

**Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT ISS Indonesia**

**Noto Susanto**

Universitas Pamulang

Email : dosen02580@unpam.ac.id

---

**Info Artikel**

Sejarah Artikel

Diterima: 25 November 2019

Direvisi: 5 Desember 2020

Dipublikasikan: Januari 2020

e-ISSN: 2089-5364

p-ISSN: 2622-8327

DOI: 10.5281/zenodo.4295780

---

**Abstract**

*The purpose of this study was to determine and conclusions about the influence of the three independent variables (leadership style, work motivation, and work discipline) on employee performance at PT. ISS Indonesia. The method used by the Associative method. The sample used was 150 respondents. Data analysis techniques with multiple linear regression analysis. The results of the study are as follows: There is a positive and significant influence of leadership style on employee performance at PT. ISS Indonesia. There is a positive and significant influence of work motivation on employee performance at PT. ISS Indonesia. There is a positive and significant effect of work discipline on employee performance at PT. ISS Indonesia. Simultaneously there is a positive and significant influence of leadership style, work motivation and work discipline on employee performance at PT. ISS Indonesia.*

**Keywords:** Leadership, Motivation, Discipline, Performance

---

**PENDAHULUAN**

Manusia di dalam kehidupannya sehari-hari tidak lepas dari kehidupan berorganisasi, dimana manusia akan selalu untuk hidup bermasyarakat. Baik dalam kehidupan di masyarakat maupun di dunia kerja, yang mendorong setiap manusia untuk berinteraksi dengan lingkungannya. Organisasi adalah perserikatan orang-orang yang usahanya harus dikoordinasikan, tersusun dari sejumlah sub sistem yang saling berhubungan dan saling tergantung, bekerja sama atas dasar pembagian kerja, peran dan wewenang, serta mempunyai tujuan tertentu yang hendak dicapai. Pada dasarnya kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.

Gaya kepemimpinan setiap pemimpin memberikan suatu metode kepemimpinan yang dapat memberikan dampak signifikan pada motivasi karyawan dan penciptaan kinerjanya. Kepemimpinan menjadi faktor penting dalam perwujudan prestasi bawahan, dan salah satu aktor penting dari proses kepemimpinan adalah perilaku pemimpin tersebut atau gaya pemimpin.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi

keinginannya. Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya.

Selain gaya kepemimpinan dan motivasi, disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Hasibuan (2012:23) “kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM), yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal”. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan, sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Penelitian ini memfokuskan pada karyawan PT. ISS Indonesia yang berlokasi di Bintaro karena disini pusat kegiatan manajerial dilakukan. 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.

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan pada perusahaan ini diketahui bahwa kepemimpinan yang ada di perusahaan ini belumlah efektif hal ini terlihat dari adanya beberapa pemimpin yang kurang tegas dalam menegur karyawan, belum melakukan pengawasan yang efektif terhadap kerja karyawan, dan belum memberikan sanksi yang tegas bagi karyawan indisipliner. Selain itu disiplin kerja pegawai belum maksimal terlihat beberapa kali pegawai tidak bertugas pada waktu jam kerja, beberapa karyawan merasakan kelelahan, kebosanan, dan kejenuhan dalam bekerja. Masih adanya karyawan yang berkeliaran pada waktu jam kerja, mengobrol yang tidak berkaitan dengan pekerjaan pada saat jam kerja atau meninggalkan tempat kerja hanya untuk merokok. Hal ini merupakan salah satu masalah terhadap rendahnya kinerja pegawai dari segi kedisiplinan. Setiap pegawai belum tentu bersedia mengerahkan kinerjanya yang dimiliki secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang dapat mengerahkan segala kemampuannya tersebut untuk bekerja. Daya dorongan tersebut adalah motivasi.

Menurut Tampubolon (2012:128) “Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi,

sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya”. Sedangkan Rivai (2013:76) “Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar”.

Menurut Hasibuan (2016:141), “motivasi adalah mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan”. Sedangkan Rivai (2013:176) berpendapat bahwa “motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”.

Menurut Hasibuan (2016:193), “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Menurut Mangkunegara (2016:129) “Kedisiplinan dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”. Menurut Rivai (2013:599), “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut Edison (2016:190), “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”. Sedangkan menurut Hasibuan (2016:138), “kinerja karyawan suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”. Menurut Sedarmayanti (2012:260) “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai moral dan etika”.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dengan metode Asosiatif, menurut Sugiyono (2017:44)

“penelitian Asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel lebih”. Populasi dari penelitian ini ada seluruh karyawan PT ISS Indonesia. Sampel yang diambil sebanyak 150 responden. Dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer, yaitu dengan menyebarkan kuisioner yang diajukan kepada para karyawan PT ISS Indonesia. Analisis data menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Kualitas Data

#### a. Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Pernyataan	$r_{hitung}$ $X_1$	$r_{hitung}$ $X_2$	$r_{hitung}$ $X_3$	$r_{hitung}$ Y	$r_{tabel}$	Keterangan
P1	0,446	0,425	0,586	0,515	0,1609	Valid
P2	0,484	0,809	0,528	0,586	0,1609	Valid
P3	0,535	0,699	0,721	0,612	0,1609	Valid
P4	0,375	0,687	0,750	0,554	0,1609	Valid
P5	0,368	0,679	0,768	0,719	0,1609	Valid
P6	0,409	0,698	0,758	0,707	0,1609	Valid
P7	0,212	0,584	0,666	0,724	0,1609	Valid
P8	0,492	0,644	0,614	0,772	0,1609	Valid
P9	0,411				0,1609	Valid
P10	0,528				0,1609	Valid
P11	0,424				0,1609	Valid
P12	0,500				0,1609	Valid

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan pada tabel 1 tersebut diketahui keseluruhan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  0,1609. Deteksi tidak adanya Multikolinieritas yakni dengan melihat besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*”, (Ghozali, 2016:78).

#### b. Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Kriteria	Keputusan
Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )	0,606	> 0,60	Reliabel
Motivasi Kerja ( $X_2$ )	0,802	> 0,60	Reliabel
Disiplin Kerja ( $X_3$ )	0,828	> 0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,805	> 0,60	Reliabel

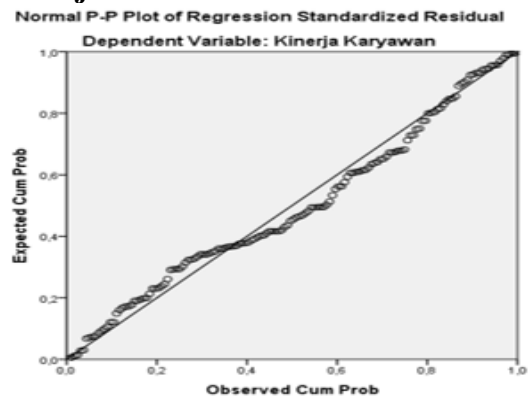
Sumber: Data diolah, 2020

Tabel 2 menunjukkan bahwa keseluruhan nilai *Cronbach Alpha* diatas nilai 0,60 yang artinya seluruh jawaban responden sangat konsisten dan reliabel.

“Heteroskedastisitas terjadi apabila tidak ada kesamaan deviasi standar nilai variabel dependen pada setiap variabel independen”, (Ghozali, 2016:78).

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas



Sumber: Data diolah, 2020

Gambar 2 Uji Normalitas Data P-P Plot

ability plot di atas, dapat disimpulkan bahwa pada grafik normal probability plot terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

### b. Uji Multikolinieritas

Deteksi tidak adanya Multikolinieritas yakni dengan melihat besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*”, (Ghozali, 2016:78).

Tabel 3 Uji Multikolinieritas

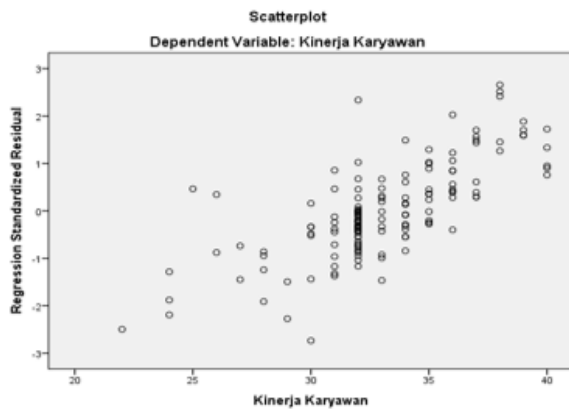
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Gaya kepemimpinan	,915	1,093
Motivasi kerja	,563	1,777
Disiplin kerja	,580	1,724

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2020

Tidak terjadi gejala multikolinieritas antara variabel bebas dikarenakan kriteria multikolinieritas sudah terpenuhi dengan baik.

### c. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah, 2020

**Gambar 3** Pengujian Heteroskedastisitas

Pada gambar 3 memperlihatkan dengan jelas sebaran data yang menyebar dari atas dan juga dari bawah dan tidak ada sebaran data yang bepola pada satu sebaran menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini tidak menyebabkan heteroskedastilitas.

### 3. Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 4** Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,485	3,000		1,828	,070
Gaya kepemimpinan	,125	,058	,135	2,147	,033
Motivasi kerja	,233	,081	,232	2,880	,005
Disiplin kerja	,425	,073	,461	5,822	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data diolah, 2020

$$Y = 5,485 + 0,125X_1 + 0,233X_2 + 0,425X_3$$

- Konstanta sebesar 5,485 menandakan jika ketiga variabel independen tidak meningkat (bernilai nol), maka kinerja karyawan akan tetap 5,485.
- Nilai regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,125 (positif) menunjukkan pengaruh yang searah artinya semakin baik seorang pemimpin dalam mengatur dan memberikan contoh yang baik kepada karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan 0,125.
- Nilai regresi motivasi kerja sebesar 0,233 (positif) menunjukkan pengaruh yang searah artinya jika adanya dorongan gairah serta semangat dalam bekerja maka akan semakin

meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,233.

- Nilai regresi disiplin kerja sebesar 0,425 (positif) menunjukkan pengaruh yang searah artinya apabila semua peraturan sudah dijalankan dengan baik oleh karyawan, baik aturan perilaku, aturan kerja dll maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,425.

### 4. Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 5.** Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,685 <sup>a</sup>	,469	,458	2,476

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Gaya kepemimpinan, Motivasi kerja  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data diolah, 2020

Hasil ini menunjukkan kontribusi (pengaruh) sebesar 46,9% yang dihasilkan dari ketiga variabel bebas terhadap kinerja karyawan adapun 53,1% adalah penyebab dari faktor-faktor lain.

### 5. Uji Hipotesis

**Tabel 6** Uji t Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,485	3,000		1,828	,070
Gaya kepemimpinan	,125	,058	,135	2,147	,033
Motivasi kerja	,233	,081	,232	2,880	,005
Disiplin kerja	,425	,073	,461	5,822	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data diolah, 2020

- Nilai  $t_{hitung}$  pada variabel Gaya kepemimpinan ( $X_1$ )  $2,147 > t_{tabel} 1,976$  signifikannya sebesar  $0,033 < 0,05$  memperlihatkan adanya “pengaruh gaya kepemimpinan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ISS Indonesia”
- Nilai  $t_{hitung}$  pada variabel motivasi kerja ( $X_2$ )  $2,880 > t_{tabel} 1,976$  signifikannya sebesar  $0,005 < 0,05$  memperlihatkan adanya “pengaruh motivasi kerja yang positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ISS Indonesia”.

- c. Nilai  $t_{hitung}$  pada variabel disiplin kerja ( $X_3$ )  $5,822 > t_{tabel}$  1,976 signifikannya sebesar  $0,000 < 0,05$  memperlihatkan adanya “pengaruh disiplin kerja yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ISS Indonesia”.

Tabel 7 Uji Fhitung

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	790,913	3	263,638	43,004	.000 <sup>a</sup>
Residual	895,060	146	6,131		
Total	1685,973	149			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Gaya kepemimpinan, Motivasi kerja

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel tersebut nilai  $F_{hitung}$  43,004 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Sementara nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,06 (dari perhitungan  $df = 2 = 0,05$  dan  $df = 150 - 2 = 148$  diperoleh  $F_{tabel}$  3,06). Ini berarti bahwa nilai  $F_{hitung}$   $43,004 > F_{tabel}$  3,06 dengan signifikan  $0,000 < 0,05$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa “gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) berpengaruh secara simultan atau bersama-sama dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. ISS Indonesia”.

## KESIMPULAN

1. “Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. ISS Indonesia”.
2. “Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ISS Indonesia”.
3. “Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ISS Indonesia”.
4. “Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ISS Indonesia”.

## DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.

Edison, Emron, dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan ke-1. Bandung: Alfabeta.

Effendy, A., & Sunarsi, D. (2020). Persepsi Mahasiswa Terhadap Kemampuan Dalam Mendirikan UMKM Dan Efektivitas Promosi Melalui Online Di Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(3), 702-714. <https://doi.org/10.31955/mea.vol4.iss3.pp702-714>

Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang. UNDIP.

Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

MG Haque, M Munawaroh, D Sunarsi. (2020). Analysis of SMEs Culinary Marketing Strategy During Covid 19 Pancemic: A Study at “Sate Bebek Cilegon” Resto in Cilegon, Banten. *International Journal of Education, Information Technology, and Others*, Volume 3 Issue 2

Prasada, D., Sunarsi, D., & Teriyan, A. (2020). Pengaruh Etos Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada DHL Logistic Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(1), 51-60.

Sedarmayanti, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, PT. Refika Aditama.

Sobarna, A., Sunarsi, D., & Roinadi, D. K. (2020). The Effect of Pedagogic Competence Kids Athletic toward Motivation for Elementary School. *Solid State Technology*, 63(6), 1364-1371.

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2018). Buku Ajar: Seminar Perencanaan Sumber Daya Manusia. Tangerang Selatan: Asmoro Mediatama
- Sunarsi, D. (2019). Penerapan MSDM Strategis Dalam Upaya Meningkatkan Kemampuan Organisasi dalam menyongsong Revolusi 4.0. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(1), 221-233. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss1.pp221-233>
- Sutrisno, S., & Sunarsi, D. (2019). The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Productivity at PT. Anugerah Agung in Jakarta. *Jurnal Ad'ministrare*, 6(2), 187-196.
- Tampubolon, (2012), *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001*. *Jurnal Standardisasi*. No 9. Hal: 106-115.
- Veitzhal Rivai, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik Edisi 2*, Jakarta, Murai Kencana.