

## The Influence of Transformational Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Aviation Security Officers at Hang Nadim Airport Batam, Riau Archipelago

David Humala Sitorus<sup>1\*</sup>, M. Khoiri<sup>2</sup>, Inda Sukati<sup>3</sup>

Universitas Putera Batam

**Corresponding Author:** David Humala Sitorus [David.Humala@puterabatam.ac.id](mailto:David.Humala@puterabatam.ac.id)

---

### ARTICLE INFO

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

*Received :* 5 October

*Revised :* 20 October

*Accepted:* 20 November

©2022 Sitorus, Khoiri, Sukati: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of leadership style, work motivation and work discipline on the performance of aviation security officers at Hang Nadim Airport Batam. The independent variables used in this study are transformational leadership style, work motivation and work discipline. Meanwhile, the dependent variable in this study is employee performance. This study used a sample of 105 respondents who were taken using the non-probability sample method. The data analysis technique used is descriptive analysis, reliability test, classic assumption test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear analysis test, analysis of the coefficient of determination hypothesis test t test and f test using the SPSS 25 application. Analysis on research this results that transformational leadership style has a significant influence on employee performance, work motivation has a significant influence on employee performance and work discipline has a significant influence on employee performance and simultaneously all variables have a positive and significant effect

---

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Petugas Aviation Security di Bandar Udara Hang Nadim Batam Kepulauan Riau

David Humala Sitorus<sup>1\*</sup>, M. Khoiri<sup>2</sup>, Inda Sukati<sup>3</sup>

Universitas Putera Batam

**Corresponding Author:** David Humala Sitorus [David.Humala@puterabatam.ac.id](mailto:David.Humala@puterabatam.ac.id)

---

### ARTICLE INFO

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

*Received :* 5 October

*Revised :* 20 October

*Accepted:* 20 November

©2022 Sitorus, Khoiri, Sukati: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada petugas aviation security Bandar Udara Hang Nadim Batam. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini ialah gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan disiplin kerja Sedangkan variabel dependen yang dalam penelitian ini kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 105 responden yang di ambil dengan metodenonprobability sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji analisis linear berganda, analisis koefisien determinasi uji hipotesis uji t dan uji f dengan menggunakan aplikasi bantuan SPSS 25. Analisis pada penelitian ini memperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara simultan seluruh variabel berpengaruh positif dan signifikan

---

## PENDAHULUAN

Organisasi tentunya perlu memiliki aset dan memanfaatkan aset tersebut seoptimal mungkin, yang menyiratkan bahwa organisasi diharapkan dapat unggul melalui pengelolaan SDM yang ada dalam organisasi tersebut. Aset yang dimaksud di sini adalah perwakilan atau pekerja organisasi.

Organisasi tentunya diharapkan memiliki seorang pionir untuk memimpin suatu kelompok atau beberapa pekerja yang berada dalam organisasi tersebut. Cara berperilaku seorang pionir mempengaruhi individu-individunya karena, dalam hal ini pionir memiliki perilaku yang sesuai dan menjalankan kekuasaannya dengan baik, individu-individu akan memperhatikan dan mencoba dan mengikuti cara berperilaku yang telah ditampilkan dari pionir. Menurut Hersey dan Blanchard dalam buku (Chaniago, 2017) menyatakan bahwa pemimpin adalah pribadi yang dapat mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk melakukan eksekusi paling ekstrem yang telah ditentukan sesuai tujuan hierarkis..

Gaya kepemimpinan yang baik wajib dimiliki oleh pemimpin. Karena gaya inisiatif dapat digunakan sebagai metode untuk berkomunikasi dengan perwakilan. Dengan gaya inisiatif, pemimpin diharapkan memiliki pilihan untuk mengelola bawahan mereka melakukan kewajibannya dan bekerja sama serta meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut untuk mencapai tujuan perorangan maupun organisasi bekerja sama serta meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut untuk mencapai tujuan perorangan maupun organisasi. Penerbangan saat ini memang selalu mengalami kenaikan dari tahun ke tahun.

Jadi tidak heran bila berkarir di dunia penerbangan dianggap memiliki masa depan yang menjanjikan. Mungkin kebanyakan dari masyarakat luas hanya mengetahui profesi pilot dan pramugari, Dalam dunia penerbangan ada begitu banyak profesi yang bisa ditemukan dan tak kalah bergengsi, salah satunya Aviation Security (AVSEC). Mungkin masih banyak masyarakat yang belum tahu apa itu AVSEC, apabila pernah melihat petugas keamanan di bandara, maka itulah petugas Aviation Security (AVSEC). Petugas AVSEC.

Petugas Aviation Security pada Bandar Udara Hang Nadim Batam Kepulauan Riau adalah karyawan alih daya dari PT Madina Persada Mandiri Gaya kepemimpinan yang terdapat pada petugas AVSEC. PT Madina Persada Mandiri adalah perusahaan yang bergerak dibidang alih daya sumber daya manusia khususnya dalam bidang security. Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin PT Madina Persada Mandiri adalah gaya kepemimpinan bersifat suportif. Pemimpin PT Madina Persada Mandiri ini bisa dikatakan sangat kekeluargaan dengan bawahannya, sehingga saat karyawan punya permasalahan perihal pekerjaan, karyawan tidak ragu-ragu untuk menceritakan kepada pemimpinnya lalu akan memberikan solusi dan arahan

terhadap karyawan. Gaya kepemimpinan yang bersifat suportif ini dapat menguntungkan staff PT Madina Persada Mandiri karena pemimpin yang punya karakteristik yang memberi semangat bawahan. Kebutuhan karyawan dapat dipenuhi dan dilibatkan dalam pemecahan masalah. Kondisi tersebut sesuai dengan hasil penelitian (Siagian & Defrianti, 2020) yang menyampaikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Telekom di Kota Batam. Dari hasil yang didapatkan bisa diartikan bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pimpinan semakin tepat, maka kinerja karyawan pasti akan semakin baik.

Motivasi adalah sesuatu yang dapat menimbulkan kecenderungan untuk melakukan suatu gerakan dengan energi. Pemenuhan kehadiran seorang pimpinan erat kaitannya dengan motivasi, karyawan jika mendapat inspirasi tinggi yang diberikan oleh pimpinan maka pemenuhan dalam pekerjaan yang dituntut oleh perusahaan akan berkembang dan akan menghasilkan eksekusi yang hebat.

Hal ini terjadi karena pimpinan tidak hanya berusaha untuk mendapatkan imbalan, tetapi karena adanya penghiburan atau motivasi dalam dirinya, maka pada saat itu, karyawan akan menyelesaikan atau mengurus bisnis dengan penuh semangat dan akan secara signifikan lebih berhasil. Pekerja juga harus memiliki disiplin yang tinggi untuk berada dalam suatu organisasi.

Disiplin kerja adalah sikap menghargai, menghormati, mematuhi, dan patuh terhadap pedoman yang bersangkutan, serta melaksanakannya dan tidak menghindar dari sanksi dalam hal wakilnya mengabaikan kewajiban dan keahlian yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan konsekuensi dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sehubungan dengan pekerjaan yang diperoleh melalui atasannya. Dengan asumsi organisasi memiliki situasi yang sama dengan organisasi lawannya, cenderung ditemukan bahwa organisasi tersebut memiliki kinerja representatif yang fenomenal.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Gaya Kepemimpinan**

#### **1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan transformasional sangat penting bagi sebuah organisasi, karena seorang pimpinan dapat menjadi contoh nyata bagi karyawan lainnya. Seorang pimpinan diharapkan memiliki pilihan untuk memimpin suatu kelompok agar memiliki pilihan untuk mencapai visi dan misi yang telah digarap oleh organisasi. Seorang pimpinan untuk mempengaruhi wakilnya, pionir harus memiliki gaya inisiatif yang baik. Seperti yang ditunjukkan oleh (Purwadi et al., 2020) gaya kepemimpinan adalah seseorang yang dapat memutuskan sistem, dapat membuat pengaturan, dan dapat menjadi inspirasi bagi bawahan sehingga mereka dapat memberikan eksekusi yang kuat dan

mahir. Sementara itu, menurut (Purwanggono, 2020), gaya kepemimpinan merupakan pekerjaan pengawas yang sangat mempengaruhi inspirasi kerja para karyawan

### **1.2 Indikator Gaya Kepemimpinan**

Kekuatan gaya kepemimpinan untuk lebih mengembangkan eksekusi representatif untuk bekerja secara langsung tercermin dari seberapa jauh upayanya untuk melakukan upaya yang solid untuk menciptakan eksekusi yang lebih baik untuk mencapai tujuan organisasi. Berikutnya adalah tanda-tanda gaya kepemimpinan. Sesuai Gede dan Piarniti dalam buku harian ujian yang dipimpin oleh (Febriyan dan Siagian, 2020) sebagai berikut:

1. Integritas
2. Kompeten
3. Konsistensi
4. Loyal
5. Terbuka

### **1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan**

Upaya untuk mempengaruhi individu atau kumpulan orang ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi gaya pimpinan. Menurut Luthans pada jurnal penelitian (Parashakti & Setiawan, 2019) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan terdapat 4 faktor, yaitu:

1. Kharisma
2. Inspirasi
3. Intelektual
4. Fokus

### **Motivasi**

Motivasi kerja merupakan kecenderungan manusia untuk berusaha mendapatkan imbalan dari pekerjaannya. Hadiah untuk inspirasi pekerjaan bisa berupa fisik, uang, atau sosial. Penelitian menunjukkan bahwa inspirasi kerja berfluktuasi secara signifikan yang ditunjukkan oleh pribadi, mental, usia, dan sering dikaitkan dengan kapasitas dan elemen ekologis. Motivasi lahiriah yang terkandung dalam diri seorang buruh, khususnya wakil bekerja semata-mata untuk mendatangkan uang guna memenuhi kebutuhannya. Menurut Sutrisno dalam eksplorasinya (Siagian, 2018), inspirasi merupakan variabel yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu gerakan tertentu. Dengan demikian, inspirasi dalam banyak kasus diuraikan sebagai elemen yang mendorong cara individu berperilaku.

### **2.1 Indikator Motivasi Kerja**

Kekuatan inspirasi kerja dari presentasi seorang perwakilan secara langsung tercermin dalam sejauh mana mereka melakukan upaya yang solid untuk mencapai tujuan organisasi untuk memberikan pelaksanaan yang lebih baik. Pengertian tersebut tergantung pada inspirasi kerja yang telah dimaknai.

Ada beberapa tanda motivasi kerja menurut Hasibuan yang ditemukan dalam buku penelitian yang dipusatkan (Adha et al., 2019) antara lain:

1. Kebutuhan fisik
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan akan pengharapan
5. Kebutuhan dorongan akan mencapai tujuan

## **2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Pandangan Sutrisno dalam buku harian penelitian (Parashakti dan Setiawan, 2019) menyatakan bahwa inspirasi sebagai penelitian otak individu akan dipengaruhi oleh beberapa elemen. Elemen-elemen ini dapat dipartisi menjadi faktor ke dalam dan variabel luar dari pekerjaan. Berikutnya adalah faktor-faktor yang mempengaruhi inspirasi kerja.

1. Faktor internal
  - a. Keinginan untuk hidup
  - b. Keinginan untuk memiliki
  - c. Menginginkan suatu imbalan
  - d. Keinginan untuk dapat memperoleh pengakuan
2. Faktor Eksternal
  - a. Kondisi lingkungan kerja
  - b. Kompensasi dianggap cukup
  - c. Pengawasan yang baik
  - d. Adanya keamanan kerja
  - e. Status dan tanggung jawab

## **3. Disiplin Kerja**

Disiplin adalah watak, tingkah laku, dan kegiatan sesuai dengan pedoman organisasi, baik yang tersusun maupun tidak tertulis. Pedoman penting mencakup ketidakhadiran pekerja, penundaan, dan penerbangan awal. Selanjutnya, inilah mentalitas disiplin kerja yang harus dibenahi secara tepat oleh pihak administrasi. Disiplin dipertimbangkan untuk mempersiapkan dan menginstruksikan individu untuk mengikuti pedoman organisasi yang ditetapkan. Implementasi disiplin penting bagi organisasi, karena disiplin mencakup keputusan yang harus dipatuhi oleh perwakilan. Disiplin yang keras seharusnya membuat isian seproduktif yang bisa diharapkan. Disiplin kerja harus terlihat sebagai sesuatu yang sangat menguntungkan bagi asosiasi dan perwakilan. Bagi perkumpulan, adanya disiplin kerja akan menjamin terselenggaranya permintaan dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang terbaik.

### **3.1 Indikator Disiplin Kerja**

Petunjuk-petunjuk yang mempengaruhi derajat kedisiplinan wakil-wakil suatu perkumpulan. Penanda disiplin yang dilacak dalam buku harian penelitian (Esthi dan Marwah, 2020) adalah:

1. Kehadiran
2. Ketaatan pada standar kerja
3. Tingkat kewaspadaan tinggi
4. Bekerja etis

### **3.2 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Petunjuk-petunjuk yang dikemukakan oleh Hasibuan pada penelitian (Mutohar, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Pengawasan melekat
6. Sanksi hukum
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan

## **4. Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah penggambaran tingkat pencapaian dalam pelaksanaan latihan untuk mencapai tujuan atau visi dan misi asosiasi seperti yang digambarkan dalam rangkaian tindakan yang didefinisikan dengan baik secara hierarkis. Kinerja karyawan adalah kualitas dan jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh perwakilan saat menjalankan kewajiban mereka sesuai tanggung jawab mereka mengenai organisasi. Sebagaimana ditunjukkan oleh (Liyas dan Primadi, 2017), eksekusi perwakilan adalah keadaan atau jiwa yang digerakkan oleh perwakilan di tempat kerja atau saat menjalankan tanggung jawabnya. Eksekusi perwakilan menunjukkan perilaku yang kurang substansial setiap kali sebagai individu yang menghasilkan eksekusi kerja oleh perwakilan sesuai dengan pekerjaan organisasi.

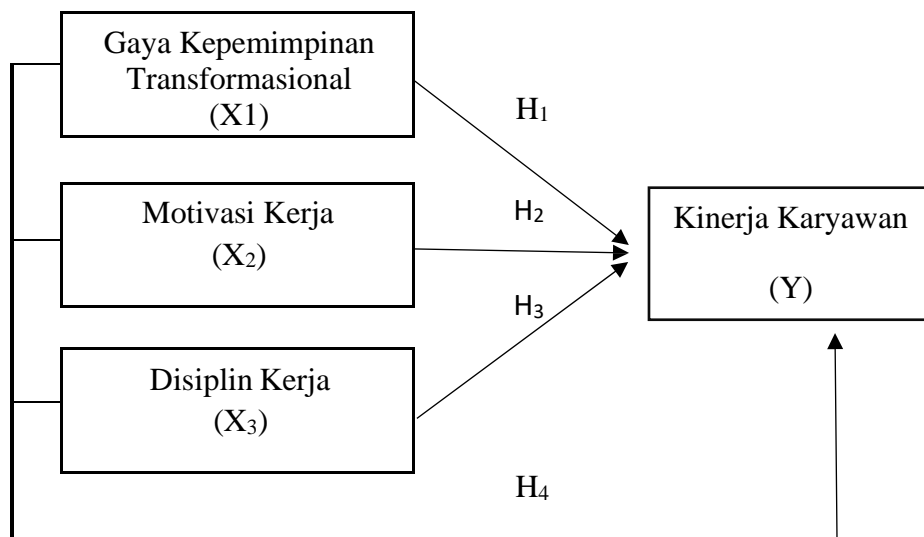
### **4.1 Indikator Kinerja Karyawan**

Bedasarkan jurnal penelitian yang dilakukan oleh (Febriyan & Siagian, 2020), kinerja karyawan terdiri beberapa indikator yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja
2. Ketepatan waktu
3. Inisiatif
4. Kemampuan
5. Komunikasi

## Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah jenis model atau gambaran yang dihitung yang menggambarkan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Sistem ini biasanya dibuat sebagai garis besar untuk memperjelas sebagian dari faktor-faktor yang akan dipelajari pada tahap selanjutnya. Dilihat dari ide-ide hipotetis dan eksplorasi di atas, sistem pemeriksaan dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

H1 = Diduga variabel kepemimpinan transformasional pada petugas Aviation Security di bandar udara Hang Nadim Batam Kepulauan Riau memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawannya.

H2 = Diduga variabel motivasi kerja pada petugas Aviation Security di bandar udara Hang Nadim Batam Kepulauan Riau memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawannya

H3 = Diduga variabel disiplin kerja pada petugas Aviation Security di bandar udara Hang Nadim Batam Kepulauan Riau memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawannya.

H4 = Diduga variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja pada petugas Aviation Security di bandar udara Hang Nadim Batam Kepulauan Riau memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawannya.

## METODOLOGI

Riset didalam penelitian ini peneliti menggunakan metode analisis deskriptif juga dengan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini yaitu populasi infinit, yang memiliki arti perseorangan yang tidak dapat dilakukan perhitungan dan jumlahnya tidak terhingga (Hikmawati, 2017). Poulasi pada penelitian ini adalah petugas AVSEC yang bekerja di bandara Hang Nadim Batam. Didapatkan sampel sebanyak 105 responden dengan melakukan

pembagian angket berbentuk *google form* kepada petugas AVSEC yang berada di area Bandara Hang Nadim Batam ataupun juga meminta petugas AVSEC melakukan pengisian dengan scan QR code pada saat jam dinas dalam waktu satu minggu di pertengahan Oktober 2021 dengan menggunakan pemanfaatan teknik *non-probability sampling* dan menentukan jumlah sampel menggunakan jenis *convenience sampling*.

Pengambilan sampel penelitian dilakukan dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada petugas AVSEC Bandara Hang Nadim Batam, data tersebut kemudian diolah yaitu menggunakan aplikasi SPSS Versi 25. Riset dalam pengumpulan data menggunakan kuesioner/angket dengan menggunakan skala dalam pengukuran yaitu skala likert menggunakan interval 1-5 (tidak setuju hingga sangat setuju).

Skala likert penelitian digunakan untuk pengukuran jawaban responden dan untuk pengisian kuesioner jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala likert memiliki tingkat bertahap sangat positif hingga negatif. Analisa data yang digunakan untuk menguji variabel adalah uji deskriptif, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda dan uji hipotesis.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas penelitian ini dimanfaatkan pada empat variabel, yaitu gaya kepemimpinan transformasional (X1), motivasi kerja (X2), disiplin kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y). (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini tingkat alfa yang digunakan merupakan 5% (0,05). Ciri-ciri untuk menguji validitas ini menggunakan cara nilai  $r$  hitung memiliki nilai yang lebih besar dari angka  $r$  tabel. Jika nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel, maka uji ini dianggap valid, dan sebaliknya jika nilai  $r$  hitung tidak lebih besar dari  $r$  tabel, maka akan dianggap tidak valid. Instrument pernyataan berniali valid jika nilai  $r$ -hitung lebih besar dari  $r$ - tabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05  $r$ -tabel untuk 105 responden  $DF-2= 105-2=103$  adalah sebesar 0.1918. analisi ini menggunakan 105 sampel yang menggunakan program SPSS versi 25 agar mendapatkan hasil tes yang valid.

Tabel 1. Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

<b>Pertanyaan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
X1.1	0.734	0.1918	Valid
X1.2	0.751	0.1918	Valid
X1.3	0.728	0.1918	Valid
X1.4	0.671	0.1918	Valid
X1.5	0.580	0.1918	Valid

Bedasarkan tabel 1, hasil uji validitas bahwa Gaya kepemimpinan (X1) dikatakan valid dikarenakan r hitung melebihi dari r tabel.

Tabel 2. Uji Validitas Motivasi (X2)

<b>Pertanyaan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
X2.1	0.751	0.1918	Valid
X2.2	0.787	0.1918	Valid
X2.3	0.768	0.1918	Valid
X2.4	0.666	0.1918	Valid
X2.5	0.606	0.1918	Valid

Bedasarkan tabel 2, hasil uji validitas bahwa Motivasi (X2) dikatakan valid dikarenakan r hitung melebihi dari r tabel

Tabel 3. Uji Validitas Disiplin Kerja (X3)

<b>Pertanyaan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
X3.1	0.794	0.1918	Valid
X3.2	0.672	0.1918	Valid
X3.3	0.723	0.1918	Valid
X3.4	0.783	0.1918	Valid

Bedasarkan tabel 3, hasil uji validitas bahwa Disiplin Kerja (X3) dikatakan valid dikarenakan r hitung melebihi dari r tabel

Tabel 4. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y.1	0.668	0.1918	Valid
Y.2	0.680	0.1918	Valid
Y.3	0.744	0.1918	Valid
Y.4	0.647	0.1918	Valid
Y.5	0.783	0.1918	Valid

Bedasarkan tabel 4, hasil uji validitas bahwa Kinerja Karyawan (Y) dikatakan valid dikarenakan r hitung melebihi dari r tabel.

### Uji Realibilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukut suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. (Ghozali, 2018). Uji reliabilitas digunakan untuk menguji apakah data penelitian ini dapat dipercaya atau tidak. Jika nilai evaluasi Cronbach's Alpha > 0,6, maka dianggap reliabel, dan hal ini dapat dicapai apabila responden secara konsisten menjawab pernyataan kuesioner.

Tabel 5. Uji Realibilitas

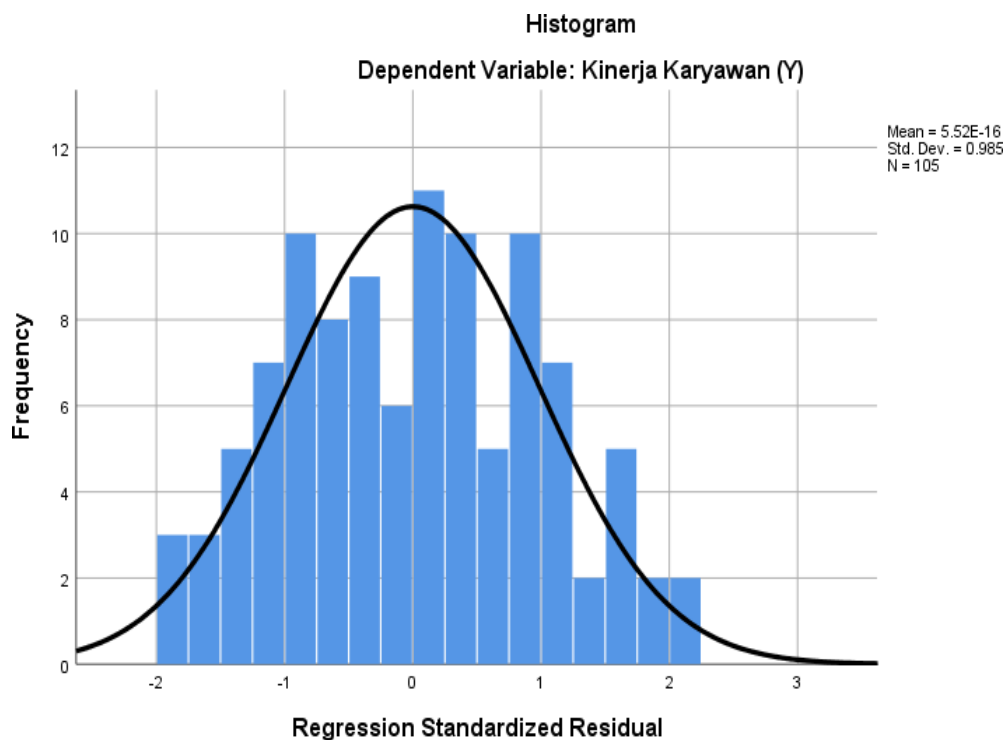
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	CUT OFF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.728	5	0.6	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.763	5	0.6	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0.731	4	0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.747	5	0.6	Reliabel

Bedasarkan tabel 5, hasil uji realibilitas dapat diketahui bahwa 4 variabel yang menghasilkan nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,6 secara keseluruhan, yaitu variabel gaya kepemimpinan senilai 0.728, variabel motivasi kerja senilai 0.763, variabel disiplin kerja senilai 0.731, dan kinerja karyawan senilai 0.747.

maka dapat disimpulkan bahwa semua item kuesioner pada setiap variabel dinyatakan reliabel.

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti yang diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Para peneliti melakukan analisis grafik dengan menggunakan plot histogram dan normal P-P Plot of regression standardized residual dan tes statistic melalui uji Kolmogrov Smirnov (KS).



Gambar 2. Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 2 di atas, dapat dilihat bahwa kurva yang diperoleh adalah kurva berbentuk lonceng (*bell-shaped curve*). Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa uji normalitas kurva histogram berdistribusi normal.



Gambar 3. Uji Normalitas Dengan Normal P-P Plot

Berdasarkan gambar 3 diketahui bahwa titik-titik berada pada garis diagonal. Ketika titik-titik tersebut berada disepanjang atau diantara garis diagonal maka dapat disebut distribusi normal.

Dalam uji normalitas ini, jika nilai signifikat melebihi 0,05, maka residunya dapat dikatakan normal, dan *One Sampel Kolmogorov Smirnov* juga digunakan untuk melakukan pengujian data oleh peneliti. Berikut ini merupakan tabel dari hasil uji one sampel Kolmogorov smirnov test yang didapatkan melalui penelitian ini.

Tabel 6. Uji One Sampel Kolmogorov Smirnov

		Unstandardized Residual
N		105
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.57197989
Most Extreme Differences	Absolute	.050
	Positive	.050
	Negative	-.047
Test Statistic		.050
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance

Seperti yang dapat kita lihat pada tabel 6 diatas, nilai signifikannya (*Asymmetric Sig. 2 tail*) adalah 0.200. Diketahui bahwa nilai Asymp.Sig diatas

angka 0,05 maka distribusi data dipastikan normal dan data tersebut dapat dipastikan terdistribusi secara normal.

**Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas ini dirancang untuk menguji apakah terdapat korelasi yang tinggi atau korelasi yang lengkap antara variabel-variabel independent dalam model regresi. Untuk mendeteksi apakah terdapat korelasi yang tinggi antar variabel bebas dapat dilakukan dengan cara menggunakan *Tolerance and Variance Factor (VIF)*. Toleransi menghitung variabilitas variabel yang pilih dalam perhitungan toleransi, variabel dependen lainnya tidak akan dijelaskan. Nilai *cutoff* yang biasanya digunakan untuk menunjukkan adanya gejala multikolinearitas adalah nilai tolerance yang tidak melebihi atau sama dengan 0,10. Jika nilai koefisien varian (VIF) lebih kecil dari 10, dijamin data tidak akan mewakili multikolinearitas. Sebaliknya, jika nilai toleransi melebihi koefisien tabel 0,1 maka menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 7. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Gaya Kepemimpinan (X1)	.636	1.573
Motivasi Kerja (X2)	.807	1.239
Disiplin Kerja (X3)	.650	1.538

Berdasarkan tabel 7 di atas, nilai tolerance seluruh variabel independent > 0,10. Di samping itu, nilai VIF seluruh variabel independen juga < 10. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas yang berarti semua variabel dapat digunakan.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk memeriksa apakah model regresi memiliki gejala heteroskedastisitas atau tidak.. Peneliti menggunakan uji park-glejser, dengan ketentuan nilai signifikan harus > 0,05 untuk menunjukkan tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Berikut ini merupakan hasil tes glejser.

Tabel 8. Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.379	.876		2.717	.008		
Gaya Kepemimpinan (X1)	-.018	.041	-.055	-.447	.656	.636	1.573
Motivasi Kerja (X2)	.033	.041	.086	.796	.428	.807	1.239
Disiplin Kerja(X3)	-.081	.050	-.193	-1.600	.113	.650	1.538

Nilai sig variabel X1 = 0,656, Nilai sig variabel X2 = 0,428 dan X3 = 0,113 atau > 0.050 artinya data variabel independen pada penelitian ini terhindar dari gejala heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk menguji penelitian dengan model uji regresi linier berganda.

### Uji Pengaruh

#### Analisis Linier Berganda

Jika peneliti memiliki maksud untuk memprediksi kondisi variabel dependen (naik turun), dan memanipulasi setiap variabel independen sebagai prediktor (mengurangi nilai), maka peneliti akan menggunakan analisis regresi linier berganda. Oleh karena itu, jika jumlah variabel independen minimal = 2, maka akan dilakukan analisis regresi berganda. Persamaan regresi kedua prediktor adalah:  $Y = a + bx_1 + bx_2 + bx_3 + e$ .

Tabel 9. Uji Regresi Linier Berganda

Model	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.165	1.600		2.603	.011
Gaya Kepemimpinan (X1)	.212	.074	.245	2.845	.005
Motivasi Kerja (X2)	.212	.076	.214	2.800	.006
Disiplin Kerja (X3)	.470	.092	.433	5.097	.000

Seperti yang dapat dilihat dari tabel 9 diatas, berikut merupakan persamaan regresi linier berganda:  $Y = 4,165 + 0,212X_1 + 0,212X_2 + 0,470X_3 + e$  Persamaan tersebut dapat dijelaskan apabila konstanta = 4,165 artinya apabila variabel X1, X2, dan X3 bernilai nol (0) atau nilainya tetap (konstan), maka variabel Y memiliki nilai = 4,165. Berikut ini merupakan penjelasan dari persamaan regresi yang didapatkan, yaitu:

1. Koefisien regresi variabel X1 (gaya kepemimpinan) = 0,212 artinya terjadinya peningkatan variabel gaya kepemimpinan = 1 satuan maka menyebabkan peningkatan terhadap variabel Y (kinerja karyawan) = 0,212 satuan. Koefisien bernilai positif yang berarti bahwa hubungan variabel X1 terhadap variabel Y searah yang dimana apabila variabel X1 naik maka variabel Y naik.
2. Koefisien regresi variabel X2 = 0,212 artinya terjadi peningkatan variabel X2 sebesar 1 satuan maka akan menyebabkan peningkatan terhadap variabel Y = 0,212 satuan. Koefisien bernilai positif yang berarti bahwa arah hubungan variabel X2 terhadap variabel Y searah yang dimana apabila variabel X2 naik maka variabel Y naik.
3. Koefisien regresi variabel X3 = 0,470 artinya terjadi peningkatan variabel X3 sebesar 1 satuan maka akan menyebabkan peningkatan terhadap variabel Y = 0,470 satuan. Koefisien bernilai positif yang berarti bahwa

arah hubungan variabel X3 terhadap variabel Y searah yang dimana apabila variabel X3 naik maka variabel Y naik

### Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji R-square membantu untuk memahami tingkat pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen. Semakin tinggi nilai R Square, semakin baik penelitian tersebut. Artinya, perolehan hasil uji koefisien determinasi

Tabel 10. Uji R Square

Model R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725 <sup>a</sup>	.525	1.595

- a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Motivasi Kerja (X2), GayaKepemimpinan (X1)  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel diatas dapat terlihat nilai R Square = 0,525 atau 52,5%. Angka tersebut menunjukkan besar pengaruh variabel X1 sampai X3 terhadap Variabel Y secara gabungan, sedangkan sisanya 47,5 % dipengaruhi oleh faktor variabel lain di luar penelitian ini atau nilai error.

### Uji Hipotesis

#### Uji T (Parsial)

Uji t merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Alur pengujian dipenelitian ini yaitu:

1. Tabel t dapat diperoleh dari tabel statistic apabila  $\alpha = 5\% : 2 = 2.5\%$  (3 pengujian) dimana  $df = n-k-1$  (df adalah derajat kebebasan n adalah jumlah data dan jumlah variabel bebas)  $df = 105 - 3 - 1 = 101$ .
2. Hitung banyaknya t. dalam uji SPSS terhadap tabel koefisien, periksa t hitung pada tabel coefficient

Tabel 11. Coefficient Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.165	1.600		2.603	.011
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.212	.074	.245	2.845	.005
	Motivasi Kerja (X2)	.212	.076	.214	2.800	.006
	Disiplin Kerja (X3)	.470	.092	.433	5.097	.000

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

1. Tabel t dapat diperoleh dari tabel statistic apabila  $\alpha = 5\% : 2 = 2.5\%$  (3 pengujian) dimana  $df = n-k-1$  ( $df$  adalah derajat kebebasan  $n$  adalah jumlah data dan jumlah variabel bebas)  $df = 105 - 3 - 1 = 101$ . Berdasarkan tabel diperoleh nilai t tabel sebesar 1.98373 (tercantum pada lampiran).

2. Hitung banyaknya t. dalam uji SPSS terhadap tabel koefisien, periksa t hitung pada tabel coefficient

Berdasarkan tabel uji t diatas pengaruh variabel X1 terhadap variabel Y sebesar  $0,005 < 0,050$  sedangkan untuk nilai t hitung sebesar  $2,845 > t$  tabel (1.98373), dimana  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel X1 terhadap Variabel Y. Berdasarkan tabel uji t diatas pengaruh variabel X2 terhadap variabel Y sebesar  $0,006 < 0,050$  sedangkan untuk nilai t hitung sebesar  $2,800 > t$  tabel (1.98373), dimana  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel X2 terhadap Variabel Y. Berdasarkan tabel uji t diatas pengaruh variabel X3 terhadap variabel Y sebesar  $0,000 < 0,050$  sedangkan untuk nilai t hitung sebesar  $5,097 > t$  tabel (1.98373), dimana  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel X3 terhadap Variabel Y.

**Uji F (Simultan)**

Uji statistik f awalnya menunjukkan apakah semua variabel independen dari model input dan variabel independent memiliki pengaruh yang sama terhadap variabel dependen atau variabel independent. Dalam penelitian ini peneliti mengaplikasikan alur-alur dalam pengujian yang berupa dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95%,  $\alpha=5\%$ ,  $df$  1 ( $k-1$ ) dapat diperoleh  $df$  1 hitung =  $(4-1) = 3$  dan  $df$  2 ( $nk$ ) dimana  $n$  adalah rasio populasi, jadi  $df$  2 =  $(105-4) = 101$ . Oleh karena itu nilai F tabel = 2,69. Hitung angka F dengan memperhatikan tabel analysis of variance (ANOVA) yang ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

Tabel 12. Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	284.565	3	94.855	37.278	.000 <sup>b</sup>
	Residual	256.997	101	2.545		
	Total	541.562	104			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Motivasi Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

## **KESIMPULAN**

Hasil pengujian analisis data yang didapatkan melalui penelitian ini, kesimpulan dari penelitian ini yaitu: (a). Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, terbukti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada petugas Aviation Security Bandar Udara Hang Nadim Batam. (b). Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, terbukti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas Aviation Security Bandar Udara Hang Nadim Batam. (c). Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, terbukti bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja petugas Aviation Security Bandar Udara Hang Nadim Batam. (d). Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, terbukti bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas Aviation Security Bandar Udara Hang Nadim Batam.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Chandrarin, G. (2017). *METODE RISET AKUNTANSI Pendekatan Kuantitatif*. Penerbit Salemba Empat.
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan One Way Production. *Jurnal Agora*, 5(3), 1-7.
- Chaniago, A. (2017). Pemimpin dan kepemimpinan. In *Pemimpin Dan Kepemimpinan (Vol. 10, Issue 9)*. lentera ilmu cendekia.
- Diana, & Suhardi. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Makmur Utama Raya. *Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam*, 1-10.
- Dwi Pratama, G. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Garuda Karya Mandiri. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(2), 274-279.
- Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020). Kinerja karyawan: motivasi dan disiplin kerja pada pt asahi indonesia. *Forum Ekonomi*, 22(1), 130-137. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUM EKONOMI>
- Febriyan, M. D., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indoprof D'penyetz Sejati Di Kota Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Universitas Putera Batam*, 8(2), 26-37.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.)*. Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.

- Kilvin, & Siagian, M. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MITRA SINTERA DI KOTA BATAM. 7(1), 206–219.
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening*, 7(2), 178–192. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/beningjournal/article/view/2445>
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank perkreditan rakyat. *Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 2.
- Mutohar, A. (2018). Analisa Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 73–84.
- Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1). <https://doi.org/10.33059/jseb.v10i1.1125>
- Purwadi, Caisar Darma, D., Febrianti, W., & Mirwansyah, D. (2020). Exploration of Leadership, Organizational Culture, Job Satisfaction, and Employee Performance. *Technium Social Sciences Journal*, 7, 312–320. <https://techniumscience.com/index.php/socialsciences/article/view/332/124>
- Purwanto, N. (2019). Variabel Dalam Penelitian Pendidikan. *Jurnal Teknodik*, 6115, 196–215. <https://doi.org/10.32550/teknodik.v0i0.554>
- Rondang Widya K Sihotang. (2017). Gaya Kepemimpinan Dan Kesantunan Berbahasa Seorang Kepala Sekolah Dalam Berkomunikasi Ditinjau Dari Aspek Prinsip Kesopanan Dan Ciri-Ciri Kepemimpinan. *Seminar Nasional Pendidikan Dasar Universitas Negeri Medan*, 285–294.
- Siagian, M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sat Nusapersada Tbk Batam. *Jurnal AKRAB JUARA*, 3(1), 1–18.
- Siagian, M., & Defrianti. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Telekom di Kota Batam. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika*, 8(1), 12–21. <https://ejurnal.umri.ac.id/index.php/jae/article/view/682>
- Sitorus, D. H., & Heryenzus. (2019). PERSPEKTIF KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA SEKOLAH PELITA CAHAYA. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 12–17.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.

Umami, R. (2020). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Akuntansi Kajian Ilmiah Akuntansi (JAK)*, 7(1), 96. <https://doi.org/10.30656/jak.v7i1.1413>