

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BAGIAN SATUAN PENGAMANAN KEMENTERIAN PARIWISATA DAN EKONOMI KREATIF

Aderini Fitrianingrum⁽¹⁾, Bambang Noer Supriyono⁽²⁾

¹STIE Pariwisata Internasional (STEIN), Jakarta

²STIE Pariwisata Internasional (STEIN), Jakarta

Email : rini02200@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received:

31 Mei 2022

Accepted:

31 Agustus 2022

Available online:

31 Agustus 2022

Keywords:

Leadership; Motivation;

Work Discipline;

Employees Performance

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of leadership, motivation, and work discipline on employee performance. The population in this study were employees of the Security Unit Section of the Ministry of Tourism and Creative Economy. The number of samples used as many as 100 employees. The analytical method used in this research is multiple linear regression analysis using SPSS 20 software to process the data. The sampling technique used is saturated sampling, that is, when all members of the population are used as samples. The method used is quantitative method and data collection is done by distributing questionnaires to respondents. Based on the results and discussion, it can be concluded that leadership has a positive and partially significant effect on employee performance, then motivation has a partially positive and significant effect on employee performance, and work discipline has a partially positive and significant effect on employee performance. Leadership, motivation, and work discipline have a positive and significant effect simultaneously on employee performance.

Keywords: Leadership, Motivation, Work Discipline, Employees Performance

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Bagian Satuan Pengamanan Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 100 karyawan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan software SPSS 20 untuk mengolah data. Untuk teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh*, yaitu bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dan pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Berdasarkan hasil dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, kemudian motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

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

PENDAHULUAN

Tugas dan tanggung jawab utama Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif adalah mengelola urusan pemerintahan di bidang pariwisata. Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif memiliki tujuan yang harus dipenuhi dalam suatu organisasi. Dengan menjadikan Indonesia sebagai tujuan pariwisata utama dan juga menciptakan lokasi wisata kelas dunia. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka salah satunya dengan memanfaatkan sumber daya manusia sebagai elemen kunci yang mengontrol bagaimana organisasi dijalankan. Organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kemajuan sumber daya manusia yang dikelola untuk membantu menjalankan tujuan tersebut.

Karyawan harus dikelola dengan tepat sebagai aset jika organisasi ingin terus menerima hasil yang memuaskan dari mereka. Setiap organisasi selalu mengharapkan kesuksesan dari para karyawannya menunjukkan bahwa para karyawan berkontribusi pada pertumbuhan perusahaan. Antusiasme karyawan akan meningkat sebagai hasil dari penilaian kinerja, yang memungkinkan karyawan yang memiliki prestasi untuk dipromosikan, dikembangkan, dan dihargai atas prestasinya, sementara karyawan yang tidak memiliki prestasi dapat dipindahkan tempat kerjanya. Kinerja memiliki arti yang signifikan bagi karyawan, dan itu berarti bahwa karyawan mendapat perhatian dari atasan.

Kinerja karyawan adalah hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai dengan semakin tingginya kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya. Jika kinerja karyawan rendah, tujuan akan sulit dicapai dan pekerjaan yang dihasilkan tidak akan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan antara lain menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, dan ketidakpatuhan terhadap aturan. Semua ini merupakan faktor yang berkontribusi terhadap buruknya kinerja karyawan dalam bekerja. Kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja merupakan faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Menurut Wibowo (2016) kepemimpinan mengacu pada kapasitas seorang pemimpin untuk membujuk, menginspirasi, mendukung, dan memfasilitasi tindakan semua sumber daya manusia untuk mendapatkan hasil maksimal dari mereka dan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. Karena kepemimpinan membutuhkan kedewasaan dalam berpikir dan berperilaku, tidak semua orang memiliki bakat ini. Oleh karena itu, setiap pemimpin harus memperhatikan dengan sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan, dan memimpin seluruh calon karyawan di sekitarnya jika ingin mencapai stabilitas organisasi dan meningkatkan produktivitas yang terfokus pada tujuan perusahaan. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Afandi & Bahri (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Marjaya & Pasaribu, 2019).

Selain itu faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja adalah motivasi. Menurut Hasibuan (2009) motivasi adalah pemberian dukungan yang menumbuhkan etos kerja individu, menumbuhkan kesediaan mereka untuk bekerja sama, berkinerja baik, dan terhubung dengan semua upaya mereka untuk mencapai pemenuhan. Karyawan di Bagian Satuan Pengamanan Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif masih memandang pekerjaan sebagai suatu hal yang penting dan menjalaninya sebagai rutinitas, yang semuanya berdampak pada motivasi dan kinerja. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Kuddy (2017) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian terdahulu yang menyatakan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Inaray et al., 2016).

Selain itu faktor selanjutnya adalah disiplin kerja. Menurut Zainal et al (2015) disiplin kerja adalah taktik yang digunakan manajer untuk mempengaruhi kemauan karyawan untuk mengubah perilaku mereka, ini juga bertujuan untuk meningkatkan pemahaman dan kepatuhan seseorang terhadap semua kebijakan bisnis dan normal sosial yang relevan. Disiplin Kerja di Bagian Satuan Pengamanan Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif juga dinilai belum memenuhi standar, terlihat dari adanya karyawan yang datang terlambat. Oleh karena itu, Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif harus lebih meningkatkan kedisiplinan karyawan supaya menjadikan kinerja sebagai faktor utama yang dapat mempengaruhinya. Seperti dalam penelitian Makruf et al (2020) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian terdahulu yang menyatakan disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Sari, 2014).

Ketiga faktor yakni kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja karena ketiganya mempunyai peran yang sangat penting untuk karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan merupakan isu penting dalam kehidupan organisasi karena berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan mencapai tujuan sepenuhnya tergantung pada seberapa baik kinerja karyawannya (Suparyadi, 2015). Seperti dalam penelitian sebelumnya secara simultan variabel kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Syahputra et al., 2020).

Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif (Kemenparekraf) dipimpin oleh seorang Menteri Pariwisata yang sejak 23 desember 2020 dijabat oleh Sandiaga Uno. Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif yang berlokasi di Jl. Medan Merdeka Barat, Gambir, Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan di Bagian Satuan Pengamanan Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif.

TINJAUAN TEORI

Kepemimpinan

Menurut Yukl (2015) kepemimpinan adalah mendukung upaya individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama serta proses membujuk orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dan bagaimana melakukannya. Sedangkan menurut Busro (Busro, 2018) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain agar mereka secara sukarela berpartisipasi dalam kegiatan bersama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Disisi lain kepemimpinan adalah perilaku yang memotivasi orang lain atau bawahan untuk berkeinginan, berkolaborasi untuk mencapai tujuan tertentu (Edison et al., 2018). Menurut Rivai et al (2013) makna lead (memimpin) itu adalah : 1) *Loyalty*, seorang pemimpin harus mampu menginspirasi kesetiaan anggota timnya dan menunjukkan kesetiiaannya dengan menjadi orang baik. 2) *Educate*, seorang pemimpin mampu mendidik anggota timnya dan mengirimkan pengetahuan kepada mereka. 3) *Advice*, memberikan saran dan nasihat mengenai permasalahan yang ada. 4) *Discipline*, memberikan contoh kedisiplinan yang baik dan menerapkan disiplin dalam semua aktivitas.

Menurut Ricardianto (2018) kinerja adalah besarnya pencapaian suatu program tindakan atau kebijakan dalam mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misi suatu organisasi yang dijabarkan melalui perencanaan strategisnya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) kinerja seorang karyawan (prestasi kerja) adalah hasil akhir dari kualitas kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikannya selama melaksanakan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Dari beberapa teori di atas maka kita dapat melihat mengenai hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan melalui penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan Salutondok & Soegoto (2015) terbukti bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya kepemimpinan di dalam organisasi diharapkan karyawan terdorong untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih baik. Namun berbeda dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan karena pemimpin dinilai belum mampu dalam memberikan contoh yang baik kepada bawahannya (Rumondor et al., 2016). Dengan penjelasan seperti di atas peneliti dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H_1 : Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Motivasi

Menurut Winardi (2011) motivasi adalah potensi yang dimiliki manusia, potensi ini dapat dikembangkan sendiri atau oleh berbagai kekuatan eksternal, dan itu dapat berdampak positif atau negatif terhadap hasil kinerja tergantung pada situasi atau keadaan yang dihadapi oleh individu tersebut. Disisi lain motivasi adalah perilaku seseorang terhadap tujuan tertentu yang didorong oleh motivasi mereka, yang melibatkan berbagai keterampilan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut (Sedarmayanti, 2011). Sedangkan menurut Ardana et al (2014) motivasi adalah suatu kekuatan yang mempengaruhi keputusan seseorang untuk bertindak atau tidak, terutama berasal dari dalam atau luar dan tergantung pada seberapa keras manajemennya itu dapat diarahkan secara positif atau negatif. Menurut Sutrisno (2009), banyak faktor

yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang sebagai proses psikologis. Faktor-faktor tersebut antara lain : 1) Faktor Intern : Keinginan untuk dapat hidup, Keinginan untuk dapat memiliki, Keinginan untuk memenangkan penghargaan, Keinginan untuk diakui, dan Keinginan akan kekuasaan. 2) Faktor ekstern : Kondisi kerja, Kompensasi yang memadai, Supervisi yang baik, Adanya jaminan kerja, Status dan tanggung jawab, dan Peraturan yang fleksibel.

Menurut Mangkunegara (Mangkunegara, 2017) kinerja seorang karyawan (prestasi kerja) adalah hasil akhir dari kualitas kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikannya selama melaksanakan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Adapun menurut Kasmir (2018) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Dalam penelitian yang dilakukan Kuddy (Kuddy, 2017) menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan karena motivasi termasuk peran yang penting untuk meningkatkan kinerja dengan cara menyediakan *reward*. Namun berbeda dengan penelitian terdahulu yang menyatakan motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan karena ada juga karyawan yang merasa motivasi hanya sebagai rutinitas semata seperti pekerjaan yang dilakukan (Katiandagho et al., 2014). Dengan penjelasan seperti di atas peneliti dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H_2 : Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Disiplin Kerja

Menurut Ganyang (2018) aturan harus terikat pada pelaksanaan tugas, wewenang, dan tanggung jawab kepada perusahaan, dan karyawan harus mau menerima dan mematuhi peraturan yang ada, baik yang dinyatakan secara tegas maupun yang telah berkembang menjadi norma budaya. Disisi lain menurut Sinambela & Sinambela (Sinambela & Sinambela, 2019) disiplin kerja adalah kemampuan untuk bekerja secara konsisten, tekun, dan sesuai dengan norma yang berlaku tanpa melanggar aturan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja mengacu pada tindakan yang diambil untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mengikuti semua kebijakan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, serta alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan bawahan mereka untuk mengubah perilaku mereka (Sutrisno, 2009). Hasibuan (Hasibuan, 2009) menyatakan indikator yang mempengaruhi disiplin kerja di suatu organisasi di antaranya adalah : 1)Tujuan dan kemampuan, 2)Teladan pimpinan, 3)Balas jasa, 4)Keadilan, 5)Waskat, 6)Sanksi hukuman, 7)Ketegasan, dan 8)Hubungan kemanusiaan.

Menurut Kasmir (Kasmir, 2018) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tugas yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Ricardianto (Ricardianto, 2018) kinerja adalah besarnya pencapaian suatu program tindakan atau kebijakan dalam mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misi suatu organisasi yang dijabarkan melalui perencanaan strategisnya. Seperti dalam penelitian disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Angraeni & Silitonga, 2019; Makruf et al., 2020) karena disiplin merupakan peran penting dalam membangun kedisiplinan karyawan dengan mematuhi peraturan di organisasi. Namun berbeda dengan penelitian terdahulu yang menyatakan disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Sari, 2014). Dengan penjelasan seperti di atas peneliti dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H_3 : Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Kinerja Karyawan

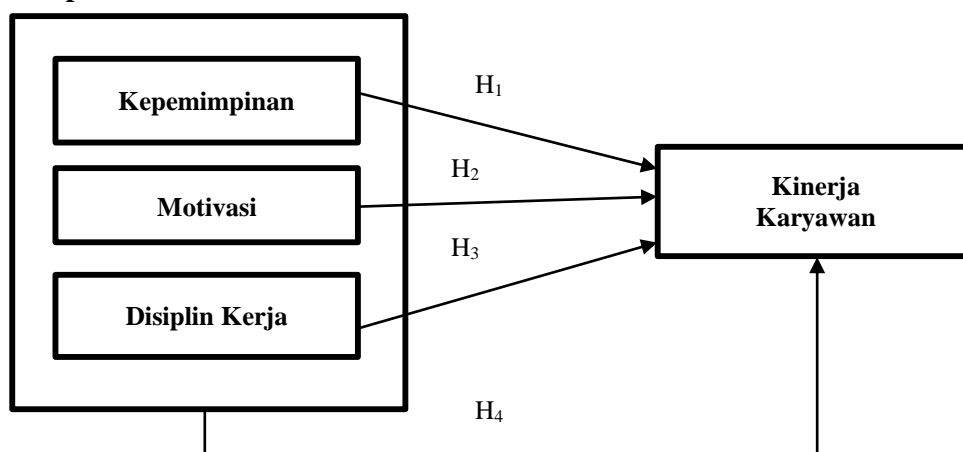
Menurut Mangkunegara (2013) kinerja karyawan merupakan hasil akhir dari kualitas dan kuantitas kerjanya dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan yang diberikan. Disisi lain kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dan dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan fungsi masing-masing karyawan dalam organisasi atau bisnis, hal ini juga disertai dengan kemampuan, keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Ferine & Sembiring, 2018). Menurut Bangun (2012) menegaskan bahwa suatu pekerjaan dapat digunakan untuk menciptakan standar pekerjaan dan sebagai landasan untuk memeriksa setiap pekerjaan. Untuk kemudahan dalam evaluasi kinerja karyawan, persyaratan pekerjaan harus dapat diukur dengan jelas. Selain itu menurut Bangun (Bangun,

2012) suatu pekerjaan dapat diukur antara lain sebagai berikut : 1)Jumlah pekerjaan, 2)Kualitas pekerjaan, 3)Ketepatan waktu, 4)Kehadiran, dan 5)Kemampuan kerja sama.

Menurut Busro (Busro, 2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat diselesaikan oleh pegawai, baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi dalam upaya mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasi yang bersangkutan dengan menggabungkan kemampuan, ketekunan, kemandirian, dan kapasitas untuk memecahkan masalah dalam batasan waktu. Selanjutnya dapat dilihat seperti dalam penelitian sebelumnya bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan (Syahputra et al., 2020). Dengan penjelasan seperti di atas peneliti dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H_4 : Ada pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir (diolah penulis)

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bagian Satuan Pengamanan Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif dan jumlah sampel sebanyak 100 karyawan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dan pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Untuk teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh*, yaitu bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Juli 2022. Penelitian dilakukan di Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif (Kemenparekraf).

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang dikumpul peneliti dari objek penelitian yang dilakukan. Peneliti menggunakan skala *likert* untuk menentukan opsi pada setiap pernyataan. Ada lima opsi dalam pernyataan tersebut yaitu : 1) Sangat Tidak Setuju, 2) Tidak Setuju, 3) Netral, 4) Setuju, 5) Sangat Setuju. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, dengan menggunakan software *IBM SPSS Statistics 20* untuk mengolah data. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, uji linearitas), model analisis regresi linier berganda, uji f (anova) dan koefisien determinasi (R^2), dan uji parsial dengan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Profil responden bertujuan untuk memberikan gambaran tentang responden di Bagian Satuan Pengamanan Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja, pendidikan, dan status kepegawaian.

Tabel 1 Profil Responden

| No | Karakter | Keterangan | Total | Persentase (%) |
|----|--------------------|----------------------------|-------|----------------|
| 1 | Jenis Kelamin | Laki-Laki | 99 | 99% |
| | | Perempuan | 1 | 1% |
| 2 | Usia | 20 tahun | 1 | 1% |
| | | 20-30 tahun | 42 | 42% |
| | | 30-50 tahun | 46 | 46% |
| | | >50 tahun | 11 | 11% |
| 3 | Lama bekerja | < 5 tahun | 26 | 26% |
| | | < 10 tahun | 41 | 41% |
| | | > 10 tahun | 33 | 33% |
| 4 | Pendidikan | SMA/SMK | 94 | 94% |
| | | D3 | 1 | 1% |
| | | Sarjana | 5 | 5% |
| 5 | Status kepegawaian | Pegawai Negeri Sipil (PNS) | 7 | 7% |
| | | Pegawai PTT (Honorer) | 93 | 93% |

Sumber : SPSS (diolah penulis)

Dari jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 100 responden. Profil responden berdasarkan jenis kelamin sebanyak 99 karyawan berjenis kelamin laki-laki dan 1 orang berjenis kelamin perempuan. Karakteristik untuk jenis kelamin didominasi oleh laki-laki sebanyak 99 orang dengan persentase 99%. Profil responden berdasarkan jenis kelamin disimpulkan bahwa karyawan di Bagian Satuan Pengamanan Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif lebih dominan laki-laki karena laki-laki di bagian satpam lebih mengutamakan pengamanan gedung, sedangkan perempuan tugas pokoknya lebih besar di bagian pelayanan prima untuk pejabat dan tamu perempuan.

Karakteristik usia 20 tahun berjumlah 1 responden dengan persentase 1%, 20-30 tahun berjumlah 42 responden dengan persentase 42%, 30-50 tahun berjumlah 46 responden dengan persentase 46%, >50 tahun berjumlah 11 responden dengan persentase 11%. Untuk rentang usia yang paling dominan adalah 30-50 tahun sebanyak 46 responden dengan persentase 46%. Hal ini terjadi karena untuk usia tersebut mayoritas mempunyai kemampuan yang berpengalaman dalam bidang pengamanan.

Karakteristik untuk lama bekerja < 5 tahun berjumlah 26 responden dengan persentase 26%, < 10 tahun berjumlah 41 responden dengan persentase 41%, > 10 tahun berjumlah 33 responden dengan persentase 33%. Dan untuk lama bekerja paling dominan adalah < 10 tahun sebanyak 41 responden dengan persentase 41%. Hal tersebut dikarenakan karyawan tidak akan diberhentikan kecuali melakukan tindak pencurian dan narkoba.

Karakteristik untuk pendidikan SMA/SMK berjumlah 94 responden dengan persentase 94%, D3 berjumlah 1 responden dengan persentase 1%, sarjana berjumlah 5 responden dengan persentase 5%. Dan untuk pendidikan yang paling tinggi adalah SMA/SMK sebanyak 94 orang dengan persentase 94%. Maka dapat disimpulkan pendidikan SMA/SMK dikarenakan lanjut ke pendidikan satuan pengamanan sesuai dengan peraturan kepolisian supaya mendapatkan sertifikat.

Karakteristik untuk status kepegawaian Pegawai Negeri Sipil (PNS) berjumlah 7 responden dengan persentase 7% dan Pegawai Tidak Tetap (PTT) berjumlah 93 responden dengan persentase 93%. Dan untuk status kepegawaian yang paling tinggi adalah Pegawai Tidak Tetap (PTT) sebanyak 93 responden dengan persentase 93%. Walaupun status kepegawaian PTT tetapi mereka mempunyai SK-SESMEN yang ditetapkan oleh Kementerian Pariwisata. SK-SESMEN adalah Surat Keputusan dari pemerintah yang bertujuan untuk seluruh lingkungan Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 2 Uji Normalitas Data

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | Unstandardized Residual |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 100 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0E-7 |
| | Std. Deviation | 1,52352656 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,058 |
| | Positive | ,033 |
| | Negative | -,058 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | ,576 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,895 |

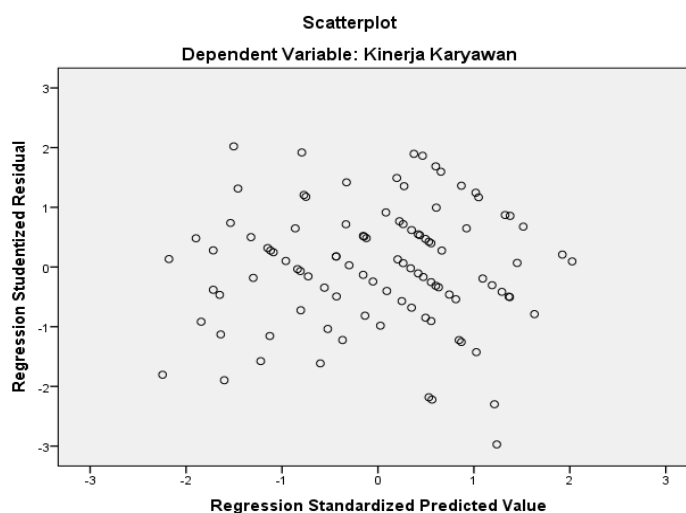
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data

Sumber: SPSS 20 for windows (diolah penulis)

Dari tabel 2 di atas dapat dijelaskan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan SPSS 20, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0.895 > 0.05$, maka data tersebut dikatakan berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas (diolah penulis)

Dari gambar 2 di atas hasil yang didapat ialah tidak terdapat pola yang jelas pada gambar scatterplot, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3 Uji Multikolinearitas

| Model | Coefficients ^a | Collinearity Statistics | |
|-------|---------------------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | Kepemimpinan | 0,717 | 1,394 |
| | Motivasi | 0,563 | 1,776 |

| | | |
|----------------|-------|-------|
| Disiplin Kerja | 0,556 | 1,798 |
|----------------|-------|-------|

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS 20 for windows (diolah penulis, 2022)

Penjelasan tabel 3 menunjukkan adanya uji multikolinearitas dengan nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10, maka dinyatakan model regresi dari ketiga variabel diatas bebas dari multikolinearitas.

Uji Linearitas

Tabel 4 Uji Linearitas

| Variabel | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|----------------|----------------|----|-------------|--------|-------|
| Kepemimpinan | 243,287 | 1 | 243,287 | 90,247 | 0,000 |
| Motivasi | 206,997 | 1 | 206,997 | 66,930 | 0,000 |
| Disiplin Kerja | 196,737 | 1 | 196,737 | 60,526 | 0,000 |

Sumber: SPSS 20 for windows (diolah penulis, 2022)

Dari tabel 4 diatas, uji linearitas dengan menggunakan SPSS versi 20, ketiga variabel bebas memiliki nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja memiliki hubungan yang linear, artinya di setiap variabel asumsi linearitas terpenuhi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5 Model Analisis Regresi Linier Berganda

| Model | Coefficients ^a | |
|----------------|---------------------------|------------|
| | B | Std. Error |
| (Constant) | 2,867 | 2,466 |
| Kepemimpinan | ,139 | ,066 |
| Motivasi | ,152 | ,057 |
| Disiplin Kerja | ,322 | ,082 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS 20 for windows (diolah penulis, 2022)

Berdasarkan tabel 5 di atas analisis regresi untuk menggambarkan hubungan antara kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ialah :

$$\text{Kinerja Karyawan} = 2.867 + 0.139 \text{ Kepemimpinan} + 0.152 \text{ Motivasi} + 0.322 \text{ Disiplin Kerja} + \epsilon$$

Uji F

Tabel 6 Uji F

| ANOVA ^a | | | | | | | |
|--------------------|-------------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|----------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. | R Square |
| 1 | Regression | 279,048 | 3 | 93,016 | 38,859 | ,000 ^b | 0.487 |
| | Residual | 229,792 | 96 | 2,394 | | | |
| | Total | 508,840 | 99 | | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Motivasi

Sumber: SPSS 20 for windows (diolah penulis, 2022)

Menurut tabel 6 di atas, diperoleh nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. Dengan demikian H_4 dapat diterima pada taraf nyata tersebut, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan di Bagian Satuan Pengamanan Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif.

Selain itu, untuk pengertian dari ketiga variabel tersebut adalah menurut Ansory & Indrasari (2018) kepemimpinan juga berarti seni mempengaruhi sikap dan mengarahkan pendapat orang dengan dasar kepatuhan, kepercayaan, hormat dan kerja sama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama. Disisi lain, menurut Ardana et al (Ardana et al., 2014) motivasi adalah suatu kekuatan yang mempengaruhi keputusan seseorang untuk bertindak atau tidak, terutama berasal dari dalam atau luar dan tergantung pada seberapa keras manajemennya itu dapat diarahkan secara positif atau negatif. Sedangkan menurut Zainal et al (Zainal et al., 2015) disiplin kerja adalah taktik yang digunakan manajer untuk mempengaruhi kemauan karyawan untuk mengubah perilaku mereka, ini juga bertujuan untuk meningkatkan pemahaman dan kepatuhan seseorang terhadap semua kebijakan bisnis dan normal sosial yang relevan.

Diketahui nilai koefisien determinasi (R Square) adalah 0.487. Hal ini berarti kemampuan ketiga variabel bebas secara bersamaan (simultan) yang mempengaruhi variabel terikat adalah sebesar 48.7%, atau keterlibatan ketiga variabel bebas secara bersamaan (simultan) terhadap kinerja karyawan adalah 48.7%, dan sisanya sebesar 51.3% yang dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen (kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Dilihat dari hasil output SPSS 20, berikut ini adalah uji parsial masing-masing variabel dengan uji (t).

Tabel 7 Uji Parsial dengan Uji t

| Model | Coefficients ^a | | |
|-------|---------------------------|-------|------|
| | | T | Sig. |
| 1 | (Constant) | 1.163 | .248 |
| | Kepemimpinan | 2.106 | .038 |
| | Motivasi | 2.674 | .009 |
| | Disiplin Kerja | 3.914 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS 20 for windows (diolah penulis, 2022)

Hasil uji untuk variabel kepemimpinan (X_1) diperoleh nilai t hitung sebesar 2.106 dan nilai signifikansi sebesar 0.038, dengan menggunakan batas signifikansi 0.05 sehingga $0.038 < 0.05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin tinggi tingkat kepemimpinan, maka semakin tinggi pula peluang kinerja karyawan. Penelitian ini sama dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kuddy (Kuddy, 2017), yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji untuk variabel motivasi (X_2) diperoleh nilai t hitung sebesar 2.674 dan nilai signifikansi sebesar 0.009, dengan menggunakan batas signifikansi 0.05 sehingga $0.009 < 0.05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin tinggi tingkat motivasi, maka semakin tinggi pula peluang kinerja karyawan. Penelitian ini sama dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Makruf et al., (Makruf et al., 2020), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji untuk variabel disiplin kerja (X_3) diperoleh nilai t hitung sebesar 3.914 dan nilai signifikansi sebesar 0.000, dengan menggunakan batas signifikansi 0.05 sehingga $0.000 < 0.05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin tinggi tingkat disiplin kerja, maka semakin tinggi pula peluang kinerja karyawan. Penelitian ini sama dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Syahputra et al., (Syahputra et al., 2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Diskusi

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dikatakan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di Bagian Satuan Pengamanan Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif. Beberapa penjelasannya antara lain yaitu : Pertama, kepemimpinan

memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, dikarenakan pemimpin di Bagian Satuan Pengamanan Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif mau bekerja sama dengan karyawan sehingga tercapainya tujuan organisasi. Ini menunjukkan bagaimana pengaruh pemimpin yang kompeten dapat meningkatkan kinerja karyawan semakin baik lagi. Hal ini sama dengan teori Hasibuan (Hasibuan, 2009) kepemimpinan adalah proses dimana seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, sehingga mereka mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Marjaya & Pasaribu (Marjaya & Pasaribu, 2019) bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Kedua, motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Motivasi dapat memberikan seseorang dorongan untuk bekerja lebih baik untuk mencapai tujuan dan usaha yang sesuai dengan hasil yang diinginkan. Hal ini menunjukkan bagaimana kemampuan untuk mencapai tujuan akan mendorong motivasi yang tinggi, dan selanjutnya berpengaruh pada kinerja karyawan. Hal ini sama dengan teori motivasi adalah perilaku seseorang terhadap tujuan tertentu yang didorong oleh motivasi mereka, yang melibatkan berbagai keterampilan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut (Sedarmayanti, 2011). Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Inaray et al. (Inaray et al., 2016) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Ketiga, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dikarenakan disiplin kerja di Bagian Satuan Pengamanan Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif dinilai belum memenuhi standar. Oleh karena itu, Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif diharapkan lebih meningkatkan kedisiplinan karyawan supaya karyawan dapat mematuhi semua aturan organisasi. Disiplin kerja adalah kemampuan untuk bekerja secara konsisten, tekun, dan sesuai dengan norma yang berlaku tanpa melanggar aturan yang telah ditetapkan (Sinambela & Sinambela, 2019). Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Makruf et al (Makruf et al., 2020) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Keempat, dalam penelitian ini terbukti bahwa adanya pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Semuanya memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja karena ketiganya mempunyai peran yang sangat penting untuk karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan merupakan isu penting dalam kehidupan organisasi karena berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan mencapai tujuan sepenuhnya tergantung pada seberapa baik kinerja karyawannya (Suparyadi, 2015). Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Syahputra et al (Syahputra et al., 2020) bahwa variabel kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan yang penulis ambil dari hasil penelitian ini adalah : 1) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu H_1 dapat diterima. 2) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu H_2 dapat diterima. 3) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu H_3 dapat diterima. 4) kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu H_4 dapat diterima. Berdasarkan hasil penelitian ini ditemukan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa ketiga variabel tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan begitu diharapkan karyawan di Bagian Satuan Pengamanan Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif dapat mempertahankan kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja dengan lebih baik sehingga menciptakan kinerja yang memuaskan. Selain itu perlu adanya penelitian lebih lanjut yang dapat dijadikan sebagai penelitian lain, seperti kompensasi, produktivitas, budaya organisasi, stres kerja dan variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Asia Muslim Charity Foundation (AMCF). *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Volume 3*, 235–246.
- Angraeni, M., & Silitonga, P. (2019). PENGARUH KOMUNIKASI MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL SWISS-BELINN SIMATUPANG JAKARTA. *STEIN ERepository*, 6(1).
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indomedia Pustaka.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. GRAHA ILMU.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga.
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*. Prenamedia Group.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Penerbit Alfabeta.
- Ferine, K. F., & Sembiring, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Pemberdayaan UMKM*. DEEPUBLISH.
- Gayang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*. Penerbit IN MEDIA.
- Hasibuan, M. S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Inaray, J. C., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. K. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amanah Finance Di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Volume 16*, 459–470.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT RajaGrafindo Persada.
- Katiandagho, C., Mandey, S. L., & Mananeke, L. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PIn (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal EMBA, Vol.2 No.3*, 1592–1602.
- Kuddy, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua. *Jurnal Manajemen & Bisnis, VOLUME 1*, 22 – 36.
- Makruf, A., Slamet, A. R., & Basalamah, M. R. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. (UPT Pengelolaan Sumber daya Air Tumpang). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen, Vol. 09 No*, 35–51.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT REMAJA ROSDAKARYA.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT REMAJA ROSDAKARYA.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol 2, No.*, 129–147. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management*. Penerbit IN MEDIA.
- Rivai, V., Bachtar, & Amar, B. R. (2013). *Pemimpin dan kepemimpinan dalam organisasi*. PT RajaGrafindo Persada.
- Rumondor, R. B., Tumbel, A., & Sepang, J. L. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomulut. *Jurnal EMBA, Vol.4 No.2*, 254–264.
- Salutondok, Y., & Soegoto, A. S. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong. *Jurnal EMBA, Vol.3 No.3*, 849–862.
- Sari, Y. K. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Patra Komala Di Dumai. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, Vol. VI No*, 119–127.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Penerbit CV. Mandar Maju.
- Sinambela, P. L., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, Dan Implikasi Kinerja*. Rajawali Pers.

⁽¹⁾Aderini Fitrianingrum ⁽²⁾Bambang Noer Supriyono

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Satuan Pengamanan Kementerian Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif

Suparyadi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Penerbit ANDI.

Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). KENCANA.

Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Jurnal Pamator, Volume 13*, 110–117.
<https://doi.org/DOI:doi.org/10.21107/pamator.v13i1.7017>

Wibowo. (2016). *Kepemimpinan Pemahaman Dasar, Pandangan Konvensional, Gagasan Kontemporer*. PT RajaGrafindo Persada.

Winardi, J. (2011). *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*. PT RajaGrafindo Persada.

Yukl, G. (2015). *Kepemimpinan dalam organisasi* (Ketujuh). PT Indeks.

Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. PT RajaGrafindo Persada.