

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Karyawan Kantor Korporat PT PLN Batam)

Zahra Shalsabilla¹, and Tiara²*

*Politeknik Negeri Batam

Program Studi Akuntansi Manajerial, Jurusan Manajemen Bisnis

Jl. Ahmad Yani, Batam Center, Batam 29461, Indonesia

Email: shalsabilla210914@gmail.com Tiara@polibatam.ac.id

Abstrak

Dalam konteks lembaga atau organisasi, sumber daya manusia baik sebagai anggota maupun pemimpin, memegang peran krusial dalam mencapai tujuan organisasional. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berdampak pada kinerja karyawan PT PLN Batam. Seratus karyawan yang bekerja di kantor perusahaan digunakan sebagai populasi dan sampel dalam penelitian kuantitatif ini. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan PT PLN Batam. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS 26. Temuan ini diperkuat oleh hasil pengujian hipotesis secara bersamaan. Rekomendasi peneliti mencakup penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai untuk memotivasi karyawan, peningkatan motivasi melalui insentif finansial, dan perbaikan disiplin melalui kebijakan dan sanksi yang jelas. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi variabel tambahan dan menerapkan hasil penelitian di lingkungan kerja.

Kata kunci: Gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan

Abstract

In the context of an institution or organization, Human Resources, both as members and leaders, play a crucial role in achieving organizational goals. This study aims to assess the impact of leadership style, motivation, and work discipline on employee performance at PT PLN Batam. The research method employed is quantitative, involving 100 PT PLN Batam employees at the Corporate Office as the population and sample. Data analysis was conducted using SPSS 26. The results of hypothesis testing indicate that leadership style, motivation, and work discipline significantly influence employee performance at PT PLN Batam. These findings are further supported by simultaneous hypothesis testing results. Recommendations from the researcher include the implementation of suitable leadership styles to motivate employees, increasing motivation through financial incentives, and improving discipline through clear policies and sanctions. Further research is suggested to explore additional variables and apply research findings in the workplace.

Keywords: Leadership style, motivation, work discipline, employee performance

1. Pendahuluan

Peneliti melakukan pengamatan langsung di PT PLN Batam dan menemukan bahwa banyak pekerja masih terlambat untuk mulai bekerja.. Permasalahan utama ini bisa muncul karena berbagai sebab, seperti rendahnya motivasi kerja, kurangnya semangat para staf, atau gaya kepemimpinan yang tidak sesuai harapan. Demikian pula, berdasarkan data observasi mengenai motivasi kerja mengarah pada kesimpulan

bahwa rendahnya motivasi di kalangan karyawan berdampak negatif terhadap hubungan dengan atasan dan rekan kerja. Hal ini menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman saat berada di tempat kerja. Permasalahan diatas apabila dibiarkan dan tidak ditindak lanjuti tentunya akan berdampak buruk bagi jalannya suatu perusahaan. Menerapkan disiplin kerja yang efektif bereperan penting untuk meningkatkan kinerja karyawan yang bermanfaat bagi perusahaan.

Semakin kompleksnya fenomena-fenomena yang terjadi pada kinerja karyawan, perusahaan dituntut untuk mampu mengelola perubahan, menanggapi karyawan, dan membangun fondasi kebiasaan kerja yang memberdayakan perusahaan. Perusahaan harus memahami bahwa kinerja karyawan merupakan aset utama untuk keberlanjutan mereka. Hal ini harus diperkuat dengan kesadaran akan pentingnya unsur internal dalam menumbuhkan kinerja pegawai yang efektif, seperti kedisiplinan, motivasi, dan gaya kepemimpinan.

Pemimpin perusahaan saat ini juga dituntut harus mampu memperhatikan dan memahami peristiwa dan situasi yang terjadi di sekitarnya (Linda Sepiana Mustika, 2021). Seorang pemimpin perlu memiliki pemahaman yang tepat tentang peran yang dimainkan oleh kepemimpinan serta komponen-komponen kepemimpinan, yang meliputi penciptaan, persuasi, pengarahan, dan pembangkitan ide (Dian Nova Hariyanti, 2023). Kesuksesan seorang pemimpin dalam menginspirasi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat dipengaruhi oleh kredibilitasnya dan kemampuan untuk menumbuhkan semangat di antara karyawan, rekan kerja, dan bahkan pemimpinnya sendiri.. (Saragih, 2019)

Kemampuan suatu organisasi untuk berkembang bergantung pada seberapa termotivasi para pekerjanya dalam bekerja, dengan adanya motivasi kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Arisandi, 2023). Tujuan dari motivasi adalah untuk mencapai hasil terbaik, bahkan melebihi kemampuan diri sendiri (Saragih, 2019). Ada dua unsur yang dapat digunakan dalam upaya meningkatkan motivasi kerja yaitu internal dan eksternal. Motivasi diri dengan memenuhi dan melaksanakan kebutuhan sendiri merupakan contoh faktor internal dan faktor eksternalnya yaitu insentif, pengakuan, kompensasi atau penghargaan. (Arisandi, 2023)

Menurut (Yekti, 2017) disiplin kerja mengacu pada kapasitas mereka untuk mengikuti pedoman yang ditetapkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Mempertahankan budaya kerja yang positif adalah aspek lain dari disiplin selain mengikuti aturan. Pola pikir yang disiplin akan memungkinkan orang untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka, yang merupakan komponen penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Oktaviana, 2022). Ketika peraturan dipatuhi, peraturan tersebut dapat berdampak besar pada seberapa terlibatnya karyawan. Kerangka kerja yang memungkinkan karyawan untuk berkembang dan berkontribusi secara maksimal dipupuk oleh disiplin yang adil dan konsisten. Tujuan pelatihan disiplin kerja karyawan mencakup peningkatan pengetahuan, pembentukan sikap, dan perubahan perilaku mereka, serta dorongan terhadap kerja sama di antara sesama pegawai untuk mencapai tujuan bersama (Yohanis Salutondok, 2015).

Analisis variabel yang akan diteliti untuk

memberikan penjelasan tentang apa yang berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan dan kontribusi karyawan. Banyak pengamatan menunjukkan bahwa pendekatan seorang pemimpin secara signifikan mempengaruhi cara bawahannya berperilaku. Pemimpin yang mampu memahami tuntutan mereka sangat mempengaruhi motivasi dan hasil mereka secara positif. Telah dibuktikan bahwa motivasi, yang diakui sebagai salah satu komponen fundamental kinerja, sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang bersemangat dan merangsang.

Faktor-faktor motivasi secara signifikan memengaruhi tingkat keterlibatan dan dedikasi karyawan. Disiplin juga memiliki peran penting, tidak hanya sebatas penerapan aturan, melainkan membentuk budaya kerja yang baik. Disiplin yang diterapkan secara adil dan konsisten ternyata membentuk landasan kerja yang mendukung perkembangan karyawan dan peningkatan kontribusi mereka. Dengan demikian, analisis ini memberikan wawasan yang komprehensif sehingga perusahaan dapat membuat kebijakan penggunaan sumber daya manusia secara efisien untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja pekerja sambil memperhitungkan bagaimana kinerja pekerja mempengaruhi gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengukur dampak gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan serta dampak disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Diproyeksikan bahwa penelitian ini akan memiliki manfaat teoritis dan praktis bagi pembaca dan peneliti. Keunggulan teoritis dari penelitian ini adalah bahwa itu dapat berfungsi sebagai referensi dan sumber data yang bermanfaat bagi peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian terkait. Penelitian ini memberikan manfaat praktis dengan menawarkan gambaran dan saran bagi pimpinan dan staf di PT PLN Batam untuk merumuskan kebijakan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Kajian Teori dan Literatur

Teori Maslow

Penelitian ini menggunakan teori besar motivasi, khususnya Hierarki kebutuhan Maslow, yang merupakan salah satu teori psikologi yang membantu orang termotivasi untuk memenuhi tuntutan sehari-hari. Menurut Abraham Maslow, semua orang mempunyai kebutuhan dasar tertentu. Ia menggunakan model berbentuk piramida dengan lima tingkatan untuk mewakili hal ini, dengan orang-orang memulai dari bawah. Hierarki kebutuhan Maslow terdiri dari lima tingkatan, mulai dari kebutuhan biologis dasar hingga motif psikologis kompleks yang menjadi penting setelah kebutuhan dasar terpenuhi. Ada lima kategori kebutuhan dasar yang dapat dibagi:

1. Kebutuhan dasar fisik (fisiologis) mencakup kebutuhan akan makanan, air dan tempat tinggal.

2. Keinginan akan rasa aman adalah dorongan untuk terbebas dari bahaya, termasuk bahaya lingkungan hidup (penjahat atau gangguan lingkungan hidup lainnya yang tidak nyaman).
3. Kebutuhan sosial, yang meliputi rasa kasih sayang, cinta dan hak memiliki, merujuk pada kebutuhan antarpribadi, afiliasi, interaksi, serta memberikan dan menerima kasih sayang
4. Kebutuhan akan penghargaan mencakup penghargaan terhadap diri sendiri dan penghargaan yang diberikan oleh orang lain.
5. Kebutuhan untuk self-actualization melibatkan keinginan untuk mengembangkan diri secara maksimal dengan menggunakan kemampuan dan potensi yang dimiliki.

Teori Maslow menjelaskan bahwa manusia berusaha memenuhi tuntutan fisiologisnya, yaitu kebutuhan paling mendasar, sebelum mengejar keinginan tertingginya, yaitu aktualisasi diri. Orang akan terlebih dahulu memuaskan hasratnya pada tingkat yang lebih rendah sebelum melanjutkan ke tingkat berikutnya. Namun, masyarakat dapat kembali ke tingkat kebutuhan sebelumnya jika kebutuhan dasar mereka tidak terpenuhi dalam jumlah yang sangat tinggi.

Gaya Kepemimpinan

Melalui pengaruh interpersonal pemimpin terhadap bawahan, kepemimpinan dapat mempengaruhi anggota untuk mengubah sikap dan menyelaraskan diri dengan keinginan pemimpin dan perilaku organisasi. Kepemimpinan adalah kekuatan yang aspiratif dan penuh semangat. (Thoha, 2010) menegaskan bahwa moralitas dan kreativitas itu penting. Ia menggaris bawahi bahwa gaya kepemimpinan seseorang mencerminkan cara berperilaku saat berusaha mempengaruhi perilaku orang lain, termasuk bawahan mereka.

Motivasi

Untuk menjalankan tugas dan pekerjaan dengan baik, karyawan membutuhkan dorongan motivasi. Oleh karena itu, tugas seorang pemimpin untuk menumbuhkan suasana kerja positif yang mendorong motivasi diri di antara para stafnya. Untuk membantu mereka menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, diperlukan pemahaman yang kuat tentang motivasi. Sesuatu yang menggugah semangat atau semangat dalam bekerja seseorang disebut motivasi kerja. Oleh karena itu, motivasi dalam bekerja sering kali ditampilkan sebagai inspirasi di balik semangat kerja (Setiawan, 2021)

Disiplin Kerja

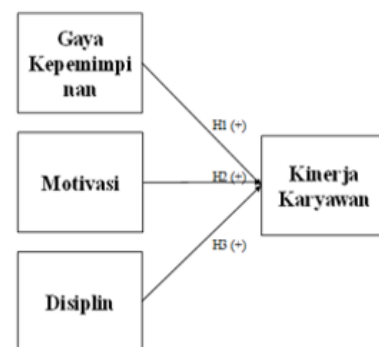
Secara keseluruhan, perilaku seseorang dalam menyelesaikan tugasnya menunjukkan tingkat kedisiplinannya. Disiplin dalam arti yang lebih dalam mengacu pada kerangka berpikir yang memotivasi

seseorang. Menurut (Achmad Sudiro, 2022), disiplin kerja adalah kemampuan dan kesiapan seorang pekerja untuk mengikuti semua kebijakan perusahaan dan standar sosial yang diterima. Rasa kesadaran ditunjukkan dengan kesengajaan menaati semua konvensi dan kesadaran akan kewajiban seseorang. Namun disiplin kerja merupakan instrumen manajerial untuk berkomunikasi, menurut (Veithzal Rivai Zainal, 2015) anggota staf dalam upaya untuk membuat mereka mengubah perilaku mereka dan membuat mereka lebih sadar dan bersedia untuk mematuhi semua kebijakan dan kebijakan perusahaan. norma sosial.

Kinerja Karyawan

(Sedarmayanti, 2018) mengartikan kinerja sebagai interpretasi kinerja yang menunjukkan hasil dari proses seorang manajemen atau organisasi, usaha seorang karyawan, atau usaha seluruh bisnis, Dimana hasil ini harus diukur dan terlihat jelas (berbeda dengan kriteria yang ditentukan). (Mangkunegara, 2011) juga mengemukakan bahwa karyawan diharapkan mencapai hasil kerja yang memenuhi standar kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang mereka emban. Namun kinerja sebenarnya mempunyai arti yang lebih luas yang mencakup baik tata cara kerja maupun hasil akhir.

Kerangka Pikir dan Pengembangan Hipotesis



Gambar 1: Kerangka Pikir

Sumber: Olahan penulis 2024

Menurut Abraham Maslow (1943:1970), semua orang mempunyai kebutuhan dasar tertentu. Dia menggambarkan lima tingkat dalam bentuk piramida, dengan manusia dimulai dari bawah. Hierarki kebutuhan Maslow memiliki hierarki Ada lima lapisan kebutuhan: kebutuhan biologis dasar, dorongan psikologis yang lebih kompleks yang muncul setelah kebutuhan dasar terpenuhi, dan seterusnya. Tuntutan pada tingkat sebelumnya setidaknya harus dipenuhi sebagian sebelum kebutuhan pada tingkat berikutnya menjadi faktor penting dalam menentukan tindakan.

Teori maslow menjadi landasan penting untuk memahami dorongan-dorongan dasar yang memotivasi individu di lingkungan kerja. Peran teori ini sangat signifikan karena memberikan pandangan mendalam tentang bagaimana kebutuhan yang belum terpenuhi dapat mempengaruhi perilaku dan kinerja

karyawan. Sebagai contoh, kebutuhan akan pengakuan dan rasa aman mungkin menjadi faktor utama dalam dinamika kepemimpinan di dalam suatu organisasi. Pemimpin yang cenderung sensitive terhadap kebutuhan-kebutuhan ini cenderung menciptakan lingkungan kerja yang memfasilitasi pemenuhan kebutuhan tersebut, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Teori Maslow juga membantu dalam memahami bagaimana pemenuhan kebutuhan dasar individu, seperti keamanan dan rasa sosial, dapat mempengaruhi motivasi dan disiplin kerja mereka. Ketika karyawan merasa aman dan terhubung secara sosial di lingkungan kerja, mereka akan cenderung lebih termotivasi dan lebih fokus dalam mencapai tujuan organisasi. Ini menciptakan lingkungan yang kondusif untuk disiplin kerja yang konsisten dan berkelanjutan, dan pada akhirnya dapat berkontribusi pada kinerja karyawan secara keseluruhan.

Dengan menggunakan teori Maslow sebagai dasar konseptual, penelitian ini mampu merumuskan hipotesis yang terperinci dan memprediksi hubungan kompleks antara gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Dengan demikian penelitian ini berpotensi memberikan wawasan yang mendalam dan bermanfaat bagi praktisi organisasi dalam merancang strategi kepemimpinan dan pengelolaan SDM yang efisien dan memperhitungkan aspek psikologis dan motivasi individu dalam mencapai tujuan organisasi.

Kinerja anggota tim dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh cara seorang pemimpin bertindak. Cara setiap gaya kepemimpinan diterapkan oleh seorang pemimpin dalam suatu bisnis atau organisasi berbeda-beda (Linda Sepiana Mustika, 2021)

Motivasi seorang karyawan berpengaruh positif terhadap kinerjanya. Karyawan memerlukan motivasi agar dapat melakukan pekerjaannya secara efektif, dan merupakan tanggung jawab pemimpin untuk membina hubungan yang positif sehingga pekerja menjadi terdorong oleh dirinya sendiri (Yekti, 2017). Disiplin kerja baik secara sebagian maupun bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesadaran dan kesiapan seseorang dengan sukarela mematuhi peraturan serta menyadari tugas dan tanggung jawabnya merupakan faktor penting dalam membentuk disiplin kerja (Naomi Frizilia, 2021).

Berdasarkan data di atas, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan;

H2: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H3: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Metode Penelitian

Studi ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yang merupakan pendekatan untuk menginvestigasi populasi atau sampel tertentu, berlandaskan pada prinsip positif. Untuk menguji bias, data dianalisis menggunakan pendekatan kuantitatif atau statistik setelah instrumen penelitian digunakan untuk pengumpulan data. Sehingga penelitian kuantitatif ini menggunakan angka-angka dalam mendeskripsikan hal-hal yang terjadi di lapangan (Achmad Sudiro, 2022)

Operasional Variabel dan Pengukurannya

Tabel 1.

Operasional Variabel dan Pengukurannya

Variabel	Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan (X1)	Sifat, kebiasaan, kepribadian	Likert
Motivasi (X2)	Karakteristik organisasi	Likert
Disiplin Kerja (X3)	Kehadiran, ketaatan pada peraturan pekerjaan, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, bekerja etis	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab	Likert

Sumber: Eggi Nathanael Saragih (2019)

Data primer untuk penelitian ini dikumpulkan langsung melalui observasi lapangan dan penyebaran kuesioner. Instrumen pada penelitian ini ialah kuesioner yang disebar kepada responden baik itu secara langsung maupun dengan menggunakan bantuan aplikasi Google Form. Penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup, sehingga peserta dapat memilih jawaban mereka sendiri. Penelitian ini menggunakan skala Likert yang berkisar dari 1 hingga 5.

Tabel 2. Tabel Skala Likert

Pilihan Jawaban	Bobot Skor
Sangat tidak setuju	1
Tidak setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat setuju	5

Sumber: Olahan penulis 2024

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r	r	Hasil
		hitung	tabel	
Gaya Kepemimpinan	X1.1	0,496	0,235	Valid
	X1.2	0,294	0,235	Valid
	X1.3	0,503	0,235	Valid
	X1.4	0,575	0,235	Valid
	X1.5	0,58	0,235	Valid
Motivasi	X2.1	0,512	0,235	Valid
	X2.2	0,446	0,235	Valid
	X2.3	0,526	0,235	Valid
	X2.4	0,487	0,235	Valid
	X2.5	0,459	0,235	Valid
Disiplin Kerja	X3.1	0,482	0,235	Valid
	X3.2	0,346	0,235	Valid
	X3.3	0,416	0,235	Valid
	X3.4	0,408	0,235	Valid
Knerja Karyawan	Y4.1	0,458	0,235	Valid
	Y4.2	0,467	0,235	Valid
	Y4.3	0,408	0,235	Valid
	Y4.4	0,504	0,235	Valid

Sumber: Olahan SPSS 26, 2024

Hasil uji validitas tabel menunjukkan adanya korelasi signifikan antara skor total setiap variabel dan indikatornya masing-masing. Dengan r hitung yang melebihi nilai r tabel, dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan/item adalah valid dan siap untuk dilanjutkan ke uji selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha yang disyaratkan	Keterangan
0,781	> 0,6	Reliabel

Sumber: Olahan SPSS 26,2024

Selain pengujian validitas, reliabilitas juga diuji menggunakan metode Cronbach's Alpha. Alat ini dianggap dapat diandalkan karena nilai alpha-nya adalah 0,781, melebihi ambang batas 0,6 yang menunjukkan reliabilitas yang memadai, sebagaimana terlihat dalam tabel 4 di atas.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengevaluasi distribusi normalitas dari variabel residual dalam model regresi. Salah satu metode yang digunakan adalah uji Kolmogorov-Smirnov. Berikut adalah hasil uji normalitas dari penelitian ini:

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Nilai Signifikansi	Keterangan
0,066 > 0,05	Berdistribusi Normal

Sumber: Olahan SPSS 26, 2024

Berdasarkan pengujian normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S), diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,06, yang melebihi nilai ambang 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa distribusi data yang diuji adalah normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengidentifikasi adanya korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Evaluasi dilakukan terhadap nilai toleransi dan faktor inflasi varians (VIF). Berikut adalah hasil dari tabel 6 pada penelitian ini mengenai uji multikolinearitas:

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Nilai Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,646 > 0,100	1,548 < 10,00	Tidak terjadi gejala Multikolinearitas
Motivasi (X2)	0,568 > 0,100	1,761 < 10,00	Tidak terjadi gejala Multikolinearitas
Disiplin Kerja (X3)	0,440 > 0,100	2,272 < 10,00	Tidak terjadi gejala Multikolinearitas

Sumber: Olahan SPSS 26, 2024

Menurut kriteria pengambilan keputusan, multikolinearitas dapat terjadi jika nilai toleransi kurang dari 0,10 atau jika nilai VIF lebih dari 10. Berdasarkan Tabel 6, variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki toleransi 0,646 dan VIF 1,548, variabel motivasi (X2) memiliki toleransi 0,744 dan VIF 1,761, serta variabel disiplin kerja (X3) memiliki toleransi 0,4. Maka dapat disimpulkan bahwa data yang di olah tidak terdapat gejala multikolinearitas.

3. Uji Heterokedastisitas

Untuk mengetahui disparitas varians residual antar observasi atau ketidaksetaraan dalam variance digunakan uji heteroskedastisitas. Uji Glejser dengan menggunakan data penelitian ini melihat nilai signifikansi di atas ambang batas α 5% untuk menilai apakah model regresi menunjukkan heteroskedastisitas. Berikut temuan analisis heteroskedastisitas berbasis uji Glejser:

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai Sig.	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,147 > 0,05	Tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas
Motivasi (X2)	0,343 > 0,05	Tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas
Disiplin Kerja (X3)	0,934 > 0,05	Tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas

Sumber: Olahan SPSS 26, 2024

Setiap variabel pada tabel di atas mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, artinya tidak ada korelasi antar variabel independen residu absolut. Hasilnya tidak terdapat tanda-tanda heteroskedastisitas pada model yang dibangun.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menilai seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Berikut adalah hasil analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini:

Tabel 8.

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
	B	Std. Error		
(Constant)	2.495	1.186	2.104	.039
Gaya Kepemimpinan (X1)	.199	.058	.267	3.405
Motivasi (X2)	.211	.102	.258	2.067
Disiplin Kerja (X3)	.465	.068	6.884	.000

Sumber: Olahan SPSS 26, 2024

Berikut penjelasan persamaan regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini:

$$Y = 2.495 + 0.199 X1 + 0.211 X2 + 0.465 X3$$

Pada persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa nilai:

1. Intercept (Konstanta) (2.495): Ini merupakan perkiraan nilai kinerja karyawan (Y) dalam skenario dimana tidak ada faktor independen (X1, X2, X3) yang hadir. Ini mengacu pada bagaimana kinerja karyawan dalam situasi di mana gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja tidak diukur.
2. Gaya Kepemimpinan (X1) (0,199): Koefisien ini menunjukkan seberapa besar kinerja karyawan (Y) diharapkan meningkat ketika gaya kepemimpinan (X1) naik satu satuan, dengan mengabaikan efek dari variabel lain (X2 dan X3). Mengingat koefisiennya bertanda positif, yang berarti bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan, semakin tinggi juga kinerja karyawan secara relative. Beta standar (0,267) menunjukkan seberapa besar kontribusi relative gaya kepemimpinan terhadap variabel dependen (Y) dibandingkan dengan variabel independent lainnya dalam suatu model.
3. Motivasi (X2) (0,211): Koefisien ini menunjukkan seberapa banyak kinerja karyawan (Y) diharapkan meningkat ketika motivasi (X2) naik satu satuan, sementara mengabaikan efek dari variabel lainnya. Nilai koefisien yang rendah (0,211) menunjukkan bahwa kinerja pegawai seringkali meningkat seiring dengan motivasi. Dibandingkan dengan variabel independent lain dalam model, standar beta (0,258) menunjukkan kontribusi relatif gaya kepemimpinan terhadap variabel dependen (Y).
4. Disiplin Kerja (X3) (0,465): Koefisien ini menunjukkan seberapa banyak kinerja karyawan (Y) diharapkan meningkat ketika disiplin kerja (X3) naik satu satuan, sementara mengabaikan

efek dari variabel lainnya. Koefisien ini memiliki nilai yang cukup tinggi (0.465), Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Jelas terlihat bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi yang berbanding lurus terhadap variabel terikat (Y) terhadap variabel bebas lain dalam model ditunjukkan dengan standar beta (0,654).

Uji T (Parsial)

Pengaruh gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) dievaluasi menggunakan uji T secara parsial. Hipotesis nol (H0) akan diterima dan hipotesis alternatif (H1) akan ditolak jika nilai signifikansi lebih dari 0,05. Sebaliknya, H0 akan ditolak dan H1 akan diterima jika nilai signifikansi kurang dari 0,05.

Tabel 9. Hasil Uji T (Parsial)

Model	Coefficients ^a		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
	B	Std. Error		
1 (Constant)	2.495	1.186	2.104	.039
Gaya Kepemimpinan (X1)	.199	.058	.267	3.405
Motivasi (X2)	.211	.102	.258	2.067
Disiplin Kerja (X3)	.465	.068	6.884	.000

Sumber: Olahan SPSS 26,2024

H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Hasil uji T menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi analisis sebesar 0,001, yang menunjukkan bahwa hubungan ini secara statistik signifikan. Selain itu, ditemukan koefisien regresi positif sebesar 0,267, yang mengindikasikan bahwa peningkatan dalam gaya kepemimpinan berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan. Nilai estimasi T sebesar 3,405 juga mendukung hasil ini. Hipotesis awal (H1) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berdampak besar pada kinerja karyawan diterima berdasarkan nilai-nilai tersebut.

H2: Motivasi Berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Hasil uji T menunjukkan bahwa motivasi karyawan berpengaruh terhadap kinerja mereka. Dengan koefisien regresi positif 0,258 dan nilai signifikansi 0,043, nilai t hitungnya sebesar 2,067. Hipotesis kedua (H2) didukung karena nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa ada bukti statistik yang mendukung hipotesis bahwa motivasi karyawan secara signifikan mempengaruhi kinerja mereka.

H3: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini. Nilai t

yang diperoleh sebesar 6,884 dengan tingkat signifikansi 0,000, serta koefisien regresi positif sebesar 0,654, menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan, dengan hipotesis ketiga (H3) diterima.

Tabel 10. Ringkasan Hasil Hipotesis

No	Hipotesis	t hitung	t tabel	Nilai Sig.	Keterangan
H1	Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan	3.405	1.994	0,001	Diterima
H2	Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan	2.067	1.994	0,043	Diterima
H3	Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan	6.884	1.994	0,000	Diterima

Sumber: Olahan SPSS 26, 2024

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menilai pengaruh gabungan gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji F dari penelitian ini dapat dilihat dalam Tabel 11.

Tabel 11. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regressi on	42.243	3	14.081	61.838	.000 ^b
	Residual	15.029	66	.228		
	Total	57.271	69			

Sumber: Olahan SPSS 26, 2024

Dengan nilai signifikansi (P Value) sebesar 0,000, yang lebih rendah dari $\alpha = 0,05$, hasil uji F menunjukkan validitas model dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel independen dapat digunakan untuk menjelaskan atau memprediksi kinerja pekerja. Secara keseluruhan, kinerja karyawan dipengaruhi secara bersamaan oleh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja. Nilai ini dapat digunakan untuk proyeksi atau analisis lebih lanjut, seperti yang ditunjukkan oleh kesesuaian model dengan data dan signifikansi nilai P pada 0,000.

Koefisien Determinasi (R²)

Peneliti memanfaatkan koefisien determinasi (R²) terhadap nilai R² yang dimodifikasi untuk mengevaluasi model regresi mana yang optimal karena memberikan ukuran kemampuan model untuk menggambarkan perubahan variabel independen. Berbeda dengan R², nilai Adjusted R² berubah berdasarkan apakah model tersebut menyertakan variabel independen. Hal ini digunakan untuk menilai dan mengukur kemampuan model dalam mengakomodasi variasi variabel independen.

Tabel 12.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.859 ^a	.738	.726	.477

Sumber: Olahan SPSS 26, 2024

Dalam Tabel 12 terlihat nilai R² yang diperbarui sebesar 0,726, yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja bersama-sama menjelaskan 72,6% dari variasi total. Sebanyak 27,4% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan PT PLN Batam. Berikut ini adalah analisis mendalam dari setiap hipotesis yang diuji beserta justifikasi ilmiahnya.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (H1)

Hasil uji parsial pertama menunjukkan penerimaan hipotesis pertama (H1), karena nilai t parsial sebesar 3,405 lebih besar dari nilai t kritis 1,670, dengan tingkat signifikansi 0,001 yang lebih rendah dari 0,05. membuktikan bahwa gaya kepemimpinan di PT PLN Batam berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pekerja. Temuan ini memperkuat teori yang menyatakan bahwa tanpa kepemimpinan yang kuat, manajemen dalam sebuah bisnis bisa menjadi lumpuh (Srinivasa Raghavan Murali, 2020). Kemampuan seorang pemimpin untuk membimbing kelompok atau bawahan secara efektif menuju pencapaian tujuan yang ditetapkan oleh organisasi sangat bergantung pada gaya kepemimpinannya (Naomi Frizilia, 2021). Gaya kepemimpinan yang baik mampu menciptakan semangat kerja dan komitmen yang tinggi di antara karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka. Ketika dikaitkan dengan teori Hierarki Kebutuhan Maslow, temuan ini menjadi lebih jelas. Gaya kepemimpinan yang efektif berperan penting dalam memenuhi berbagai tingkat kebutuhan dalam hierarki Maslow. Kepemimpinan yang kuat tidak hanya memastikan pemenuhan kebutuhan dasar fisiologis pekerja melalui gaji dan lingkungan kerja yang aman, tetapi juga meningkatkan rasa aman dengan menciptakan stabilitas dan kepercayaan dalam organisasi.

Pengaruh Motivasi (H2)

Hasil uji parsial kedua menunjukkan penerimaan hipotesis kedua (H2), karena nilai t hitung sebesar 2,067 lebih besar dari nilai t tabel 1,670, dengan tingkat signifikansi 0,043 yang lebih rendah dari 0,05.

Hal ini menegaskan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan dan kuat terhadap kinerja pekerja di PT PLN Batam. Hasil ini sejalan dengan teori Abraham Maslow tentang kebutuhan aktualisasi diri, yang menyatakan bahwa seseorang dapat memenuhi kebutuhannya sendiri dengan memanfaatkan kemampuan dan potensinya secara maksimal. Menurut (Irwan Pancasila, 2020), motivasi adalah mesin yang mendorong berbagai proses perilaku manusia yang mengarah pada pencapaian tujuan. Komponen motivasi seperti merangsang, membimbing, mempertahankan, menampilkan intensitas, dan berkesinambungan, memiliki pengaruh besar pada peningkatan kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi dalam pekerjaan sering kali berkaitan dengan penghargaan, pujian, dan promosi jabatan dalam perusahaan. Ketika dikaitkan dengan teori Hierarki Kebutuhan Maslow, temuan ini menjadi lebih jelas. Motivasi berperan penting dalam memenuhi kebutuhan aktualisasi diri, yang merupakan puncak hierarki Maslow. Motivasi mendorong individu untuk menggunakan kemampuan dan potensi mereka secara maksimal, yang berkontribusi pada pencapaian tujuan pribadi dan organisasi. Motivasi tinggi sering kali terkait dengan penghargaan, pujian, dan promosi jabatan dalam perusahaan. Dengan demikian, hasil ini menegaskan bahwa motivasi yang efektif dapat memenuhi kebutuhan aktualisasi diri karyawan, meningkatkan kinerja mereka sesuai dengan teori Maslow.

Pengaruh Disiplin Kerja (H3)

Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan penerimaan hipotesis ketiga (H3), karena nilai t hitung sebesar 6,884 lebih besar dari nilai t kritis 1,670, dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih rendah dari 0,05. Ini menegaskan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PLN Batam. Temuan ini sejalan dengan gagasan bahwa disiplin kerja yang baik dan dedikasi pegawai terhadap organisasi dapat menghasilkan kinerja terbaik (Rejeki Bangun, 2019). Keterlambatan karyawan dan ketidakpatuhan terhadap jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan merupakan indikator lain dari kurangnya disiplin kerja (Indra Prasetyo, 2021). Disiplin yang baik mencerminkan etika kerja yang kuat dan pengawasan organisasi yang efektif, yang semuanya berkontribusi pada kinerja karyawan yang lebih baik. dengan teori Hierarki Kebutuhan Maslow, khususnya pada tingkat kebutuhan akan rasa aman dan stabilitas. Disiplin kerja yang baik menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan stabil, memenuhi kebutuhan akan rasa aman bagi karyawan. Dedikasi dan kepatuhan terhadap aturan organisasi mencerminkan etika kerja yang kuat dan pengawasan yang efektif, yang merupakan fondasi

untuk memenuhi kebutuhan dasar dan sosial. Ketika kebutuhan ini terpenuhi, karyawan dapat berfokus pada kebutuhan yang lebih tinggi, termasuk penghargaan dan aktualisasi diri.

5. Kesimpulan

Penelitian ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN Batam. Secara spesifik, karyawan di PT PLN Batam menunjukkan kinerja lebih baik saat dipimpin oleh individu dengan pengaruh positif yang signifikan. Motivasi karyawan juga terbukti mempengaruhi kinerja mereka secara signifikan, terutama melalui insentif seperti penghargaan dan promosi. Selain itu, disiplin kerja yang baik memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penerapan gaya kepemimpinan yang efektif dan peningkatan motivasi melalui insentif seperti kenaikan gaji dapat memberikan inspirasi kepada karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi.

Secara keseluruhan, disiplin kerja adalah faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan, diikuti oleh motivasi, dan kemudian gaya kepemimpinan. Meskipun disiplin kerja menjadi faktor utama, motivasi tetap penting karena berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan tertinggi karyawan menurut teori Maslow. Gaya kepemimpinan yang efektif, meskipun pengaruhnya lebih rendah, tetap signifikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian mungkin dipengaruhi oleh keterbatasan penelitian ini, yang diharapkan akan diperbaiki untuk penelitian selanjutnya. Beberapa keterbatasan tersebut ialah penggunaan populasi yang terbatas yaitu hanya karyawan kantor korporat PT PLN Batam. Kedua, sampel yang digunakan hanya sebanyak 70 responden sehingga dapat mempengaruhi tingkat validitas hasil dan kemampuan menggeneralisasi temuan. Ketiga, penelitian ini hanya menggunakan variabel independen gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja, dan variabel dependen adalah kinerja karyawan.

Berdasarkan keterbatasan diatas, disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan menggunakan sampel yang lebih besar. Tujuan dari saran ini adalah agar penelitian berikutnya dapat menghasilkan data yang lebih representatif dan akurat. Selain itu, disarankan agar peneliti berikutnya yang ingin meneliti topik atau model penelitian yang serupa agar menambahkan variabel lain seperti kondisi kerja, *reward*, sebagai variabel independen yang dapat mempengaruhi kinerja atau kepuasan karyawan di PT

PLN Batam.

Daftar Pustaka

- Achmad Sudiro, O. A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Timur: PT Bumi Aksara.
- Arisandi. (2023). The Influence Of Transformational Leadership Style, Work Environment and Communication on Employee Motivation at ABC Office. *Review of Studies in Economics*, 1(1), 9-16.
- Dian Nova Hariyanti, D. S. (2023). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nusantara Surya Sakti (NSS) Studi Kasus Di Cabang Kota Pangkalpinang. *Jurnal Progresif Manajemen Bisnis*, 10(1).
- Indra Prasetyo, . E. (2021). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance: A Case Study Indonesia. *Journal of Hunan University (Natural Sciences)* , 278-298.
- Irwan Pancasila, S. H. (2020). Effects of Work Motivation and Leadership toward Work Satisfaction and . *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 387-397.
- Linda Sepiana Mustika, O. O. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepeuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Organisasi, dan Bisnis (JMOB)*, 1(1), 79-85.
- Mangkunegara, A. A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Naomi Frizilia, T. S. (2021). The Influence of Leadership Style, Motivation and Discipline. *International Journal of Social Science and Business*, 5(2), 284-290.
- Oktaviana, R. B. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Matahari Jaya Internasional. *Jurnal Ekonomi Pertanian dan Agribisnis (JEPA)*, 6(1), 263-275.
- Rejeki Bangun, S. L. (2019). The Influence of Leadership, Organization Behavior, Compensation, And . *Journal of Research in Psychology (JRP)*, 13-16.
- Saragih, E. N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT "Skatindo Sarana Acara" Yogyakarta. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Reflika Aditama.
- Setiawan, N. (2021). Determinasi Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai: Total Quality Manajemen dan Gaya Kepemimpinan (Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora, dan Politik (JIHHP)*, 1(3), 372-389.
- Srinivasa Raghavan Murali, M. A. (2020). A Study on the Impact of Transformational Leadership Style on Employee Engagement and Employee Performance in ICT Industry – (a Study With Reference to the ICT Industry in United Arab Emirates). *International Journal of Management*, 210-221.
- Thoah, M. (2010). *Kepemimpinan dalam manajemen*. Raja Grafindo Persada.
- Veithzal Rivai Zainal, E. J. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yekti, S. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Paradigma*, 1(3), 336-356.
- Yohanis Salutondok, A. S. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja, dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisinis dan Akuntansi*, 3(3), 744-877.