bisnis*, PT. Gramedia, Jakarta.

Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Taryaman, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.

Yoga Kusuma Wardhana, (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin kerja, terhadap Kinerja karyawan. Studi Kasus Pada Kantor Kecamatan Cisauk Kabupaten Tangerang*, Jakarta.

Wilson, Bangun, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta. Hal. 312.